

**equal
pay**

day , -

**Tag für Lohngleichheit
von Frau und Mann**

11. März 2010



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

Frauen verdienen 19,3 Prozent weniger als Männer. Sie müssen somit bis zum 11. März 2010 arbeiten, um für gleichwertige Arbeit denselben Lohn zu erhalten, den Männer schon am 31. Dezember 2009 in der Tasche haben.

Gemäss der Lohnstrukturerhebung 2008 verdienen Frauen in der Schweiz **19,3 Prozent weniger** als Männer. - Das ist eine **Verschlechterung der Situation** von 0,4 Prozent im Vergleich zum Jahr 2006.

Frauen verdienen nicht weniger, weil sie weniger leisten, sondern weil sie für die gleiche Arbeit **schlechter bezahlt** werden. Der Lohnunterschied wird **grösser**, je **höher** eine Frau in der **Hierarchie** aufsteigt.

Die Lohndifferenz ist ungerecht und **verstösst gegen das Gleichstellungsgebot** und damit gegen die Bundesverfassung.

Deshalb gibt's den **Equal Pay Day**, den Tag für Lohngleichheit von Frau und Mann.

Der Equal Pay Day findet auf Initiative von **Business and Professional Women (BPW) Switzerland** statt.

Das Symbol des Equal Pay Day ist die rote Tasche - weil Frauen ein Minus in der Tasche haben.

**equal
pay**

day,-

Der Equal Pay Day ist eine Initiative von BPW Switzerland und findet in der ganzen Schweiz statt.

2010 stehen Lohn- und Honorarverhandlungen im Mittelpunkt.

Damit wir lernen zu fordern, was uns zusteht.

Infos unter: www.bpw.ch und www.equalpayday.ch

Das geht ganz schön ins Geld!

Wird der Lohnunterschied auf die ganze Karriere ausgerechnet, geht das ganz schön ins Geld - und erreicht schnell mal eine halbe Million Franken. In den nachfolgenden Beispielen wurde der reine Lohnunterschied aufgerechnet. Nähme man auch die Zinsen und Zinseszinsen und die fehlenden Pensionskassenbeiträge dazu, würden sich die Zahlen nochmals erhöhen.

Beispiel 1: Anna und Peter

Beide 20-jährig, haben das KV erfolgreich abgeschlossen. Anna findet eine Stelle im Backoffice einer bekannten Versicherung, Einstiegslohn 4'145 Franken. Peter nimmt seine Arbeit in der Buchhaltung einer Grossbank auf, Einstiegslohn 5'112 Franken. Am Ende der Karriere machen die 19 Prozent Lohnunterschied 522'000 Franken aus.

Die wichtigsten Quellen der Berechnungen der Beispiele sind:

- Salarium (Lohnrechner des Bundesamtes für Statistik): www.bfs.admin.ch (Arbeit / Löhne / Salarium)
- Datenbank "Entscheide nach Gleichstellungsgesetz": www.gleichstellungsgesetz.ch



Alle Lohn-Rechnungsbeispiele wurden vom Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG erarbeitet und von der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich in Auftrag gegeben.
www.buerobass.ch www.gleichstellung.zh.ch

Lohnunterschied: Wieso ist das so?

Auszug aus einem Interview mit Silvia Strub, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

Lohnunterschiede bestehen bereits beim Berufseinstieg. Wieso ist das so?

Silvia Strub: Lohndifferenzen von 10 bis 20 Prozent können schon beim Berufseinstieg trotz gleicher Qualifikation vorkommen. Ein Blick in den Stellenanzeiger zeigt: KV-Stellen, die sich direkt ("Mitarbeiterin Kundenempfang") oder indirekt dank Teilzeitpensum eher an Frauen richten, sind oft administrative (Hilfs-)Tätigkeiten oder Allrounderjobs. Diese werden als wenig anspruchsvoll gewertet, bieten geringe Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und werden entsprechend schlecht entlohnt.

In Ihrer Studie "Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebungen 1998 bis 2006" haben Sie und die Co-Autoren festgestellt, dass rund 60 Prozent des Lohnunterschiedes in der Privatwirtschaft erklärbar sind. Was sind die Hauptgründe für die erklärbare Lohndifferenz?

Silvia Strub: Frauen verdienen weniger, weil sie in anforderungsreicheren Positionen und Kaderstellen untervertreten sind und weil sie eher in Niedriglohnbranchen arbeiten. Sie verdienen weniger, weil sie immer noch weniger ausgebildet sind, schlechter entlohnte Tätigkeiten ausüben, weniger betriebsspezifische Erfahrung aufweisen und sich bezüglich Arbeitspensum von den Männern unterscheiden.

Beispiel 2: Auswirkungen auf Altersrente und Pension

Lohnunterschiede und Teilzeitarbeit wirken sich auf das Einkommen im Pensionsalter aus. Während nur 15 Prozent der Männer lediglich mit einer AHV-Rente auskommen müssen, sind es bei den Frauen 48 Prozent, die über keine weitergehende berufliche Vorsorge verfügen.

Beispiel 3: Sonja und Urs

Beide haben an der ETH Informatik-Ingenieur studiert und vor drei Jahren als Projektassistenten in grösseren IT-Firmen in der Nordwestschweiz begonnen (Einstiegsgehälter: Sonja 6'539 Franken, Urs 7'396 Franken). Urs wurde nach einem Jahr zum Projektleiter und nach weiteren zwei Jahren zum Projektmanager befördert. Sonja musste wegen der Geburt ihrer Tochter ihr Pensum nach einem Jahr auf 50 Prozent reduzieren. Von Projektleitern verlangt ihre Firma 100 Prozent Einsatz. Die Lohndifferenz von anfänglich 12 Prozent erhöht sich mit der ersten Beförderung von Urs auf 17 und beträgt nach der zweiten Beförderung 27 Prozent. Über die gesamte Laufbahn gerechnet ergibt dies eine Differenz von 1,2 Mio. Franken, bezogen auf den 100-Prozent-Lohn.

40 Prozent des Lohnunterschiedes sind diskriminierend. Wieso diese Diskriminierung?

Silvia Strub: Ein grosser Teil des unerklärbaren, diskriminierenden Lohnunterschiedes ist im "Basislohn" für Beschäftigte ohne Erfahrung, Qualifikationen etc., also unabhängig von weiteren Merkmalen, festzustellen. Dieser Teil betrifft alle Frauen. Weiter finden sich unerklärbare Lohnunterschiede vor allem bei älteren und bei verheirateten Frauen.



Welche Lohnfaktoren kann ich selber beeinflussen - ausser der Mutterschaft, die sich ja nicht delegieren lässt?

Silvia Strub: Mutterschaft lässt sich nicht delegieren, aber das Aufziehen und Sorgen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige lässt sich teilen. Dass dies nicht unbedingt freiwillig geschieht, zeigen die Beispiele Schweden und Deutschland: Elternurlaubsregelungen, die vorsehen, dass ein Teil des Urlaubs verfällt, wenn er nicht von beiden Elternteilen wahrgenommen wird, funktionieren nach dem Anreiz-Prinzip und haben den Nebeneffekt, dass Männer und Arbeitgeber sensibilisiert werden, wenn sie die entsprechenden Einschränkungen am eigenen Leibe erlebt haben.

Frauen arbeiten oft in Branchen/Berufen, in denen tendenziell niedrigere Löhne bezahlt werden. Was war zuerst: die tiefe Bezahlung oder die Tatsache, dass vor allem Frauen in diesen Bereichen tätig sind?

Silvia Strub: Beides! Auch hier haben wir es mit Wechselwirkungen, die einander bedingen, zu tun. Unter der Oberfläche schlummern noch immer die traditionellen Vorstellungen vom Mann als Haupternährer und der Frau als Nicht- oder Zuverdienerin. Teilzeitstellen werden vor allem in frauengeprägten Niedriglohn-Branchen und -Berufen angeboten. Umgekehrt waren viele gut bezahlte Berufe und Spitzenpositionen bis vor wenigen Jahren explizit den Männern vorbehalten - oder sind es (implizit) auch heute noch.

Das ganze Interview mit Silvia Strub ist zu lesen auf www.equalpayday.ch

Beispiel 4: Ungleichwertige Berufe

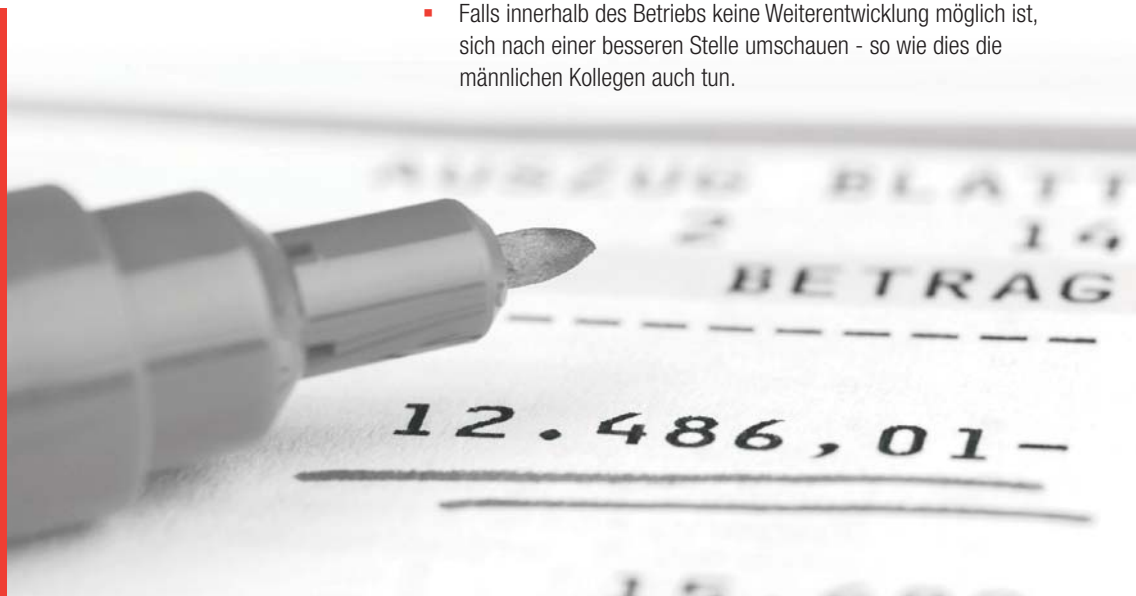
Krankenschwestern waren im Kanton Zürich bis vor Kurzem im Vergleich zu Polizisten um ein bis zwei Lohnklassen zu tief eingestuft. Dies machte bis zu 1000 Franken pro Monat aus. Für eine junge Krankenschwester bedeutet die erfolgreiche Lohnklage ihres Berufsverbands eine halbe Million Franken mehr Lohn im Laufe ihrer Karriere.

Beispiel 5: Lohndiskriminierung "Vorgänger/Nachfolgerin"

Eine langjährige Buchhalterin stellt fest, dass sie gegenüber ihrem weniger qualifizierten, aber älteren Vorgänger für die gleiche Arbeit 1000 Franken pro Monat weniger verdiente. Das Arbeitsgericht wertet vier Fünftel davon als diskriminierende Lohndifferenz und verpflichtet die Firma zu entsprechenden Nachzahlungen. Die Firma muss der Buchhalterin für jedes Jahr, welches sie seit Abschluss ihrer Fähigkeitsprüfung zu wenig verdient hat, 10'000 Franken nachzahlen.

Das können Frauen tun:

- Sich vor einem Vorstellungsgespräch über die betriebs- und branchenüblichen Löhne informieren.
- Beim Bewerbungsgespräch genügend hohen Lohn fordern.
- Sich mit ArbeitskollegInnen über die Löhne austauschen, falls nötig mit den KollegInnen zusammenschliessen, um Lohntransparenz einzufordern und bei Verdacht auf Ungleichbehandlungen weitergehende Massnahmen wie statistische Lohnanalysen, Arbeitsplatzbewertungen etc. vorschlagen.
- Interesse für die Übernahme von verantwortungsvolleren Aufgaben klar bekunden und Förderungen und Angebote von Seiten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wahrnehmen.
- Falls innerhalb des Betriebs keine Weiterentwicklung möglich ist, sich nach einer besseren Stelle umschaun - so wie dies die männlichen Kollegen auch tun.



Sich für Lohngleichheit einsetzen

Der Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist noch nicht erfüllt. Die Frauenlöhne sind in der Schweiz durchschnittlich immer noch rund ein Fünftel, im Kanton Zürich sogar ein Viertel tiefer als die Männerlöhne. Diese Lohnunterschiede sind ein grosses Hindernis auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Die Entwicklung geht zwar langsam in die richtige Richtung. Doch das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern wird sich nur verringern, wenn sich alle, sowohl Staat als auch Unternehmen, Personalverantwortliche und Vorgesetzte, Angestellte und ihre Gewerkschaften sowie Frauen- und Berufsverbände weiterhin dafür einsetzen und aktive Massnahmen durchführen.

Kathrin Arioli

*Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung
von Frau und Mann des Kantons Zürich*

Weitere Informationen:

www.equalpayday.ch

Kontakt

Sabine Schmelzer
Zentralpräsidentin
BPW Switzerland
sabine.schmelzer@bpw.ch
Telefon: 062 534 79 11

Kontakt Romandie

Christine Magistretti
Coordinatrice Equal Pay Day
BPW Club Lausanne
cmagistretti@ifpd.org
Telefon: 079 310 44 84

Business and Professional Women

Geschäftsstelle
BPW Switzerland
sekretariat@bpw.ch
Telefon: 044 948 23 20
www.bpw.ch

Der Equal Pay Day
wird unterstützt von:



Mitglied der SUPSI

