

**Wie viel ist eine Frau wert?**

**7. März 2012**

**equal  
pay**  

---

**day,-**

**Tag für Lohngleichheit  
von Frau und Mann**

**7. März 2012**

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

Damit wir lernen zu fordern, was uns zusteht.

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

Infos unter: [www.bpw.ch](http://www.bpw.ch)  
und [www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch)



**BPW SWITZERLAND**  
Business & Professional Women

# Frauen sind mehr wert!

**Frauen verdienen 18,4 Prozent weniger als Männer. Sie müssen somit bis zum 7. März 2012 arbeiten, um für gleichwertige Arbeit denselben Lohn zu erhalten, den Männer schon am 31. Dezember 2011 in der Tasche hatten.**

Gemäss der Lohnstrukturerhebung 2010 verdienen Frauen in der Schweiz **18,4 Prozent weniger** als Männer.

Frauen verdienen nicht weniger, weil sie weniger leisten, sondern weil sie für die gleiche Arbeit **schlechter bezahlt** werden.

**konkret** ,– Bereits zu Beginn des Berufslebens in Stellen mit tiefem Anforderungsniveau liegen die Löhne der Männer **9,2 Prozent** über den Löhnen der Frauen.

Der Lohnunterschied wird **grösser**, je **höher** eine Frau in der **Hierarchie** aufsteigt.

**konkret** ,– Akademikerinnen in einer Kaderstelle verdienen fast **30 Prozent weniger** als Männer in gleicher Position.

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.

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.

## Es fehlt eine halbe Mio. Franken

Krankenschwestern waren im Kanton Zürich bis vor Kurzem im Vergleich zu Polizisten um ein bis zwei Lohnklassen zu tief eingestuft. Dies machte bis zu 1'000 Franken pro Monat aus.

Rechte einzufordern, zahlt sich aus! Für eine junge Krankenschwester bedeutet die durch ihren Berufsverband erfolgreich durchgesetzte Lohnklage eine halbe Mio. Franken mehr Lohn im Laufe ihrer Karriere.

## Nachzahlung von 10'000 Franken pro Jahr

Eine langjährige Buchhalterin stellt fest, dass sie gegenüber ihrem weniger qualifizierten, aber älteren Vorgänger für die gleiche Arbeit 1'000 Franken pro Monat weniger verdiente.

Das Arbeitsgericht wertet vier Fünftel davon als diskriminierende Lohndifferenz und verpflichtet die Firma zu entsprechenden Nachzahlungen.

Für die Zeit, in der die Buchhalterin seit Abschluss ihrer Fähigkeitsprüfung zu wenig verdient hat muss die Firma 10'000 Franken pro Jahr nachzahlen.

*Die wichtigsten Quellen der Berechnungen der Beispiele:*

*Salarium (Lohnrechner des Bundesamtes für Statistik): [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)  
(Arbeit/Löhne/Salarium) und Datenbank "Entscheide nach Gleichstellungsgesetz":  
[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)*

# Frauen sind Mehrwert!

Unternehmen **mit Frauen in Führungsgremien** sind **wirtschaftlich erfolgreicher**:

- konkret** ,– Diese Unternehmen erzielen
- einen um 53 Prozent höheren ROE (Return on Equity)
  - einen um 42 Prozent höheren ROS (Return on Sales)
  - und einen um 66 Prozent höheren ROIC (Return on Invested Capital).

*Quellen: Catalyst, Weltbank*

Ein Unternehmen, das sich nicht um gleiche Löhne und gleiche Aufstiegschancen für Frauen kümmert, hat einen klaren **Wettbewerbsnachteil**. Dieser wird sich durch die demographische Entwicklung verstärken: **Frauen schauen genau hin**, wem sie ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Um für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, muss sichergestellt sein, dass in der **Lohnpolitik** keine geschlechterabhängigen Differenzen bestehen.

**Gleichstellung zahlt sich aus!**

## Sonja fehlen 1,2 Mio. Franken

Sonja und Urs 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).

Sonja musste wegen der Geburt ihrer Tochter ihr Pensum nach einem Jahr auf 50 Prozent reduzieren. Von Projektleitern verlangt ihre Firma 100 Prozent Einsatz.

Urs wurde nach einem Jahr zum Projektleiter und nach weiteren zwei Jahren zum Projektmanager befördert.

Die Lohndifferenz von anfänglich 12 Prozent erhöht sich mit der ersten Beförderung von Urs auf 17 und beträgt nach der zweiten Beförderung 27 Prozent.

Bezogen auf den 100-Prozent-Lohn ergibt dies über die gesamte Laufbahn gerechnet für Sonja ein Minus von 1,2 Mio. Franken.

## Anna fehlen 522'000 Franken

Anna und Peter sind beide 20-jährig und 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.

Die 18,4 Prozent Lohnunterschied bedeuten am Ende der Karriere für Anna ein Minus von 522'000 Franken.

# Wir Frauen sind es uns wert!

**Frauen fordern, was ihnen zusteht** und verhandeln ihren Lohn.

- konkret ,-**
- Sie sind über die betriebs- und branchenüblichen Löhne informiert.
  - Sie wissen um ihre Kompetenzen, Qualifikationen, ihren Wert.
  - Sie machen ihre Leistungen sichtbar.
  - Sie sehen den Lohn ganz klar als Gegenwert ihrer Arbeitsleistung und nicht als Verhandlungsmasse für eine gute Arbeitsatmosphäre.
  - Sie fordern ihren Lohn selbstverständlich ein.
  - Sie definieren ihre Ziele, verfolgen diese strategisch, taktisch intelligent und ergreifen die sich bietenden Chancen.
  - Sie agieren wie auf einem Marktplatz und suchen gegebenenfalls nach attraktiveren Angeboten.

**equal  
pay**  

---

**day,-**

### Kontakt

Monique Ryser  
Zentralpräsidentin  
BPW Switzerland  
monique.ryser@bpw.ch  
Telefon: 079 207 51 44

**Weitere Informationen:**  
[www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch)



**BPW SWITZERLAND**  
Business & Professional Women

### Business and Professional Women

Geschäftsstelle BPW Switzerland  
sekretariat@bpw.ch  
Telefon: 044 948 23 20  
[www.bpw.ch](http://www.bpw.ch)

Folgende Frauenkoalition unterstützt den Equal Pay Day:



Sponsoren und Firmenmitglieder:



**RAIFFEISEN**

