

**equal
pay**

day, -

**Tag für Lohngleichheit
von Frau und Mann**

11. März 2011



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

Frauen verdienen 19,3 Prozent weniger als Männer. Sie müssen somit bis zum 11. März 2011 arbeiten, um für gleichwertige Arbeit denselben Lohn zu erhalten, den Männer schon am 31. Dezember 2010 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.

**equal
pay**
day, -

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 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.

Anna und Peter

Beide sind 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 19 Prozent Lohnunterschied bedeuten am Ende der Karriere...

...ein Minus von 522'000 Franken für Anna.



Die wichtigsten Quellen der Berechnungen der Beispiele:

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

Lohnunterschied: Wieso ist das so?

Lohnunterschiede bestehen bereits beim Berufseinstieg

Lohndifferenzen von 10 - 20 % können schon beim Berufseinstieg trotz gleicher Qualifikation vorkommen. Stellen, die sich direkt ("Mitarbeiterin Kundenempfang") oder indirekt (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.

60 Prozent des Lohnunterschiedes sind erklärbar

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.

40 Prozent des Lohnunterschiedes sind diskriminierend

Ein grosser Teil des diskriminierenden Lohnunterschieds 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.

Rechte einzufordern, zahlt sich aus.

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.

Für eine junge Krankenschwester bedeutet die durch ihren Berufsverband erfolgreich durchgesetzte Lohnklage...

...eine halbe Mio. Franken mehr Lohn im Laufe ihrer Karriere.

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 (Einstiegslöhne: 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...

...ein Minus von 1,2 Mio. Franken für Sonja.



Der Einfluss von Teilzeitarbeit

Unter der Oberfläche schlummern noch immer die traditionellen Vorstellungen vom Mann als Haupternährer und der Frau als Nicht- oder Zuverdienerin. Deshalb werden Teilzeitstellen vor allem in frauengeprägten Niedriglohn-Branchen und -Berufen angeboten. Dazu kommt, dass viele gut bezahlte Berufe und Spitzenpositionen bis vor wenigen Jahren explizit den Männern vorbehalten waren - oder es auch heute noch sind.

Die 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.

Lohndiskriminierung

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

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.**

Das können Frauen tun:

- Sich vor einem Vorstellungsgespräch über die betriebs- und branchenüblichen Löhne informieren.
- Beim Bewerbungsgespräch genügend hohen Lohn fordern.
- Sich mit Arbeitskolleg/-innen über die Löhne austauschen und sich falls nötig mit den Kolleg/-innen 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 umschauen - so wie dies die männlichen Kollegen auch tun.

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



"Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit."

aus: Schweizerische Bundesverfassung, Artikel 8 Abs. 3

Vor genau 30 Jahren wurde dieser Verfassungsartikel angenommen - und er ist bis heute nicht erfüllt und umgesetzt. Frauen verdienen gemäss der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik immer noch 19,3 Prozent weniger als Männer.

Die Bevölkerungszahlen zeigen, dass die Schweizer Wirtschaft wegen der negativen Bevölkerungsentwicklung in den nächsten Jahren in hohem Masse auf Frauen als Arbeitskräfte angewiesen sein wird.

Unternehmen tun also gut daran, die Lohn-Ungerechtigkeit so schnell wie möglich auszumerzen. Denn: **Eine geschlechtsneutrale Lohnstruktur wird zum Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach den besten Arbeitskräften!**



Weitere Informationen:
www.equalpayday.ch

Kontakt

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

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:

www.equality-lohn.ch

INSELSPITAL
UNIVERSITÄTSSPITAL BERN
HOPITAL UNIVERSITAIRE DE BERNE
BERN UNIVERSITY HOSPITAL

FFHS 
Fernfachhochschule Schweiz
Zürich | Basel | Bern | Brig
Mitglied der SUPSI

