

Wie viel ist eine Frau wert?



7. März 2013

**equal
pay**

day,-

**Tag für Lohngleichheit
von Frau und Mann**

7. März 2013

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



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

Frauen sind mehr wert!

Frauen verdienen 18,4 Prozent weniger als Männer. Sie müssen somit bis zum 7. März 2013 arbeiten, um für gleichwertige Arbeit denselben Lohn zu erhalten, den Männer schon am 31. Dezember 2012 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.

Quelle/weitere Infos: Bundesamt für Statistik, www.bfs.admin.ch

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.

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!



Der Anteil an Boni und Lohnnebenleistungen steigt in der Schweiz weiter an.

23,9 Prozent der weiblichen und 31,5 Prozent der männlichen Arbeitnehmer erhalten zusätzlich zum Basislohn einen Bonus als unregelmässige jährliche Zahlung. Der durchschnittliche Bonus beträgt, über alle Branchen gerechnet, 4'846 Franken für Frauen und 13'899 Franken für Männer.

konkret ,– Der Unterschied ist je nach Branche beträchtlich:

- Im Finanzsektor stehen 29.9 Prozent der Lohnsumme bei Männern 10.9 Prozent bei Frauen gegenüber

- In der Tabakbranche wird 58.3 Prozent der Frauen und 81.8 Prozent der Männer ein Bonus eingeräumt

78% der Arbeitnehmer erhalten Lohnnebenleistungen oder «fringe benefits» als Sachleistungen, z.B. Parkplatz, Telefon oder Auto für den Privatgebrauch; Beteiligung an der zweiten Säule, gratis Dienstleistungen oder Produkte, Reka-Checks, Vaterschaftsurlaub, Zugabonnements, Krankenversicherungsprämien usw.

Möchten Sie mehr wissen?

Verfolgen Sie die Webkonferenz und vergleichen Sie Ihr Gehalt auf www.equalpayday.ch.

Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2010.

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



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

Business and Professional Women

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

Sponsor:



Folgende Frauenkoalition unterstützt den Equal Pay Day:



FDP
Die Liberalen
Frauen



SP Frauen Schweiz
Femmes socialistes suisses
Donne socialiste svizzere