



**LOHNGLEICHHEIT**  
in der Schweiz  
Das Argumentarium

Dieses Argumentarium ist auch auf Französisch und Italienisch gratis erhältlich.



## **BPW SWITZERLAND**

Business & Professional Women

Herausgeber:  
BPW SWITZERLAND  
Business & Professional Women  
Geschäftsstelle, Badenerstrasse 255  
CH-8003 Zürich, [www.bpw.ch](http://www.bpw.ch)

Equal Pay Day Initiative  
[www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch)

Autorinnen:  
Cathy Savioz, Annette Nimzik, Marialuisa Parodi, Elisabeth Bosshart

Satz/Gestaltung:  
axilla werbeagentur, [www.axilla.ch](http://www.axilla.ch)

© BPW SWITZERLAND, November 2017

**equal  
pay**  

---

**day, -**

**Equal Pay Day: 24. Februar\***

\* Frauen arbeiten bis zum 24. Februar gratis, während Männer für gleichwertige Arbeit bereits seit dem 1. Januar Lohn erhalten.



# Warum fordern BPW Switzerland gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit?

## 1. Gerechtigkeit und Fairness

Rechtliche und tatsächliche Gleichstellung und insbesondere gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sind seit 1981 in der Bundesverfassung verankert (Art. 8 Abs. 3 BV). Dieser Verfassungsgrundsatz ist jedoch bis heute nicht umgesetzt.

Bisher ist es weder durch Bemühungen von Unternehmen noch durch den staatlich unterstützten Lohngleichheitsdialog zwischen Unternehmen und Gewerkschaften gelungen, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

Der Lohnunterschied setzt sich aus einem erklärbaren Anteil sowie einem nicht erklärbaren bzw. nur durch das Geschlecht erklärbaren Anteil zusammen. Der nicht erklärbare Anteil ist eindeutig diskriminierend, aber auch der erklärbare Anteil enthält diskriminierende Elemente: Z.B. ist Kaderzugehörigkeit eine Erklärung für einen höheren Lohn, da Frauen aber im Kader unterrepräsentiert sind, beinhaltet dieser Faktor eine Diskriminierung.

Dass sich diese Ungleichbehandlungen über einen langen Zeitraum hinweg nicht aufgelöst haben, zeigt, dass der Arbeitsmarkt in diesem Punkt versagt, im Wesentlichen aufgrund von mangelnder Transparenz und von fehlendem Bewusstsein. Auf der anderen Seite entsteht durch Lohndiskriminierung eine Verzerrung des Wettbewerbs, die unfair entlöhnende Unternehmen gegenüber fair entlöhnenden einen Vorteil verschafft.

## 2. Lohndiskriminierung schadet der Volkswirtschaft

Die Schweiz prosperiert zwar, im Vergleich zu anderen Ländern aber gerät sie wirtschaftlich in Rückstand. Die schlechtere Bezahlung von Frauen, wie auch Fehlanreize bei den Steuern

und fehlende bzw. zu teure Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Angehörige, führen dazu, dass trotz guter Ausbildung nur ein Teil der Arbeitskraft der Frauen am Arbeitsmarkt verfügbar ist. Dabei ist unsere Wirtschaft aufgrund der demografischen Entwicklung und der restriktiven Ausländerpolitik auf dieses Arbeitskräftepotential angewiesen.

Die Kombination aus unfairer Entlohnung, hohen Betreuungskosten und Steuerprogression führt jedoch dazu, dass sich viele Frauen für einen längeren Zeitraum ganz oder teilweise aus dem bezahlten Erwerbsleben zurückziehen. Es wäre jedoch auch für die Unternehmen kostengünstiger, sie im Arbeitsalltag integriert zu halten, was einen Wiedereinstieg bzw. die Erhöhung des Pensums und das Übernehmen von neuen Aufgaben wesentlich vereinfachen würde.

### **3. Wahlfreiheit für Frauen und Männer anstelle tradierter Rollenmuster**

Gerade in der Phase der Familiengründung müssen sich junge Paare aufgrund ungenügender Betreuungsmöglichkeiten oft entscheiden, welcher Elternteil sein bezahltes Arbeitspensum reduziert. Allzu oft fällt der Entscheid aus finanziellen Gründen in Richtung eines traditionellen Familienmodells.

Damit sind in vielen Fällen jedoch auch die Männer unzufrieden. Einerseits möchten sie gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und sich vermehrt in Betreuung und Erziehung engagieren. Andererseits möchten sie nicht in die Ernährerfalle geraten, die einen hohen psychologischen Druck bedeutet und dazu führt, dass im Job viele stossende Bedingungen toleriert werden (müssen).

Im Falle einer Scheidung – wofür die Wahrscheinlichkeit durch ein stark unterschiedliches Lebensumfeld der beiden Partner steigt – hat diese Situation ausserdem einschneidende finanzielle Konsequenzen für beide, insbesondere für die Männer.

Die Tatsache, dass vermehrt Frauen aus familiären Gründen ihr Erwerbsspensum reduzieren, führt wiederum zu einem Teufelskreis. So wird Frauen – bewusst oder unbewusst – unterstellt, dass sie irgendwann ihr Erwerbsspensum reduzieren werden – und diese Annahme fliesst in die Festlegung des Lohns negativ mit ein.

Auf diese Weise repliziert sich das sowohl für Frauen als auch für Männer unbefriedigende System der tradierten Rollenmuster ständig selbst, wenn die Mechanismen nicht transparent und bewusst gemacht werden und so die Basis für eine Änderung gelegt wird.

Elisabeth Bosshart, Präsidentin BPW Switzerland

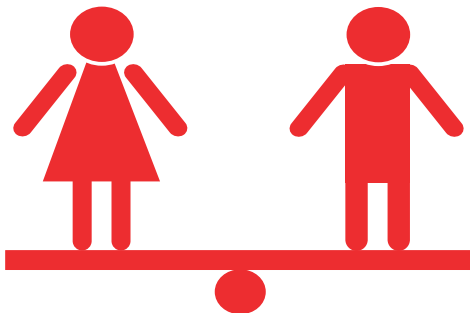
**BPW sind eine der grössten Organisationen berufstätiger Frauen und setzen sich für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ein. Deshalb haben BPW in vielen Ländern den Aktionstag Equal Pay Day ins Leben gerufen, um Lohnungleichheiten sichtbar zu machen.**

## Revision des Gleichstellungsgesetzes

Der Bundesrat sieht vor, dass Arbeitgeber mit mehr als 50 Mitarbeitenden alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchführen. Diese ist von einem externen Kontrollorgan zu überprüfen, und die Mitarbeitenden sind über das Resultat der Kontrolle zu informieren. Der Bundesrat schlägt daher eine Modifikation des Gleichstellungsgesetzes vor. Mehr Informationen unter [www.admin.ch](http://www.admin.ch) und in den aufgeführten Quellen (Seiten 20/21).

Die Revision des Gleichstellungsgesetzes löst vor allem von Seiten der Wirtschaftsdachverbände Kritik aus. Die Kritik bezieht sich auf die statistischen Methoden zur Ermittlung der Lohnungleichheit, auf die Lohnungleichheit selbst und auf die Werkzeuge, die die Unternehmen zur Verifizierung ihrer Lohnpolitik einsetzen sollen. Unternehmen selbst stehen einer Überprüfung der Lohnungleichheit wesentlich offener gegenüber, wie die Regulierungsfolgenabschätzung zur Revision des Gleichstellungsgesetzes und eine Umfrage unter Westschweizer Unternehmen zeigen.

Dieses Argumentarium zur Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern enthält Fakten und fundierte Zahlen, die für eine demokratische Debatte nötig sind.



# 1

## **Frauen- und Männerlöhne in der Schweiz**

### **Gibt es immer noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz?**

Ja, die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern beträgt gemäss Lohnstrukturerhebung 2014 immer noch 15.1 %. Diese gerundete Zahl umfasst die gemeldeten Löhne, bezogen auf ein 100-%-Pensum, aus allen Regionen, allen Branchen und allen hierarchischen Positionen.

### **Gibt es auch im öffentlichen Sektor Lohnunterschiede?**

Ja, ungeachtet der Lohnskala gibt es auch im öffentlichen Sektor Lohnunterschiede, sie sind jedoch geringer als im privaten Sektor. Die Differenzen im öffentlichen Sektor sind auf Bundes- und Kantonsstufe grösser als auf Gemeindeebene. Im Jahr 2012 betrug der Lohnunterschied im öffentlichen Sektor 16.5 %, im Privatsektor 21.3 %.

### **Sind die Statistiken zur Lohnungleichheit vertrauenswürdig?**

Ja, die statistischen Methoden zur Erhebung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern sind vertrauenswürdig. Sie basieren auf der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung, die alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik veröffentlicht wird. Diese quantitative Erhebung umfasst 1.6 Mio Lohnzahlungen von 32'000 privaten und öffentlichen Unternehmen. Sie beruht auf nationalen und internationalen Standards.

### **Betrifft der Lohnunterschied auch junge Menschen?**

Ja, ein Jahr nach Abschluss eines Hochschulstudiums sind in den meisten Fällen die Löhne der Frauen tiefer als jene der Männer. Der Lohnunterschied beträgt 7 % beim Eintrittslohn, und danach steigen die Löhne der Männer rascher an als die der Frauen.



### **Werden Boni bei den Lohnunterschieden berücksichtigt?**

Ja, die Lohnstrukturdatenerhebung verwendet Bruttolöhne inkl. 13. und 14. Monatslohn, Zulagen und Boni. Lohnnebenleistungen (Firmenparkplätze, Krankenversicherungen etc.) sind nicht inbegriffen.

### **Warum arbeiten Frauen überwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen?**

Als Konsequenz der gewählten Ausbildung und des Bedarfs an Flexibilität, um Privat- und Berufsleben zu vereinbaren, bevorzugen Frauen häufig ein Unternehmen nahe bei ihrem Wohnort oder eines, in dem keine Geschäftsreisen verlangt werden. In diesen Unternehmen sind die Löhne meistens niedriger.

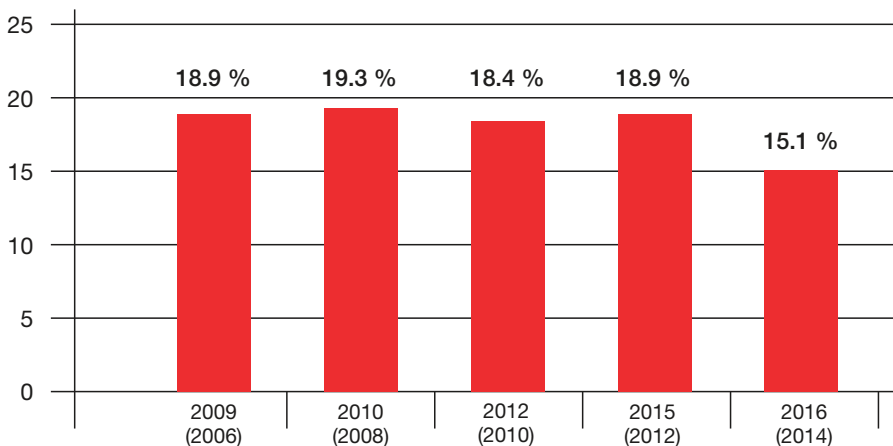
### **Warum reguliert sich der Markt nicht selber?**

Damit Frauen beurteilen könnten, ob ihr Lohn fair ist, wäre Transparenz über die Lohnstruktur notwendig. Erst wenn Vergleiche möglich sind, kann der Markt funktionieren. Heute werden jene geschützt, die weniger leisten, als sie verdienen.

## 2 Lohnunterschiede im Detail

### Wieso rechnen wir mit 15.1 Prozent?

Das ist die offizielle, vom Bundesamt für Statistik errechnete Zahl für den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. Das Datum des Equal Pay Day wird immer aufgrund der neusten Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS) errechnet. Diese Statistik wird alle zwei Jahre veröffentlicht und beruht auf Datenmaterial des Vorjahres. Die Lohndifferenz wurde im November 2015 publiziert. Die Lohndifferenz von 15.1 % im privaten Sektor für das Jahr 2014 beträgt ca. 4 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2012. Dies kann durch eine Änderung der statistischen Methoden erklärt werden. Die Lohnstrukturerhebung ist im Internet verfügbar ([www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)).



## **Warum gibt es Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern?**

Lohndifferenzen von 10 bis 20 Prozent können trotz gleicher Qualifikation schon beim Berufseinstieg vorkommen. 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.

Ein grosser Teil des unerklärbaren, 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.

## **Wie sind besonders hohe und besonders tiefe Löhne verteilt?**

In der Schweiz sind 60 % der Arbeitsstellen mit einem Lohnniveau unter monatlich Fr. 4'500 von Frauen besetzt, während 86 % der Arbeitsstellen mit einem Lohnniveau von monatlich über Fr. 16'000 von Männern besetzt sind.

## **Wann spricht man von Diskriminierung?**

- **Lohndiskriminierung:** Eine Frau erhält für die gleichwertige Arbeit weniger Lohn als ein Mann.
- **Hierarchische Diskriminierung (gläserne Decke):** In unteren und mittleren Chargen sind ein grosser Anteil der Arbeitskräfte Frauen. Ihre Zahl nimmt aber in Kaderpositionen rapide ab.
- **Branchendiskriminierung:** In Branchen, wo vor allem Frauen arbeiten, ist das Lohnniveau tiefer als in Branchen, wo hauptsächlich Männer vertreten sind.

## **Gemäss Studien werden 60 Prozent der Lohnungleichheit als "erklärbar und berechtigt" bezeichnet und nur 40 Prozent als diskriminierend. Ist die Lohnungleichheit also gar nicht so gross?**

Die "erklärbaren und berechtigten" Gründe decken die folgenden Tatsachen ab: Frauen erreichen nur schwer verantwortungsvolle Posten. Nicht aus Gründen mangelnder Kompetenz, sondern wegen des Phänomens der – damit gut beschriebenen – "gläsernen Decke". Diese Diskriminierung bei der Beförderung hat ebenfalls eine Einwirkung auf die Lohndiskrepanz, da Führungspositionen besser entlohnt werden. Im Übrigen werden sog. "gebrochene Lebensläufe", bspw. wegen Mutterschaft, nicht als Qualifikationsmerkmal anerkannt, sondern als ungenügende Berufserfahrung bewertet. Aus diesen Gründen sind BPW der Meinung, dass die Lohnungleichheit zu 100 % diskriminierend ist.

## **Gibt es Instrumente, um die Lohnunterschiede in den Unternehmen zu messen?**

Ja. Die Instrumente sind verlässlich und teilweise kostenlos. Am meisten verbreitet sind Logib, eine Software zur Selbstevaluation, und die Zertifizierung Equal Salary.

Logib beruht auf einer statistischen Regressionsanalyse und steht den Unternehmen gratis im Internet zur Verfügung ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)). Diese Software erlaubt einen relativ raschen Überblick über die Situation. In Folge eines parlamentarischen Vorstosses über die Richtigkeit dieses Tools hat der Bundesrat einen Bericht veröffentlicht, der die Zuverlässigkeit der Methode bestätigt.

Die Seite "Lohngleichheit" auf der Website [www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch) informiert über weitere Instrumente.

## **Wie aufwendig ist die Überprüfung der Löhne mit Logib?**

Gemäss Aussage der Unternehmen, die Logib bereits eingesetzt haben, beträgt der Zeitaufwand für die Überprüfung der Lohnpolitik zwei Arbeitstage für ein mittleres Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeitende), drei Tage für ein grosses Unternehmen (250 bis 999 Mitarbeitende) und acht Tage für sehr grosse Unternehmen (über 1000 Mitarbeitende).

# 3

## Frauen und Arbeit

### **Sind die Frauen ausreichend qualifiziert?**

In der Schweiz besteht noch immer ein Unterschied in der höheren Ausbildung zwischen Frauen und Männern von 25 bis 64 Jahren. Dieser Unterschied fällt bei internationalen Vergleichen ins Auge. Allerdings verringert sich der Unterschied in der jungen Generation: Seit kurzem haben mehr junge Frauen einen höheren Bildungsabschluss als junge Männer. Es existiert jedoch weiterhin ein Unterschied in der Wahl der Ausbildung: Die Jungen treffen weiterhin sehr traditionell geprägte Entscheide bei der Berufswahl.

### **Müssen Frauen lukrativere Branchen wählen?**

Die Lösung ist nicht so einfach. Die typischen Frauenberufe sind typische Niedriglohnberufe. Aber man kann auch ein besorgniserregendes Phänomen beobachten: Je mehr Frauen in typischen Männerberufen tätig sind, desto eher stagnieren oder sinken die Löhne. Das ist die "female shift", wie sie zum Beispiel bei Ärzten auftritt. Dazu kommt, dass in den technischen und wissenschaftlichen Branchen, die besser entlohnt werden, die Lohnunterschiede der Frauen im Vergleich zu den Männern im Laufe der Karriere ansteigen. Ausserdem besteht das Problem der vertikalen Segregation: In Entscheidungspositionen sind Frauen weit weniger anzutreffen als Männer, und der Frauenanteil mit umfassender Führungsverantwortung liegt in den meisten Branchen weit unter ihrem Beschäftigungsanteil.

### **Sind junge Menschen gleich frei in der Verwirklichung ihrer Neigungen im Beruf?**

Nein, junge Menschen können nicht frei wählen, da die Schweiz im internationalen Vergleich bei den staatlichen Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinterherhinkt

(Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Kinderbetreuung, steuerliche Anreize etc.). Die Politik hält immer noch am traditionellen Familienmodell fest, obwohl dies nicht nur für die junge Generation längst überholt ist.

### **Wie limitiert Teilzeitarbeit die Karrierechancen?**

In der Schweiz arbeiten Frauen – freiwillig oder unfreiwillig – grösstenteils in Teilzeit, um Privat- und Berufsleben vereinbaren zu können. Der Status "Teilzeiterin" beschränkt jedoch stark den Zugang zu Weiterbildung, die Beteiligung an Bonusprogrammen oder die Karrierechancen. Auf der anderen Seite wird den sozialen Kompetenzen, die z.B. in der Kindererziehung erworben werden, keinerlei wirtschaftlicher Wert beigemessen. In Ländern, in denen ein echter bezahlter Vaterschaftsurlaub existiert, ist das anders.

Der mit Teilzeitarbeit verbundene soziale und ökonomische Nachteil entmutigt wiederum viele Männer, sie für sich einzufordern. Es gibt eine ständig zunehmende Zahl von Vätern, die mehr Zeit ihren Familien widmen möchten, und von Müttern, die mehr bezahlter Erwerbsarbeit nachgehen möchten.

### **Warum machen Frauen bei gleichen Kompetenzen nicht die gleiche Karriere wie Männer?**

In der Schweiz ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen viel geringer als der der Männer, und auch niedriger als in anderen europäischen Ländern. Ein ähnliches Phänomen findet sich auch bei der Vertretung der Frauen in der Politik. Es handelt sich um einen Teufelskreis, der nur durch von aussen auferlegte Massnahmen durchbrochen werden kann.

## **Wie helfen uns die Verhaltenswissenschaften, die hierarchische Diskriminierung zu verstehen?**

- Es besteht die Tendenz, bei Einstellungen Personen des gleichen Geschlechts zu bevorzugen.
- Frauen bewerben sich auf verantwortungsvolle Positionen nur, wenn sie mit dieser anspruchsvollen Position einen Vorteil für sich selbst und für ihre Umgebung sehen. Rein ökonomische Aspekte und Machtaspekte interessieren sie weniger als Männer.
- Frauen werden aufgrund ihrer bereits erwiesenen Kompetenzen angestellt, Männer aufgrund des Potentials, das ihnen zugeschrieben wird.
- Frauen bewerben sich nur, wenn sie über alle geforderten Kompetenzen verfügen. Das führt in Ländern, die Quoten auf Verwaltungsratsebene eingeführt haben, zu einer generellen Erhöhung des Kompetenzniveaus in den Verwaltungsräten.

**«Wir Männer haben ein Eigeninteresse, dass Frauen gleich gut entlohnt werden wie wir. Sonst tappen wir noch lange in die Ernährerfalle.»**

**Markus Theunert**

Gründungspräsident männer.ch – Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen



# 4 Equal Pay Day

## **Was ist der Equal Pay Day?**

Der Equal Pay Day ist ein internationaler Aktionstag, der die Diskrepanz in Erinnerung ruft, die zwischen dem durchschnittlichen Lohn von Frauen und Männern besteht. In der Schweiz beträgt die Differenz derzeit 15.1 % (Basis 2014), was 38 Arbeitstagen entspricht. Anders gesagt: Frauen arbeiten bis zum 24. Februar gratis, während Männer für gleichwertige Arbeit bereits seit dem 1. Januar Lohn erhalten. Alle Informationen zum Equal Pay Day finden sich unter [www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch).

## **Was ist das Ziel des Equal Pay Day?**

Der Equal Pay Day will daran erinnern, dass die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen noch lange nicht erreicht ist. Diese Ungleichheit ist illegal; BPW akzeptieren diese Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht und wollen sie beseitigen.

## **Weshalb organisieren BPW den Equal Pay Day?**

Heute finden auf allen Kontinenten Lohngleichheitstage statt, die allermeisten werden von BPW-Clubs organisiert. Mehr als 20 europäische Länder nehmen am Equal Pay Day ([www.bpw-europe.org](http://www.bpw-europe.org)) teil. In der Schweiz wurde er 2009 erstmals durchgeführt. Seinen Ursprung hat der Equal Pay Day in den USA.

# 5 Was kann ich selber gegen die Lohnungleichheit tun?

- Beteiligen Sie sich am Equal Pay Day. Melden Sie sich beim BPW Club in Ihrer Region: [www.bpw.ch](http://www.bpw.ch)
- Vergleichen Sie ihren Lohn mit dem Lohnrechner ([www.lohnrechner.bfs.admin.ch](http://www.lohnrechner.bfs.admin.ch)).
- Nehmen Sie in Ihrem Unternehmen mit der Personalabteilung Kontakt auf und sprechen Sie das Thema an. Fordern Sie Ihr Unternehmen auf, die Löhne systematisch zu überprüfen.
- Erkundigen Sie sich als Arbeitgeber über die verschiedenen Möglichkeiten, Lohngleichheit zu erreichen auf: [www.equality-lohn.ch](http://www.equality-lohn.ch)
- Informieren Sie sich über die Rechtsprechung: [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)

**«Bei der rechtlichen Gleichstellung wurde in den vergangenen Jahren viel erreicht. Bei der effektiven Gleichstellung, unter anderem bei der Lohnungleichheit hapert es aber noch. Lohnunterschiede, die nicht begründbar sind, sind inakzeptabel. Wer Ungleichheit sät, wird Ungleichheit ernten.»**

**Doris Leuthard**  
Bundesrätin

# 6 Gesetzliche Grundlagen

- Die Bundesverfassung Art. 8 Abs. 3 und das Gleichstellungsgesetz (GIG) verbieten jede Form der Diskriminierung.
- Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB, Art. 8. Abs. 1 Lit. c) und die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB, Art. 11 Lit. f) verpflichten anbietende Unternehmen, die Lohngleichheit für Männer und Frauen einzuhalten.
- Die Schweiz hat ausserdem die UNO-Menschenrechtskonvention, die beiden UNO-Menschenrechtspakte, die Konventionen 110 und 111 der ILO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit und über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie das UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau CEDAW (Convention on the eliminations of all forms of discrimination against women) unterzeichnet.



## Quellenangaben

Bundesamt für Justiz: Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Bern. 2015.

Bundesamt für Statistik: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Neuchâtel. 2013.

Bundesamt für Statistik: Schweizerische Lohnstrukturerhebung. Neuchâtel. 2015

Bundesamt für Statistik: Satellitenkonto Haushaltsproduktion. Neuchâtel. 2013.

Bundesamt für Statistik: Von der Hochschule ins Berufsleben. Erste Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung 2013. Neuchâtel. 2014.

Bundesrat: Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann – Bericht des Bundesrates. Bern. 18.11.2015.

Centre Patronal: Enquête auprès des Entreprises Romandes concernant l'Égalité Salariale entre Hommes et Femmes. Paudex. 2015

Eidgenössisches Büro für Gleichstellung: Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung). Bern. 2015.

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement: Erläuternder Bericht zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG). Bern. 2015.

Felfe Christina, Trageser Judith, Iten Rolf: Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann. Zürich. 2015.

Marti Michael und Bertschy Kathrin: NFP 60 BELODIS – Berufseinstieg und Lohndiskriminierung. Bern. 2013.

McKinsey Global Institute: The Power of Parity: how Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to global Growth. 2015.

NFP60 Gleichstellung der Geschlechter. Bern. 2014.

OECD Economic Surveys: Switzerland 2015. Paris. 2015.

Pro Familia Schweiz: Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bern. 2011.

Schillingreport 2015. Transparency at the Top – The Executive and Supervisory Boards of the 100 Largest Swiss Companies. Zürich. 2015.

Stern Susanne, Trageser Judith, Rüegge Bettina, Schultheiss Andrea, Iten Rolf (INFRAS): Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Schlussbericht. Zürich. 2015.

Strub Silvia: Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Bern. 2008.

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2015. Geneva. 2015.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.equalpayday.ch](http://www.equalpayday.ch)

**Besser informiert sein – mehr verdienen!**

## **Bezugsquelle**

Weitere Exemplare dieser Broschüre sind auf Deutsch,  
Französisch und Italienisch kostenlos erhältlich bei

BPW SWITZERLAND

Geschäftsstelle

Badenerstrasse 255

CH-8003 Zürich

sekretariat@bpw.ch



**BPW SWITZERLAND**

Business & Professional Women

**«Gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit ist nicht nur ein Gebot der Fairness, es würde auch mehr Frauen zu einer beruflichen Aktivität motivieren.**

**Die Anreize, welche die Entschädigungspolitik setzt, beeinflusst das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Volkswirtschaft, die meint, es sich leisten zu können, mit zu tiefen Löhnen für Frauen diese nicht adäquat in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozess einzubinden, ist keine kluge Volkswirtschaft. [...]**

**Dass Frauen und Männer gleich viel wert sind, belegt eigentlich die grässliche Managementsprache, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu FTE (Full Time Equivalents) degradiert worden sind. Hier sind Frauen und Männer offenbar gleich. Es gibt keinen Grund, warum das "equal value" nicht auch für den für die Arbeit geschuldeten Lohn, also das "equal pay", gelten soll.»**

**Kaspar Müller**

Präsident Stiftung Ethos, Genf und responsAbility Social Investments AG, Zürich



**LOHNGLEICHHEIT**  
in der Schweiz  
Das Argumentarium