



LOHNGLEICHHEIT
in der Schweiz
Das Argumentarium

Dieses Argumentarium ist auch auf Französisch und Italienisch gratis erhältlich.



BPW SWITZERLAND

Business & Professional Women

Herausgeberinnen:

BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women
Geschäftsstelle
Länggassstrasse 10
CH-3012 Bern
www.bpw.ch

Equal Pay Day Initiative
www.equalpayday.ch

Satz/Gestaltung:
axilla werbeagentur
www.axilla.ch

© BPW SWITZERLAND, Januar 2024

**equal
pay**

day, -

Equal Pay Day: 17. Februar*

* Frauen arbeiten bis zum 17. Februar gratis, während Männer für gleichwertige Arbeit bereits seit dem 1. Januar Lohn erhalten.



Warum fordern BPW Switzerland gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit?

1. Gleichstellung im Berufsleben

Rechtliche und tatsächliche Gleichstellung und insbesondere gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sind seit 1981 in der Bundesverfassung verankert (Art. 8 Abs. 3 BV).

Dank der Bemühungen von Unternehmen und dem staatlich unterstützten Lohngleichheitsdialog ist es gelungen, die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern marginal zu verringern. Doch von der realen Lohngleichheit, wie sie die Verfassung fordert, sind wir immer noch weit entfernt.

Erhalten Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleichen Lohn, sprechen wir von Lohndiskriminierung (direkte und/oder indirekte Diskriminierung). Davon unterschieden wird die sogenannte Anstellungsdiskriminierung, also die Ungleichbehandlung von Frauen in Bewerbungsprozessen und bei Anstellungsbedingungen. Strukturelle Elemente wie teure oder fehlende Drittbetreuungsmöglichkeiten, vorherrschende stereotype Rollenbilder und Rollenverteilungen erschweren die Gleichstellung im Berufsleben.

Dass Frauen auch heute noch für die gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer, ist im Wesentlichen auf mangelnde Transparenz und fehlendes Bewusstsein zurückzuführen.

Und dort setzt auch die Lohnanalyse an: das Bewusstsein soll geschärft werden. Wenn es Unternehmen gelingt, eine Unternehmenskultur zu etablieren, die tatsächliche Gleichstellung lebt, ist dies auch ein Imagegewinn für die Firmen. Frauen sind nicht nur Mitarbeiterinnen, sie sind auch Entscheiderinnen, Kundinnen und Konsumentinnen!

2. Lohndiskriminierung schadet der Volkswirtschaft

Die Schweiz prosperiert, im Vergleich zu anderen Ländern gerät sie aber 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 auf dieses Arbeitskräftepotenzial angewiesen.

Die Kombination aus unfairer Entlohnung, hohen Betreuungskosten und Steuerprogression führt 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, komplexen Aufgaben wesentlich vereinfachen würde.

3. Wahlfreiheit für Frauen und Männer anstelle tradierter Rollenmuster

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

Damit sind in vielen Fällen jedoch auch die Väter 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 Rolle des alleinigen Ernährers der Familie geraten, mit welcher ein hoher psychologischer Druck einhergehen kann.

Im Falle einer Scheidung hat das Lebensmodell des Einverdienerhaushalts einschneidende finanzielle Konsequenzen für beide.

Die Tatsache, dass noch immer überwiegend Mütter aus familiären Gründen ihr Erwerbsumsatz reduzieren, führt wiederum zu einem Teufelskreis. So wird Frauen am Anfang ihrer beruflichen Karriere – bewusst oder unbewusst – unterstellt, dass sie irgendwann ihr Erwerbsumsatz reduzieren werden, und diese Annahme fließt bereits in die Festlegung des Einstiegslohns negativ mit ein. Dass dadurch Frauen gerade vorsorgetechnisch problematisch aufgestellt sind, ist ihnen oft nicht bewusst.

Auf diese Weise repliziert sich das sowohl für Frauen als auch für Männer unbefriedigende System der angeblich traditionellen Rollenmuster ständig selbst, indem keine genügende Aufklärung über diese vorherrschenden Systeme erfolgt.

Claudine Esseiva, Co-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

Im Dezember 2018 verabschiedete das eidgenössische Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG). Darin werden alle Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, während 12 Jahren alle 4 Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen.

Für die Durchführung der Analyse stellt der Bund allen Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung, auch andere wissenschaftliche und rechtskonforme Analysemethoden sind zulässig. Unternehmen, deren Lohngleichheit extern überprüft wird oder deren Analyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, werden von weiteren internen Lohngleichheitsanalysen befreit.

Die Durchführung wird von der Revisionsstelle überprüft und die Mitarbeitenden sowie die Aktionäre börsenkotierter Unternehmen werden über die Ergebnisse informiert, die öffentliche Verwaltung publiziert die Ergebnisse ihrer Lohngleichheitsanalysen.

Am 1. Juli 2020 ist dieses revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Das heisst, ab diesem Datum sind die Betriebe mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden (Lernende werden nicht mitgezählt) verpflichtet, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen. Danach haben die Unternehmen ein weiteres Jahr Zeit, ihre Analysen von einer anerkannten, unabhängigen Revisionsstelle überprüfen zu lassen. Die ersten Ergebnisse werden demzufolge ab 1. Juli 2022 vorliegen, wobei die Unternehmen ein weiteres Jahr Zeit haben, Mitarbeitende und Aktionär/-innen zu informieren.

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 2020 in der Privatwirtschaft immer noch 13.8 %. Diese Zahl bezieht sich auf die Medianlöhne in der Privatwirtschaft. Die Unterschiede werden grösser, je höher die Hierarchiestufe ist. So beträgt der Lohnunterschied in höheren Kaderfunktionen bereits 16.8 %.

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 (2020: 12.6 %). Die Differenzen im öffentlichen Sektor sind auf Bundes- und Kantonsstufe grösser als auf Gemeindeebene. Im öffentlichen Sektor wurde 2016 vom damaligen Bundesrat Berset eine Charta für Lohnungleichheit eingeführt. Bis Ende 2020 haben 16 Kantone, 102 Gemeinden und der Bund diese Charta unterzeichnet, ausserdem auch 60 staatsnahe Betriebe. Zusammen mit dem Selbsttest-Instrument Logib wurde die Charta von der UNO mit dem Public Service Award 2018 ausgezeichnet.

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 rund 2 Mio. Lohnzahlungen von 36'000 privaten und öffentlichen Unternehmen. Sie beruht auf nationalen und internationalen Standards.

Betrifft der Lohnunterschied auch junge Menschen?

Ja, bereits 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.

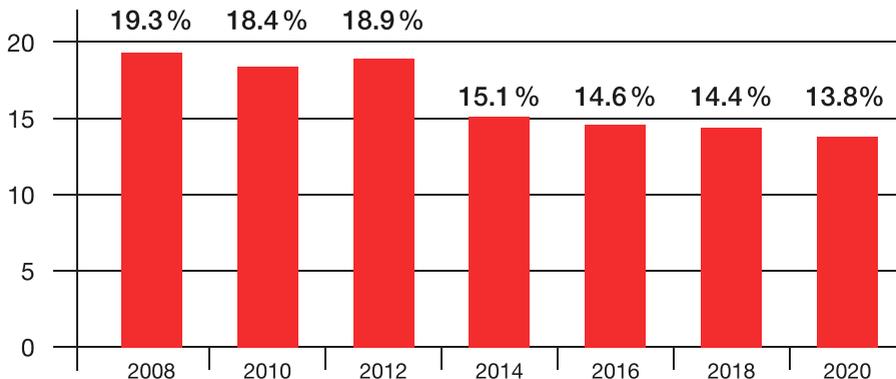
Warum reguliert sich der Markt nicht selber?

Damit Frauen beurteilen könnten, ob ihr Lohn fair ist, ist Transparenz über die Lohnstruktur notwendig. Erst wenn Vergleiche möglich sind, kann der Markt funktionieren. Dies kann dank der Revision des Gleichstellungsgesetzes nun zumindest für Unternehmen mit 100 und mehr Arbeitnehmenden umgesetzt werden.

2 Lohnunterschiede im Detail

Wieso rechnen wir mit 13.8 Prozent?

Das ist die offizielle, vom Bundesamt für Statistik errechnete Zahl für den Lohnunterschied (bezogen auf die Medianlöhne) zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, in der über 80 % der Arbeitnehmenden beschäftigt sind. 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 Lohn Differenz von 13.8 % für das Jahr 2020 wurde im März 2022 publiziert, sie beträgt 0.6 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2018. Die Lohnstrukturerhebung ist im Internet verfügbar (www.bfs.admin.ch).



Warum gibt es Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern?

Lohndifferenzen von durchschnittlich 7 % treten trotz gleicher Qualifikation schon beim Berufseinstieg auf.

Frauen erhalten weniger Lohn, weil sie in anforderungsreicheren Positionen und Kaderstellen untervertreten sind und weil sie eher in Niedriglohnbranchen arbeiten. Sie werden schlechter bezahlt, weil sie 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 monatlich unter Fr. 4'500 von Frauen besetzt, während etwa 80 % 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". Die Diskriminierung bei der Beförderung hat ebenfalls eine Einwirkung auf die Lohn-diskrepanz, da Führungsstellen besser entlohnt werden. Im Übrigen werden sogenannte "gebrochene Lebensläufe", beispielsweise wegen Mutterschaft, nicht als Qualitätsmerkmal anerkannt, sondern als fehlende Berufserfahrung gewertet. Aus diesen Gründen sind BPW der Meinung, dass die sogenannten "nicht-diskriminierenden" Unterschiede ebenfalls diskriminierende Elemente enthalten.

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, steht den Unternehmen gratis im Internet zur Verfügung (www.logib.ch) und ist ein anerkanntes Instrument für die nun gesetzlich geforderten Lohngleichheitsanalysen. 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.

Wie aufwändig ist die Überprüfung der Löhne mit Logib?

Gemäss Aussage der Unternehmen, die Logib bereits einsetzen, 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 (ab 1'000 Mitarbeitenden).

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: Junge Menschen 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 der "Female Shift", wie er 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.

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. Dabei gibt es 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 derjenige der Männer, und auch niedriger als in anderen europäischen Ländern. Ein ähnliches Phänomen findet sich auch bei der Vertretung der Frauen in der Politik. Die Gründe sind mannigfaltig und hängen neben den falschen strukturellen Anreizen oft auch mit den persönlichen Überzeugungen zusammen. Als BPW wollen wir Rahmenbedingungen, die den Frauen Wahlfreiheit ermöglichen. Das heisst: genügend und bezahlbare Kinderbetreuungsangebote, Elternurlaub und Individualbesteuerung.

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.
- Frauen gehen daher höhere Risiken ein, um eine Führungsposition zu erhalten. Damit laufen sie auch Gefahr, häufiger zu scheitern, was wieder zu einer Abwertung anderer Frauen führt.

«Es ist unbegreiflich, dass es im 21. Jahrhundert immer noch erforderlich ist, einige Menschen davon zu überzeugen, dass es unabhängig des Geschlechts bei gleicher Leistung den gleichen Lohn gibt. Das Gesetz schreibt heute vor, was der gesunde Menschenverstand schon vor langer Zeit hätte gebieten müssen. So sollte die Lohngleichheit im Jahre 2021 kein Thema mehr, sondern schlichtweg die Realität sein.»

Laurent Favre, Staatsrat Neuenburg (FDP)

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 13.8 % (Basis 2020), was 35 Arbeitstagen entspricht. Anders gesagt: Frauen arbeiten bis zum 17. 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.

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) 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
- Sprechen Sie über Ihren Lohn und vergleichen Sie ihn mit dem Lohnrechner: www.lohnrechner.bfs.admin.ch
- Nehmen Sie mit der Personalabteilung in Ihrem Unternehmen Kontakt auf und sprechen Sie das Thema an. Fordern Sie Ihr Unternehmen auf, die Löhne systematisch zu überprüfen.
- Erkundigen Sie sich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber über die verschiedenen Möglichkeiten, Lohngleichheit zu erreichen auf: www.equality-lohn.ch
- Informieren Sie sich über die Rechtsprechung: www.gleichstellungsgesetz.ch

«Bei Coca-Cola HBC Schweiz setzen wir uns aktiv für die Gleichstellung ein. Wir messen deshalb schon lange den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern. Dieser liegt bei 0.8 %, womit wir deutlich unter dem Marktdurchschnitt liegen. Darauf sind wir stolz.»

Christian Klaus

Group Senior HR Business Partner, Coca-Cola HBC

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.
- Die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes sind seit 1. Juli 2020 in Kraft. Neu werden Firmen mit 100 Mitarbeitenden oder mehr (exklusive Lehrlinge) zur Lohnanalyse verpflichtet. Über die Ergebnisse dieser Lohnanalysen werden die Mitarbeitenden und die Aktionär/-innen informiert. Die Regelung ist auf 12 Jahre befristet (Sunset-Klausel).



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. 2020.

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. 2017.

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

Felke 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. 2017.

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

Schillingreport 2018. Transparency at the Top – The Management Boards of Switzerland's Private and Public Sectors. Zürich. 2018.

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

World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2018. Geneva. 2018.

Weitere Informationen finden Sie unter 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

Länggassstrasse 10

CH-3012 Bern

info@bpw.ch



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

**«Lohndiskriminierung ist ungerecht
und schwächt unsere Gesellschaft als Ganze.**

**Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
ist ein zentrales Verfassungsversprechen,
das es endlich einzulösen gilt.»**

Alain Berset
alt Bundesrat



LOHNGLEICHHEIT
in der Schweiz
Das Argumentarium