



Factsheet

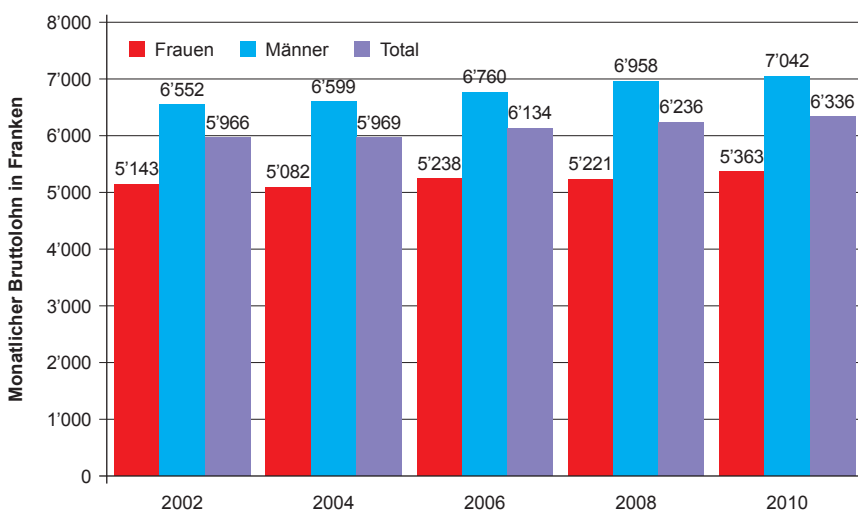
Wie viel verdienen Männer, wie viel Frauen?

Löhne und Boni in der Zürcher Privatwirtschaft 2010

Wie gross sind die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen im Kanton Zürich? Was sind Sonderzahlungen, und welchen Beitrag leisten sie zur Lohnungleichheit? Welcher Teil des Lohnunterschieds ist erklärbar, wie viel ist Diskriminierung? Gibt es Unterschiede zwischen den Branchen, zwischen hohen und tiefen Löhnen? Wer Teilzeit arbeitet, verdient weniger – stimmt das? Und wie kann gegen die Lohnungleichheit vorgegangen werden? Hier finden Sie Antworten zu diesen Fragen.

Bruttomonatslöhne (Median)

2002 bis 2010, Kanton Zürich



Der Medianlohn im Kanton Zürich für das Jahr 2010 liegt bei 6'336 Franken und damit 408 Franken über dem schweizerischen Niveau. Nach wie vor gross ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern: Gemäss den Daten der Lohnstrukturerhebung 2010 verdienen Frauen im Kanton Zürich 5'363 und Männer 7'042 Franken. Dies entspricht einem Lohnunterschied von 24 Prozent (schweizerischer Durchschnitt 18 Prozent).

Monatlicher Bruttolohn

Lohnbestandteile des standardisierten Bruttolohns sind das Bruttoeinkommen, die Zulagen für Schichtarbeit sowie für Sonntags- und Nachtarbeit, 1/12 des 13. Monatslohns und 1/12 der jährlichen Sonderzahlungen. Nicht berücksichtigt sind die Familien- und Kinderzulagen.

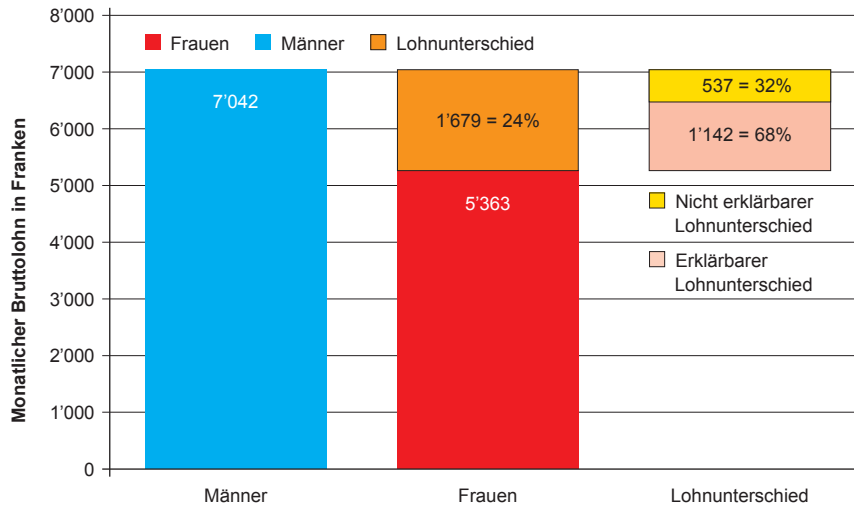
Median

Der Median teilt die nach Grösse geordneten Bruttomonatslöhne in zwei gleich grosse Hälften. Die eine Hälfte liegt unter, die andere über dem Median. Wenn der Medianlohn bei 6'336 Franken liegt, verdient also die Hälfte der Beschäftigten mehr, die andere Hälfte weniger als diesen Betrag.



Anteil des nicht erklärbaren Lohnunterschieds

2010, Kanton Zürich



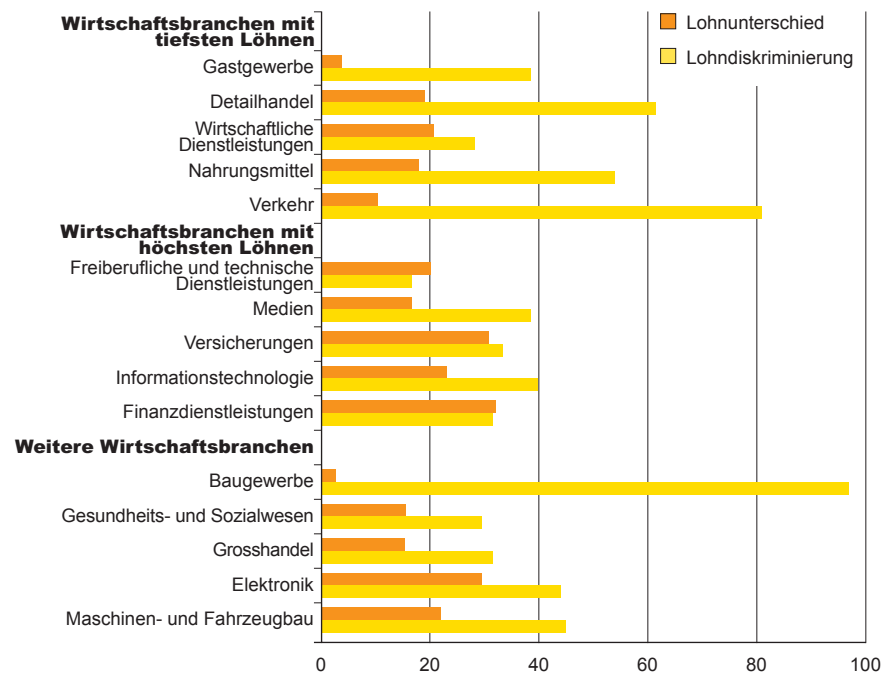
Lohnunterschied – Lohndiskriminierung

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern gibt in Prozent an, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer. Er ist ein wichtiger Indikator für die Realisierung der Gleichstellung («gender pay gap»). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben unterschiedliche Ursachen. Es gibt Lohnunterschiede, die sich mit objektiven Merkmalen wie Alter, Ausbildung, Erfahrung, Kaderposition, Dienstalter etc. erklären lassen. Unterschiede, die nicht auf objektive Merkmale zurückzuführen sind, gelten als nicht erklärbarer oder diskriminierender Anteil.

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied kann zu 68 Prozent auf erklärbare Faktoren zurückgeführt werden. 32 Prozent des Lohnunterschieds können damit nicht erklärt werden und gelten als diskriminierend. Das heisst: Frauen, die gleich gut ausgebildet sind, auf der gleichen Kaderstufe arbeiten und gleiche Anforderungen erfüllen wie Männer, verdienen trotzdem 8 Prozent oder 537 Franken weniger. Im Jahr 2002 lag der nicht erklärbare Lohnunterschied bei 42 Prozent. Erfreulicherweise konnte der Lohnunterschied seither verringert werden: Er hat sich um einen Viertel gesenkt.

Lohnunterschiede in ausgewählten Wirtschaftsbranchen

2010, Kanton Zürich, Frauenlöhne in Prozent des Männerlohns

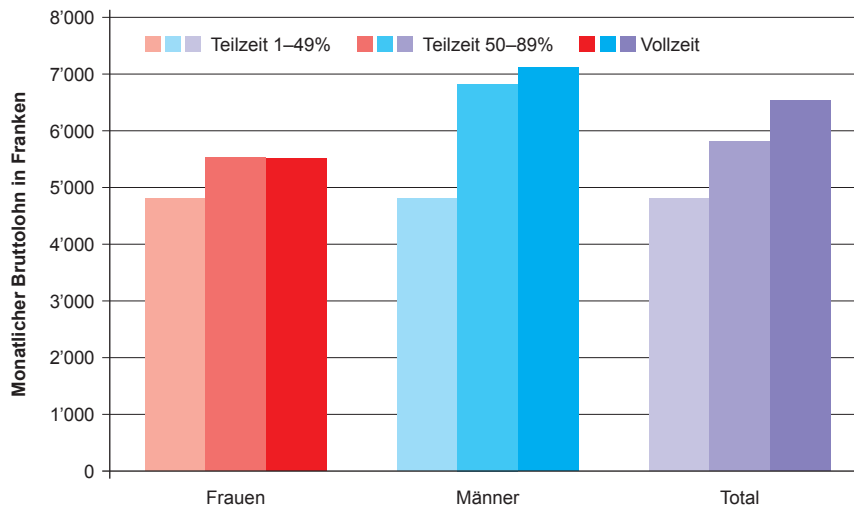


Die Lohnunterschiede und die unerklärbaren Anteile sind branchenabhängig: So ist in der Verkehrsbranche der Lohnunterschied im Vergleich mit anderen Branchen relativ gering (11 Prozent), doch der grösste Teil des Lohnunterschieds, nämlich 82 Prozent, kann nicht erklärt werden. In den freiberuflichen und technischen Dienstleistungen ist die Lohndiskriminierung am kleinsten.



Bruttolöhne nach Arbeitspensum und Geschlecht

2010, Kanton Zürich



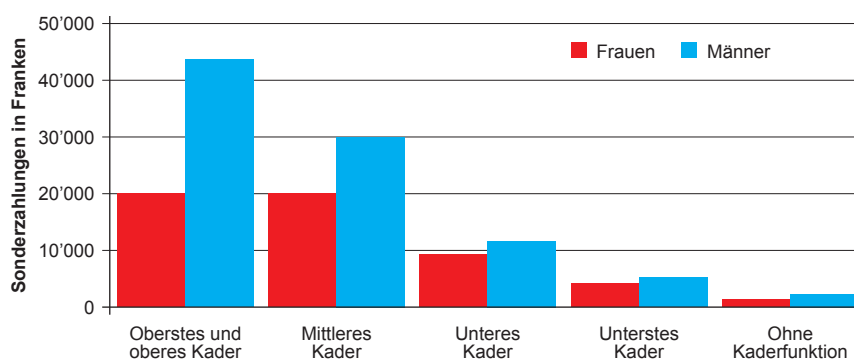
Vergleich Vollzeit – Teilzeit

Um die Monatslöhne von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu vergleichen, werden die Teilzeitlöhne auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden hochgerechnet. Man spricht dann vom standardisierten monatlichen Bruttolohn.

Im Kanton Zürich arbeiten 34 Prozent der Angestellten Teilzeit (Pensum unter 90 Prozent). Bei den Frauen sind es 56 Prozent, bei den Männern 16 Prozent. Personen mit einer Vollzeitanstellung werden besser entlohnt als Teilzeitanestellte. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer «Teilzeitstrafe». Teilzeit arbeitende Frauen erhalten 5 Prozent weniger Lohn als Vollzeitarbeitende. Bei den Männern beträgt der Unterschied 15 Prozent. Es gibt jedoch grosse Unterschiede in den verschiedenen Branchen.

Jährliche Sonderzahlungen nach Geschlecht

2010, Kanton Zürich



Sonderzahlungen

Als Sonderzahlungen gelten nicht regelmässig geleistete Zahlungen wie Weihnachtsgartifikationen, Prämien oder Umsatz- und Gewinnbeteiligungen.

Grosse Unterschiede gibt es bei den Sonderzahlungen. 46 Prozent der angestellten Männer und 32 Prozent der Frauen erhalten Sonderzahlungen, im Durchschnitt 3'500 Franken (Median). Männer erhalten auf allen Kaderstufen höhere Sonderzahlungen als Frauen. Der Unterschied ist von 51 Prozent im Jahr 2008 auf 61 Prozent im Jahr 2010 gestiegen.



Kanton Zürich Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann

7. März 2013 – Equal Pay Day

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

www.equalpayday.ch

Selbsttest Lohngleichheit

Ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgebende mit einer einfachen, kostenlosen Standortbestimmung ihrer Lohnpolitik selbst überprüfen. www.logib.ch

Der Lohngleichheitsreport

Ein Schulungsinstrument für Arbeitgebende zur Förderung der Lohngleichheit.

www.equality-lohn.ch

Lohngleichheitsdialog für Unternehmen

Freiwillig, partnerschaftlich, wirksam – ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes. www.lohngleichheitsdialog.ch

equal-salary

Zertifizierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann.

www.equalsalary.org

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz

Eine Datenbank mit Verfahrensfälle, die auf dem Bundesgesetz für die Gleichstellung von Frau und Mann und/oder auf dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit basieren. www.gleichstellungsgesetz.ch

Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich (FFG)

Die FFG ist das kantonale Kompetenzzentrum für Gleichstellung. Als staatliche Institution hat sie den Auftrag, die Gleichstellung in allen Lebensbereichen zu fördern. Die Fachstelle ist sowohl für die breite Öffentlichkeit als auch für die Verwaltung des Kantons Zürich tätig. www.gleichstellung.zh.ch

Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich (ZFG)

Die ZFG ist die städtische Anlaufstelle für die Chancengleichheit von Frau und Mann in der Stadt Zürich. Auf ihrer Webseite präsentiert die ZFG Informationen zum Thema Lohngleichheit, eine Linksammlung von Lohnrechnern, online-Salärumfragen und anderen Lohnvergleichsmöglichkeiten und berät gerne bei weiteren Fragen. www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Statistisches Amt des Kantons Zürich (STAT)

Das Statistische Amt ist das Kompetenzzentrum für Datenanalyse der kantonalen Verwaltung. www.statistik.zh.ch

Lohnstrukturhebung

Die Lohnstrukturhebung (LSE) wird alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik durchgeführt und erfasst Löhne von Beschäftigten in der Privatwirtschaft aus der Industrie und dem Dienstleistungssektor. Die Stichprobe für den Kanton Zürich 2010 umfasst rund 8'000 privatwirtschaftliche Unternehmen mit rund 410'000 Lohnangaben und ermöglicht repräsentative Aussagen.