

Regierungsrat

Rathaus / Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
www.so.ch

Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
Bundesamt für Justiz BJ
Bundesrain 20
3003 Bern

1. März 2016

Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns mit Brief vom 18. November 2015 zur Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingeladen. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit und nehmen sie gerne wahr.

1. Grundsätzliche Bemerkungen

Obwohl der Grundsatz der Lohngleichheit seit 1981 in der Verfassung verankert und die Lohndiskriminierung seit 1996 explizit verboten ist (Artikel 3 GIG), bestehen immer noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese Tatsache wurde mit verschiedenen wissenschaftlichen Untersuchungen belegt. Die Untersuchungsergebnisse zeigen deutlich auf, dass der Verfassungsauftrag nach über dreissig Jahren nicht überall umgesetzt ist.

Vor diesem Hintergrund erscheint uns ein moderates staatliches Eingreifen, d.h. die gesetzlich verankerte Verpflichtung zur Lohnanalyse für grössere Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeitende), als verhältnismässig.

Der Kanton als Arbeitgeber hat freiwillig die Überprüfung der eigenen Lohnpraxis mittels Regressionsanalyse bereits in seine Planung aufgenommen.

Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen unterstützen wir zwar die Stossrichtung der Gesetzesvorlage, lehnen aber einen staatlichen Kontrollapparat, welcher den Wirtschaftsstandort Schweiz schwächt, ab. Keinesfalls darf die vorgeschlagene Teilrevision des GIG sowie die Änderung von Art. 663 c^{bis} eine wesentliche Mehrbelastung und damit eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen darstellen. Die administrativen Zusatzbelastungen, die der Wirtschaft auferlegt werden, müssen deshalb zweckmässig und angemessen sein. D.h. die Massnahmen müssen in erster Linie den Selbstregulierungen dienen. Wir lehnen die Vorlage in dieser Form ab.

2. Stellungnahme zu den einzelnen Bestimmungen

2.1. Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse (Art. 13a GIG)

Die Durchführung der Lohnanalyse bedeutet für ein Unternehmen einen Zusatzaufwand.

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Projekt Lohngleichheitsdialog wird der Durchführungsaufwand für mittlere Unternehmen (50 - 245 MA) auf zwei Tage, für grosse Unternehmen (250 - 999 MA) drei Tage und für sehr grosse Unternehmen (≥ 1000 MA) auf acht Tage geschätzt. Zudem hängt der Aufwand auch von den Voraussetzungen des Unternehmens ab: ausformulierte Lohnpolitik, Qualität der Personaldaten etc.

Regressionsanalysen sind komplexe statistische Verfahren. Ihre Aussagekraft steigt, je grösser die Grundgesamtheit ist. Bei Unternehmen mit 50 Mitarbeitenden ist die statistische Aussagekraft sehr schwach. Damit stehen Aufwand und Ertrag für mittlere Unternehmen in keinem Verhältnis. Die Verpflichtung zur Lohnanalyse sollte entsprechend nur für Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden gesetzlich verankert werden.

Weiter erscheint uns der Durchführungsrhythmus von vier Jahren als zu belastend. Wir schlagen vor, die Zeitspanne zwischen den Lohnanalysen zu vergrössern.

2.2. Methode der Lohnanalyse (Art.13b)

Wir halten fest, dass in diesen Prozess Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände einzubeziehen sind. Zudem ist es zwingend, dass

- a) die Unternehmen eine Auswahlmöglichkeit zwischen verschiedenen gesetzlich anerkannten Methoden haben und
- b) der Bund den Arbeitgebern kostenlos ein einfaches, schlankes und anwendungsfreundliches Standard-Analysemodell zur Verfügung stellt.

2.3. Kontrolle der Lohnanalyse (Art.13c GIG)

Die Massnahmen, die der Wirtschaft auferlegt werden, müssen verhältnismässig bleiben. Die Überprüfung durch eine externe Kontrollstelle erhöht den administrativen Aufwand zusätzlich. Aus diesem Grund ist Artikel 13c zu streichen. Zielführender scheint uns eine Auskunftspflicht über die Methode und die Ergebnisse der durchgeführten Lohnüberprüfung. Diese mildereren Massnahmen haben – unter Berücksichtigung ihres Zwecks - keinen unzumutbaren Zusatzaufwand für die Unternehmen zur Folge. Artikel 13g ist entsprechend anzupassen.

2.4. Externe Kontrollstellen (Art.13d) und Kontrollbericht (Art.13e)

In Anlehnung an die Ausführungen zu Art.13c erübrigen sich diese beiden Artikel.

2.5. Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Variante Art.13e^{bis} GIG)

Die Variante Art.13e^{bis} lehnen wir ab, da sie die administrative Belastung zusätzlich erhöht.

2.6. Einbezug von Organisationen (Art.13f)

Wie die Lohnanalyse aufgestellt wird, ist den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu überlassen - mit Einbezug von externen Organisationen oder Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz - und soll nicht gesetzlich verankert werden. Aus diesem Grund kann Art.13f ersatzlos gestrichen werden.

2.7. Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art.13g)

Sollen die neuen Artikel des Gleichstellungsgesetzes eine Wirkung entfalten, so bekommt die Informationspflicht über die Ergebnisse der Lohnanalyse einen zentralen Stellenwert. Wir erachten es als wichtig, dass gleichzeitig mit den Ergebnissen auch die geplanten oder bereits durchgeführten Massnahmen zur Behebung von allfälligen Lohndiskriminierungen kommuniziert werden.

Zudem muss die Informationspflicht mit einer Auskunftspflicht gegenüber von Behörden, staatlichen Institutionen und Gewerkschaften ergänzt werden.

Die Kombination von Informationspflicht und Auskunftspflicht schafft Transparenz, so dass ein Selbstregulierungsprozess in Gang kommen kann. Führt dieser zur verfassungsmässig garantierten Lohngleichheit, kann auf staatliche Eingriffe verzichtet werden. In diesem Sinn gilt es, Artikel13g zu ergänzen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Überlegungen bei der weiteren Behandlung des Geschäftes.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

sig.
Roland Fürst
Landammann

sig.
Andreas Eng
Staatschreiber