

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

Per E-Mail an: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Solothurn, 3. März 2016

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Vernehmlassung); Stellungnahme der Solothurner Handelskammer

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 laden Sie interessierte Verbände und Behörden ein, zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann Stellung zu nehmen. Die Solothurner Handelskammer (SOHK) vertritt die Interessen von rund 500 Unternehmen im Kanton Solothurn.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

1. Einleitung

Die Solothurner Handelskammer setzt sich für eine liberale Marktwirtschaft mit möglichst geringen Einschränkungen ein. Dabei ist es selbstverständlich, dass niemand aufgrund seines Geschlechts lohnmässig diskriminiert werden darf. Die SOHK steht demnach uneingeschränkt zum Verfassungsgrundsatz, wonach Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben.

Gleichzeitig ist die Solothurner Handelskammer der festen Überzeugung, dass verantwortungsvolle Arbeitgeber keine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung betreiben und hierfür auch kein ökonomisches Interesse besteht. Lohndiskriminierung lohnt sich insbesondere mit Blick auf den sich drohenden Fachkräftemangel sowie auf die stetig steigende Arbeitsmarktpartizipation der Frauen schlicht nicht.

Die Solothurner Handelskammer kommt zum Schluss, dass weder die aktuelle Datenlage eine Intervention rechtfertigt, noch die vorgeschlagene Lösung zu überzeugen mag, da sie mit einem hohen bürokratischen und finanziellen Aufwand für die Unternehmen verbunden wäre.

Deshalb lehnt die Solothurner Handelskammer die vorgeschlagene Lohnanalysepflicht ab.

2. Unbelegte Lohndiskriminierung

Im Rahmen der Lohnstrukturerhebung wurde für 2012 im Privatsektor ein Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen von 21.3% zu Ungunsten der Frauen festgestellt. Von diesem Unterschied werden rund 60% durch das vom Bundesamt für Statistik (BFS) angewendete Analysemodell mit objektiven Kriterien erklärt. Die verbleibende Lohndifferenz von 8.7% qualifiziert der Bundesrat als eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts, zu deren Behebung gesetzliche Massnahmen zu treffen sind.

Aufgrund der vorliegenden Informationen ziehen wir indessen nicht die gleiche Schlussfolgerung. Die vom Bund zur Überprüfung der verwendeten Analysemodelle in Auftrag gegebene Studie hält nämlich ausdrücklich fest, dass es weitere heute nicht berücksichtigte Eigenschaften von Arbeitnehmenden gebe, die den verbleibenden Unterschied erklären könnten. Dazu gehören für die Lohnfestsetzung zweifellos wichtige Merkmale wie die effektive Berufserfahrung inklusive Beschäftigungsgrad und Erwerbsunterbrüche, Sprachkenntnisse, Fachrichtung der Ausbildung, Weiterbildungen, Jobwechsel oder arbeitsplatzspezifische Bedingungen wie Arbeitszeitmodelle, physische und psychische Belastungen. Die Studie hält weiter fest, dass es nicht möglich sei, den unerklärten Anteil der Lohndifferenz als Lohndiskriminierung zu interpretieren. Mit anderen Worten wird festgehalten, dass unklar ist, ob und inwieweit eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts überhaupt existiert. Zu ähnlichen Schlüssen kommen weitere Analysen, die mehr lohnrelevante Faktoren berücksichtigen als die Erhebungen des BFS. Insofern ist dem Bundesrat nicht zuzustimmen, wenn er die Behauptung aufstellt, dass der verfassungsrechtliche Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann noch immer nicht umgesetzt ist.

Weiter berücksichtigt der Vorschlag des Bundesrates die vergangene und zukünftige Entwicklung zu wenig. So hat sich die Lohndifferenz, die dem Bundesrat zur Rechtfertigung seines Vorschlages dient, in den vergangenen Jahrzehnten erheblich verringert. Die effektiven Löhne der Frauen sind wesentlich stärker gestiegen als jene der Männer, wie eine kürzlich publizierte Studie von avenir suisse aufzeigt. Die gleiche Studie geht zudem davon aus, dass aufgrund des steigenden Bildungsstandes der Frauen der noch verbleibende Unterschied weiter abnehmen wird.

Die SOHK erachtet es als problematisch, aufgrund einer mangelhaften statistischen Grundlage und dem unbelegten Vorwurf der Lohndiskriminierung gesetzgeberisch tätig zu werden.

3. Grundsätzliche Schwierigkeit der Festsetzung eines „gerechten“ Lohnsystems

Für jedes Unternehmen ist eine „gerechte“ Lohnfestsetzung grundsätzlich eine grosse Herausforderung. Die verschiedenen Aufgabenprofile lassen sich – unabhängig des Geschlechts – häufig kaum vergleichen. Wie sind bspw. in einem mittelgrossen Unternehmen des Baunebengewerbes die Löhne der handwerklich ausgebildeten Produktionsmitarbeitenden mit denjenigen des kaufmännischen Personals in der Marketingabteilung zu vergleichen? Beide tragen ihren Anteil zum Erfolg des Unternehmens bei, verlangen jedoch vollständig unterschiedliche Qualifikationen. Dabei ist es durchaus denkbar, dass in der einen Berufskategorie der Anteil an Frauen grösser ist als jener an Männern. Die Vorstellung, dass bei der Lohnfestsetzung systematisch eine Diskriminierung zu(un)gunsten des einen oder anderen Geschlechts erfolgen würde, lässt sich jedoch einerseits statistisch nicht belegen und lässt andererseits ausser Acht, dass sich solchermassen diskriminierende Praktiken in einem funktionierenden marktwirtschaftlichen System ökonomisch nicht lohnen. Unternehmen schaden sich als Akteure auf dem Arbeitsmarkt selber, wenn sie Personen aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren, und vergeben sich so Chancen, die geeignetsten Personen beschäftigen zu können.

Solange die vom Bund verwendeten Modelle aufgrund zu wenig berücksichtigter Kriterien für einen Lohnvergleich untauglich sind und umfassendere Analysen keine systematische Diskriminierung aufgrund des Geschlechts feststellen können, stellt die vorgesehene Lohnanalysepflicht in erster Linie einen zusätzlichen bürokratischen und finanziellen Aufwand für Unternehmen ohne Gegenwert dar. Die SOHK lehnt deshalb die Lohnanalysepflicht nach Art. 13a E-GIG entschieden ab.

4. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Soll trotz unserer Bedenken an der Lohnanalysepflicht festgehalten werden, sind folgende Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen zu beachten:

Art. 13a E-GIG:

Die Anzahl der Mitarbeitenden des einen oder anderen Geschlechts muss eine bestimmte Grösse überschreiten, damit im Rahmen einer Lohnanalyse statistisch signifikante Schlüsse gezogen werden können. Unseres Erachtens reicht dafür die vorgesehene Mindestanzahl von 50 Mitarbeitenden nicht aus.

Wir beantragen deshalb, die entsprechende Zahl in Analogie zur Revisionspflicht gemäss Art. 727 Abs. 1 Ziff. 2 Bst. c Obligationenrecht (SR 220) auf 250 Vollzeitstellen anzuheben.

Art. 13b E-GIG:

Gemäss Art. 13b Abs. 2 E-GIG und Kapitel 2.1.2 des erläuternden Berichts legt das EBG die anerkannten und damit zulässigen Lohnanalysenmethoden ohne breite Anhörung der betroffenen Kreise fest. Wie oben beschrieben, weisen die heute vom Bund verwendeten Analysemethoden erhebliche Mängel auf. Diese Mängel sind zu beheben, was am besten im Rahmen einer breiten Konsultation erfolgen kann.

Wir beantragen deshalb, das in Abs. 3 vorgesehene Anhörungsrecht der Sozialpartner auf die Festlegung der anerkannten Methoden (Abs. 2) auszudehnen.

Art. 13ebis E-GIG:

Wer gegen ein Gesetz verstösst, soll auf dem ordentlichen Gerichtsweg belangt werden. Eine „Bestrafung“ durch den Eintrag in eine öffentlich zugängliche Liste erinnert hingegen an den mittelalterlichen Pranger und ist auf jeden Fall abzulehnen.

Wir beantragen, auf Art. 13ebis E-GIG zu verzichten.

Art. 13f E-GIG:

Wir sind von einer funktionierenden Sozialpartnerschaft überzeugt, befürchten aber, dass mit der Möglichkeit zum Einbezug der Arbeitnehmervertretung ein unsachliches Druckmittel geschaffen würde, das die Sozialpartnerschaft gefährden könnte. Zudem sind wir der Ansicht, dass externe Revisionsgesellschaften besser geeignet sind, Lohnsysteme umfassend zu beurteilen, da sie bereits weitgehenden Einblick in ein Unternehmen besitzen.

Wir beantragen, auf Art. 13f E-GIG zu verzichten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Solothurner Handelskammer



Daniel Probst
Direktor