

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement EJPD
Bundesrätin Simonetta Sommaruga
Per Email: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Dr. Marius Klauser
Tel. +41 58 206 05 01
marius.klauser@expertsuisse.ch

Zürich, 24. Februar 2016

**Ablehnung der Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes
(Stichwort Lohnvergleichsanalysen)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga, sehr geehrter Herr Amstutz,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu dieser Vorlage Stellung zu beziehen.

EXPERTsuisse setzt sich als Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand für einen starken Wirtschaftsstandort Schweiz ein und ist deshalb entschieden gegen diese Vorlage. Die Vorlage wäre ein erheblicher Eingriff in die unternehmerische Lohnpolitik und die vorgeschlagene Methodik würde der Wirtschaft massiv schaden. Zudem basiert sie teilweise auf falschen Annahmen, weshalb der Handlungsbedarf zuerst fundiert erörtert werden müsste. Die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik kann dies nicht leisten, da Äpfel mit Birnen verglichen werden.¹

Selbstverständlich sind wir für eine "gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit". Dies wird aber mit dem vorgeschlagenen Vorgehen nicht adäquat sichergestellt. Sollte entgegen unserer Erwartung eine Mehrheit diese Vorlage begrüßen und sie weiterverfolgt werden, dann steht unser Verband mit seiner Expertise gerne zur Verfügung, um das Vorhaben so zu gestalten, dass mit weniger negativen Begleiterscheinungen eine bessere Erreichung der begrüßenswerten Ziele möglich sein wird. Hierzu müsste der Fokus auf die Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit von Lohnsystemen gelegt werden anstelle von aufwendigen statistischen Analysen mit wenig Aussagekraft aber vielen negativen Auswirkungen.

¹ Mölloney/Suter in DENARIS, 1/2016, S 17 f.

EXPERTsuisse - der Draht zur Schweizer Wirtschaft

Als Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand vertreten wir rund 5'000 Einzelmitglieder und 900 Mitgliedunternehmen aller Grössenklassen und vertreten entsprechend die Anliegen als Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter. Diese Mitglieder - welche selber auch von der vorgeschlagenen Gesetzesänderung betroffen wären - haben im Rahmen ihrer Prüfungs- und Beratungstätigkeit einen direkten Draht zum Grossteil aller Schweizer Unternehmen. Die Gründe für die Ablehnung der Vorlage gelten somit gleichermassen für unsere Mitglieder als auch für deren Kunden - die Schweizer Wirtschaft.

Wir möchten nicht unerwähnt lassen, dass unsere Branche viele Frauen beschäftigt und dass einige unserer Mitgliedunternehmen heutzutage auf freiwilliger Basis Lohngleichheitsanalysen durchführen bis hin zu entsprechenden Zertifizierungen. Nur wenn unsere Mitgliedunternehmen markt- und leistungsgerechte sowie diskriminierungsfreie Löhne zahlen, gelingt es ihnen gute Leute zu gewinnen und zu halten. Ebenso wie für Lohngleichheit machen wir uns dafür stark, dass berufliche und ausserberufliche Aktivitäten für Mitarbeitende nicht nur auf dem Papier, sondern in der Realität vereinbar sind.

Fragwürdiger vorgeschlagener Ansatz

Die Annahmen über ein Nicht-Funktionieren des Arbeitsmarktes können wir in dieser Form nicht teilen.² Somit ist ein staatlicher Eingriff in die unternehmerische Lohnpolitik grundsätzlich zu hinterfragen. Erschwerend kommt hinzu, dass der Eingriff auf Basis eines empfohlenen Instrumentariums - Logib - beruht, welches massive negative Begleiterscheinungen hat resp. lediglich Lohnunterschiede aufzeigen nicht jedoch die Frage einer Diskriminierung beantworten kann. Die gravierenden Negativauswirkungen ergeben sich insb. aufgrund der fünf Standard-Kriterien von Logib:

- **Ausbildung:** Hier wird auf den höchsten je erzielten Abschluss gezielt, völlig unabhängig davon, ob dieser Abschluss überhaupt relevant ist für die Stelle resp. die auszuführende Arbeit. Hinzu kommt, dass die Ausbildungskategorisierung z.B. für unsere Branche zu wenig differenziert ist, da wir sehr wohl einen Unterschied machen zwischen Bachelor, Master und Dissertation.

² Vgl. hierzu avenir suisse, Gleichstellung, 11/2015 sowie Mölloney/Suter in DENARIS, 1/2016, S 17 f.

- **Potenzielle Berufserfahrung:** Bei diesem Kriterium fehlt einerseits die Berücksichtigung der tatsächlich aufkumulierten Berufserfahrung aufgrund der Nichtberücksichtigung von Teilzeitpensen und andererseits fehlt eine Beurteilung, inwiefern die früheren Tätigkeiten und Erfahrungen mehr oder weniger relevant sind für die neue Stelle/Tätigkeit. Der Arbeitsmarkt richtet sich nach der tatsächlichen Berufserfahrung und nicht nach einer potenziellen.
- **Dienstjahre:** Hier wird unterstellt, dass mehr Dienstjahre immer besser seien resp. höher entlohnt werden müssten. Die Einstellung von neuen Mitarbeitenden zwecks Gewinnung von neuem Wissen und einer weniger betriebsblinden Sicht wird damit lohnmässig benachteiligt. Ältere Mitarbeitende werden mit diesem Ansatz aus dem Arbeitsmarkt verdrängt. Eine Flexibilisierung der Löhne wäre gerade bei solchen Mitarbeitenden eine wichtige Voraussetzung für eine Neuanstellung.
- **Anforderungsniveau:** Aus Pflichtenheften resp. Funktionsbeschreibungen ist das Anforderungsniveau ableitbar. Dieses Kriterium gibt jedoch keinerlei Hinweise, inwieweit die Anforderungen vom Stelleninhaber erfüllt werden.
- **Berufliche Stellung:** Die Detailbeschreibung dieses Kriteriums nimmt zu wenig Rücksicht auf die zunehmende Bedeutung von Fachkarrieren (horizontale Entwicklung) im Vergleich zu Führungskarrieren (vertikale/hierarchische Entwicklung).

Konsequenzen des vorgeschlagenen Ansatzes

Logib gibt aus unserer Sicht kein aussagekräftiges Bild der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau ab. Zudem ist das Analysetool bei kleinen und mittelgrossen Unternehmen nicht anwendbar, erst recht wenn beispielsweise ein hoher Spezialisierungsgrad vorliegt oder nicht genügend Frauen angestellt sind, damit die Regressionsanalyse überhaupt funktioniert. Das System berücksichtigt u.a. auch die Nebenleistungen eines Arbeitgebers nicht, sondern konzentriert sich einzig und alleine auf den Lohn was nicht sachgerecht ist.

Die fünf Logib-Kriterien sind allesamt sehr "statischer Natur" und reflektieren nicht die unternehmerische Realität, bei der es oft darum geht, mittels leistungs- und marktgerechter Löhne die geeigneten Leute gewinnen und halten zu können. Das Standardvorgehen der Regressionsanalyse würde daher Unterschiede aufzeigen, die sehr wohl begründet sein können.

Bei möglichst Logib-konformer Bezahlung, können folgende negativen Auswirkungen entstehen:

- **Männer werden gegenüber Frauen mit Erwerbsunterbrüchen bevorzugt eingestellt**
- **Jüngere werden gegenüber älteren Mitarbeitenden/Quereinsteigern bevorzugt eingestellt**
- **Die Besten gehen, die Schlechtesten bleiben**

Diese Effekte zeigen, dass eine Bezahlung nach Logib-Logik weder im unternehmerischen Interesse von Organisationen noch im gesellschaftlichen Interesse wäre (Integration von Frauen und älteren Personen in den Erwerbsprozess).

Korrekturnotwendigkeit

Die Vorlage hat gravierende Mängel, sodass von einer grossmehrheitlichen Ablehnung ausgegangen werden kann. Sollte widererwarten eine Weiterverfolgung der Vorlage notwendig sein, dann wären bedeutende Korrekturen anzubringen. Als Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand sind wir bereit, hierzu beizutragen. Aufgrund von Überlegungen zur wirksamen Zielerreichung müsste u.a. an folgenden Punkten gearbeitet werden:

- **Markt- und leistungsgerechter Entlohnungsansatz unverzichtbar:** Wenn ein Ansatz gleichermassen praktikabel und zielführend sein soll, dann muss die Lohnanalyse zwingend die Markt- und Leistungsgerechtigkeit von Löhnen mitberücksichtigen.
- **Lohnsystemanalyse ist lösungsorientierter als Regressionsanalyse:** Statt aufwendig Lohnunterschiede herauszufinden und diese dann im Detail auf "begründet" oder "unbegründet" hin zu analysieren ist es viel effizienter, jeweils das Lohnsystem auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen und mittels Stichproben die richtige Anwendung des Lohnsystems zu prüfen. Generell ist wichtig, dass bzgl. erlaubter Analysemethoden keine Methodendiskriminierung erfolgt und dass daher unter klaren Bedingungen auch andere Methoden erlaubt sind - sowohl im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes als auch in anderen relevanten Gesetzen, mit denen z.B. die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ermöglicht wird (wo Logib ebenfalls nicht die einzig anerkannte Methode sein sollte).
- **Differenzierte Vorgehensweise bei KMU im Vergleich zu Grossunternehmen:** Bei allen Unternehmen bräuchte es eine Lohnsystemanalyse. Diese würde bei grossen Unternehmen (z.B. mit mehr als 250 Mitarbeitenden) ergänzt um eine flächendeckende statistische Analyse (Regressionsanalyse), wohingegen bei kleineren Unternehmen lediglich eine Stichprobenprüfung (ob die Einordnung im Lohnsystem im Einzelfalle richtig erfolgte) stattfinden würde. Somit ist der Ansatz auch in kleineren Unternehmen vertretbar umsetzbar und es findet weniger eine Diskriminierung statt zwischen Frauen in grossen Unternehmen versus Frauen in kleineren Unternehmen.

- **Prüfung durch unabhängige, erfahrene Prüfungsgesellschaften:** Auch ein guter Ansatz und bewährte Instrumente können fatale Folgen haben, wenn die Analysen falsch durchgeführt oder falsch geprüft werden. Daher ist es entscheidend, dass an die möglichen Institutionen, welche solche Prüfungen durchführen würden, hohe Anforderungen bzgl. Qualifikation und Unabhängigkeit gestellt werden.

Gleichstellung zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem (z.B. Familie)

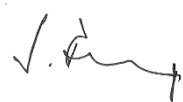
Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem liegt nicht in der unterstellten schlechteren Entlohnung von Frauen. Wäre dem so, würden aus betriebswirtschaftlichen Gründen Frauen aufgrund ihres Kostenvorteils vergleichsweise viel mehr eingestellt als Männer. Entscheidend sind vielmehr:

- **arbeitsrechtliche** (Arbeitsgesetzflexibilisierung zum Schutz der Bedürfnisse aufgrund von neuzeitlichen Lebens- und Arbeitsformen),
- **steuerliche** und
- **gesellschaftliche** (familienergänzende Kinderbetreuung, Elder Care)

Rahmenbedingungen, welche tatsächlich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem und zur Milderung des Fachkräftemangels beitragen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Dominik Bürgy
Präsident



Martin Nay
Leiter Fachbereich
Wirtschaftsprüfung



Dr. Marius Klausner
Direktor & CEO