



## STANDPUNKT 1/2016

---

# Keine staatlichen Lohnkontrollen: Banken nehmen Lohngleichheit ernst

**Der Bundesrat will das Gleichstellungsgesetz ändern, geht dabei aber von falschen Annahmen aus. Arbeitgeber Banken setzt stattdessen auf die Eigenverantwortung der Unternehmen.**

Arbeitgeber Banken und seine Mitglieder stehen zum verfassungsmässig garantierten Prinzip der Lohngleichheit von Frau und Mann und halten dieses hoch: Das Anliegen der Lohngleichheit ist ein manifestes Anliegen für die Banken in der Schweiz, und keine Bank führt ein Lohnsystem, das gezielt und absichtlich diskriminiert. Zudem hat eine jüngst veröffentlichte Befragung der Personalverantwortlichen (Arbeitgeber Banken Monitor 2015) gezeigt, dass ein namhafter Teil der Banken in der Schweiz konkrete Strategien zur aktiven Förderung der Lohngleichheit von Frauen und Männern hat.

### Keine externen Kontrollen und schwarzen Listen

Während der Standort Schweiz bereits unter der Frankenstärke und der wirtschaftlich angespannten Lage ächzt, schafft der Bundesrat eine weitere bürokratische Fussangel unter dem Etikett der Gleichstellung: Löhne sollen regelmässig – auch durch Gewerkschaften – kontrolliert und „säumige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ mittels schwarzer Listen an den Pranger gestellt werden. Solche massiven Eingriffe in die betriebliche Lohnpolitik sind der falsche Weg: die Unternehmen sollen auch künftig eigenverantwortlich für Lohngleichheit sorgen können.

Die Vorschläge der Vernehmlassung sind nicht nur verfehlt, weil Lohngleichheit bereits heute einen wichtigen Platz in der Personalpolitik der meisten Betriebe einnimmt, sondern weil die Gesetzesänderung auf falschen Annahmen fusst: Die immer wieder gehörte Behauptung, dass der Grundsatz der Lohngleichheit dreissig Jahre nach dessen Verankerung in der Bundesverfassung noch immer nicht umgesetzt sei, stützt sich auf die Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS). Diese weist einen hohen Anteil an unerklärbaren Lohndifferenzen aus und deklariert diesen als diskriminierend – dabei ist der unerklärbare Teil der Lohndifferenzen im Wesentlichen mit den Schwächen des Erhebungsmechanismus der Lohnstrukturerhebung zu erklären.

### Lohnvergleich des Bundes ist lückenhaft

Viele wichtige lohnrelevante Elemente fehlen, um Lohngleichheit effektiv prüfen zu können. So bleiben Kriterien wie die tatsächliche Berufserfahrung, Erwerbsunterbrüche oder Sprach- und Sozialkompetenzen im BFS-Verfahren unberücksichtigt. Arbeitgeber Banken anerkennt deshalb die Lohnstrukturerhebung nicht als Grundlage für die Beurteilung der Lohndiskriminierung. Der Verband fordert in seiner Vernehmlassungsantwort vom Bund, die bisherigen freiwilligen Bemühungen der Unternehmen und insbesondere ihre Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen endlich anzuerkennen.

In Beantwortung des Postulats 14.3388 von Ständerat Ruedi Noser (FDP/ZH) hat der Bundesrat gleichentags mit der Vernehmlassungseröffnung die „Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann“ veröffentlicht. Diese Studie kommt zum Schluss, dass das Standard-Analysemodell (Logib) des Bundes beizubehalten ist und die im Postulat genannten zusätzlichen Faktoren nicht aufgenommen werden sollen. Dies erstaunt angesichts der Kritik vieler befragter Unternehmen (Studie, ab S. 101ff), respektive der externen Saläranalyse-Experten (S. 115f). Demnach bilde das aktuelle Modell aufgrund seiner Einfachheit die Realitäten im Unternehmen nicht genügend genau ab.

### **Eigene Lohnanalysen zeigen keine Diskriminierung**

Die vom Bundesrat behauptete Lohndifferenz von 21.3 Prozent im Privatsektor zu Ungunsten der Frauen, respektive der unerklärte Teil dieses Unterschieds von 40 Prozent, wird bestritten, ebenso die dahinter vermutete Lohndiskriminierung des Geschlechts. Alle Lohnanalysen durch Mitgliedbanken von Arbeitgeber Banken haben in den vergangenen Jahren Lohnunterschiede im Toleranzbereich (<5%) ergeben. Namentlich hat eine Schweizer Grossbank kürzlich mit einem unabhängigen Beratungsinstitut eine Analyse der Gehälter von Frauen und Männern durchgeführt, die keine statistisch signifikanten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen und mit vergleichbarer Erfahrung hervorbrachten.

Arbeitgeber Banken lehnt alle in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Massnahmen entschieden ab, denn diese sind unnötig und stellen eine weitere bürokratische Belastung der Unternehmen dar. Hohe administrative Aufwände und zusätzliche Kosten für die Unternehmen könnten zu weiteren Sitz- und Stellenverlegungen ins Ausland führen und Ansiedlungen ausländischer Firmen verhindern. Für die Personalverantwortlichen der Mitglieder von Arbeitgeber Banken sind die zunehmende Regulierungsdichte und die dadurch entstehenden Rechtsunsicherheiten mit Folgekosten die grösste Sorge im Bezug auf die Schweiz (Arbeitgeber Banken Monitor 2015, S. 43) und von der Politik werden massgebliche Verbesserungen - und nicht Verschlechterungen - der Rahmenbedingungen erwartet.