

Bundesrätin Simonetta Sommaruga  
Vorsteherin des Eidg. Polizei- und  
Justizdepartements  
Bundeshaus West  
3003 Bern

Basel, 2. Februar 2016

**Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) – Stellungnahme Arbeitgeber Banken**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga

Wir erlauben uns, im Rahmen der Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) Stellung zu nehmen. Arbeitgeber Banken vertritt als Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz deren Arbeitgeberinteressen. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die ihr angeschlossenen Unternehmen beschäftigen circa 70 Prozent aller Bankangestellten in der Schweiz, was rund 80'000 Mitarbeitenden entspricht. Der Verband ist Träger der langjährigen Sozialpartnerschaft in der Bank- und Finanzbranche.

Arbeitgeber Banken steht zum verfassungsmässig garantierten Prinzip der Lohngleichheit. Der Verband und seine Mitglieder lehnen Lohndiskriminierung entschieden ab und setzen sich dafür ein, weiterhin und freiwillig dafür zu sorgen, dass in ihren Betrieben Lohngleichheit herrscht. Die in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Eingriffe in die betriebliche Lohnpolitik beruhen auf falschen Annahmen und werden deshalb entschieden abgelehnt.

Gerne lassen wir Ihnen unsere Antwort wie gewünscht per Mail (an [jonas.amstutz@bj.admin.ch](mailto:jonas.amstutz@bj.admin.ch)) zukommen und danken für Ihre Berücksichtigung. Bei Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz



Barend Fruithof  
Präsident



Pia Guggenbühl  
Stv. Geschäftsführerin

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

Arbeitgeber Banken anerkennt den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann (Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit) und hält diesen hoch. Das Anliegen der Lohngleichheit ist ein manifestes Anliegen für die Banken in der Schweiz. Keine Bank führt ein Lohnsystem, das gezielte und absichtliche Diskriminierungen enthält. Eine Befragung der Personalverantwortlichen von Banken in der Schweiz (*Arbeitgeber Banken Monitor 2015*) im Sommer 2015 hat zudem gezeigt, dass ein namhafter Teil der Banken konkrete Strategien entwickelt, um die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern aktiv zu fördern.

Gerne legen wir unsere Position wie folgt dar:

1. Die in Ihrem Schreiben pauschal postulierte Behauptung, dass der Grundsatz der Lohngleichheit dreissig Jahre nach dessen Verankerung in der Bundesverfassung noch immer nicht umgesetzt sei, ist infrage zu stellen. Diese Behauptung beruht auf falschen Annahmen und untauglichen Grundlagen. Der Bundesrat stützt sich bei seiner Beurteilung der Lohnungleichheit in der Schweiz auf die Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik. Diese weist einen hohen Anteil an unerklärbaren Lohndifferenzen aus und deklariert diesen als diskriminierend. Dieser Schluss ist falsch. Vielmehr ist der unerklärbare Teil der Lohndifferenzen im Wesentlichen mit den Schwächen des Erhebungsmechanismus der Lohnstrukturerhebung zu erklären.
2. Dem Vergleichsverfahren des BFS fehlen wichtige, lohnrelevante Elemente, um die Lohngleichheit effektiv zu prüfen. So bleiben Kriterien wie z.B. die effektive Berufserfahrung, Erwerbsunterbrüche sowie Sprach- und Sozialkompetenzen im BFS-Verfahren unberücksichtigt. Arbeitgeber Banken anerkennt deshalb die Lohnstrukturerhebung nicht als Grundlage für die Beurteilung der Lohndiskriminierung. Arbeitgeber Banken fordert vom Bund, die bisherigen freiwilligen Bemühungen der Unternehmen und insbesondere ihre Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen endlich anzuerkennen.
3. In Beantwortung des Postulats 14.3388 von Nationalrat Ruedi Noser (FDP/ZH) zur Überprüfung der bisherigen Methodik zur Feststellung von Lohndiskriminierung hat der Bundesrat gleichentags mit der Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes den Bericht „Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann“ veröffentlicht. Der Bericht kommt zum Schluss, dass das Standard-Analysemodell (Logib) des Bundes beizubehalten ist und die im Postulat genannten zusätzlichen Faktoren nicht aufgenommen werden sollten. Angesichts der Rückmeldungen der befragten Unternehmen (ab S. 101ff) sowie der ebenfalls befragten fünf Experten (Berater) aus dem Bereich Saläranalysen (S. 115f) zeigt sich, dass viele weitere Variablen in der aktuellen Lohnerhebung ausser Acht gelassen werden, was kritisiert wird, insbesondere in Bezug auf die grobe Abbildung der Funktionsstufen und den Nichteinbezug der Leistungskomponente. Auch sind sich die befragten Unternehmen einig, dass das aktuelle Modell aufgrund seiner Einfachheit die Realitäten im Unternehmen nicht genau genug abgebildet würden. Zugleich überrascht nicht, dass die Unternehmen vor dem Hintergrund des hohen administrativen Aufwands von Logib vor einer weiteren, umfassenderen Lohnerhebungsanalyse zurückschrecken.

Das Fazit des Berichts in der Medienmitteilung („Eine Ergänzung der Statistik mit zusätzlichen Faktoren zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden wie im Postulat gefordert, wäre im Vergleich zu deren zusätzlichem Erklärungsgehalt mit einem unverhältnismässig hohen Mehraufwand für die Unternehmen verbunden“) ist somit fragwürdig. Der Bericht, respektive die daraus gezogenen Schlüsse werden von Arbeitgeber Banken deshalb nicht akzeptiert und kritisiert.

4. Der vom EJPD postulierte Unterschied von 21.3 Prozent Lohnunterschied 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.
5. Arbeitgeber Banken lehnt alle in der Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes entschieden ab. Alle Vorschläge sind unnötig und führen zu einer übertriebenen bürokratischen Belastung der Unternehmen.

Insbesondere stellt sich Arbeitgeber Banken wie folgt zu den Vorschlägen des EJPD:

- Ablehnung zu einer gesetzlichen Verpflichtung zu regelmässigen betriebsinternen Lohnanalysen (gem. Art. 13a und Art. 13b)
- Ablehnung der Beschäftigung von unabhängigen Kontrollstellen zur Kontrolle von durchzuführenden Lohnanalysen (gem. Art. 13c, Art. 13d)
- Ablehnung einer Publikationspflicht über die Durchführung der Kontrolle (Art. 13e)
- Ablehnung von schwarzen Listen von „säumigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern“ (gem. Art. 13e bis)
- Ablehnung der Informationspflicht für börsenkotierte Unternehmen im Anhang der Bilanz (gem. Art. 663cbis)

Die vorgeschlagenen Eingriffe in die betriebliche Lohnpolitik würden ein Marktversagen voraussetzen, dieses Versagen liegt jedoch nicht vor. Entsprechend sind alle vorgeschlagenen Massnahmen unverhältnismässig und stellen einen massiven, falschen Eingriff in den freien Arbeitsmarkt dar. Konkret fehlt die Ursache für alle in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Massnahmen zur Einführung einer staatlich vorgeschriebenen Lohnkontrolle. Zudem belegt der Umstand, dass die Zahl der Lohnklagen seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zugenommen hat, dass bei Bedarf sehr wohl gerichtliche Korrekturen gefordert werden können und werden.

Weitere staatliche Regulierungen würden den angeschlagenen Wirtschaftsstandort Schweiz weiter schwächen. Hohe administrative Aufwände und zusätzliche Kosten für die Unternehmen könnten zu Sitzverlegungen ins Ausland führen und Ansiedlungen ausländischer Firmen verhindern.

**Fazit: Arbeitgeber Banken lehnt alle Vorschläge zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann und damit Art. 13a bis 13g sowie Art. 17a GIG und Art. 663c<sup>bis</sup> OR gemäss Vernehmlassungsverfahren ab.**