

up!schweiz  
Zugerstrasse 76b  
CH-6340 Baar  
info@up-schweiz.ch



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

ZÜRICH, 20.02.2016

## VERNEHMLASSUNGSVORLAGE ZUM ENTWURF ZUR ÄNDERUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die rubrizierte Vernehmlassungsvorlage und lassen Ihnen anbei die Stellungnahme der Unabhängigkeitspartei up! zukommen.

up! lehnt den geplanten Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Einführung einer Pflicht zu Lohnanalysen aus folgenden Gründen ab:

- **Die Evidenz der Studie<sup>1</sup>, auf welche sich der Gesetzgeber stützt, ist aus wissenschaftlicher Sicht nicht gegeben.** Die Studie stützt sich auf die Lohnstrukturhebung, welche das Bundesamt für Statistik alle zwei Jahre durchführt. Diese fragt bei der Erwerbsbevölkerung folgende Punkte ab: Potenzielle Berufserfahrung, höchste abgeschlossene Ausbildung, Anzahl Dienstjahre im Betrieb, Zivilstand, Nationalität, berufliche Stellung, Kompetenzniveau, Tätigkeitsbereich, Firmengrösse, Branche, Region, Arbeitspensum. Viele wesentliche Variablen, welche einen Grossteil der Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau erklären können, fehlen in der Studie. Unter anderem erhebt der Bund nicht die effektive Berufserfahrung der Frauen, sondern nur die sogenannte potenzielle Berufserfahrung (Alter minus 15 Jahre). Dieser Unterschied hat einen entscheidenden Anteil an der Lohnungleichheit von Mann und Frau. Des Weiteren blendet der Bund Faktoren wie die Anzahl Jobwechsel, die Arbeitszeitmodelle (Schicht-, Abend- oder Nachtarbeit), physische und psychische Belastung aus.

**Grundsätzlich ist die Analyse von Löhnen eine sehr komplexe Angelegenheit und statistische Erhebung erlauben keine Rückschlüsse auf Diskriminierung, sondern nur auf unerklärbare Unterschiede.** Unerklärbare Unterschiede können eine Folge von Diskriminierung sein, müssen es jedoch nicht. Dabei können die

**Postkonto:**

Kontonummer: 60-181123-3, Lautend auf: up!schweiz, 6340 Baar, IBAN: CH70 0900 0000 6018 1123 3,  
SWIFT/BIC: POFICHBEXXX, Bank: PostFinance AG, Mingerstrasse 20, 3030 Bern

unerklärbaren Unterschiede mit überzeugenden Thesen erklärt werden, zum Beispiel, dass Frauen bei Lohnverhandlungen weniger selbstbewusst auftreten und weniger fordern als ihre männlichen Kollegen.

- **Das Computerprogramm Logib, welches das Gesetz zur Durchführung von Lohnanalysen vorsieht ist ungeeignet.** Mit Logib können die Löhne in einem Unternehmen anonymisiert verglichen werden. In einer einfachen Excel-Tabelle werden Alter, Ausbildung, Hierarchiestufe und Dauer des Anstellungsverhältnisses eingetragen und herausgerechnet. Was bei diesem Vergleich als Differenz übrigbleibt, sollte dann laut dem Gesetzgeber die Lohndiskriminierung sein – der Betrag, den eine Frau weniger erhält, weil sie eine Frau ist. In Anbetracht der Komplexität der Zusammensetzung von Löhnen ist dieses Messinstrument mehr als unzureichend.
- **Die Einführung einer Pflicht zu Lohnanalysen würde eine kontraproduktive Auswirkung haben.** Auch bei Unternehmen, welche ihre Mitarbeitenden nicht diskriminieren und marktgerechte Löhne zahlen (welche die Leistungen und Qualifikationen der Mitarbeiter widerspiegeln), kann aufgrund der mangelhaften Lohnanalyse mittels Logib fälschlicherweise eine Diskriminierung festgestellt werden, was in Anbetracht der Komplexität der Zusammensetzung von Löhnen nicht unwahrscheinlich ist. Solche Unternehmen sehen sich aus Angst vor Sanktionen wie der geplanten schwarzen Liste gezwungen ihre Löhne anzupassen, auch wenn dadurch Löhne verzerrt und somit tatsächlich Lohnungleichheit verursacht werden würde. Die Massnahme der Lohnanalyse würde so ihrem eigentlichen Zweck, der Erfüllung der Lohngleichheit, sogar im Weg stehen und schaden.
- **Aus ökonomischer Perspektive ist eine flächendeckende Diskriminierung von Frauen äusserst unplausibel.** Prof. Christian Hoffmann vom Liberalen Institut hat sich in der ausführlichen Studie<sup>2</sup> *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit - Die Entstehung und Überwindung von Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern in einer Marktwirtschaft* mit dem Thema Lohngleichheit auseinandergesetzt. Darin befasst sich Christian Hoffmann unter anderem mit der Ineffizienz der Diskriminierung und beleuchtet die Studien und die Erkenntnisse des Nobelpreisträger Gary Becker. Gary Becker definiert in seinem Werk *The Economics of Discrimination* Diskriminierung als eine Bewertung der Arbeitsleistung unter Berücksichtigung von Merkmalen, die nichts mit der Produktivität der Arbeitskraft zu tun haben. Diese Definition ist praktisch identisch mit derjenigen der Bundesverwaltung, insbesondere mit dem Verständnis des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Becker stellt zwar fest, dass manche Arbeitgeber eine Präferenz für Diskriminierung haben mögen und einen gewissen Nutzengewinn aus einer erfolgreichen Diskriminierung ziehen können, aber dieser Nutzengewinn mit hohen Kosten verbunden ist. Unternehmer können Umsatzeinbussen erleiden,

**Postkonto:**

Kontonummer: 60-181123-3, Lautend auf: up!schweiz, 6340 Baar, IBAN: CH70 0900 0000 6018 1123 3, SWIFT/BIC: POFICHBEXXX, Bank: PostFinance AG, Mingerstrasse 20, 3030 Bern

falls sie ihre Mitarbeiter unangemessen entlohnen. Mitarbeiter welche aufgrund von Diskriminierung zu tief entlohnt werden, sind unproduktiver, neigen zu Widerstand oder sie verlassen das Unternehmen was zu Fluktuationskosten führt. Ein Verzicht auf die Diskriminierung würde den Arbeitgeber finanziell besserstellen. Beckers Analyse zeigt, dass die Präferenz für die Diskriminierung sehr hoch sein muss, damit für den Arbeitgeber ein Nettonutzen hervorgeht. Insbesondere die flächendeckende Diskriminierung von grösseren Gruppen wie Frauen ist unwahrscheinlich, da diese schwieriger auszusondern und schwieriger zu ersetzen sind.

Eine weitere Erkenntnis aus der Ökonomie, welche gegen die Diskriminierung von Frauen spricht ist marktwirtschaftlicher Wettbewerb, da dieser die Verbreitung von Diskriminierung reduziert. Mitarbeiter welche zu tief entlohnt werden verlassen ihr Unternehmen oder werden von besser zahlenden Unternehmen abgeworben was zu marktgerechten und diskriminierungsfreien Löhnen führt.

- **Das geplante Gleichstellungsgesetz würde massiven bürokratischen Aufwand und riesige wiederkehrende Kosten verursachen.**<sup>3</sup> Der Durchführungsaufwand wird auf zwei Tage für mittlere Unternehmen (50-249 MA), drei Tage für grosse Unternehmen (250-999 MA) und acht Tage für sehr grosse Unternehmen (>1000 MA) geschätzt. Insgesamt belaufen sich die Umsetzungskosten für alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden bei der ersten Durchführung auf rund 18 Mio. CHF. Bei grösseren Unternehmen oder Unternehmen, welche nicht über eine ausformulierte Lohnpolitik verfügen, dürften die Kosten noch höher sein. Bei einer wiederholten Durchführung dürfte sich der Aufwand um rund die Hälfte reduzieren, was wiederkehrende Kosten von 9 Mio. CHF entsprechen würden. Zusätzlich fallen für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen Aufwand und Kosten bei den Kontrollstellen an. Der voraussichtliche Überprüfungsaufwand entspricht einem halben bis einem ganzen Arbeitstag in Abhängigkeit von der Grösse der geprüften Unternehmen. Insgesamt belaufen sich die Kosten der Prüfstellen schätzungsweise auf rund 4 Mio. Die Änderung des Gleichstellungsgesetzes sorgt somit für unnötige Kosten in Milliardenhöhe. **up! setzt sich konsequent für weniger bürokratischen Aufwand und tiefere Regulierungskosten ein und lehnt in dieser Hinsicht weitere Belastungen der Unternehmen entschieden ab.**
- Der Gesetzgeber sollte sich lieber auf **institutionelle Fehlanreize und Arbeitsmarktverzerrungen** konzentrieren. Zum Beispiel sollte der Mutterschaftsurlaub abgeschafft werden, da dieser die Frauen als Arbeitnehmer unattraktiver macht und damit ihre Löhne senkt. Die potenzielle Schwangerschaft der Frau ist für den Arbeitgeber mit finanziellen Risiken und Nachteilen verbunden. Durch den Schwangerschaftsurlaub, welche die Arbeitgeber mitfinanzieren müssen, werden diese Nachteile noch zusätzlich erhöht. Der Schwangerschaftsurlaub setzt negative Anreize bezüglich der Wiederaufnahme der Arbeit, da der Anspruch auf diesen verfällt, falls die Frau

**Postkonto:**

Kontonummer: 60-181123-3, Lautend auf: up!schweiz, 6340 Baar, IBAN: CH70 0900 0000 6018 1123 3, SWIFT/BIC: POFICHBEXXX, Bank: PostFinance AG, Mingerstrasse 20, 3030 Bern

vor Ablauf der 14 Wochen wieder zu arbeiten beginnt. Dieser negative Anreiz sorgt dafür, dass die klassische Aufgabenteilung im Haushalt zementiert wird. Zudem sollte die Individualbesteuerung eingeführt werden, da die gemeinsame Besteuerung von Ehepartnern negative Anreize für die Erwerbstätigkeit des Zweitverdieners setzt.

Den geplanten Lohnkontrollen fehlt nachweislich die empirisch wissenschaftliche Legitimation, sie führen zu immensen Kosten, unnötiger Bürokratie und können hinsichtlich der Lohngleichheit kontraproduktiv wirken.

**Bei Fragen wenden Sie sich an:**

Serge Brunner, Vorstand up!schweiz, serge.brunner@up-schweiz.ch, +41 76 387 81 33

Freundliche Grüsse

Serge Brunner

**Quellen:**

[1] Felfe, C., Trageser, J., & Iten, R. (2015). Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann Schlussbericht.

[2] Hoffmann, C. (2015). Gleicher Lohn für gleiche Arbeit Die Entstehung und Überwindung von Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern in einer Marktwirtschaft, S.11-S.13.

[3] Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD (2015). Erläuternder Bericht zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG), S.8.

**Postkonto:**

Kontonummer: 60-181123-3, Lautend auf: up!schweiz, 6340 Baar, IBAN: CH70 0900 0000 6018 1123 3, SWIFT/BIC: POFICHBEXXX, Bank: PostFinance AG, Mingerstrasse 20, 3030 Bern