

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtssetzungsprojekte
und –methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

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

Zürich, 1. März 2016 / SB

Stellungnahme Vernehmlassung Änderung Gleichstellungsgesetz (GIG)

Sehr geehrter Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben am 18. November 2015 die Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eröffnet. Als Dachorganisation der Schweizer Bauwirtschaft erlauben wir uns in der Folge Stellung zu beziehen.

**Kein weiterer Ausbau der Administrationsaufwände ⇒
bauenschweiz lehnt die Vernehmlassungsvorlage ab**

Fragwürdige Grundannahme

bauenschweiz lehnt Lohndiskriminierungen selbstverständlich ab, spricht sich aber gleichzeitig entschieden gegen die in die Vernehmlassung geschickte Vorlage aus. Wir erachten bereits die Beweggründe für die in die Vernehmlassung geschickte Gesetzesrevision als falsch. Dass Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau statistisch nachgewiesen werden können, bedeutet nicht automatisch, dass Lohndiskriminierung vorliegt. Berufserfahrung, Beschäftigungsgrad, Aus- und Weiterbildungen und viele weitere Faktoren beeinflussen das Lohnniveau markant und schlagen gerade bei Frauen oft negativ zu Buche. Dass Frauen viel häufiger Teilzeit arbeiten, durch Babypausen und Mutterschaft weniger Berufsjahre und damit weniger Erfahrung aufweisen oder junge Frauen mit Blick auf die spätere Familienplanung nicht selten kürzere Ausbildungsgänge wählen, ist bekannt. Es liegt auf der Hand, dass sich diese Aspekte auch auf die Lohnsituation auswirken. Hier den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Lohndiskriminierung zu unterstellen und daraus zu folgern, es brauche korrigierende, staatliche Eingriffe, erachten wir als verfehlt.

Keine neuen administrativen Aufwände

Weiterherum und nicht zuletzt beim Bund wird immer wieder die Absicht bekundet, den administrativen Aufwand für die Wirtschaft und besonders bei den Unternehmen nicht weiter aus-, sondern wo immer möglich abzubauen. Diese Absicht unterstützen wir sehr. Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf zielt aber gerade in die entgegengesetzte Richtung und liegt damit quer in der Landschaft. Um die Lohngleichheit beweisen zu können, müssten laut Gesetzesentwurf die Arbeitgeber in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern alle vier Jahre eine aufwändige Lohnanalyse durchführen. Die Lohnanalyse wiederum wäre von einer externen Kontrollstelle zu überprüfen. Säumige Arbeitgeber würden im Rahmen einer öffentlich zugänglichen Liste an den Pranger gestellt. Analysen, Berichte, Stellungnahmen, Gutachten

und Gegengutachten würden sich die Hand reichen und die Administration bei den Unternehmen, aber auch bei der öffentlichen Hand massiv aufblähen.

Arbeitsrechtliche Vertragsfreiheit respektieren

Die Vorlage passt auch deshalb nicht in unser Rechtssystem, weil auch im Arbeitsrecht Vertragsfreiheit besteht. Jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin kann mit jedem Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, inklusive dem Lohn, aus- und verhandeln. Es gibt keinerlei Gründe hier die Arbeitnehmerinnen quasi zu bevormunden und ihnen mit dieser Vorlage zu unterstellen, sie selber seien nicht in der Lage, gute Arbeitsbedingungen und einen angemessenen Lohn auszuhandeln.

Kein Marktversagen gegeben

Ein staatlicher Eingriff in die betriebliche Lohnpolitik würde ein Marktversagen voraussetzen. Dieses Marktversagen liegt aber nicht vor. Entsprechend sind die vorgeschlagenen Massnahmen unverhältnismässig und stellen einen massiven Eingriff in den freien Arbeitsmarkt dar. Im Weiteren bezeugt der Umstand, dass die Zahl der Lohnklagen seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zugenommen hat, dass bei Bedarf sehr wohl gerichtliche Korrekturen eingefordert werden können und auch werden. Die gesamte in die Vernehmlassung geschickte Vorlage ist somit nicht angezeigt. Sie ist aber auch nicht sinnvoll. Berufstätige Frauen und Männer benötigen gute Arbeitsplätze und moderne Arbeitszeitmodelle, wie sie vielerorts bereits existieren und längst praktiziert werden: Staatliche Eingriffe gegen hypothetische Lohndiskriminierungen sind nicht zielführend und könnten gar zum Bumerang für die Frauen werden, erhöhen doch derartige Vorgaben den Anreiz für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn immer möglich Männer anstatt Frauen einzustellen.

Revisionsbestrebung fallen lassen

Damit es nicht bei der hehren Absicht bleibt und die administrative Entlastung der Wirtschaft endlich in die Tat umgesetzt wird, plädieren wir dafür, den vorliegenden Revisionsentwurf des GIG vollumfänglich fallen zu lassen. Frauen wie Männer brauchen nicht staatliche Krücken um ihre Rechte wahrzunehmen, sondern einen liberalen und flexiblen Arbeitsmarkt, wie ihn die Schweiz kennt. Der hiesige Arbeitsmarkt schneidet auch im internationalen Vergleich gut ab. Diesem Erfolgsmodell gilt es Sorge zu tragen.

Wir danken Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, dass Sie unsere Überlegungen berücksichtigen und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

bauenschweiz



aNR Hans Killer
Präsident



Sandra Burlet
stv. Direktorin