

Eidgenössische Justiz- und
Polizeidepartement EJPD

jonas.amstutz@bj.admin.ch

27. Januar 2016

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

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu der oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Der **veb.ch** vertritt als grösster Schweizer Verband für Rechnungslegung, Rechnungswesen und Controlling über 8'000 Mitglieder aus der gesamten Schweiz. Der veb.ch ist in der Berufsbildung die für das Finanz- und Rechnungswesen sowie Controlling zuständige Organisation der Arbeitswelt gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002. Der Verband besteht seit 1936 und ist unter anderem Mitträger der Prüfungen der beiden eidgenössisch anerkannten Prüfungen in seinem Fachbereich. Expertinnen/Experten in Rechnungslegung und Controlling sowie Inhaberinnen/ Inhaber des Fachausweises im Finanz- und Rechnungswesen sind heute in der schweizerischen Wirtschaft die anerkannten, hochqualifizierten Fachleute. Gerne nehmen wir zum Entwurf der Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann Stellung.

Stellungnahme

Wir **lehnen** aus verschiedenen, nachfolgend aufgeführten Gründen die gesetzliche Verpflichtung für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden **entschieden ab**, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchführen zu müssen und diese durch eine externe Kontrollstelle zusätzlich überprüfen zu lassen.

Begründung

Es muss bei den Ursachen und nicht bei den (Aus-)Wirkungen angesetzt werden.

Unseren Verband beschäftigt schon seit längerem die Frage, warum wir auf dem Wege zur höchsten unserer Ausbildung (Diplom) so viele Frauen „verlieren“. Beträgt der Anteil der Frauen auf der untersten Ausbildungsstufe «Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter Rechnungswesen» rund 80%, so beträgt er auf der nächsten Stufe Berufsprüfung «Fachfrau/Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen» noch 63% und auf der Stufe der Diplomstufe «dipl. Expertin/Experte in Rechnungslegung und Controlling» nur noch 36%. Erfreulich ist allerdings, dass der Trend einen steigenden Frauenanteil auf den zwei höheren Ausbildungsstufen zeigt.

Die Statistiken, welche das Lohngefälle Mann-Frau aufzeigen, sind mit Vorsicht zu interpretieren. Sie zeigen in der vordergründigen Endbetrachtung Durchschnitts- oder Medianwerte auf, welche jedoch oftmals nicht gewichtet sind oder nicht Gleiches mit Gleichem vergleichen. Unsere letztmals 2013 im Verband durchgeführte und repräsentative Gehaltsstudie zeigt dies eindrücklich auf:

- Auf der Stufe Fachausweis betragen die Medianwerte CHF 120'000 für Männer und CHF 99'000 für Frauen, ein offensichtlicher Unterschied von beträchtlichen 21%. Eine vertiefte Analyse zeigt allerdings auf, dass 36% der Frauen und nur 8% der Männer Teilzeit arbeiten. Dies dürfte mit ein wesentlicher Grund sein, dass mit einem Anteil von 12% weniger Frauen in den besonders gut entschädigten Management/Geschäftsleitung Funktionen tätig sind, sind es doch bei den Männern 28%. Immerhin gehören beide Geschlechter je 47% dem Kader an.
- Auf der Stufe Diplom ergibt sich ein ähnliches Bild. Der Medianwert der Frauen liegt mit CHF 140'000 ebenfalls rund 21% unter demjenigen der Männer von CHF 170'000. Arbeiten nur 5% der Männer Teilzeit, so sind es bei den Frauen 23%. Hierarchisch gehören 50% der Männer dem Management/Geschäftsleitung an gegenüber 25% der Frauen, bei welchen immerhin weitere 56% dem Kader zuzurechnen sind.

Andererseits bestreiten wir nicht, dass es bei einem sauberen Vergleich der Löhne von Mann und Frau (matching bei gleicher Position, Arbeitszeit etc.) Unterschiede geben mag. Diese Unterschiede dürften aber kaum die zur Diskussion stehende Massnahme rechtfertigen. Die oben aufgezeigten Fakten bezüglich Ausbildung, Teilzeitarbeit und hierarchische Stellung – welche alle einen wesentlichen Einfluss auf die Entlohnung und als Konsequenz auf das Lohngefälle Mann-Frau haben – sowie anekdotische Evidenz (regelmässige Gespräche mit unseren Absolventinnen) geben vielmehr Hinweise darauf, dass ein signifikanter Teil der Schweizer Frauen Karriereüberlegungen anderen Zielsetzungen bewusst unterordnet. Hier wäre unseres Erachtens mit geeigneten Massnahmen anzusetzen und nicht bei den Auswirkungen. So lehnen wir auch die Schaffung von Quotenregelungen ab.

Ein weiterer gewichtiger Grund für unsere ablehnende Haltung liegt darin, dass wir als Verband die Schaffung von neuer Bürokratie und damit zusätzlichen Wettbewerbsnachteilen für unsere KMU in Zukunft noch bewusster bekämpfen wollen. So ist völlig unklar, über welche Wirkungsbeziehungen Lohnanalysen (und deren Prüfung durch eine externe Kontrollstelle!) zur Verbesserung der Gleichstellung von Mann und Frau beitragen sollen. Wenn überhaupt, kann es sich hier nur um second-order Effekte (also Effekte von untergeordneter Bedeutung) handeln, welche den vorgesehenen bürokratischen Aufwand in keiner Weise rechtfertigen können.

Freundliche Grüsse

veb.ch



Herbert Mattle
Präsident



Prof. Dr. Dieter Pfaff
Vizepräsident