



Schweizerischer Baumeisterverband
Société Suisse des Entrepreneurs
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori
Societad Svizra dals Impresaris-Constructurs

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und
-methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

Jonas.amstutz@bj.admin.ch

Per E-Mail

Zürich, 10. Februar 2016 / mas / sim

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen seiner 2800 Mitgliedsfirmen mit ihren 80'000 Beschäftigten nimmt der Schweizerische Baumeisterverband gerne Stellung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) lehnt die Änderung des Gleichstellungsgesetzes entschieden ab. Mit dem Gesetz wird ein aufwendiges bürokratisches Instrument geschaffen, dessen Nutzen höchst fragwürdig ist.

Die Gleichstellung von Mann und Frau und damit auch die Nicht-Diskriminierung im Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Anliegen, das der SBV unterstützt. Die vorliegende Gesetzesänderung ist dafür aber völlig ungeeignet und schafft lediglich eine weitere nutzlose administrative Pflicht für die Unternehmen.

Falsche Prämisse Lohndiskriminierung

Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es keinerlei Beweise für geschlechterspezifische Lohndiskriminierung in der Schweiz. Die üblichen Lohnregressionen können lediglich die beobachtbare Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in einen vom Modell erklärten und einen nicht erklärten Teil aufgliedern. Den nicht erklärten Teil als Diskriminierung zu werten, wie dies in der Vorlage gemacht wird, ist aus wissenschaftlicher Sicht unhaltbar. Mit gleichem Recht könnte man annehmen, dass Frauen trotz gleicher Ausbildung (und allen anderen relevanten Merkmalen) nicht dasselbe leisten wie Männer. Diese Schlussfolgerung wäre natürlich absurd. Gleichzeitig wäre sie aber immerhin konsistent mit der gängigen ökonomischen Theorie, wonach der Lohn in einer Marktwirtschaft die Produktivität einer Arbeitskraft widerspiegelt. Die These der Lohndiskriminierung hat hingegen keine Fundierung in der Theorie.

Das in der Schweiz gängige BASS-Modell verwendet Daten aus der Lohnstrukturerhebung. Mit dieser werden aber beispielsweise die effektive Berufserfahrung, die Ausbildung, berufli-

WIR BAUEN FÜR SIE DIE SCHWEIZ.

che Weiterbildungen, Sprachfähigkeiten, die Länge der Arbeitswege oder das gesundheitliche Risiko bei der Berufsausübung nur mit grossen Unschärfen oder gar nicht erfasst. Auch versagt die Methodik dort, wo Männer und Frauen in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen arbeiten (Common-Support-Problem). Dies ist etwa im Baugewerbe der Fall: Auf den Baustellen ist der Frauenanteil verschwindend klein (<1%), während in der Firmenverwaltung verhältnismässig viele Frauen angestellt sind. Streng genommen müssten alle Arbeitsbereiche, in welchen ein Geschlecht dominant ist, von der Analyse ausgeschlossen werden – ein nicht unerheblicher Teil der Volkswirtschaft.

Verschiedene Studien zeigen, dass der nicht erklärte Unterschied mit dem Einbezug zusätzlicher erklärender Variablen schmilzt. In manchen Studien verschwindet er fast komplett. Zum verbleibenden nicht erklärten Unterschied kann man nur Hypothesen aufstellen. Dass ein Teil davon tatsächlich auf Diskriminierung zurückzuführen ist, ist zwar nicht völlig unplausibel. Staatliches Handeln darf jedoch nicht auf einer wagen Vermutung basieren.

Die Anwendung der Methodik auf Einzelfirmen bringt zusätzlich das Problem der kleinen Stichprobe. Bei 50 Mitarbeitern können keine seriösen Aussagen getroffen werden. Eine Methode, welche mit einer sehr grossen Stichprobe nur grobe Aussagen machen kann, ist für kleine und mittelgrosse Firmen völlig ungeeignet, bringt aber grossen administrativen Mehraufwand.

Kontraproduktives Signal

Die Vorlage suggeriert, dass Frauen nur darum weniger verdienen als Männer, weil sie von der Wirtschaft diskriminiert werden. Nur der Staat könne für gerechte Verhältnisse sorgen. Damit wird den Frauen der Antrieb genommen, ihre ökonomische Position selbst zu verbessern, etwa bei der Wahl des Studiums und der Lehre oder bei Lohnverhandlungen. Letztlich dürfte die Vorlage damit die ökonomische Aufholjagd der Frauen bremsen, zumal Firmen bei der Anstellung von Frauen zurückhaltender werden könnten.

Auf Grund dieser Überlegungen lehnt der Schweizerische Baumeisterverband eine Pflicht zur Lohnkontrolle für Unternehmen ab 50 Mitarbeitern entschieden ab. Ausser bürokratische Umtriebe ist von diesem Instrument nichts zu erwarten.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Baumeisterverband



Martin A. Senn
Vizedirektor



Silvan Müggler
Leiter Wirtschaftspolitik