



Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

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

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG); Vernehmlassung

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 hat das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz [GIG]; SR 151.1) das Vernehmlassungsverfahren eröffnet und die Kantone zur Stellungnahme eingeladen. Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit.

Bei der Vorlage geht es um die Einführung einer Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse. Davon ist der Kanton Uri auf zwei Ebenen betroffen. Einerseits direkt als Arbeitgeber, denn die Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse beschränkt sich nicht nur auf private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sondern auch auf Bund, Kantone und Gemeinden. Andererseits werden auch die Urner Gemeinden und die in Uri ansässigen Unternehmen von der Gesetzesänderung tangiert.

Der Regierungsrat des Kantons Uri setzt sich schon seit Jahren für die Lohngleichheit von

Frau und Mann ein und hat dies auch im Personalleitbild im Grundsatz 2 festgehalten. Nach Artikel 37 der Personalverordnung (PV; RB 2.4211) haben Angestellte der kantonalen Verwaltung bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Regierungsrat hat auch eine Kommission für die Gleichstellung von Mann und Frau eingesetzt.

Der Urner Regierungsrat teilt die Einschätzung, dass Handlungsbedarf besteht, um den verfassungsmässigen Auftrag zur Lohngleichheit zu erfüllen und befürwortet grundsätzlich die vorgeschlagenen verpflichtenden Massnahmen.

Das vom Bund verwendete Standard-Analysemodell (Logib) zeigt den mit den angewendeten Kriterien nicht erklärten Lohnunterschied. Bei diesem Unterschied muss es sich nicht zwingend um eine Lohndiskriminierung handeln. Vielmehr könnten auch andere - in der Analyse nicht berücksichtigte - objektive Kriterien zu einem Lohnunterschied führen. Insofern ist es wichtig, dass eine im Rahmen der Analyse festgestellte systematische Lohnungleichheit nur eine Vermutung ist, dass es im Unternehmen allenfalls Lohndiskriminierung gibt. Es ist aber zwingend, dass die Möglichkeit besteht, dass das betroffene Unternehmen diese Vermutung widerlegen kann.

Das Standard-Analysemodell liefert nur ab zirka 50 Mitarbeitenden plausible Ergebnisse. Der Kanton Uri teilt daher die Einschätzung, dass nur Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einer Lohnanalyse-Pflicht unterstehen, die mehr als 50 Arbeitnehmende beschäftigen. Unter 50 Mitarbeitenden liefern Regressionsanalysen selten zuverlässige Ergebnisse.

Die Ursachen für die Lohndiskriminierung sind aus Sicht des Kantons Uri nicht nur bei den Unternehmen zu suchen. Sie hängen auch mit dem unterschiedlichen Auftreten der Geschlechter bei Bewerbungsgesprächen oder damit zusammen, dass Frauen tendenziell mehr Teilzeitarbeiten respektive ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbrechen und dadurch weniger Berufserfahrung in Arbeitsstunden mitbringen. Die Beseitigung der Ursachen der Lohnungleichheiten sind daher wichtiger, als die Kontrolle der Lohngleichheit. Zum Beispiel in dem Frauen befähigt werden, Lohnverhandlungen erfolgreich zu führen, genügend Kinderbetreuungsangebote bestehen, die Schulsysteme die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zulassen, und die gesellschaftlichen Hindernisse für Männer, die unbezahlte Kinderbetreuungsarbeit übernehmen, abgebaut werden.

Aus der Sicht des Kantons Uri als Arbeitgeber

Der Kanton Uri hat im Herbst 2015 eine Lohnanalyse durchgeführt. Für die Umsetzung wur-

de eine externe Fachstelle beigezogen. Diese Dienstleistung kostete rund 10'000 Franken. Das Ergebnis der Lohnanalyse hat gezeigt, dass der vom Kanton neu eingeführte Einreihungsplan in Verbindung mit einer Funktionsbewertung zu keiner Lohndiskriminierung führt. Die konsequente Anwendung des Einreihungsplans wird auch in Zukunft sicherstellen, dass keine Lohndiskriminierungen stattfinden. Um die Regulierungsfolgekosten tief zu halten, wäre aus unserer Sicht zu prüfen, ob bei Unternehmen respektive bei Kantonen und Gemeinden, die über Einreihungspläne in Verbindung mit einer Funktionsbewertung verfügen, die Periode für die Wiederholung der Lohnanalyse von vier auf acht Jahre erhöht werden könnte.

Aus der Sicht Uris als Kanton

Die Pflicht für Lohnanalysen besteht nur bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden. Insofern ist im Kanton Uri nur ein sehr kleiner Teil der Unternehmen betroffen (nur zirka 30 Unternehmen von 2'350 Unternehmen). Bei den Gemeinden dürften nur grössere Gemeinden im Talboden mehr als 50 Personen beschäftigen.

Um die Regulierungsfolgekosten tief zu halten, sollte bei Unternehmen, welche die Anforderungen der Lohnanalyse erfüllen, die Periode für die Wiederholung der Lohnanalyse von vier auf acht Jahre erhöht werden. Damit würden diejenigen Unternehmen belohnt, die sich gegen Lohndiskriminierung engagieren.

Sehr geehrte Frau Bundesrätin, sehr geehrte Damen und Herren, wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Wir versichern Sie unserer ausgezeichneten Wertschätzung und grüssen Sie freundlich.

Altdorf, 23. Februar 2016



Im Namen des Regierungsrats

Frau Landammann

Der Kanzleidirektor

Handwritten signature of Heidi Zgraggen

Dr. Heidi Zgraggen

Handwritten signature of Roman Balli

Roman Balli