KANTON AARGAU

BA Justiz
E 07. März 2016
Act

**REGIERUNGSRAT**

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

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

2. März 2016

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantonsregierungen wurden am 18. November 2015 zur Vernehmlassung über die Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) eingeladen. Der Kanton Aargau bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung zur oben genannten Vorlage.

Der Regierungsrat steht dem Anliegen, die Gleichstellung von Mann und Frau in allen relevanten Bereichen voranzutreiben, positiv gegenüber. Mit der vom Bundesrat vorgeschlagenen Gesetzesrevision sind allerdings zusätzliche Belastungen insbesondere der Wirtschaft ab einer Unternehmensgrösse von 50 Mitarbeitenden verbunden, die aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage nicht begrüsst werden können.

Betriebsinterne Lohnanalysen, die Kontrolle deren Durchführung durch externe unabhängige Kontrollstellen, die Veröffentlichung der Information über die Durchführung der Kontrolle sowie allenfalls weitere Massnahmen bis hin zur Führung einer schwarzen Liste werden in diesem Sinn als nicht zielführend erachtet.

Der Regierungsrat lehnt die Vorlage daher ab.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Susanne Hochuli
Landammann

Urs Meier
Staatsschreiber i.V.

Kopie
- jonas.amstutz@bj.admin.ch

Appenzell Ausserrhoden

Regierungsrat

Regierungsgebäude
9102 Herisau
Tel. +41 71 353 61 11
Fax +41 71 353 68 64
kantonskanzlei@ar.ch
www.ar.ch

BA Justiz
E 29. Feb. 2016
Act

Regierungsrat, 9102 Herisau

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

**Dr. iur Roger Nobs**
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 26. Februar 2016

**Eidg. Vernehmlassung; Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann; Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzell Ausserrhoden**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 eröffnete das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) das Vernehmlassungsverfahren in eingangs erwähnter Sache und lädt die Kantonsregierungen ein, entsprechende Stellungnahmen einzureichen.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden begrüsst Massnahmen zur Verwirklichung der Lohngleichheit ausdrücklich. Aufgrund der nach wie vor ausgewiesenen Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau sind 35 Jahre nach Verankerung des Grundsatzes in der Bundesverfassung und 20 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes Massnahmen nach wie vor angezeigt.

Das Konzept der Freiwilligkeit, welches der Bund zusammen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mit dem Projekt Lohngleichheitsdialog lancierte, zeigte bisher allerdings nicht die gewünschte Wirkung. Von den wenigen Teilnehmern waren die Hälfte Gemeinwesen oder staatsnahe Unternehmen. Die kantonale Verwaltung von Appenzell Ausserrhoden gehört dazu. Der Regierungsrat hat denn auch früh die Zusicherung abgegeben, regelmässig Analysen durchzuführen.

Der Regierungsrat lehnt die vorgeschlagenen gesetzlichen Massnahmen aber ab. Eine gesetzliche Verpflichtung für bestimmte Unternehmen und Organisationen, die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu prüfen, und einem institutionalisierten Kontrollregime zu unterwerfen, würde zusätzlichen administrativen Aufwand bedeuten. Dieser wäre im gegenwärtigen schwierigen wirtschaftlichen Umfeld für die Unternehmen nur schwer zu verkraften.

Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass stattdessen die freiwilligen Massnahmen überprüft werden sollten. Es sollten insbesondere Wege gesucht werden, um die Wirksamkeit freiwilliger Massnahmen zu verbessern. Der Regierungsrat ist nach wie vor bereit, sich bei der Umsetzung dieser Massnahmen aktiv zu engagieren, um das erklärte Ziel auf freiwilliger Basis zu erreichen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Dr. iur Roger Nobs, Ratschreiber

KANTON
APPENZELL INNERRHODEN

**Landammann und Standeskommission**

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 24
Telefax +41 71 788 93 39
michaela.inauen@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Bundesamt für Justiz
3003 Bern

BA Justiz
E 04. März 2016
Act

Appenzell, 3. März 2016

**Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)**
**Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf das Schreiben vom 18. November 2015, mit welchem eine Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes eröffnet und um Stellungnahme ersucht wurde.

Die Standeskommission hat die vorgeschlagene Revision eingehend geprüft und lehnt sie ab. Der langjährige Erfolg des schweizerischen Arbeitsmarkts beruht im Wesentlichen auf dessen liberaler Ausgestaltung. Jeder Eingriff in dieses bewährte System, insbesondere auch betreffend die Ausgestaltung der Löhne, ist daher kritisch zu hinterfragen. Neue, kostenaufwendige Instrumente sind nicht leichthin einzuführen. Gleichzeitig wird anerkannt, dass der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit noch nicht vollständig umgesetzt ist und zwei Fünftel des durchschnittlichen Lohnunterschieds zwischen Frau und Mann mutmasslich auf eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen sind.

Es wird bezweifelt, dass die Voraussetzungen für die Einführung einer Lohnanalyse samt Kontrolle erfüllt sind. Gemäss Bericht des Bundesrats nimmt der Lohnunterschied zwischen Frau und Mann langsam ab und betrug 2012 im Privatsektor 21.3% und im öffentlichen Sektor 16.5%. Allein aus der Tatsache, dass an dem von den Sozialpartnern und vom Bund lancierten Lohngleichheitsdialog weniger Unternehmen als erhofft teilgenommen haben, kann nicht auf ein Marktversagen geschlossen und eine administrative Massnahme gefordert werden. Der Schluss auf ein Marktversagen greift zu kurz. Stattdessen ist festzustellen, dass noch nicht alle freiwilligen Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit ausgeschöpft wurden. Beispielsweise könnten Anreizsysteme geschaffen werden. So könnten sich Unternehmen, die eine Lohnanalyse nach einer anerkannten Methode durchführen, amtlich zertifizieren lassen können. Als Vorbild in einem anderen Bereich ist die amtliche Qualitätsbescheinigung für Lebensmittelbetriebe im Kanton Zug zu nennen, wonach z.B. Gaststätten ihre Kundinnen und Kunden über ihre lebensmittelrechtliche Sicherheit wie Lebensmittelhygiene informieren (vgl. § 65 des Zuger Gesundheitsgesetzes, BGS 821.1). Die amtliche Bescheinigung ist eine Art Hygieneausweis mit der Bewertung des Betriebs durch die Lebensmittelkontrolle. Eine solche Bescheinigung kann ohne weiteres auch für Lohnanalysen eingeführt werden. Das Ergebnis dient einerseits zur Information der eigenen Belegschaft, positive

Bewertungen können aber andererseits auch zu Werbezwecken und in der Öffentlichkeitsarbeit verwendet werden. Gerade für grosse oder börsenkotierte Gesellschaften ist die Aussenwirkung einer solchen Bescheinigung nicht zu unterschätzen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

**Im Auftrage von Landammann und Standeskommission**
Der Ratschreiber:

Markus Dörig

*Zur Kenntnis an:*
- jonas.amstutz@bj.admin.ch
- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Ivo Bischofberger, Ackerweg 4, 9413 Oberegg
- Nationalrat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell

Landeskanzlei
Rathausstrasse 2
4410 Liestal
T 061 552 51 11
landeskanzlei@bl.ch
www.bl.ch

BA Justiz
E - 4. Feb. 2016
Act

BASEL LANDSCHAFT
REGIERUNGSRAT

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

An das
Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik
Bundesrain 20
3003 Bern
(per Email an jonas.amstutz@bj.admin.ch)

Liestal, 02. Februar 2016

**Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz; GIG): Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 ersuchen Sie uns, im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zum rubrizierten Thema unsere Stellungnahme abzugeben, was wir hiermit gerne tun.

## 1. Erwägungen

Grundsätzlich stimmen wir der Ausgangslage zu, wonach der verfassungsrechtliche Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann auch dreissig Jahre nach dessen Verankerung in der Bundesverfassung noch nicht vollständig umgesetzt ist. Ebenso stimmen wir der Feststellung zu, das die vorhandenen Instrumente zur Durchsetzung der Lohngleichheit ungenügend sind. Der freiwillige Lohngleichheitsdialog zwischen den Dachverbänden der schweizerischen Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenorganisationen zeigte offensichtlich nicht die erwünschte Wirkung.

Nach Durchsicht der Vernehmlassungsunterlagen stellen wir jedoch fest, dass die vorgeschlagenen Massnahmen die Stellung der von Lohndiskriminierung Betroffenen nicht wesentlich verbessern würde. Insbesondere bezweifeln wir, dass die Veröffentlichung der Arbeitgeberinnen, welche die Lohnanalyse nicht bzw. nicht korrekt durchführen, grosse Wirkung entfalten wird.

Gleichzeitig führt der vorliegende Entwurf zu administrativem Mehraufwand bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die diese angesichts der aktuellen Wirtschaftslage zusätzlich belasten würde. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass die regulatorischen Auflagen für den privaten Sektor in der Schweiz in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben. Gemäss dem „Doing Business Report" der Weltbank ist die Schweiz im internationalen Vergleich von Platz 11 im Jahr 2005 auf Platz 29 (2014) zurückgefallen. Die zunehmende Regulierungsdichte betrifft immer mehr auch die öffentliche Hand. Zugleich sieht sich die Schweizer Volkswirtschaft – angesicht der Aufhebung des EURO-Mindestkurses, des Exportrückgangs und der unsicheren globalen Wirtschafts- und Politlage – grossen Herausforderungen gegenüber, und zahlreiche kantonale Haushalte befinden sich in finanzieller Schieflage.

## 2. Schlussfolgerung

Angesichts der vorstehenden Erwägungen ziehen wir die Schlussfolgerung, dass der Entwurf zwar administrativen Mehraufwand generiert, gleichzeitig aber wenig bis keine wirkungsvollen Massnahmen vorsieht. Aus diesem Grund beantragen wir Ihnen, auf die Teilrevision in der vorliegenden Fassung zu verzichten. Sollte es Alternativen geben, die eine wirkungsvolle Durchsetzung der Lohngleichheit ermöglichen, ohne die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übermässig zu belasten, nehmen wir gerne erneut Stellung.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen sowie die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Regierungspräsident

Landschreiber

**Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt**

Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 85 62
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

*Per E-Mail an:*
Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Basel, 24. Februar 2016

**Regierungsratsbeschluss vom 23. Februar 2016**

**Vernehmlassung zur Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG): Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt**

Sehr geehrter Herr Amstutz
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Revision des Gleichstellungsgesetzes zukommen lassen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und lassen Ihnen nachstehend unsere Anträge und Bemerkungen zukommen.

## 1. Grundsätzliche Einschätzung

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt begrüsst diese Vorlage in ihrer Stossrichtung als zusätzlicher Schritt zur Durchsetzung des verfassungsmässigen Individualrechts auf Lohngleichheit. Er bedauert aber gleichzeitig, dass in den Entwurf nicht noch weitergehende, griffigere Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung Eingang gefunden haben. Der Kanton erachtet die Lohngleichheit als eine zentrale gleichstellungspolitische Forderung und setzt sich innerhalb seines Kompetenzbereichs für deren Durchsetzung ein; die gesetzliche Verankerung im Beschaffungsgesetz und im Staatsbeitragsgesetz, Stichprobenkontrollen im Beschaffungswesen und eine Lohnanalyse innerhalb der kantonalen Verwaltung im Jahr 2012 seien hier exemplarisch erwähnt.

Ob der vorliegende Entwurf indes auch inklusive Variante (Art. 13$e^{bis}$) wesentliche Verbesserungen mit sich ziehen wird, erscheint dem Regierungsrat eher zweifelhaft. Dies bestätigt auch die vom Bundesamt für Justiz und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG in Auftrag gegebene Studie, welche begleitende wirksame Kontrollmassnahmen sowie die Sanktionierung bei Missachtung der Analyse- oder Deklarationspflicht als «unerlässlich» bezeichnet.[1] Die Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) stellt ebenfalls fest, dass die alleinige Informationspflicht über die Durchführung einer Lohnanalyse weniger wirksam sei und hält die Option mit Meldepflicht und Sanktionsmöglichkeiten (Eintragung in eine öffentliche Liste) eher für zielführend.[2] Der Regierungsrat fordert deshalb ergänzend zur Variante Art. 13$e^{bis}$ zusätzliche griffige Massnahmen (siehe weiter unten, Ziff. 2.6).

[1] Interface/Universität Bern: Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit, http://www.ejpd.admin.ch/dam/data/bj/staat/gleichstellung/ber-interface-d.pdf, S. 8 Pt. 1 und S. 93.
[2] Erläuternder Bericht des Bundesamts für Justiz zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleich-stellung von Frau und Mann, www.ejpd.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/vn-ber-d.pdf [zit. Bericht BJ], S. 7; Bundesamt für Justiz & Büro INFRAS: Regulie-

Aus der Sicht des Regierungsrats ist der vorliegende Entwurf sehr interpretationsbedürftig und lässt in Bezug auf konkrete Verfahrensabläufe etliche Fragen offen, welche bereits im Gesetz und nicht erst auf Verordnungsstufe geregelt werden sollten. Deshalb ist die Vorlage aus der Sicht des Regierungsrats in gewissen Punkten zu präzisieren bzw. zu ergänzen.

# 2. Bemerkungen zu einzelnen Aspekten und Änderungsanträge

## 2.1 Numerische Grenze der Analysepflicht und Registrierung

Damit zu einem späteren Zeitpunkt die Analysepflicht bei Vorliegen geeigneter Überprüfungsinstrumente ohne erneute Gesetzesrevision auch auf Arbeitgebende mit weniger als 50 Mitarbeitenden ausgeweitet werden kann, schlägt der Kanton Basel-Stadt aus verfahrensökonomischen Gründen vor, die numerische Grenze in Abhängigkeit von Analysemethode und Anzahl Mitarbeitender auf Verordnungsstufe zu regeln. Damit der fristgerechte Ablauf von der Verpflichtung zur Lohnanalyse bis zur Veröffentlichung des Kontrollberichts überwacht werden kann, soll die zuständige Behörde eine Liste mit den betroffenen Arbeitgebenden führen. Darin wird später auch die beauftragte Kontrollstelle eingetragen (siehe Ziff. 2.3 zu Art. 13d Abs. 1). Hierzu sind folgende Streichung und Ergänzungen vorzunehmen:

Art. 13*a*

[1] Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber~~, die im Jahresdurchschnitt 50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen,~~ führen alle vier Jahre eine betriebsinterne Lohnanalyse durch*, sofern bezüglich der Anzahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine anerkannte Methode gemäss Artikel 13b Absatz 3 zur Verfügung steht.*

*[2] Die zuständige Behörde führt eine Liste der verpflichteten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.*

Art. 13*b* Abs. 3

[3] Der Bundesrat legt die Kriterien fest, die bei der Anerkennung einer Methode *generell und spezifisch bezüglich ihrer Anwendbarkeit in Abhängigkeit von der Mindestanzahl beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* zu berücksichtigen sind. Er hört vorgängig die Arbeitgebe*nden*- und Arbeitnehme*nden*verbände an.

Art. 17*a* Abs. 2

[2] Er kann den Zeitpunkt *je* nach Unternehmensgrösse *und anerkannter Methode der Lohnanalyse* unterschiedlich festlegen.

## 2.2 Adressatinnen und Adressaten der Kontrollpflicht

Öffentlichrechtliche Arbeitgebende unterstehen gemäss Entwurf bloss der Analyse- aber nicht der Kontrollpflicht. Das Ergebnis der Lohnanalyse muss aber zumindest den Mitarbeitenden bekannt gemacht werden, um allfällige Ansprüche durchsetzen zu können. Dies sollte im Gesetz verankert werden:

Art. 13*g* Abs. 2 (neu)

*[2] Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem öffentlichen Recht unterstehen, informieren ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach der Durchführung der Lohnanalyse über deren Ergebnis.*

## 2.3 Kreis der zugelassenen Kontrollstellen und deren Beauftragung

Eine Ausweitung der Kontrollkompetenz auf Selbstregulierungsorganisationen würde gemäss RFA einen erheblichen administrativen Zulassungsaufwand mit sich ziehen. Zudem entstünden dadurch unnötige Verzögerungen in der Umsetzung. Der Einbezug von Organisationen gemäss Art. 13*f* namentlich von betriebsinternen Arbeitnehmendenvertretungen erscheint unter dem Gesichtspunkt der erforderlichen Unabhängigkeit nicht angemessen. Dies gilt erst recht zumal die selbe Organisation sowohl für die Durchführung der Lohnanalyse als auch zu deren Kontrolle

---

rungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durch-setzung der Lohngleichheit, Schlussbericht vom 7.09.2015, https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/ber-infras-rfa-d.pdf [zit. RFA], Ziff. 5.2.d und 5.3.4.

beigezogen werden könnte. Der Regierungsrat fordert deshalb eine Beschränkung auf zugelassene Revisionsunternehmen und folglich nebst der Streichung von Art. 13*d* Abs. 2 (bisher) und Art. 13*f* folgende Anpassung:

Art. 13*d* Abs. 1

[1] Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ~~können wahlweise~~ *beauftragen* ein Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005 ~~oder anerkannte Selbstregulierungsorganisationen~~ mit der Kontrolle der Lohnanalyse ~~beauftragen. Möglich ist auch das Verfahren nach Artikel 13f~~ *und teilen der zuständigen Behörde die Auftragserteilung mit*.

Die letzte Ergänzung stellt sicher, dass bei Nichtvollzug der Lohnanalyse oder deren Kontrolle innerhalb der vorgeschriebenen Frist die in Art. 13*e*$^{bis}$ verankerte Meldepflicht überhaupt greifen und so die beabsichtigte Wirkung entfalten kann.

Weiter bedarf es für die Wahrnehmung der Kontrolltätigkeit gewisser Fachkenntnisse. Die Verpflichtung zu deren Nachweis soll bereits auf Gesetzesstufe verankert sein Die konkreten Anforderungen und Massnahmen zur regelmässigen Qualitätssicherung lassen sich in der Verordnung regeln. Das EBG und die Revisionsaufsichtsbehörde sollen diesbezüglich angehört werden.

Art. 13*d* Abs. 2 (geändert) und Abs. 3 (neu)

*[2] Die beauftragten Kontrollstellen erbringen einen Nachweis über die erforderlichen Fachkenntnisse.*

*[3] Der Bundesrat legt die Anforderungen an die Kontrollstellen in Bezug auf jede zugelassene Analysemethode separat fest. Er hört vorgängig die zuständige Behörde sowie die Revisionsaufsichtsbehörde an.*

## 2.4 Umfang der Kontrolle

Um die korrekte Anwendung einer anerkannten Methode zu gewährleisten, muss der im Bericht genannte Umfang der Kontrolle[3] bereits im Gesetz möglichst konkret umschrieben werden. Zudem soll auch die Auskunftspflicht der Arbeitgebenden gegenüber der Kontrollstelle ebenfalls im Gesetz verankert sein. Art. 13*c* ist deshalb wie folgt zu ergänzen:

Art. 13*c* Abs. 2 (ergänzt) und Abs. 3 (neu)

[2] Diese überprüft, ob die Lohnanalyse korrekt durchgeführt wurde. *Dazu gehören insbesondere:*

*a. der Zeitraum der Kontrolle;*

*b. die korrekte Anwendung einer anerkannten Methode und*

*c. die Erfassung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.*

*[3] Zu diesem Zweck erteilen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der beauftragten Kontrollstelle alle für die Erfüllung der Kontrollpflicht erforderlichen Auskünfte und die vollständige Einsicht in entsprechende Unterlagen.*

## 2.5 Kontrollbericht: Umfang und Kreis der Adressatinnen und Adressaten

Wie eingangs festgehalten, fordert der Regierungsrat ein gewisses Mindestmass an Griffigkeit um den verfassungsmässigen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit auch tatsächlich zu verwirklichen. Da zur Durchsetzung der Lohngleichheit nach wie vor auf die Individual- oder gegebenenfalls Verbandsklage verwiesen wird, ist die Information der Mitarbeitenden zwingend notwendig, um einen allfälligen Handlungsbedarf ableiten zu können. Zumal die Individualklage für die Betroffenen mit nicht zu vernachlässigenden Risiken verbunden ist, sollen auch die zuständige Behörde und die zur Verbandsklage legitimierten Kreise über das Ergebnis bzw. eine mögliche Diskriminierung informiert werden. Der Kontrollbericht muss demzufolge neben der Überprüfung der korrekten Durchführung auch Angaben zum Ergebnis der Lohnanalyse enthalten. Dies soll aus Sicht des Regierungsrats folgendermassen bereits im Gesetz verankert werden:

Art. 13*e* Abs. 1 und Marginalie (ergänzt): «Kontrollbericht *und Information durch die Kontrollstelle*»

[3] Bericht BJ, Ziff. 2.1.3.

[1] Die Kontrollstellen erstellen einen Bericht über die *korrekte* Durchführung *und das Ergebnis* der Lohnanalyse zuhanden der Führung des kontrollierten Unternehmens.

Art. 13*e* Abs. 2 (neu)

*[2] Die Kontrollstellen melden die Durchführung und das Ergebnis der Lohnanalyse folgenden Stellen:*

*a. der zuständigen Behörde;*

*b. gegebenenfalls der Arbeitnehmendenvertretung des kontrollierten Unternehmens gemäss Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 und*

*c. einer Organisation gemäss Artikel 7 oder dem gemäss Gesamtarbeitsvertrag zuständigen Arbeitnehmendenverband.*

Art. 13*g* Abs. 1 (geändert)

[1] Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach dem Empfang des Kontrollberichts über *dessen Inhalt und* das Ergebnis der ~~Kontrolle~~ *Lohnanalyse*.

## 2.6 Ausweitung der veröffentlichten Pflichtverletzungen

Um möglichst viele Arbeitgebende zur Durchführung von notwendigen Korrekturmassnahmen zu bewegen, sollen nicht nur diejenigen Arbeitgebenden veröffentlicht werden, welche gemäss Art. 13*e*$^{bis}$ Abs. 1 die Lohnanalyse nicht fristgerecht durchführen resp. die durchgeführte Lohnanalyse nicht durch eine externe Kontrollstelle überprüfen lassen. Zusätzlichen sollen auch diejenigen Arbeitgebenden in diese Liste aufgenommen werden, bei welchen gestützt auf das Analyseergebnis eine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung besteht und die notwendigen Korrekturmassnahmen nicht innert einer angemessenen Frist vorgenommen haben. Die Bemessung der Frist hat mit Rücksicht auf die Anzahl der von Lohnanpassungen betroffenen Mitarbeitenden zu erfolgen und kann auf dem Verordnungsweg geregelt werden. Erst nach deren unbenutztem Ablauf bzw. nach erfolgloser Mahnung soll der Eintrag in der Liste erfolgen. Durch den Erlass einer anfechtbaren Verfügung vor Eintragung in der Liste wird der Rechtsmittelweg diesbezüglich gewahrt.

Art. 13*e*$^{bis}$ (ergänzt)

*[3] In die Liste werden auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eingetragen, bei welchen gestützt auf die Lohnanalyse eine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung besteht und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht innert einer angemessenen Frist nachweisen, dass diese begründete Vermutung nicht oder nicht mehr besteht. Der Bundesrat regelt die Einzelheiten.*

*[4] Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleiben in der Liste eingetragen, bis die Kontrollstelle gemeldet hat, dass die Lohnanalyse korrekt durchgeführt und kontrolliert wurde oder keine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung mehr besteht.*

*[5] Bevor die zuständige Behörde einen Eintrag in die Liste vornimmt, gibt sie den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Gelegenheit, innert einer Frist von 30 Tagen eine Verfügung zu verlangen.*

*[6] Über die Löschung eines Eintrags kann unter den Voraussetzungen von Artikel 25a des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 eine Verfügung verlangt werden.*

## 2.7 Stichprobenweise Überprüfung der Lohnanalysen

Der Regierungsrat fordert zur weiteren Erhöhung der Compliance der Unternehmen auch die Möglichkeit der Anordnung von Stichprobenkontrollen wie es auch die Regulierungsfolgenabschätzung empfiehlt.[4]

Art. 13*f* (geändert) Marginalie: «*Anordnung von Stichproben*»

*[1] Die zuständige Behörde kann die stichprobenweise Überprüfung der gemeldeten Lohnanalysen anordnen.*

*[2] Der Bundesrat regelt die Einzelheiten.*

[4] RFA Ziff 4.4.4.

## 2.8 Frist zur Umsetzung

In Art. 17a Abs. 3 (neu) ist eine angemessene Umsetzungsfrist von sechs Jahren festzulegen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen gerne die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern, Herr Lukas Ottiger, Lukas.Ottiger@bs.ch, Tel. 061 267 66 05, zur Verfügung.]

Mit freundlichen Grüssen
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Dr. Guy Morin
Präsident

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

**Der Regierungsrat**
**des Kantons Bern**

**Le Conseil-exécutif**
**du canton de Berne**

BA Justiz
E 26. Feb. 2016
Act

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement
26. Feb. 2016
No.

Postgasse 68
3000 Bern 8
www.rr.be.ch
info.regierungsrat@sta.be.ch

Frau Bundesrätin
Simonetta Sommaruga
Eidg. Justiz- und Polizeidepartement
Bundeshaus West
3003 Bern

24. Februar 2016

| | |
|---|---|
| RRB-Nr.: | 203/2016 |
| Direktion | Volkswirtschaftsdirektion |
| Unser Zeichen | -- |
| Ihr Zeichen | -- |
| Klassifizierung | Nicht klassifiziert |

**Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG); Stellungnahme des Kantons Bern**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG). Der Regierungsrat des Kantons Bern nimmt dazu wie folgt Stellung:

## 1 Grundsätzliches

Der Regierungsrat bekennt sich zum verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann. Er ist der Auffassung, dass die Lohngleichheitsthematik zu den zentralen gleichstellungspolitischen Herausforderungen gehört und die Unternehmen in der Verantwortung stehen, gestützt auf die entsprechende Verfassungsgrundlage die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu gewährleisten. In der Personalstrategie des Kantons Bern 2016-2019 ist die regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann als Massnahme definiert. Als bedeutender Arbeitgeber hat der Kanton Bern im 2008 eine Lohngleichheitsprüfung durchgeführt und die Ergebnisse kommuniziert. Eine nächste Überprüfung ist für 2017 geplant. Darüber hinaus macht der Kanton Bern den Unternehmen im Beschaffungswesen Vorgaben zur Durchführung von Lohngleichheitsprüfungen. Deshalb unterstützt der Regierungsrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes im Grundsatz. Aus seiner Sicht ist aber wichtig, dass der administrative Zusatzaufwand, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber künftig erbringen müssen, im Rahmen bleibt. Zudem sollte die Verhältnismässigkeit gewahrt werden.

## 2 Bemerkungen und Anträge

Art. 13a, Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse

Vorgesehen ist, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt 50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, alle vier Jahre eine betriebsinterne Lohnanalyse durchführen. Bei Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitenden handelt es sich um mittelgrosse Betriebe. Die Durchführung von Lohnanalysen ist für diese Unternehmen mit einer spürbaren Mehrbelastung verbunden, die zusätzlich zum bestehenden administrativen Aufwand ins Gewicht fällt. Wir stellen deshalb den Antrag, die Durchführung von regelmässigen Lohnanalysen nur für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden vorzuschreiben. Im Kanton Bern wären bei einer Untergrenze von 250 Mitarbeitenden knapp 200 Unternehmen und 45 Prozent der Beschäftigten betroffen.

Aufwand für Unternehmen, Prüfstellen und Behörden

Der Erläuternde Bericht hält auf Seite 8 fest, dass der Durchführungsaufwand für sehr grosse Unternehmen acht Arbeitstage betragen werde. Aufgrund unserer Erfahrungen im Kanton Bern ist bei der erstmaligen Durchführung mit einem deutlich höheren Aufwand zu rechnen.

Auswirkungen auf Kantone und Gemeinden

Gemäss dem Erläuternden Bericht (Seite 21) „haben die Kantone für Lohnanalysen in ihrem Bereich, also auch in den Gemeinden, zu sorgen". Zudem hätten sie die Durchführung der Kontrollen der Lohnanalysen zu regeln. Durch diese sehr allgemeine Formulierung wird aus unserer Sicht zu wenig klar, welche Aufgaben und Aufwendungen den Kantonen zusätzlich entstehen. Der Kanton Bern ist bereit, seine Verantwortung als Arbeitnehmer wahrzunehmen. Hingegen lehnt er zusätzliche Aufgaben, die darüber hinausgehen, ab. Die Gemeinden sind zudem eigenständige Arbeitgeber, welche die gleichen Pflichten wie privatrechtliche und kantonale Arbeitgeber haben. Wir lehnen deshalb eine Verpflichtung der Kantone, bei den Gemeinden für die Durchführung von Lohnanalysen zu sorgen, ab. Wir stellen deshalb den Antrag, im Erläuternden Bericht die Aufgaben der Kantone zu präzisieren.

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse

**Im Namen des Regierungsrates**

Der Präsident

Hans-Jürg Käser

Der Staatsschreiber

Christoph Auer

Verteiler
- Volkswirtschaftsdirektion
- Finanzdirektion
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion
- Staatskanzlei
- jonas.amstutz@bj.ch

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Office fédéral de la justice
Unité Projets et méthode législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne

BA Justiz
E 26. Feb. 2016
Act

*Fribourg, le 23 février 2016*

**Avant-projet de modification de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) - Consultation**

Madame, Monsieur,

Dans l'affaire susmentionnée, nous nous référons au courrier de mise en consultation du 18 novembre 2015 de Madame la Conseillère fédérale Simonetta Sommaruga.

Le Conseil d'Etat du Canton de Fribourg partage le souci du DFJP concernant la différence salariale dans le secteur privé de 21.3% entre hommes et femmes constaté en 2012 et soutient les travaux en vue de corriger cette inégalité.

Cependant, au niveau de l'effectivité, nous doutons que le présent avant-projet, même en incluant la variante (art. $13e^{bis}$), puisse amener d'importantes améliorations. L'étude mandatée par l'OJ et le BFEG qualifie d'« indispensables » des mesures de contrôle d'accompagnement efficaces et des sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'analyse ou de déclaration. L'analyse d'impact de la réglementation constate que l'obligation d'information à elle seule n'a que peu d'efficacité sur l'exécution de l'analyse des salaires et estime plus prometteuse l'option prévoyant une obligation d'annonce et la possibilité de prononcer des sanctions. C'est pourquoi les mesures devraient être revues dans le but d'en améliorer l'efficacité.

À ce jour, les outils utiles au contrôle des entreprises ne sont disponibles que pour celles employant 50 employé-e-s ou plus. En dessous de ce seuil, il n'existe pas encore d'outil éprouvé. Toutefois, la Confédération est en train de mettre au point l'outil « Argib », lequel permettra de contrôler les plus petites entreprises. Il convient de rappeler que ce sont les plus nombreuses en Suisse. Afin de pouvoir, dans le futur, étendre l'obligation d'analyse aux entreprises employant moins de 50 collaborateurs et collaboratrices sans pour autant devoir procéder à une nouvelle révision de la loi, nous proposons, pour des motifs d'économie de procédure, de conditionner l'obligation de procéder à une analyse à l'existence d'une méthode reconnue adaptée au nombre d'employé-e-s.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

**Au nom du Conseil d'Etat :**

Marie Garnier
Présidente

CONSEIL D'ETAT CANTON DE FRIBOURG

Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

Genève, le 24 février 2016

BA Justiz
E 25. Feb. 2016
Act

**Le Conseil d'Etat**

713-2016

Département fédéral de justice et police
Madame Simonetta Sommaruga
Conseillère fédérale
Palais fédéral ouest
3003 Berne

**Concerne : procédure de consultation relative au projet de modification de la loi sur l'égalité**

Madame la Conseillère fédérale,

Notre Conseil a pris connaissance de la consultation relative au projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), qui intervient l'année même de ses vingt ans. Ce projet a retenu notre meilleure attention.

Malgré ces premières mesures en faveur de l'égalité, les différences de salaire entre les femmes et les hommes perdurent aussi bien au niveau suisse que genevois. C'est sur la base de ce constat et au vu du résultat mitigé des propositions de mesures à mettre en œuvre par les entreprises sur une base volontaire (cf. projet "Dialogue sur l'égalité des salaires") que le présent projet de révision de la LEg a été élaboré.

Notre Conseil exprime son adhésion au but recherché par le projet de modification de la loi sur l'égalité. Il a d'ailleurs initié plusieurs démarches afin de lutter contre les discriminations salariales et promouvoir globalement l'égalité dans le canton de Genève. Il a notamment adopté en novembre 2015 un plan d'action visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale. Cette mesure s'inscrit dans l'un des objectifs de l'égalité fixés par le Conseil d'Etat pour la législature 2013-2018.

Le Conseil d'Etat a souhaité aussi être plus volontariste en matière de contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les entreprises soumissionnaires de marchés publics. L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) pratique des contrôles depuis 2014, dans le cadre d'un projet pilote auprès d'entreprises signataires de conventions.

Nous saluons donc l'intention de la Confédération, qui confirme sa volonté de lutter contre les inégalités salariales et contre les discriminations en raison du sexe, conformément aux recommandations émises par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Par ailleurs, nous approuvons le souci du Conseil fédéral de ne pas créer une charge de travail supplémentaire trop conséquente pour les entreprises en proposant une analyse quadriennale des salaires. Cette option permet en effet à celles-ci de se référer aux données qu'elles doivent déjà utiliser pour les enquêtes suisses portant sur le niveau et sur la structure des salaires (ESS), effectuées tous les deux ans.

En ce qui concerne, les entreprises de moins de 50 employées et employés non concernées par les mesures proposées dans le cadre de la présente révision, notre Conseil souligne son intérêt pour le nouvel outil de contrôle de l'égalité salariale applicable aux entreprises de moins de 50 employées et employés, « Argib », actuellement en cours de finalisation au niveau du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). En effet, ce nouvel instrument est incitatif et basé sur l'autocontrôle et pourrait encourager les PME à respecter l'égalité salariale en leur sein.

Nous vous prions de croire, Madame la Conseillère fédérale, à l'assurance de notre haute considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :

Anja Wyden Guelpa

Le président :

François Longchamp

kanton glarus

**Regierungsrat**
Rathaus
8750 Glarus

BA Justiz
E 25. Feb. 2016
Act

Telefon 055 646 60 11/12
Fax 055 646 60 09
E-Mail: staatskanzlei@gl.ch
www.gl.ch

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

Glarus, 23. Februar 2016
Unsere Ref: 2015-331

**Vernehmlassung i. S. Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG):**

Hochgeachtete Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

## 1. Ausgangslage

### 1.1. Gesetzliche Grundlagen

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann für gleichwertige Arbeit steht seit 1981 in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3 Satz 3). Das seit Mitte Juli 1996 geltende Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG), verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben generell und in Artikel 3 speziell die Lohndiskriminierung. Dieses Verbot gilt gleichermassen für öffentlich-rechtliche wie für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.

Wenn heute Frauen und Männer innerhalb desselben Unternehmens für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlöhnt werden und der Arbeitgeber nicht beweist, dass dafür objektive Gründe vorliegen, besteht eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Gleichstellungsgesetz erleichtert die Durchsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit mit einem individuellen Klagerecht (Art. 5), mit einer Beweislasterleichterung (Art. 6), mit dem Verbot der Rachekündigung (Art. 10) und mit dem Verbandsklagerecht (Art. 7).

### 1.2. Keine Lohngleichheit nach 30 Jahren

Über dreissig Jahre nach der Verankerung in der Bundesverfassung ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann noch immer nicht erreicht. Der Lohnunterschied zwischen Frau und Mann nimmt aber langsam ab und beträgt gemäss den Zahlen der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2012 in der Privatwirtschaft 21,3 % (2008: 25 %, 2010: 23,6 %). Der Lohnunterschied im öffentlichen Sektor ist geringer als jener im privaten Sektor. Im Jahr 2012 betrug er durchschnittlich 16,5 %.

### 1.3. Stossrichtung des Bundesrates

Die bestehende Lohnungleichheit sowie die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, freiwillig für die Durchsetzung der Lohngleichheit in ihren Unternehmen zu sorgen, veranlassten den Bundesrat, zusätzliche staatliche Massnahmen vorzuschlagen.

Die Vernehmlassungsvorlage sieht vor, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich zu verpflichten, selber regelmässig, d. h. alle vier Jahre, eine betriebsinterne Lohnanalyse durchzuführen. Von diesen beauftragte unabhängige Dritte sollen die Durchführung der Lohnanalyse kontrollieren. Die Kontrolle der Lohnanalyse soll wahlweise den Sozialpartnern, einer Revisionsstelle oder staatlich anerkannten Selbstregulierungsorganisationen übertragen werden können. Die Information über die durchgeführte Kontrolle der Lohnanalyse soll veröffentlicht werden. Zudem soll geprüft werden, inwiefern eine Meldepflicht der Kontrollstelle für jene Fälle vorgesehen werden kann, bei welchen keine Korrekturmassnahmen trotz festgestellter Lohndiskriminierung ergriffen werden. Auf diese Weise soll die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau innerhalb der Unternehmen verwirklicht werden, ohne dass der Staat selber Lohnkontrollen durchführen muss.

### 1.4. Kanton Glarus

In der kantonalen Verwaltung wurde 2012 auf der Basis von Perinova eine Lohnanalyse durchgeführt. Die Methodik wurde vom zuständigen Bundesamt genehmigt. Die Analyse kam zum Schluss, dass in der kantonalen Verwaltung keine Lohndiskriminierung vorliegt. Da die Gemeinden auf einem sehr ähnlichen Lohnsystem basieren, dürfte diese Aussage ebenfalls auf die Gemeinden zutreffen. Aktuell überprüft werden bei uns jedoch die Löhne für Kindergarten- und Primarschul-Lehrpersonen.

Der privatwirtschaftliche Sektor ist bei uns durch eine starke Industrialisierung und durch eine grosse Zahl von KMU's geprägt. Daher dürften dort eher weniger Lohnanalysen durchgeführt worden sein.

Im Vorfeld wurden Stellungnahmen bei der kantonalen Gleichstellungskommission und beim Departement Volkswirtschaft und Inneres (DVI) eingeholt. Wenig überraschend gehen die Stellungnahmen diametral auseinander.

- Die Gleichstellungskommission teilt die Meinung des Bundesrats, dass es für die Durchsetzung der Lohngleichheit zusätzliche staatliche Massnahmen braucht und begrüsst die Stossrichtung der vorgeschlagenen Gesetzesänderung. Für sie genügen die vorgeschlagenen Massnahmen nicht. Sie möchte auch Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten mit stichprobenweiser Überprüfung der Lohnstrukturen in die Lohnanalyse einbeziehen. Zudem fordert sie auch bessere Rahmenbedingungen (z.B. Vaterschaftsurlaub, mehr Möglichkeiten für Teilzeitarbeit).
- Das DVI fordert den Verzicht auf die gesetzliche Analysepflicht und die Beibehaltung des Grundsatzes der Freiwilligkeit. Der Lohngleichheitsdialog soll durch fiskalische oder kommunikative Anreize gefördert werden.

## 2. Stellungnahme des Regierungsrates

Der Regierungsrat teilt zwar die Beurteilung des Bundesrates, dass die Lohngleichheit noch nicht überall verwirklicht ist. Allerdings vermag der neue Vorschlag des Bundesrates nicht zu befriedigen. Nach Auffassung des Bundesrates führte der freiwillige Lohngleichheitsdialog mit den Dachverbänden der schweizerischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen nicht zu einer wesentlichen Verringerung der Lohndiskriminierung. Die Resultate der neusten Lohnstatistik 2014 widersprechen allerdings der Auffassung, dass die Lohndiskriminierung zwischen Mann und Frau weiter anhalte. Das Lohngefälle zwischen Mann und Frau ist seit 1994 noch nie so stark gesunken. Von daher stellt sich die Frage nach der Notwendigkeit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Gesetzliche Vorgaben oder Regulierungen lösen bei Unternehmen zusätzlichen administrativen Aufwand aus. Diese Mehrkosten tragen letztlich via Produkt oder Dienstleistung die Konsumenten. Es stellt sich also auch die Frage der Verhältnismässigkeit. Aus unserer Sicht soll auf die gesetzliche Analysepflicht verzichtet und der freiwillige Ansatz im Grundgedanken beibehalten werden. Die Dachverbände der schweizerischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind vielmehr durch (fiskale, kommunikative) Anreize zu motivieren, freiwillig - und dort, wo noch ein entsprechender Bedarf besteht - den Lohngleichheitsdialog wieder intensiver zu führen sowie Ziele zu definieren. Unternehmen die sich nachweislich für Lohngleichheit engagieren, könnten so belohnt werden. Unter Berücksichtigung des Fachkräftemangels und in Anbetracht der zunehmend fehlenden Ressourcen, nehmen Frauen in Zukunft eine relevante Rolle im Arbeitsmarkt ein. Aus diesem Grund lehnt der Regierungsrat die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen ab.

Zu den einzelnen Bestimmungen nehmen wir wie folgt Stellung

*Artikel 13a GIG (Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse)*
Im Besonderen lehnen wir den Nachweis der Lohngleichheit, in der vorgeschlagenen, formal sehr engen und aufwändigen obligatorischen Form für Betriebe ab 50 Mitarbeitende ab. Die Mindestzahl von 50 Angestellten erzeugt ungenaue, wenn nicht gar falsche Resultate. Nicht grundlos wählte Österreich eine Grenze von 150, die EU empfiehlt sogar mindestens 250 Angestellte.

*Artikel 13b GIG (Methode der Lohnanalyse)*
Eine Zulassung von andern wissenschaftlich fundierten Berechnungsverfahren nebst Logib ist eine Notwendigkeit.

*Artikel 13c und Art 13d GIG (Kontrolle der Lohnanalyse und externe Kontrollstellen)*
Die vorgeschlagene Regelung verursacht einen Kontrollmoloch und selbstverantwortliches Handeln wird faktisch verboten. Sie ist zu vereinfachen. Der Zwang zur externen Delegation bringt den Unternehmen erhebliche Kostenfolgen.

*Artikel 13e Art. 13e$^{bis}$ GIG (Kontrollbericht und Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen)*
Wir sprechen uns eventuell nur für die Grundvariante mit dem Bericht über die Durchführung der Lohnanalyse zuhanden der Unternehmensführung aus. Die Variante von *13e$^{bis}$ GIG* lehnen wir ab. Androhende Sanktionen bleiben meistens wirkungslos und sind nicht zielführend. Auf Regulierungen im freien Markt soll der Staat so gut als möglich verzichten. Mit der geplanten Änderung des Obligationenrechts (Einführung von Artikel 663c$^{bis}$ Lohngleichheit) bei den börsenkotierten Unternehmen wird bereits eine gewisse Transparenz nach aussen sichergestellt.

Genehmigen Sie, sehr geehrte Frau Bundesrätin, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

**Für den Regierungsrat**

Röbi Marti
Landammann

Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

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

versandt am: 24. Feb. 2016

Die Regierung
des Kantons Graubünden

La regenza
dal chantun Grischun

Il Governo
del Cantone dei Grigioni

| Sitzung vom | Mitgeteilt den | Protokoll Nr. |
|---|---|---|
| 01. März 2016 | 01. März 2016 | 204 |

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

Nur als PDF-Datei per E-Mail zustellen an: jonas.amstutz@bj.admin.ch

**Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GlG):**
**Vernehmlassung**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 geben Sie uns die Gelegenheit, zu oben erwähntem Geschäft Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen bestens.

Da die in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheit zwischen Mann und Frau nach wie vor nicht erreicht wurde, sehen wir den Handlungsbedarf beim Bundesgesetzgeber. Aus unserer Sicht müssen der administrative Mehraufwand für Arbeitgebende allerdings möglichst gering sein und die gesetzlichen Massnahmen tatsächlich eine positive Wirkung auf die Lohngleichheit haben.

Das im Gesetzesentwurf vorgesehene System lehnen wir allerdings ab.

Namens der Regierung

| Der Präsident: | Der Kanzleidirektor: |
| --- | --- |
| Dr. Chr. Rathgeb | Dr. C. Riesen |

JURA CH RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

GOUVERNEMENT

BA Justiz
E - 2. März 2016
Act

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Office fédéral de la justice
Unité Projets et méthode législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne

Delémont, le 22 février 2016

**Avant-projet de modification de la loi sur l'égalité : Procédure de consultation**

Madame, Monsieur,

Le Gouvernement jurassien vous remercie de lui donner la possibilité d'exprimer sa position quant à l'objet soumis à consultation et mentionné sous rubrique.

Il se félicite que le Conseil fédéral empoigne la question de la réalisation du principe constitutionnel de l'égalité salariale face au constat d'inefficacité des mesures établies sur des bases volontaires, à travers le programme « Dialogue sur les salaires » notamment. L'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes constitue, aux yeux du Gouvernement jurassien, une solution qui satisfait dans l'ensemble l'exigence légale d'égalité de fait pour la rémunération d'un travail égal ou de valeur égale.

Toutefois, et afin qu'il puisse pleinement déployer ses effets, le Gouvernement estime que cet outil doit être renforcé, notamment du point de vue de son champ d'application, des informations transmises aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'à l'autorité compétente et du mandat des organes de contrôle. Sur la proposition d'une variante utilisant la sanction de la publication sur liste noire, il se montre plus circonspect. Les quelques réserves émises sont explicitées ci-après, en référence aux articles correspondants :

**Art. 13a Obligation d'effectuer une analyse des salaires**
La limite de 50 travailleuses et travailleurs, en moyenne annuelle, est établie par la méthode d'analyse de salaires actuellement utilisée et basée sur la régression statistique. Le Gouvernement juge opportun d'élargir dès à présent le champ d'application des contrôles aux entreprises de plus petite taille qui sont également soumises au respect du principe constitutionnel. En effet, afin d'éviter une révision de la loi lorsqu'une nouvelle méthode adéquate pour de plus petites entreprises sera établie, il conviendrait de fixer dans l'ordonnance le nombre limite de collaboratrices et collaborateurs à partir duquel l'entreprise est soumise à l'obligation d'analyse des salaires.

De plus, afin d'assurer la démarche allant de l'obligation d'analyse à la publication du rapport de contrôle, il serait judicieux que l'autorité compétente tienne une liste des entreprises concernées en y associant l'organe chargé du contrôle.

**Art. 13e Rapport de contrôle**
Le Gouvernement jurassien estime pertinent d'expliciter dans cette disposition que l'organe de contrôle propose des mesures de correction si les résultats de l'analyse des salaires révélaient une potentielle discrimination salariale systématique.

**Art. 13ebis Annonce et publication en cas de non-respect des obligations**
Le principe d'une annonce à l'autorité compétente en cas de non-respect des obligations prévues trouve auprès du Gouvernement un accueil favorable. Ce dernier estime cependant que des rappels de mise en conformité seraient tout aussi efficaces et plus avisés qu'une « liste noire » publiée à large échelle. En effet, la sanction d'une telle mise au pilori pourrait porter préjudice aux relations que l'Etat et ses organismes, notamment ceux chargés de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, entretiennent avec les entreprises.

**Art. 13g Information des travailleurs**
Afin que, comme le souhaite le Conseil fédéral, les employé-e-s puissent utiliser les voies de droit s'ils ou elles se sentent personnellement discriminé-e-s, il conviendrait qu'ils et elles aient accès non seulement aux résultats du contrôle, mais également aux résultats de l'analyse. La seule communication que l'analyse ait été effectuée dans les règles de l'art ne fournit pas suffisamment d'éléments aux travailleuses et travailleurs sur la situation des salaires. De plus, les employé-e-s du public doivent également être informé-e-s des résultats de l'analyse, bien que leur employeur ne soit pas soumis à l'obligation de contrôle, selon l'art. 13c, al.1.

**Art. 17a Disposition transitoire relative à la modification du...**
Le Gouvernement jurassien souhaite que le Conseil fédéral mette en œuvre ces modifications dans des délais raisonnables.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à sa prise de position, le Gouvernement vous adresse, Madame, Monsieur, ses salutations distinguées.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Charles Juillard
Président

GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Jean-Christophe Kübler
Chancelier d'État

KANTON LUZERN

**Gesundheits- und Sozialdepartement**
Bahnhofstrasse 15
Postfach 3768
6002 Luzern
Telefon 041 228 60 84
Telefax 041 228 60 97
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

Bundesamt für Justiz

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

Luzern, 23. Februar 2016

Protokoll-Nr.: 167

# Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann: (Gleichstellungsgesetz, GIG): Stellungnahme des Regierungsrates des Kantons Luzern

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen und Auftrag des Regierungsrats lasse ich Ihnen die folgende Stellungnahme zu obgenanntem Vernehmlassungsgeschäft zukommen:

## Aktuelle Situation

Bei der Gleichstellung von Frau und Mann nimmt die Frage der Lohngleichheit eine zentrale Rolle ein. Gerechte Löhne beeinflussen die familiäre Arbeitsteilung massgeblich und stützen die finanzielle Absicherung beider Geschlechter. Zusätzlich zum ausbezahlten Lohn äussert sich dies auch in den Einzahlungen in die Sozialversicherungen und Vorsorgeeinrichtungen. Weiter trägt die Einhaltung der Lohngleichheit dazu bei, dass Leistungen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gerecht anerkannt und honoriert werden.

Mit dem schweizweiten Projekt «Lohngleichheitsdialog», welches die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mit Unterstützung des Bundes 2009 lancierten, wurde versucht die Lohngleichheit ohne staatliche Massnahmen zu verwirklichen. Die Evaluation des Projekts kommt zum Schluss, dass der Lohngleichheitsdialog auf der Basis der Freiwilligkeit nicht genügt, um die Lohngleichheit zu verwirklichen.[1]

## Handlungsbedarf

Grundsätzlich sehen wir die Notwendigkeit für die vorgeschlagene Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann. Die Gesetzesänderung ist ein wichtiger Schritt hin zur Lohngleichheit und zur Behebung von Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Im Sinne einer zusätzlichen Massnahme befürworten wir die vorgeschlagene Va-

[1] Thomazine von Witzleben im Auftrag des Bundesamtes für Justiz. 2014. Der Lohngleichheitsdialog. Ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes. Bericht vom 30.06.2014 zuhanden der Trägerschaft des Lohngleichheitsdialogs. https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gleichstellung/lohngleichheitsdialog/2014-06-30/ber-d.pdf, eingesehen am 08.01.2016

riante, nach der die Kontrollstellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihrer Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse bzw. deren Kontrolle nicht nachkommen, der zuständigen staatlichen Behörde melden. Bezüglich öffentlich zugänglicher Liste sind wir aber kritisch eingestellt (vgl. Kapitel: "Bemerkungen zu einzelnen Artikeln").

Trotz unserer grundsätzlichen Zustimmung haben wir die folgenden Bemerkungen zum Vernehmlassungsentwurf anzubringen.

## Allgemeine Bemerkungen

**Antrag 1:** Öffentlich-rechtliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind aus folgenden Gründen von den vorgeschlagenen Änderungen explizit auszunehmen.

- Öffentlich-rechtliche Arbeitgeber sind bereits aufgrund der allgemeinen Verwaltungsprinzipien verpflichtet, ihre Mitarbeitenden auch im Bereich der Entlöhnung nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung zu behandeln. Sie verfügen in der Regel über detaillierte Besoldungssysteme (Kanton Luzern: Besoldungsordnung und -Verordnung für das Staatspersonal sowie für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste), die eine weitgehend diskriminierungsfreie Einreihung ins Lohnsystem ermöglichen.
- Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern besteht die Möglichkeit, dass die Politik bei befürchteter Lohndiskriminierung korrigierend eingreifen und Massnahmen fordern kann. Dies ist bei privaten Arbeitgebern nicht möglich, weshalb der Bund im Gleichstellungsgesetz Vorgaben machen muss, wenn er in diesen Bereich eingreifen will.
- Da die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber aus eigener Initiative bereits heute nur eine sehr geringe Abweichung zwischen den Löhnen von Frauen und Männern aufweisen und die Politik grosse Einflussmöglichkeiten hat, verlangen wir, dass die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber von der Regelung zur Verpflichtung einer wiederkehrenden Lohnanalyse ausgenommen werden.

Im Weiteren weisen wir noch auf folgende Punkte der Vorlage hin:

- Wir sind nicht einverstanden mit der Aussage in Ziffer 5.3 des erläuternden Berichtes, wonach die Kantone auch für die Lohnanalysen in den Gemeinden zu sorgen haben. Die Gemeinden sind selbständige öffentlich-rechtliche Arbeitgeber und die Verpflichtung für Lohnanalysen - sollten die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber trotz unserer ablehnenden Stellungnahme ebenfalls unter den Anwendungsbereich der neuen Regelung fallen - liegt somit bei den Gemeinden. Weiter ist nicht klar ersichtlich, auf was sich die Ausführungen, wonach die Kantone die Durchführung der Kontrollen der Lohnanalysen regeln müssten, denn beziehen soll.

- Eine Lohnanalyse ergibt nur dann aussagekräftige Resultate, wenn die zugrunde liegenden Daten vollständig sind. Dies bedingt eine systematische Erfassung von diversen Personalangaben. Dies führt insbesondere bei grossen Arbeitgebern entweder zu einem hohen manuellen und laufenden Erfassungsaufwand oder zu einem beträchtlichen finanziellen Aufwand bei der Weiterentwicklung der Lohnabrechnungsprogramme. Lohnabrechnungsprogramme sind für die Lohnabrechnung konzipiert und somit für die zusätzlichen Stellen- und Personenattribute sowie die dezentrale Datenerfassung nicht standardmässig eingerichtet. Im Kanton Luzern als Arbeitgeber sind die technischen Voraussetzungen zum Beispiel zurzeit noch nicht vorhanden. Es ist jedoch geplant, diese in den nächsten Jahren schrittweise einzuführen. Sollten die Kantone als öffentlich-rechtliche Arbeitgeber den neuen Bestimmungen unterstellt werden, verlangen wir eine entsprechende Einführungs- beziehungsweise Übergangsfrist.

**Antrag 2:** Den den neuen Bestimmungen unterworfenen Arbeitgebern und insbesondere den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, so sie denn trotz unserem Antrag 1 nicht ausge-

schlossen werden, ist eine angemessene Frist zur Umstellung ihrer Lohnabrechnungsprogramme zu gewähren.

Der Bericht zum schweizweiten Projekt «Lohngleichheitsdialog» vom 30.06.2014 zuhanden der Trägerschaft des Lohngleichheitsdialogs kommt zum Schluss, dass der Lohngleichheitsdialog auf der Basis der Freiwilligkeit nicht genügt, um die Lohngleichheit zu verwirklichen. Daraus lässt sich auch schliessen, dass zumindest die Frage der Nachweiserbringung über das Einhalten des Lohngleichheitsgebots bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht zuoberst auf der Prioritätenliste steht. Wenn sie nun verpflichtet werden sollen, eine systematische Lohnanalyse durchzuführen und darüber Bericht zu erstatten, so ist es von zentraler Bedeutung, dass dies mit einem möglichst geringen administrativen Aufwand ausgeführt werden kann.

**Antrag 3:** Die Vorgaben für die Lohnanalyse und die Kontrolle darüber sind so auszugestalten, dass damit möglichst wenig administrativer Aufwand und IT-Kosten ausgelöst werden.

## Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

### Art. 13b Methode der Lohnanalyse

Mit der Vorgabe der Methode der Lohnanalyse greift der Bund direkt in die Entlöhnungssystematik der Unternehmen ein. Mit den Umsetzungsvorgaben auf Verordnungsstufe (Art. 13b Abs. 3) gibt er vor, welche Faktoren den Lohn bestimmen müssen. Das zurzeit am häufigsten verwendete Instrument zur Feststellung der Lohndiskriminierung (Logib) beruht auf Annahmen, welche in vielen Lohnsystemen nicht abgebildet sind. Beispielsweise richtet sich der Lohn nach der Funktion und nicht nach der Ausbildung oder die Anrechnung der Berufserfahrung erfolgt differenziert und nicht aufgrund der "potenziellen Erfahrungsjahre" (sprich letztlich aufgrund des Alters). Die für die Lohnstrukturerhebung verwendeten Faktoren wie "Anforderungsniveau" und "Berufliche Stellung" sind für die Analyse der Lohndiskriminierung auf betrieblicher Ebene ungeeignet und entsprechen in der Regel nicht den in der Entlöhnungssystematik verwendeten Faktoren. Werden beispielsweise Erziehungsjahre nicht vollständig angerechnet, werden diese systembedingten Unterschiede zwischen betrieblicher Entlöhnungssystematik und den Grundannahmen des Statistikverfahrens als Diskriminierung ausgewiesen. Für die meisten Unternehmen (und übrigens auch für die Revisionsunternehmen) dürften die komplexen statistischen Verfahren (Regressionsanalyse) eine Blackbox darstellen und die dahinter liegende Logik nicht erkennbar und erklärbar sein. Eine transparentere Analyse der lohnmässigen Geschlechterdiskriminierung in einem Unternehmen wäre geeigneter mit einem zweistufigen Vorgehen erreichbar, nämlich mit einer Analyse der Bestimmfaktoren des Lohnes in der Entlöhnungssystematik auf Diskriminierung und mit der Überprüfung der diskriminierungsfreien Umsetzung dieser Vorgaben, wobei auch erkennbar sein müsste, welche Entscheidungen im Unternehmen diskriminierend erfolgen. Wir lehnen Art. 13b deshalb ab.

### Art. 13e$^{bis}$ Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen

Mit der Inklusion dieser Variante gehen wir davon aus, dass mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber motiviert sein werden, die Lohnanalyse durchzuführen. Damit ist die Variante dem Anliegen zur Beseitigung der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts dienlich. Die in Absatz 2 stipulierte öffentlich zugängliche Liste der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihrer Pflicht nicht nachgekommen sind, lehnen wir jedoch dezidiert ab. Eine solche Liste käme einem elektronischen Pranger gleich. Wir begrüssen es aber, wenn Auskünfte über einzelne Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus begründetem Interesse erteilt werden. Wir denken dabei etwa an Gewerkschaften, Personalorganisationen, Mitarbeitende oder die öffentliche Hand im Zusammenhang mit der Vergabe bei öffentlichen Beschaffungen. Die Details dazu sind in der Verordnung zu regeln.

**Antrag 4:** Absatz 2 sei wie folgt zu formulieren: Die zuständige Behörde erteilt auf schriftliches und begründetes Gesuch hin im Einzelfall Auskunft darüber, ob ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin im Sinne von Absatz 1 gemeldet wurde. Sie erteilt auch Auskunft über Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, welche ihre Pflichten gemäss den Artikeln 13a und 13c nicht erfüllt haben. Das Nähere regelt der Bundesrat in der Verordnung.
In der Folge wird auch die Überschrift zu Artikel 13e$^{bis}$ anzupassen sein.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bitten Sie, diese angemessen zu berücksichtigen.

Freundliche Grüsse

Guido Graf
Regierungsrat

BA Justiz
E 29. Feb. 2016
Act

LE CONSEIL D'ÉTAT
DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Office fédéral de justice
Unité Projets et méthode législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne

Transmission par courrier électronique :
Jonas.amstutz@bj.admin.ch

**Consultation relative au projet de modification de la loi sur l'égalité**

Madame, Monsieur,

Le Conseil d'État de la République et canton de Neuchâtel a pris connaissance du projet de modification de la loi sur l'égalité et vous remercie de lui donner la possibilité d'exprimer son avis sur les dispositions proposées.

Nous saluons la volonté d'une modification de loi qui obligera les employeurs à effectuer tous les quatre ans une analyse des salaires versés au sein de leur entreprise (Article 13a). Pour les personnes actives, cette modification engendrera une réduction des inégalités. Pour les entreprises, le retour sur investissement sera bénéfique: le coût d'un contrôle salarial sera, à terme, couvert par les effets d'une politique salariale égalitaire (meilleure attractivité, transparence accrue, motivation des employé-e-s). Sur le plan global, c'est donc toute l'économie et la collectivité qui en bénéficieront.

Nous saluons également le fait que les cantons ne soient pas contraints d'intervenir lors de la réalisation et du contrôle de ces analyses. Comme le stipule le rapport explicatif sur l'avant-projet, la modification n'a pas de conséquences pour les cantons et les communes hormis le fait qu'ils et elles devront effectuer, en leur qualité d'employeurs, une analyse des salaires effectivement versés.

Si le but poursuivi est, sur le fonds, parfaitement louable, il s'agira toutefois de veiller à ne pas générer une surcharge administrative disproportionnée pour les entreprises qui doivent avant tout pouvoir concentrer leurs ressources au maintien de leur compétitivité, en particulier dans une période telle que celle que nous vivons (évolution des conditions cadres, franc fort, nouveaux modes de production et de consommation, etc.).

*Variante proposée: position favorable*
Nous sommes favorables à la variante de l'article Article 13e$_{bis}$ : la mesure concernant l'annonce et la publication en cas de non-respect des obligations nous semble acceptable et

proportionnée dans le but de garantir l'efficacité et l'atteinte des objectifs prévus par la modification de la loi.

*Quid des entreprises de moins de 50 employé-e-s ?*
Le Conseil d'État s'interroge sur la pertinence d'imposer le contrôle qu'aux entreprises employant au moins 50 employé-e-s (2% des entreprises): 46% des personnes actives ne seront pas touchées par ce projet, et donc les éventuelles inégalités dont elles seraient victimes ne peuvent être corrigées. Nous espérons qu'une méthode d'analyse des salaires permettant d'obtenir des résultats fiables pour les petites entreprises reconnue au même titre que Logib sera prochainement opérationnelle.

*Évaluation des conséquences sur les inégalités salariales*
Une évaluation de la marge de progression potentielle apportée par l'analyse serait souhaitable, afin de la mettre en rapport avec le coût de la démarche. Il est en effet présomptueux de supposer que toutes les inégalités seront définitivement éradiquées par le processus. En effet, le rapport explicatif ne permet pas d'évaluer, du point de vue économique, si la mesure proposée est pertinente et efficiente. Idéalement, afin de ne pas mobiliser davantage de ressources au sein des entreprises, la charge qu'implique la démarche pourrait être compensée par une optimisation des procédures auxquelles elles sont soumises, notamment en ce qui concerne les statistiques qu'elles doivent régulièrement fournir à la Confédération.

*Monitoring des effets de la mise en œuvre du projet*
Il conviendra de suivre de près les effets de la mise en œuvre de ces mesures, afin d'éviter des effets pervers, tels que le risque que certaines entreprises hésitent à engager du personnel féminin, par crainte de l'analyse ou pour s'y soustraire.

En conclusion, le Conseil d'État se déclare favorable au projet proposé, incluant la variante de l'Article 13e$^{bis}$, avec toutes les nuances qu'il a apportées.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de notre haute considération.

Neuchâtel, le 22 février 2016

Au nom du Conseil d'État:

*La présidente,* M. MAIRE-HEFTI

*La chancelière,* S. DESPLAND

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL * CONSEIL D'ÉTAT *

KANTON
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

**A-POST**
Bundesamt für Justiz
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
**Stans, 23. Februar 2016**

**Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 hat uns die Vorsteherin der Eidgenössischen Justiz- und Polizeidirektion zur Vernehmlassung zu oben genannter Vorlage eingeladen. Wir danken für die Möglichkeit der Mitwirkung und äussern uns gerne wie folgt.

Das Ziel der Lohngleichheit erachten wir als erstrebenswert. Dem Vorhaben, dieses Ziel statt auf freiwilliger Basis via neue gesetzliche Verpflichtung erreichen zu wollen, können wir uns jedoch nicht vollumfänglich anschliessen:

Wir sind der Ansicht, dass die Einführung der neuen gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung einer regelmässigen betriebsinternen Lohnanalyse keinen messbaren Mehrwert zur heutigen Situation schafft. Die Unternehmen sind bereits heute stark mit regulatorischen Bestimmungen belastet. Weiteren administrativen Aufwand ohne direkten Nutzen lehnen wir daher ab. Immerhin vermag eine betriebsinterne Lohnanalyse einen allenfalls unerwünschten Umstand festzustellen. Behoben wird er deshalb aber nicht, sondern es muss immer noch im Einzelfall Klage ergriffen werden. Auch erachten wir die Veröffentlichung einer Liste säumiger Arbeitgeber wir aus datenschutzrechtlicher Sicht als problematisch. Schliesslich soll die neue gesetzliche Bestimmung auch erst ab einer Betriebsgrösse von 50 Mitarbeitenden greifen. Eine flächendeckende Lohngleichheit wird damit nicht gewährleistet; vielmehr stellen sich Fragen zur rechtsgleichen Behandlung der erwerbstätigen Bevölkerung.

Zielführender statt einer neuen Verpflichtung wären wir Unterstützungsmassnahmen, beispielsweise bei der Erlangung von equal salary Zertifizierung. Statt die Unternehmen durch zusätzlichen administrativen Aufwand zu schwächen, könnten diese durch mitfinanzierte Zertifizierungen angereizt werden, Lohnanalysen freiwillig durchzuführen. Zudem sollten vermehrt Anreize geschaffen werden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter und alle Karrierestufen zu fördern.

Zusammenfassend sind wird daher der Ansicht, dass die heutigen gesetzlichen Möglichkeiten ausreichend sind und der Markt die noch bestehenden Ungleichheit mittelfristig selbst reguliert.

Wir danken Ihnen, wenn Sie diese Überlegungen bei Ihren weiteren Arbeiten berücksichtigen.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES

Hans Wicki
Landammann

REGIERUNGSRAT · KANTON NIDWALDEN ·

lic. iur. Hugo Murer
Landschreiber

Kanton Obwalden

**Regierungsrat**

CH-6061 Sarnen, Postfach 1562, Staatskanzlei

**A-Post**
Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
Bundesamt für Justiz
3003 Bern

per Mail:
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen: OWSTK.2392
Unser Zeichen: cb

**Sarnen, 1. März 2016**

**Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme bezüglich Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG).

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann für gleichwertige Arbeit steht seit 1981 in der Bundesverfassung. Wir unterstützen diesen Grundsatz und ebenso das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben generell und der Lohndiskriminierung im Speziellen, wie dies im Gleichstellungsgesetz seit 1. Juli 1996 verankert ist.

Staatlich verordnete Lohnkontrollen lehnen wir jedoch ab. Sie führen zu einem weiteren Ausbau der Bürokratie bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und stellen einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit und eigenverantwortliche Lohnpolitik dar. Die vorgeschlagenen Massnahmen führen gleichzeitig zu einer Ungleichbehandlung, da sie nicht für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gleichermassen gelten. Wie im erläuternden Bericht aufgezeigt sind die Massnahmen nur für 2 Prozent der Unternehmen und 54 Prozent der Beschäftigten wirksam. Bei 46 Prozent der Beschäftigten würden somit keine direkten Massnahmen zur Feststellung einer allfälligen Lohndiskriminierung umgesetzt. Es bestehen bereits heute Möglichkeiten gegen allfällige Lohndiskriminierungen vorzugehen und diese einzuklagen. Verordnete Lohnkontrollen bringen für Betroffene keinen zusätzlichen Mehrwert. Der Fokus ist zum Beispiel darauf auszurichten, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Damit lassen sich Karriereunterbrüche reduzieren, welche sich negativ auf die Lohngleichheit auswirken können.

Aus den dargelegten Gründen lehnen wir die vorgeschlagenen Änderungen des Gleichstellungsgesetzes ab.

Regierungsrat
c/o Staatskanzlei STK
Postadresse: Postfach 1562, 6061 Sarnen
Tel. 041 666 62 03, Fax 041 660 65 81
staatskanzlei@ow.ch
www.ow.ch

Wir danken Ihnen, sehr geehrte Frau Bundesrätin, sehr geehrte Damen und Herren, für die Kenntnisnahme unserer Rückmeldung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

Niklaus Bleiker
Landammann

Dr. Stefan Hossli
Landschreiber

**Kanton Schaffhausen**
**Regierungsrat**
Beckenstube 7
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

Telefon +41 (0)52 632 71 11
Fax +41 (0)52 632 72 00
staatskanzlei@ktsh.ch

Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
Frau Bundesrätin
Simonetta Sommaruga

**per E-Mail:**
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Schaffhausen, 16. Februar 2016

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

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 haben Sie uns eingeladen, zum vorerwähnten Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit und äussern uns wie folgt:

**Allgemeine Ausführungen:**

Als Vorbemerkung gilt es festzuhalten, dass der Kanton Schaffhausen der Lohngleichheit der Geschlechter einen hohen Stellenwert einräumt. Die Grundlagen und Kriterien, welche Einfluss auf die Löhne unserer Mitarbeitenden haben, sind so aufgestellt, dass keine Ungleichheiten auftreten, die sachlich nicht gerechtfertigt sind. Das kantonale Personalrecht und seine Instrumente (z. B. die Bewertung von Funktionen, die Festlegung von Anfangslöhnen oder die Beurteilung der Leistung als Grundlage für Lohnanpassungen) sind geschlechtsneutral ausgestaltet. Auch werden im Sinne einer Kontrolltätigkeit gewisse Kennzahlen nach Frauen und Männern ausgewertet (Beurteilungen, Prämien), um die Lohngleichheit sicherzustellen.

Dass Handlungsbedarf besteht, ist nicht von der Hand zu weisen, zumal gemäss Bericht auch nach über 30 Jahren seit Verankerung auf Verfassungsstufe die Lohngleichheit immer noch

nicht erreicht ist. Aus unserer Sicht ist jedoch fragwürdig, ob die geplanten Massnahmen auch tatsächlich zum gewünschten Ziel führen.

Der Geltungsbereich der geplanten Massnahmen wird sich gemäss Bericht aus praktischen Gründen auf Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden mit mindestens zehn Frauen und zehn Männern beschränken. Es sind also lediglich rund 2 % der Unternehmen und 54 % der Beschäftigten von den Massnahmen betroffen. Darunter befinden sich insbesondere mit den öffentlichen Verwaltungen gerade diejenigen Bereiche, bei denen erwiesenermassen geringere Lohnunterschiede vorkommen. Die Massnahmen könnten also das Ziel der Verhinderung von Lohndiskriminierung von vornherein nicht umfassend erreichen.

Die Einführung einer Lohnanalysepflicht soll aufzeigen, ob in einem Unternehmen systematische Lohndiskriminierungen vorliegen. Wie dem Bericht zu entnehmen ist, kann es aber trotzdem vorkommen, dass in einem Unternehmen in Einzelfällen eine Lohndiskriminierung vorliegt, obwohl die Analyse der Löhne keine systematische Lohndiskriminierung offenbart. Die Lohnanalysen sind mit anderen Worten nicht in der Lage, individuelle Diskriminierungen umfassend zu erkennen. Die betroffenen Mitarbeitenden können – selbst wenn die Analyse besagt, dass keine (systematische) Lohndiskriminierung vorliegt – nicht davon ausgehen, dass sie als Einzelperson nicht diskriminiert werden. Sie müssen weiterhin eine Lohnklage nach Gleichstellungsgesetz erheben. Inwiefern diese Analysen somit für den Einzelnen Vorteile bringen, ist nicht ersichtlich: Zum einen bringen sie der betroffenen Person keine Gewissheit, dass sie nicht diskriminiert wird. Zum anderen wird es für sie faktisch schwieriger, eine Diskriminierung im Gerichtsverfahren glaubhaft zu machen, wenn sich das beklagte Unternehmen auf eine Analyse berufen kann, welche ihm attestiert, dass keine (systematischen) Diskriminierungen vorliegen.

Der Durchführungsaufwand wird je nach Unternehmensgrösse auf zwei bis acht Tage und die Umsetzungskosten bei der ersten Durchführung auf rund 18 Mio. Franken geschätzt. Der administrative und finanzielle Aufwand für Analysen steht mithin in keinem vernünftigen Verhältnis zum Nutzen.

**Ausführungen zu einzelnen Bestimmungen**

*Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse:*

Da Kosten und Nutzen wie dargelegt in keinem vernünftigen Verhältnis stehen, sollte der Überprüfungsrhythmus ausgeweitet werden. Nach der erstmaligen Lohnanalyse wäre es nicht zwingend notwendig, ohne konkreten Anlass alle vier Jahre weitere Analysen durchzuführen. Soweit der Bericht zur Begründung dieser Frist auf die Lohnstrukturerhebung verweist, ist dies im konkreten Kontext irreführend. Mit der Lohnstrukturerhebung sind keine vergleichbaren

Analysen und Kontrollen verbunden. Wenn die Termine allerdings gekoppelt werden sollten, würde angesichts des Aufwands für die Lohnanalysen eine Durchführung alle acht Jahre ausreichen.

*Art. 13b Methode der Lohnanalyse:*
Es ist richtig und wichtig, dass Analysen nicht nur mit der vom Bund favorisierten Methode Logib durchgeführt werden könnten, sondern mit anderen anerkannten Methoden, welche aussagekräftige Ergebnisse erzielen. Gemäss dem Entwurf würde der Bundesrat bei der Auswahl von Kriterien ausdrücklich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anhören. Das greift zu kurz. Die öffentliche Hand ist nicht gleichermassen organisiert. Zusammenarbeiten zwischen öffentlichen Arbeitgebern finden oft auf informeller Ebene statt. Dementsprechend gibt es keine Organe, welche als federführende Ansprechpartner auftreten können. Die öffentlichen Verwaltungen sind aber ebenfalls grosse Arbeitgebende. Es müsste sichergestellt werden, dass die Kantone auch zu grundlegenden Umsetzungsvorschriften angehört werden.

*Art. 13c und 13d ff. Kontrolle der Analyse:*
Art. 13c verpflichtet ausschliesslich Arbeitgebende, welche dem Obligationenrecht unterstehen, die Lohnanalyse von einer externen Kontrollstelle prüfen zu lassen. Öffentliche Verwaltungen sind nicht genannt und werden auch im Bericht nicht erwähnt. Daraus kann geschlossen werden, dass öffentliche Arbeitgeber keine Kontrollstelle einbeziehen müssen.

Art. 13d spricht von Arbeitgebern. Da hier aber gemäss Art. 13c nur Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht unterstehen, gemeint sein können, empfehlen wir eine entsprechende redaktionelle Präzisierung vorzunehmen.

*Art. 13e$^{bis}$ Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Variante):*
Diese Regelung ist sehr problematisch und wird von uns abgelehnt. Wenn der Staat, wie der Bericht postuliert, nicht bei den Unternehmen intervenieren will, was richtig erscheint, soll er auch nicht sanktionieren. Die Führung von Unternehmen auf staatlichen «grauen Listen» ist fragwürdig. Das Ausbleiben oder die Verzögerung einer Analyse bedeutet nicht zwangsläufig, dass im betroffenen Unternehmen tatsächlich Lohndiskriminierungen vorkommen, wie dies eine solche Liste suggerieren könnte.

*Art. 17a Übergangsbestimmung*
Gemäss dieser Bestimmung soll der Bundesrat festlegen, bis wann Arbeitgebende die erste Lohnanalyse durchgeführt haben müssen. Der Zeitpunkt kann nach Unternehmensgrösse unterschiedlich festgelegt werden. Da die erstmalige Lohnanalyse im Vergleich zu den folgenden

einen verhältnismässig grossen Aufwand mit sich bringen wird, ersuchen wir darum, ausreichend Zeit zur Verfügung zu stellen. Bezüglich der generellen Zeitspanne für Kontrollen verweisen wir auf unsere Ausführungen zu Art. 13a.

**Fazit und Antrag**

Zusammenfassend begrüssen wir das Grundanliegen, die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu verbessern. Der Kanton Schaffhausen trägt als Arbeitgeber mit seinen Rahmenbedingungen bereits selbst zu deren Verwirklichung bei. Gegenüber den konkret vorgesehenen Änderungen haben wir aber grundlegende Vorbehalte, welche dazu führen, **dass wir die Revision des Gleichstellungsgesetzes in der vorliegenden Form ablehnen**. Sollte eine Revision dennoch in Angriff genommen werden, ersuchen wir um Berücksichtigung unserer Anliegen zu den einzelnen Bestimmungen.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident:

REGIERUNGSRAT DES KANTONS SCHAFFHAUSEN

*Dr. Reto Dubach*

Der Staatsschreiber:

*Dr. Stefan Bilger*

Regierungsrat des Kantons Schwyz

kantonschwyz

6431 Schwyz, Postfach 1260

An das
Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik

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

Schwyz, 26. Januar 2016

**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 werden die Kantonsregierungen eingeladen, bis 3. März 2016 zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat lehnt die vorgeschlagenen Änderungen des GIG ab, namentlich die regelmässigen betriebsinternen Lohnanalysen, deren Kontrollen durch unabhängige Kontrollorgane, die Information der Öffentlichkeit darüber sowie die Zusatzvariante mit der Meldung an die zuständige staatliche Behörde bei Säumnis. Die vorgeschlagene Überprüfung der Lohngleichheit in privaten Unternehmen käme schlussendlich einem staatlichen Lohndiktat gleich, das die konkreten Umstände des Einzelfalls gegebenenfalls nicht ausreichend berücksichtigen würde. Überdies ist endlich Abstand davon zu nehmen, die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftstandortes Schweiz mit immer neuen staatlichen Vorschriften und bürokratischen Auflagen zu vermindern.

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen freundlich.

Im Namen des Regierungsrates:

Andreas Barraud, Landammann

Dr. Mathias E. Brun, Staatsschreiber

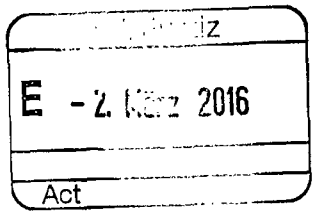
Regierungsrat Kanton Schwyz

Kopie z.K. an:
– Schwyzer Mitglieder der Bundesversammlung.

**Regierungsrat**

*Rathaus / Barfüssergasse 24*
*4509 Solothurn*
*www.so.ch*

KANTON solothurn




Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
Bundesamt für Justiz BJ
Bundesrain 20
3003 Bern

1. März 2016

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

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns mit Brief vom 18. November 2015 zur Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eingeladen. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit und nehmen sie gerne wahr.

## 1. Grundsätzliche Bemerkungen

Obwohl der Grundsatz der Lohngleichheit seit 1981 in der Verfassung verankert und die Lohndiskriminierung seit 1996 explizit verboten ist (Artikel 3 GIG), bestehen immer noch Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese Tatsache wurde mit verschiedenen wissenschaftlichen Untersuchungen belegt. Die Untersuchungsergebnisse zeigen deutlich auf, dass der Verfassungsauftrag nach über dreissig Jahren nicht überall umgesetzt ist.

Vor diesem Hintergrund erscheint uns ein moderates staatliches Eingreifen, d.h. die gesetzlich verankerte Verpflichtung zur Lohnanalyse für grössere Unternehmen (mehr als 250 Mitarbeitende), als verhältnismässig.

Der Kanton als Arbeitgeber hat freiwillig die Überprüfung der eigenen Lohnpraxis mittels Regressionsanalyse bereits in seine Planung aufgenommen.

Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen unterstützen wir zwar die Stossrichtung der Gesetzesvorlage, lehnen aber einen staatlichen Kontrollapparat, welcher den Wirtschaftsstandort Schweiz schwächt, ab. Keinesfalls darf die vorgeschlagene Teilrevision des GIG sowie die Änderung von Art. 663 c $^{bis}$ eine wesentliche Mehrbelastung und damit eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen darstellen. Die administrativen Zusatzbelastungen, die der Wirtschaft auferlegt werden, müssen deshalb zweckmässig und angemessen sein. D.h. die Massnahmen müssen in erster Linie den Selbstregulierungen dienen. Wir lehnen die Vorlage in dieser Form ab.

## 2. Stellungnahme zu den einzelnen Bestimmungen

2.1. Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse (Art. 13a GIG)

Die Durchführung der Lohnanalyse bedeutet für ein Unternehmen einen Zusatzaufwand.

186558 8/08 10.000

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Projekt Lohngleichheitsdialog wird der Durchführungsaufwand für mittlere Unternehmen (50 - 245 MA) auf zwei Tage, für grosse Unternehmen (250 - 999 MA) drei Tage und für sehr grosse Unternehmen (>= 1000 MA) auf acht Tage geschätzt. Zudem hängt der Aufwand auch von den Voraussetzungen des Unternehmens ab: ausformulierte Lohnpolitik, Qualität der Personaldaten etc.

Regressionsanalysen sind komplexe statistische Verfahren. Ihre Aussagekraft steigt, je grösser die Grundgesamtheit ist. Bei Unternehmen mit 50 Mitarbeitenden ist die statistische Aussagekraft sehr schwach. Damit stehen Aufwand und Ertrag für mittlere Unternehmen in keinem Verhältnis. Die Verpflichtung zur Lohnanalyse sollte entsprechend nur für Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden gesetzlich verankert werden.

Weiter erscheint uns der Durchführungsrhythmus von vier Jahren als zu belastend. Wir schlagen vor, die Zeitspanne zwischen den Lohnanalysen zu vergrössern.

2.2. Methode der Lohnanalyse (Art.13b)

Wir halten fest, dass in diesen Prozess Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände einzubeziehen sind. Zudem ist es zwingend, dass

a) die Unternehmen eine Auswahlmöglichkeit zwischen verschiedenen gesetzlich anerkannten Methoden haben und

b) der Bund den Arbeitgebern kostenlos ein einfaches, schlankes und anwendungsfreundliches Standard-Analysemodell zur Verfügung stellt.

2.3. Kontrolle der Lohnanalyse (Art.13c GIG)

Die Massnahmen, die der Wirtschaft auferlegt werden, müssen verhältnismässig bleiben. Die Überprüfung durch eine externe Kontrollstelle erhöht den administrativen Aufwand zusätzlich. Aus diesem Grund ist Artikel 13c zu streichen. Zielführender scheint uns eine Auskunftspflicht über die Methode und die Ergebnisse der durchgeführten Lohnüberprüfung. Diese milderen Massnahmen haben – unter Berücksichtigung ihres Zwecks - keinen unzumutbaren Zusatzaufwand für die Unternehmen zur Folge. Artikel 13g ist entsprechend anzupassen.

2.4. Externe Kontrollstellen (Art.13d) und Kontrollbericht (Art.13e)

In Anlehnung an die Ausführungen zu Art.13c erübrigen sich diese beiden Artikel.

2.5. Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Variante Art.13e$^{bis}$ GIG)

Die Variante Art.13e$^{bis}$ lehnen wir ab, da sie die administrative Belastung zusätzlich erhöht.

2.6. Einbezug von Organisationen (Art.13f)

Wie die Lohnanalyse aufgegleist wird, ist den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu überlassen - mit Einbezug von externen Organisationen oder Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz - und soll nicht gesetzlich verankert werden. Aus diesem Grund kann Art.13f ersatzlos gestrichen werden.

2.7. Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art.13g)

Sollen die neuen Artikel des Gleichstellungsgesetzes eine Wirkung entfalten, so bekommt die Informationspflicht über die Ergebnisse der Lohnanalyse einen zentralen Stellenwert. Wir erachten es als wichtig, dass gleichzeitig mit den Ergebnissen auch die geplanten oder bereits durchgeführten Massnahmen zur Behebung von allfälligen Lohndiskriminierungen kommuniziert werden.

Zudem muss die Informationspflicht mit einer Auskunftspflicht gegenüber von Behörden, staatlichen Institutionen und Gewerkschaften ergänzt werden.

Die Kombination von Informationspflicht und Auskunftspflicht schafft Transparenz, so dass ein Selbstregulierungsprozess in Gang kommen kann. Führt dieser zur verfassungsmässig garantierten Lohngleichheit, kann auf staatliche Eingriffe verzichtet werden. In diesem Sinn gilt es, Artikel13g zu ergänzen.

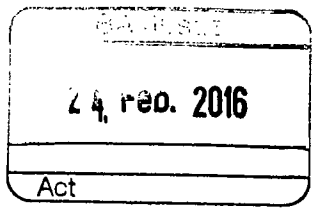
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Überlegungen bei der weiteren Behandlung des Geschäftes.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Roland Fürst
Landammann

Andreas Eng
Staatsschreiber

**Regierung des Kantons St.Gallen**




Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement
Bundeshaus West
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 32 60
F +41 58 229 38 96

St.Gallen, 23. Februar 2016

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

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Mit Schreiben vom 18. November 2015 laden Sie die Kantonsregierungen ein, zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1; abgekürzt GIG) Stellung zu nehmen. Die Vorlage sieht vor, die seit 30 Jahren verfassungsrechtlich verankerte Lohngleichheit mit zusätzlichen verpflichtenden Massnahmen zu verwirklichen.

Die Regierung des Kantons St.Gallen begrüsst den Entwurf zur Änderung des GIG und damit die Umsetzung des verfassungsmässigen Auftrags der Lohngleichheit. Damit werden ohne übermässige staatliche Eingriffe griffige Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern eingeführt. Die geplanten Lohnanalysen können in den Unternehmen mit geringem Mehraufwand umgesetzt werden, während sie für die gesamte Volkswirtschaft bedeutsame Auswirkungen haben. Wir begrüssen insbesondere die Herangehensweise des Entwurfs, die den Unternehmen den grösstmöglichen Freiraum gewährt und die staatliche Regulierung auf ein Minimum beschränkt. Um diesen Grundsätzen Nachdruck zu verleihen und die Akzeptanz der Vorlage nicht zu gefährden, lehnen wir die vorgeschlagene verschärfte Variante ab. Die Wirkung einer "schwarzen Liste" ist unseres Erachtens unklar.

Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Im Namen der Regierung

Benedikt Würth
Präsident

Canisius Braun
Staatssekretär

**Zustellung auch per E-Mail (pdf-Version) an:**
jonas.amstutz@bj.admin.ch

| numero | | | Bellinzona |
|---|---|---|---|
| 676 | fr | 1 | 23 febbraio 2016 |

Repubblica e Cantone Ticino
Consiglio di Stato
Piazza Governo
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 43 20
fax +41 91 814 44 35
e-mail can-sc@ti.ch

BA Justiz
E 29. Feb. 2016
Act

Repubblica e Cantone Ticino

# Il Consiglio di Stato

Ufficio federale di giustizia e
Polizia settore progetti e metodologia legislativi
Bundesrain 20
3003 Berna

Per mail: jonas.amstutz@bj.admin.ch

**Procedura di consultazione concernente l'avamprogetto di modifica della legge sulla parità dei sessi (LPar)**

Gentili signore, egregi signori,

In merito alla summenzionata procedura di consultazione, ringraziando per l'opportunità concessa formuliamo le seguenti considerazioni

## I Considerazioni generali

L'adozione di misure supplementari vincolanti finalizzate a realizzare la parità salariale tra uomo e donna va salutata positivamente. Malgrado siano trascorsi 25 anni dall'iscrizione nella Costituzione federale e 20 anni dall'entrata in vigore della legge sulla parità dei sessi, il principio della parità salariale è lontano dall'essere realizzato.
Neppure il Dialogo sulla parità salariale promosso su base volontaria dalle federazioni mantello svizzere dei datori di lavoro e lavoratori ha portato a una riduzione significativa delle discriminazioni salariali.
In virtù dell'articolo 35 cpv. 3 della Costituzione Federale le autorità hanno l'obbligo di provvedere alla realizzazione del diritto fondamentale a un salario uguale per un lavoro di uguale valore anche nelle relazioni tra privati.
L'avamprogetto lascia aperte diverse questioni che dovrebbero essere regolate dalla legge e non solamente a livello di ordinanza. In particolare manca una disposizione che regoli la designazione di un organo di controllo e i limiti del suo mandato da parte delle imprese sottoposte all'analisi salariale.
Dubitiamo inoltre che quanto proposto con questo avamprogetto, anche includendo la variante (articolo 13e bis), possa portare a importanti miglioramenti.

Uno studio commissionato dall'Ufficio federale di giustizia e polizia e dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna, giudica indispensabili delle misure di controllo e di accompagnamento efficaci e sanzioni in caso di mancato rispetto dell'obbligo di analisi e di segnalazione.
L'analisi dell'impatto della regolamentazione relativa alle misure per realizzare la parità salariale giunge alla costatazione che il solo obbligo di informazione ha scarsa efficacia sull'esecuzione dell'analisi dei salari e ritiene preferibile l'opzione che prevede un obbligo di pubblicazione per gli organi di controllo e la possibilità di adottare delle sanzioni.
www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/ber-infras-rfa-d.pdf

**II Considerazioni su aspetti particolari dell'avamprogetto**

1. Limite numerico per l'obbligo di effettuare un'analisi salariale (art. 13a; 13b)

Oggigiorno gli strumenti di analisi dei salari riconosciuti sono disponibili solo per le aziende che occupano 50 o più lavoratori/lavoratrici, il che non corrisponde alla realtà più diffusa in Svizzera e ancor più nel nostro cantone, caratterizzato dalla presenza massiccia di piccole imprese. Tuttavia la Confederazione sta mettendo a punto uno strumento di analisi (Argib) destinato alle piccole imprese.
Al fine di poter in futuro (quando saranno disponibili metodi di controllo adeguati) estendere l'obbligo di analisi alle imprese con meno di 50 collaboratori/collaboratrici senza dover procedere a una nuova modifica di legge, si propone per ragioni di economia e procedura, di fissare il limite numerico in funzione del metodo di analisi e del numero di collaboratori a livello di ordinanza e non di legge come proposto dall'avamprogetto.

2. Obbligo di controllo delle analisi dei salari ( art.13g)

Secondo l'avamprogetto i datori di lavoro pubblici sottostanno unicamente all'obbligo di effettuare l'analisi dei salari ma non all'obbligo di controllo dell'analisi. Nel pieno rispetto dell'irrinunciabile principio della trasparenza, il risultato dell'analisi dovrebbe comunque essere comunicato anche ai/alle dipendenti del settore pubblico.

3.Oggetto del controllo (art.13c)

Al fine di garantire l'utilizzo corretto di un metodo di analisi riconosciuto, l'estensione del controllo deve essere definita con più precisione dalla legge e riguardare il periodo oggetto del controllo, l'utilizzo di un metodo riconosciuto e il rilevamento di tutti i lavoratori/lavoratrici. Occorre inoltre iscrivere nella legge l'obbligo per i datori di lavoro di mettere a disposizione dell'organo di controllo tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento del suo compito.

4. Rapporto di controllo: contenuto e destinatari (art. 13e, 13g)

Sempre in merito al pieno rispetto del principio di trasparenza, il rapporto di controllo dovrebbe anche contenere indicazioni relative ai risultati delle analisi dei salari, affinché possa essere individuata un'eventuale discriminazione salariale.

Eventuali vie giudiziarie per far valere la parità salariale andranno codificate correttamente.

Alfine di conferire un minimo di efficacia nell'attuazione del mandato costituzionale, l'esecuzione e i risultati delle analisi dei salari dovrebbero altresì essere comunicati all'autorità competente e figurare su un elenco accessibile al pubblico.

5. Misure complementari e sanzioni

LPar dovrebbe prevedere delle misure di accompagnamento al fine di assistere le aziende nella procedura di controllo ma anche per la messa in regola in caso di discriminazione salariale.
Allo scopo di indurre un maggior numero di aziende ad adottare misure per correggere le discriminazioni salariali, la variante dell'articolo 13e bis (segnalazione e pubblicazione delle violazioni dell' obbligo) dovrebbe essere applicata non solo ai datori di lavoro che non hanno effettuato un'analisi di salari o che non l'hanno fatta controllare, ma anche ai datori di lavoro per i quali, a seguito dell'analisi, esiste una fondata presunzione di discriminazioni salariali e che non adottano adeguate misure correttive entro il termine di un anno.

Vogliate gradire, gentili signore, egregi signori, l' espressione della nostra massima stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente: N. Gobbi

Il Cancelliere: G. Gianella

Copia:

- Consiglio di Stato (di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; decs-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle Camere federali
  (joerg.debernardi@ti.ch; nicolo.parente@ti.ch; renata.gottardi@ti.ch; sara.guerra@ti.ch)

**Der Regierungsrat des Kantons Thurgau**

Thurgau

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Eidgenössisches
Justiz- und Polizeidepartement
Frau Simonetta Sommaruga
Bundesrätin
3003 Bern

BA Justiz
E - 3. März 2016
Act

Frauenfeld, 1. März 2016

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

**Vernehmlassung**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Entwurf für eine Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) und teilen Ihnen mit, dass wir den Revisionsentwurf ablehnen. Die vorgeschlagenen Änderungen sind für die betroffenen Unternehmen der Privatwirtschaft mit einem zu grossen administrativen Aufwand verbunden, ohne dass damit ein effektiver Abbau der vermuteten Lohndiskriminierung erzielt werden könnte.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

DER REGIERUNGSRAT DES KANTONS THURGAU

Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld
T +41 58 345 53 10, F +41 58 345 53 54
www.tg.ch

BA Justiz
E 24. Feb. 2016
Act

# 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 wiederlegen 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

REGIERUNGSRAT DES KANTONS URI

Im Namen des Regierungsrats

Frau Landammann Der Kanzleidirektor

Dr. Heidi Z'graggen Roman Balli

canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

**CONSEIL D'ETAT**

Château cantonal
1014 Lausanne

BA Justiz
E - 2. März 2016
Act

Madame la Conseillère fédérale
Simonetta Sommaruga
Cheffe du Département fédéral de justice et police
Palais fédéral
3003 Berne

Par courrier électronique :
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Réf. : MFP/15019716

Lausanne, le 17 février 2016

**Consultation fédérale sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)**

Madame la Conseillère fédérale,

Nous vous remercions pour la consultation citée en titre et vous prions de trouver ci-dessous nos déterminations.

## 1. Considérations générales

L'année 2016 marque les vingt ans de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et les 35 ans de l'article constitutionnel de l'égalité. Le Gouvernement vaudois se joint aux constats du Conseil fédéral sur la persistance des différences de salaire entre les femmes et les hommes et sur les résultats mitigés des mesures proposées sur une base volontaire aux entreprises (notamment le projet intitulé le "Dialogue sur l'égalité des salaires"[1]).

Nous saluons la volonté du Conseil fédéral de procéder aux modifications prévues dans le projet afin de renforcer le principe constitutionnel d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le Conseil d'Etat vaudois tient pour essentiel l'égalité entre les femmes et les hommes, raison pour laquelle il a inscrit cette mesure dans son Programme de législature 2012-2017. Dans l'objectif d'être un employeur de référence, il a d'ailleurs procédé à un contrôle de l'égalité salariale sur l'ensemble des employé-e-s de l'administration cantonale vaudoise au cours de l'année 2014.

Il relève avec intérêts que les mesures envisagées par le projet sont perçues comme appropriées par la majorité des entreprises. Sur 1305 entreprises, deux tiers trouvent qu'il est pertinent de mettre en place des mesures étatiques en vue de l'égalité salariale selon des sondages effectués dans le cadre d'une Analyse d'impact de la

[1] Communiqué de presse du 30 juin 2014 : « Dialogue sur l'égalité des salaires 2009 – 2014 : l'organisme responsable fait le bilan », https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gleichstellung/lohngleichheitsdialog/2014-06-30/2014-06-30-mm-f.pdf

règlementation (AIR) réalisée par INFRAS sur mandat de l'Office fédéral de la justice. Ce qui est conforté, au niveau vaudois, par une enquête récente mandatée par le Centre Patronal à MIS Trend portant sur 660 entreprises romandes selon laquelle 75% des entreprises acceptent le projet du Conseil fédéral dont 25% d'entre elles le considèrent opportun. Le modèle d'analyse (Logib) est également bien accepté par la plupart des entreprises, en particulier pour sa simplicité.

Le Gouvernement vaudois note également que l'impact des contrôles prévu dans l'avant-projet est élevé puisque plus de 50% des entreprises ayant effectué une analyse de l'égalité salariale ont entrepris une action corrective, essentiellement une hausse de salaire pour les femmes. Il faut en conclure que l'obligation d'effectuer un contrôle aura un effet correcteur positif sur la problématique des discriminations salariales en Suisse.

## 2. Remarques portant sur des aspects particuliers de l'avant-projet

### 2.3 Contrôle de l'analyse des salaires – art. 13*c* AP-LEg

Les collectivités publiques ne sont pas soumise à l'obligation de contrôle externe de leur analyse (cf. art. 13*c* al. 1er : *« Les employeurs soumis au code des obligations font vérifier leur analyse des salaires par un organe de contrôle externe »*). Nous souhaitons que le rapport apporte des précisions sur cette disposition et en particulier sur la portée de la distinction qui y est faite entre les employeurs soumis au code des obligations et les autres.

Par ailleurs, afin d'assurer l'utilisation correcte d'une méthode reconnue, le périmètre du contrôle cité dans le rapport[2] doit être défini avec le plus de précision possible. Nous proposons donc les modifications suivantes :

Art. 13*c* al. 2
[2] L'organe de contrôle externe vérifie que l'analyse a été effectuée correctement. *Il vérifie notamment :*
*a. la période sur laquelle porte le contrôle,*
*b. l'utilisation d'une méthode reconnue et*
*c. la prise en compte de tous les travailleurs*
*[3] Dans ce but, les employeurs fournissent à l'organe chargé du contrôle tous les renseignements nécessaires à l'accomplissement de son obligation de contrôle et lui donnent un accès complet aux documents y afférents.*

### 2.4 Organes de contrôle externes – art. 13*d* AP-LEg

Il semble nécessaire d'introduire l'adaptation suivante :

Art. 13*d* al. 1
[1] Les employeurs peuvent charger du contrôle de l'analyse des salaires soit une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision soit un organisme d'autorégulation reconnu. La procédure selon l'art.13f est aussi possible. *Ils informent l'autorité compétente du mandat confié.*

La dernière adjonction vise à garantir que, en cas de non-respect de l'analyse des salaires dans le délai fixé en vertu de l'art. 13e[bis], l'obligation d'annonce puisse déployer ses effets.

[2] Rapport OJ, ch. 2.1.3.

L'exécution de l'activité de contrôle nécessite certaines connaissances expertes. Les exigences et mesures concrètes en matière d'assurance de qualité sont à régler dans le cadre de l'ordonnance. Il y a lieu de consulter le BFEG et l'autorité de surveillance sur ce point.

Art. 13*d* al. 2 (modifié)
[2] *Les organes de contrôle mandatés fournissent une preuve des connaissances professionnelles requises dans les domaines de la statistique et de l'égalité des salaires.*

2.5 Rapport de contrôle et Information des travailleurs – art. 13*e*[bis] et 13*g* AP-LEg

Nous souhaitons relever que l'obligation d'informer le personnel du résultat du contrôle, prévu par les articles cités en titre, est essentielle pour permettre aux entreprises de développer, in fine, des mesures correctives afin d'assurer une égalité salariale. En effet, l'évaluation de la LEg réalisée en 2006 par le Conseil fédéral a permis de constater qu'un grand nombre de personnes renoncent à entreprendre des actions individuelles par peur d'être licenciées ou exposées. Etant donné que l'entier du mécanisme de correction des discriminations repose sur les saisines individuelles des employé-e-s, la transparence des résultats de l'analyse est le seul moyen d'assurer que ces contrôles aient un impact significatif. La variante art. 13*e* [bis] LEg apparaît donc comme un minimum nécessaire à défaut de réelles sanctions envers les entreprises qui ne respecteraient pas leurs obligations légales.

Le rapport de contrôle doit aussi comporter des indications relatives au résultat de l'analyse des salaires afin que les travailleurs puissent y déceler une éventuelle discrimination salariale. De notre point de vue, cet élément doit également être inscrit dans la loi.

Art. 13*e* al.1
[1] L'organe de contrôle établit à l'intention des organes dirigeants de l'entreprise contrôlée un rapport sur la manière dont l'analyse a été effectuée *et sur son résultat.*

Enfin, le Conseil d'Etat estime nécessaire que la Confédération procède à une information adéquate et régulière au sujet du bilan global des contrôles, en distinguant les résultats selon le type d'employeurs.

2.6 Mesures incitatives et d'accompagnement

Afin d'encourager et d'assister les entreprises dans la démarche du contrôle, a fortiori du premier contrôle, le Conseil d'Etat souhaite que l'avant-projet propose des mesures d'accompagnement et d'encouragement, notamment sous forme financière.

2.7 Lois impactées

La loi fédérale sur les marchés publics (LMP, RS 172.056.1) devrait être complétée dans le sens d'une harmonisation et d'une simplification des processus liés aux contrôles effectués dans le cadre de l'attribution des marchés publics.

2.8 Mise en œuvre

Dans l'art. 17a al. 3 (nouveau), il importe de fixer un délai de mise en œuvre raisonnable de dix ans.

En vous remerciant d'avance de l'attention portée à la présente, nous vous prions de croire, Madame la Conseillère fédérale, à l'assurance de nos sentiments distingués.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LE PRESIDENT — LE CHANCELIER

Pierre-Yves Maillard — Vincent Grandjean

***Copies***

- OAE
- SG-DTE
- Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Conseil d'Etat
Staatsrat

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement
29. Feb. 2016
No.

2016.00701

BA Justiz
E - 1. März 2016
Act

~~Recommandé~~
Madame
Simonetta Sommaruga
Conseillère fédérale
Cheffe du Département fédéral de justice et police
Palais fédéral ouest
3003 Berne

Date 24 FEV. 2016

**Consultation : Projet de modification de la loi sur l'égalité (LEg)**

Madame la Conseillère fédérale,

Nous faisons suite à votre lettre du 18 novembre 2015 concernant la consultation citée en marge et formulons ci-après nos observations.

Nous saluons la décision du Conseil fédéral de prendre des mesures étatiques supplémentaires afin de faire respecter le principe constitutionnel de l'égalité salariale.

L'obligation faite aux employeurs d'effectuer, chaque quatre an, une analyse des salaires qu'ils versent est certes une mesure à même de déceler les éventuelles discriminations, mais représente également une nouvelle charge administrative pour les dites entreprises.

Nous relevons néanmoins que seront soumises à cette obligation uniquement les entreprises d'au moins 50 travailleurs, dont 10 femmes et 10 hommes au minimum. En aucun cas, il ne devrait y avoir une extension d'analyse, dans le futur, à toute entreprise..

Concernant le rapport de contrôle (art 13e), nous soutenons la variante 13e.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à nos remarques, nous vous prions d'agréer, Madame la Conseillère fédérale, l'expression de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

Le président
**Jacques Melly**

CANTON DU VALAIS CONSEIL D'ETAT

Le chancelier
**Philipp Spörri**

**Copie à :** Office fédéral de la justice, Unités Projets et méthodes législatifs, Bundesrain 20, 3003 Berne

Place de la Planta, CP 478, 1951 Sion
Tél. 027 606 21 00 · Fax 027 606 21 04

Kanton Zug

Regierungsrat

Regierungsrat, Postfach 156, 6301 Zug

**E-Mail**
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zug, 23. Februar 2016 hs

**Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) / Vernehmlassungsverfahren / Ihre Einladung zur Stellungnahme vom 18. November 2015**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 18. November 2015 haben Sie den Kanton Zug eingeladen, zur beabsichtigten Änderung des Gleichstellungsgesetzes Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussern uns gerne wie folgt:

**Antrag:**

Auf die vorgesehene Änderung des Gleichstellungsgesetzes sei zu verzichten.

**Begründung:**

Eine Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist wirtschaftsfeindlich und wird deshalb vom Kanton Zug abgelehnt. Ein solcher staatlicher Eingriff in den privatrechtlichen Arbeitsmarkt ist nicht angezeigt. Wie dem vor kurzem erschienenen Bericht «Gleichstellung» von avenir suisse zu entnehmen ist, sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf deren Rolle als Väter und Mütter (vermehrte Teilzeitbeschäftigung, geringere Präferenzen für technische Berufe und für Tätigkeiten, die grosse zeitliche und örtliche Flexibilität erfordern) und nicht auf das Geschlecht per se zurückzuführen. Um die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern zu verringern sind daher vielmehr die Stereotypisierungen in bestimmten Berufsbranchen abzubauen und die Kombination von Familie und Erwerbstätigkeit zu vereinfachen (vgl. «Fehldiagnosen bei Frauenlöhnen» im Tages-Anzeiger vom 19. September 2015).

Regierungsgebäude, Seestr. 2, 6300 Zug
Telefon 041 728 33 11, Fax 041 728 37 01
www.zg.ch

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug

Heinz Tännler
Landammann

Renée Spillmann Siegwart
stv. Landschreiberin

Kopie an:
Direktion des Innern

Kanton Zürich
Regierungsrat

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte
und -methodik
3003 Bern

BA Justiz
E 19. Feb. 2016
Act

17. Februar 2016 (RRB Nr. 132/2016)
**Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG); Vernehmlassung**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Mit Schreiben vom 18. November 2015 geben Sie uns Gelegenheit, zum Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen dafür und äussern uns wie folgt:

## 1. Einleitende Bemerkungen

Wir begrüssen die Förderung der Lohngleichheit für Frau und Mann für gleichwertige Arbeit. Die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Rechts- und Lebensbereichen ist ein langfristiges Legislaturziel des Regierungsrates 2015–2019, und die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bildet hierbei einen zentralen Gesichtspunkt.
Die Meinungen in den Stellungnahmen zur Vorlage gehen auseinander. Insbesondere wird die Aussagekraft der verwendeten Lohnanalysemodelle angezweifelt und der administrative Aufwand für die Unternehmen wird teilweise als zu hoch eingeschätzt. Hierauf wird nachfolgend näher eingegangen.
Wie aus der Studie der Universität St. Gallen zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann vom 28. September 2015 hervorgeht, gibt es gewisse Faktoren, die bislang bei der Lohnstrukturerhebung unberücksichtigt blieben und die möglicherweise den unerklärten bzw. auf Diskriminierung zurückzuführenden Teil des Lohnunterschiedes zwischen Frau und Mann kleiner machen könnten.
Wir gehen davon aus, dass ein Teil des erwähnten, unerklärten Lohnunterschiedes nach wie vor rein geschlechtsspezifisch begründet und damit diskriminierend ist, weshalb wir die Vorlage grundsätzlich befürworten. Es braucht staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Das Einfordern des verfassungsmässigen Individualrechts auf Lohngleichheit liegt zu einseitig in der Verantwortung der von Diskriminierung Betroffenen. Wir sehen in der Lohnanalyse ein Instrument, das zur stärkeren Stellung der Frau bei Lohnklagen verhelfen kann. Demnach könnte das Instrument bei Lohnklagen bei der Klärung der Be-

weislage angewendet werden. Es könnte daher von Interesse sein, das Instrument der Lohnanalyse dahingehend zu verwenden, als dass die Arbeitgebenden damit einerseits nachweisen, dass sie die Erhebung vorgenommen haben, und anderseits auch bereits die Datengrundlage für die Prüfung der Lohndiskriminierung darstellen. Die Beweiserbringung könnte somit in Lohnklagefällen für die Klagenden entschärft werden.
Gleichzeitig sind wir der Ansicht, dass die Gleichstellung von Frau und Mann auch auf anderen Ebenen gefördert werden sollte. Ebenfalls möchten wir betonen, dass die Verkleinerung der Lohnunterschiede von Frau und Mann in den letzten Jahren durchaus anerkannt und als erfolgreich angesehen wird.

## 2. Zur Vorlage im Einzelnen

### *2.1 Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse (Art. 13a E-GIG)*

Ausdrücklich befürworten wir, dass mit der vorgeschlagenen Änderung die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber selber für die Beseitigung festgestellter Lohndiskriminierungen verantwortlich bleiben. Die Durchführung einer Lohnanalyse alle vier Jahre erachten wir als zumutbar.
Allerdings sind wir der Ansicht, dass dies erst für Unternehmen mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden gelten soll. Für kleinere Unternehmen wäre der Aufwand, angesichts des heutigen wirtschaftlich schwierigen Umfelds, unverhältnismässig gross. Ausserdem ist bei kleineren Unternehmen aus datenschutzrechtlichen Gründen zu befürchten, dass Rückschlüsse auf einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezogen werden könnten.

### *2.2 Methode der Lohnanalyse (Art. 13b E-GIG)*

Die Methoden der Lohnanalyse sind umstritten. Wir schliessen uns der Meinung in der Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann vom 28. September 2015 an, wonach weiter geprüft werden soll, inwieweit die Faktoren Arbeitszeitmodelle und physische/psychische Belastungen beim Modell des Bundes einbezogen werden sollten. An der vorgeschlagenen Gesetzesänderung ändert dies jedoch nichts. Das Logib stellt derzeit eine verlässliche und anwenderfreundliche Grundlage für die Analyse dar. Wir begrüssen es gleichzeitig, wenn an der Verbesserung des Logib oder der Weiterentwicklung anderer Analysemodellen gearbeitet wird.

### *2.3 Kontrolle der Lohnanalyse (Art. 13c E-GIG)*

Um die korrekte Anwendung einer anerkannten Methode zu gewährleisten, muss der im Bericht genannte Umfang der Kontrolle bereits im Gesetz möglichst genau umschrieben werden. Zudem soll auch die Auskunftspflicht der Arbeitgebenden gegenüber der Kontrollstelle im Gesetz verankert sein. Wir schlagen daher folgenden Gesetzestext vor:

*Art. 13c Abs. 2 E-GIG*

[2] Diese überprüft, ob die Lohnanalyse korrekt durchgeführt wurde. *Dazu gehören insbesondere:*

*a. der Zeitraum der Kontrolle,*
*b. die Anwendung einer anerkannten Methode und*
*c. die Erfassung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.*

[3] *Zu diesem Zweck erteilen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der beauftragten Kontrollstelle alle für die Erfüllung der Kontrollpflicht erforderlichen Auskünfte und die vollständige Einsicht in entsprechende Unterlagen.*

### *2.4 Kontrollbericht (Art. 13e E-GlG)*

Der Kontrollbericht muss auch Angaben zum Ergebnis der Lohnanalyse umfassen, um die Mitarbeitenden auf eine Lohndiskriminierung hinweisen zu können. Da zur Durchsetzung der Lohngleichheit nach wie vor auf die Individual- oder gegebenenfalls Verbandsklage verwiesen wird, ist diese Information zwingend notwendig, um einen möglichen Handlungsbedarf ableiten zu können. Dies sollte bereits im Gesetz verankert werden. Wir schlagen daher folgenden Wortlaut vor:

*Art. 13e Abs. 1 E-GlG*

[1] Die Kontrollstellen erstellen einen Bericht über die Durchführung *und das Ergebnis* der Lohnanalyse zuhanden der Führung des kontrollierten Unternehmens.

### *2.5 Externe Kontrollstellen (Art. 13d und 13f E-GlG)*

Eine Ausweitung der Kontrollkompetenz auf anerkannte Selbstregulierungsorganisationen würde gemäss RFA einen erheblichen administrativen Zulassungsaufwand mit sich ziehen. Zudem entstünden dadurch unnötige Verzögerungen in der Umsetzung. Der Einbezug von Organisationen gemäss Art. 13f E-GlG, namentlich von betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen, erscheint unter dem Gesichtspunkt der erforderlichen Unabhängigkeit nicht angemessen. Dies gilt umso mehr, als dieselbe Organisation sowohl für die Durchführung der Lohnanalyse als auch zu deren Kontrolle beigezogen werden könnte. Es ist deshalb eine Beschränkung auf zugelassene Revisionsunternehmen vorzusehen. Art. 13d Abs. 2 und Art. 13f E-GlG sind demnach wegzulassen. Wir schlagen folgende Änderung von Art. 13d Abs. 1 E-GlG vor:

*Art. 13d Abs. 1 E-GlG*

[1] Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ~~können wahlweise~~ *beauftragen* ein Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005 ~~oder anerkannte Selbstregulierungsorganisationen~~ mit der Kontrolle der Lohnanalyse ~~beauftragen. Möglich ist auch das Verfahren nach Artikel 13f~~.

Für die Erfüllung der Kontrolltätigkeit bedarf es besonderer Fachkenntnisse. Die konkreten Anforderungen und Massnahmen zur regelmässigen Qualitätssicherung lassen sich in der Verordnung regeln. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann des Bundes (EBG) und die Revisionsaufsichtsbehörde sollten diesbezüglich angehört werden. Wir schlagen in diesem Zusammenhang einen neuen Abs. 2 von Art. 13d E-GlG vor:

*Art. 13d Abs. 2 E-GlG*

*[2] Die beauftragten Kontrollstellen erbringen einen Nachweis über die erforderlichen Fachkenntnisse.*

### *2.6 Variante: Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13e$^{bis}$ E-GlG)*

Im Zusammenhang mit einem Belohnungssystem begrüssen wir die Meldung an die zuständige Behörde (Art. 13e$^{bis}$ Abs. 1 E-GlG). Dies müsste aber unseres Erachtens auch dann geschehen, wenn ein Unternehmen die Analyse nicht korrekt durchgeführt hat oder wenn tatsächlich Lohndiskriminierungen festgestellt wurden.

Auf eine Veröffentlichung in einer Liste bei Pflichtverletzungen ist unseres Erachtens zu verzichten. Es ist zu befürchten, dass die Veröffentlichung der Unternehmen, welche die Lohnanalyse nicht korrekt durchgeführt haben, keine grosse Wirkung entfalten wird. Wir sind der Ansicht, dass es bessere Methoden gibt, um die Unternehmen zu ihrer Pflicht anzuhalten. Ausserdem ist die in der Variante vorgeschlagene schwarze Liste unverhältnismässig. Sie führt im Ergebnis zu einem rechtsstaatlich fragwürdigen «an den Pranger stellen». Eine Veröffentlichung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen heikel, da keine genügenden öffentlichen Interessen erkennbar sind (vgl. Art. 36 Abs. 2 Bundesverfassung).
Zusammenarbeit und Einvernehmen führen allgemein besser zum Ziel als Kontrolle und Zwang. Wir schlagen daher vor, dass keine nachteiligen Massnahmen ergriffen, sondern Auszeichnungen vergeben werden. Unternehmen, welche die Analyse durchgeführt und ihre Mitarbeitenden informiert haben, sollen sich bis zum nächsten Analysetermin mit einer Auszeichnung (einem sogenannten Label) kennzeichnen dürfen. Dies ist gut für ihren Ruf und stärkt ihre Position auf dem Arbeitsmarkt. Die Auszeichnung soll durch die zuständige Behörde nach Vorliegen der Bestätigung durch die Kontrollstelle übergeben werden.

*Art. 13h E-GIG (neu):*

*Unternehmen, welche die Analyse durchgeführt und ihre Mitarbeitenden informiert haben, erhalten von der zuständigen Behörde die Erlaubnis, sich bis zur nächsten fälligen Analyse mit einem von der zuständigen Behörde vergebenen Label zu kennzeichnen.*

Aus dem erläuternden Bericht geht nicht klar hervor, dass das EBG die zuständige Behörde sein soll. Wir erachten dies jedoch als angezeigt. Dies sollte in Art. 16 GIG oder zumindest auf Verordnungsebene ausdrücklich festgehalten werden.

### *2.7 Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 13g E-GIG)*

Öffentlich-rechtliche Arbeitgebende unterstehen gemäss Entwurf bloss der Analyse-, aber nicht der Kontrollpflicht. Das Ergebnis der Lohnanalyse muss aber zumindest den Mitarbeitenden bekannt gemacht werden, um Ansprüche durchsetzen zu können. Dies sollte neu festgesetzt werden:

*Art. 13g Abs. 2 E-GIG (neu)*

*[2] Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem öffentlichen Recht unterstehen, informieren ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach der Durchführung der Lohnanalyse über deren Ergebnis.*

### *2.8 Übergangsbestimmung (Art. 17a E-GIG)*

Eine Umsetzungsfrist von sechs Jahren wäre angemessen.

## 3. Lohnfestsetzung in der kantonalen Verwaltung

Soweit die kantonale Verwaltung betroffen ist, ist zu bemerken, dass im Kanton Zürich bereits heute mit der Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) ein System der geschlechtsneutralen Lohnfestsetzung besteht. Die allgemeinen Voraussetzungen und Anforderungen je Funktion werden geschlechtsneutral erhoben und die Einreihung wird nach einem Punktesystem festgelegt. Ausserdem gibt es eine Fachstelle für Lohn des Personalamtes. Aus diesem Grund hat der Regierungsrat 2007 die Einführung eines Lohngleichheitstests in der kantonalen Verwaltung abgelehnt (vgl. Stellungnahme des Regierungsrates zum Postulat KR-Nr. 367/2006 betreffend Einführung des Lohngleichheitstests in der kantonalen Verwaltung).

Wir beantragen daher, dass Ausnahmen von der Pflicht zur Lohnanalyse möglich sind, wenn auf andere Weise sichergestellt ist, dass die Lohngleichheit für Frau und Mann bestmöglich verwirklicht ist. Dies ist der Fall, wenn es – wie in der kantonalen Verwaltung – ein systematisches und funktionsanalytisches System für die Lohnfestsetzung gibt.

Genehmigen Sie, sehr geehrte Frau Bundesrätin,
die Versicherung unserer ausgezeichneten Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates
Der Präsident:

Der Staatsschreiber: