

[jonas.amstutz@bj.admin.ch](mailto:jonas.amstutz@bj.admin.ch)

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

Zürich, 16. Februar 2016

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

Sehr geehrter Herr Amstutz  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die Vorlage und den erläuternden Bericht zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 18. November 2015 und erlauben uns, zum Entwurf und Bericht wie folgt Stellung zu nehmen.

Die Versicherungswirtschaft setzt sich klar für die Gleichstellung von Mann und Frau ein und hat in den letzten Jahren verschiedene Initiativen ergriffen, um die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten/optimieren. Wir begrüssen, dass der Bund verschiedene Massnahmen lanciert und entsprechend zur Sensibilisierung beigetragen hat. Es ist Aufgabe und auch Pflicht jedes Arbeitgebers sich entsprechend zu verhalten. Weitere staatliche Interventionen sind unseres Erachtens nicht zielführend und vor allem nicht nachhaltig.

Eine gesetzlich geregelte Lohnanalyse mit Kontrollorganen bedeutet

- eine unverhältnismässige Einschränkung der unternehmerischen Freiheit aber auch der Selbstverantwortung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und damit
- einen schwerwiegenden Eingriff in den traditionell vergleichsweise flexiblen Arbeitsmarkt und ein liberales Arbeitsrecht in der Schweiz
- zusätzliche administrative Auflagen für alle Unternehmen
- zusätzliche Kosten für die Wirtschaft durch die Kontrolle der Lohnanalysen, die sich kaum in die direkte Wertschöpfung des Unternehmens umsetzen lassen

Die Reallöhne der Frauen sind seit 1982 massiv stärker gestiegen als diejenigen der Männer, was unter anderem auch auf eine Angleichung der Löhne zurückzuführen ist. Das Prinzip «gleicher

«Lohn für gleichwertige Arbeit» wird von einer grossen Mehrheit der Unternehmen in der Schweiz sehr ernst genommen und ist bereits weitestgehend umgesetzt. Zudem kann sich ein Arbeitgeber im Kampf um die besten Talente eine Lohndiskriminierung heute gar nicht mehr leisten.

**Fazit: Der SVV lehnt diese Revision und damit einen staatlichen Eingriff in die Lohnstrukturen der Unternehmen ab. Letztere sind sich der Erwartungshaltung der Gesellschaft in dieser Frage bewusst und haben in den letzten Jahren allfällig vorhandene nicht erklärbare Lohnunterschiede bereits weitestgehend korrigiert.**

## 1 Fortschrittliche Arbeitsbedingungen, ohne staatliche Regulierung

Der Schweizerische Versicherungsverband SVV ist der Branchenverband der Schweizer Privatassekuranz. Die Versicherungsbranche ist eine wichtige Stütze des Finanzplatzes Schweiz und der ganzen schweizerischen Volkswirtschaft mit rund 50'000 Mitarbeitenden und einem Anteil von 4.1 % der Bruttowertschöpfung in der Schweiz<sup>1</sup>. Unsere Branche war in den vergangenen Jahren der Wirtschafts- und Wachstumsmotor innerhalb des Finanzsektors der Schweiz. Letzterer hat nach dem Handel (Gross- und Detailhandel), der chemisch pharmazeutischen Industrie und dem öffentlichen Sektor viertgrössten Beitrag ans Wirtschaftswachstum der Schweizer Volkswirtschaft geliefert<sup>2</sup>. Während der Finanzkrise hat sich die Versicherungsbranche als stabilisierender Faktor für unsere Wirtschaft bewiesen.

Die Versicherungsbranche gilt als bevorzugter Arbeitgeber mit überdurchschnittlich hohen Löhnen (zweithöchster Nominal- und Reallohnindex aller Branchen in 2014 beim gleichzeitig vierthöchsten Bruttolohn aller Branchen<sup>3</sup>). Auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen sind als äusserst fortschrittlich anerkannt. Lohnverhandlungen werden in unserer Branche direkt zwischen dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber geführt, was sich ausserordentlich bewährt. Der überdurchschnittlich hohe Bildungsgrad der Angestellten in der Versicherungsbranche gewährleistet, dass die Arbeitnehmenden ihre Interessen selbst abschätzen und wahrnehmen können.

Diese Errungenschaften sind nicht auf Druck durch Gesetze und Regulierungen entstanden, sondern im direkten Dialog zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber, basierend auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt. Der Sozialpartner ist beratende und begleitende Instanz für beide Parteien und nicht direkter Verhandlungspartner.

---

<sup>1</sup> Quelle: BAKBASEL, BIP 2014

<sup>2</sup> Quelle: BAKBASEL, Wachstumsbeiträge BIP 1995 - 2014

<sup>3</sup> Quelle: Lohnstatistiken BFS

## **2 Die Chancen- und Lohngleichheit ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur in der Versicherungsbranche**

Gleiche Rechte für Mann und Frau, Chancengleichheit und die Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Staats- oder Religionszugehörigkeit oder anderer diskriminierender Merkmale und Umstände sind in der Branche schon seit Jahrzehnten thematisiert. Sie sind seit über 20 Jahren integrierter Bestandteil der Vereinbarungen über die Anstellungsbedingungen in der Versicherungsindustrie.

Seit 1995 werden in der Privatassekuranz regelmässig Lohnanalysen durch externe Spezialisten durchgeführt. Damit können die Unternehmen Probleme in ihren Entlohnungssystemen und –strukturen aufdecken und beheben. Ebenso haben fast alle grossen und mittleren Mitgliedgesellschaften des SVV in den letzten Jahren die Lohngleichheit von Mann und Frau durch international verbreitete und bewiesene Lohnanalysen überprüft, dies aus eigenem Antrieb. Es konnten dabei keine systematischen Lohndiskriminierungen aufgrund des Geschlechts festgestellt werden. Dass auch das Versicherungsunternehmen, welches am Lohngleichheitsdialog teilnahm, keine Lohnungleichheiten feststellte, darf als Bestätigung dieser Tatsache und somit repräsentativ für die Branche gewertet werden.

In der Vergangenheit wurden immer wieder gerade Versicherungsunternehmen für ihre fortschrittlichen Arbeitskulturen und –bedingungen ausgezeichnet. Es ist paradox, wenn der Staat zunehmend durch Vorschriften in diese erfolgreiche Entwicklung eingreift. In der Regel führen staatliche Eingriffe im Arbeitsrechtbereich zu vorsichtigerem Handeln der Unternehmen und behindern deren Experimentierfreudigkeit.

## **3 Logib für die Lohnanalyse in der Versicherungsbranche nicht geeignet**

Das Lohnanalysetool Logib hat sich als ungeeignet erwiesen für die Unternehmens- und Arbeitnehmendenstrukturen in den Versicherungsunternehmen:

- Die sehr grosse Zahl kleiner Teams mit vielen Spezialisten aus allen Fachgebieten erschwert die Vergleichbarkeit der Mitarbeitenden. Die spezifischen Strukturen und Stellenbeschriebe lassen sich in Logib nicht abbilden.
- Die Kodierung und Bereitstellung der Daten ist zu zeitintensiv.
- Die Merkmale für die Zuteilung der Mitarbeitenden in verschiedene Kategorien genügen nicht.
- Die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen aus Logib ist daher sehr schwierig.

Das vorgegebene Lohnanalysesystem war einer der Hauptgründe, weshalb sich die zuletzt vom Bundesrat angeschriebenen Unternehmen der Versicherungsbranche nicht bereit erklärten, am Lohngleichheitsdialog teilzunehmen.

Die oben erwähnten Lohnanalysen in der Versicherungsbranche in den vergangenen Jahren erfolgten somit mit anderen Analysemethoden externer, international tätiger Anbieter, z.B. auch Logib-D oder HAY.

Nach Aussagen eines europaweit in Fragen der Entlohnung - besonders im Dienstleistungsbe- reich – führenden Beratungsunternehmens hinken das staatliche Statistik- und Erhebungswesen in der Schweiz sowie deren Gleichstellungsmerkmale und die Beurteilung von Pay Gaps der Ent- wicklung in den führenden Wirtschaftsnationen Europas um mehrere Jahre hinterher. Die Metho- den der Schweiz sind überholt. Selbst das im Erläuterungsbericht gelobte Logib-D als Weiterent- wicklung von Logib-CH wird inzwischen in Deutschland und in der EU bereits durch verbesserte Versionen ersetzt oder durch andere Systeme verdrängt (z.B. equal pay, eg-check).

#### **4 Kein Marktversagen**

Im Erläuternden Bericht zum Entwurf zur Vorlage kommt verschiedentlich zum Ausdruck, dass die Diskussion zu diesem Thema sehr stark auf vorgefassten, unverrückbaren Positionen und Mei- nungen beruht.

Als Fakten dienen fast ausschliesslich die Zahlen der LSE 2012. Die Entwicklung der Löhne von Männern und Frauen seit 1982 wird nicht einbezogen. Gemäss avenir suisse sind die Reallöhne der Frauen seit 1982 (auf Vollzeitbasis) um fast 50 % gestiegen, diejenigen der Männer nur um 30 %.<sup>4</sup>

Zwar gibt der erläuternde Bericht Zahlen bekannt zur Anzahl der Fälle, die eingeklagt wurden<sup>5</sup>. In ihrer Beurteilung unterlassen es die Autoren und Autorinnen aber,

- Angaben zu machen, wie viele Klagen von den Gerichten als berechtigt anerkannt wurden, oder
- die Steigerung der klar messbaren und ausgewiesenen Anzahl Klagen um Faktor 10 über- haupt angemessen zu würdigen, sondern relativieren sie sofort mit der nicht quantifizier- ten Behauptung über eine hohe Dunkelziffer – selbstverständlich nicht verifiziert.

---

<sup>4</sup> Avenir Suisse «gleichstellung» Nov. 2015, S. 9f

<sup>5</sup> Erläuternder Bericht BJ S. 4, Ziff 1.1.2

Es ist im Übrigen äusserst befremdend, eine Studie zur Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) auch die Frage der Notwendigkeit für staatliches Handeln beurteilt und nicht nur die Folgen der Regulierung gemäss Vorlage. Dabei werfen die Autoren und Autorinnen dem Markt Versagen<sup>6</sup> vor. Dies entspricht nicht der Ausgangslage und dem Ziel der RFA<sup>7</sup>. Diese verallgemeinerte Aussage wirkt tendenziös und provozierend und wurde an weiteren Stellen des erläuternden Berichts übernommen. Die Unternehmen der Versicherungsbranche wehren sich gegen diesen Vorwurf, aus den in den vorhergehenden Kapiteln beschriebenen Gründen. Es erstaunt sehr, wie die RFA Studie die Aussagen der Wirtschaft im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs zur praktizierten Lohngleichheit in den Unternehmen offenbar ignoriert. «Zum Teil wird die Lohngleichheit bereits seit vielen Jahren umgesetzt, teilweise bereits vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes (1996) und zum Teil auch in den grösseren Kontext einer eigenen Gleichstellungspolitik gestellt. Ungleichheit will man explizit nicht und man bekennt sich ausdrücklich zum Verfassungsartikel und zum Gleichstellungsgesetz.»<sup>8</sup>

Der RFA ist gleichwertig die Studie «gleichstellung» von Avenir Suisse gegenüber zu stellen! Sie deckt die Probleme und die richtigen Fragestellungen in diesem Kontext auf und liefert Fakten, ohne dabei die eine oder andere Seite zu beurteilen resp. verurteilen.

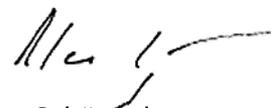
Der Schweizerische Versicherungsverband ist der festen Überzeugung, dass ein staatlicher Eingriff in die Lohnbildung in der Schweiz falsch ist und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schweiz weiter schwächt. Er dürfte sich kontraproduktiv für Arbeitnehmende und Arbeitgeber auswirken und belastet gerade in der heutigen Zeit auch die Wirtschaft mit weiteren unnötigen administrativen Auflagen und Kosten. Damit gefährdet die Vorlage wohl sogar Arbeitsplätze in der Schweiz.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Versicherungsverband SVV



Lucius Dürr  
Direktor



Alex Schönenberger  
Leiter Wirtschaft und Arbeitgeberfragen

---

<sup>6</sup> Erläuternder Bericht BJ S. 9, Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Autorinnen und Autoren der RFA

<sup>7</sup> Erläuternder Bericht BJ S. 6 Ziff. 1.1.5.1

<sup>8</sup> Der Lohngleichheitsdialog «Schlussevaluation», T. von Witzleben, S. 37, Ziff. 6.1