

**Per E-Mail**

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

Bundesamt für Justiz  
Jonas Amstutz  
Rechtsetzungsprojekte und -methodik  
Bundesrain 20  
3003 Bern

Bern, 3. März 2016

## **Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG): Vernehmlassungsantwort sivg**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin  
Sehr geehrter Herr Amstutz  
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Schweizerische Institut für Verwaltungsräte sivg (Institut suisse des administrateurs isade) vertritt schweizweit die Interessen von Verwaltungsräten. Es verfolgt gemäss seinen Statuten namentlich folgende Ziele: Förderung der Berufsethik, Unterstützung der professionellen Ausübung von Verwaltungsratsmitgliedern, Förderung der Corporate Governance sowie die Interessenvertretung von Verwaltungsräten gegenüber Behörden und Politik und die Verhinderung regulatorischer Missbräuche. Das sivg ist ein Verein im Sinne der Artikel 60 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches und wurde am 2. Juli 2007 mit Sitz in Bern gegründet. Es führt in Paudex bei Lausanne ein secrétariat romand.

**Das sivg lehnt die Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vollumfänglich ab.**

### **Begründung**

Die Gleichstellung von Frau und Mann und insbesondere die Nichtdiskriminierung im Arbeitsmarkt ist für das Schweizerische Institut für Verwaltungsräte sivg eine Selbstverständlichkeit und ein Anliegen, das es bedingungslos unterstützt. Allerdings schafft die vorgeschlagene GIG-Änderung für die Unternehmen lediglich eine weitere administrative Pflicht ohne entsprechenden Nutzen.

Wie hoch der „nicht objektiv erklärbare“ Lohnunterschied effektiv ist, bleibe dahingestellt. Immerhin lässt sich festhalten, dass der Wert, den die Lohnstrukturerhebung ausweist (ca. 8-

9%), mehr als doppelt so hoch wie der aus verschiedenen repräsentative Studien (ca. 2-3%). Die Lohnstrukturerhebung ist relativ grob gerastert, schlägt alle Unternehmen über den gleichen Leisten und dient vor allem nicht der Analyse von Geschlechterdifferenzen, während die Studien, die zu diesem Zweck durchgeführt wurden, genau darauf ausgerichtet waren. Die ausgewiesene Höhe des objektiv nicht erklärbaren Lohnunterschieds darf also zumindest in Frage gestellt werden. Unabhängig davon ist es falsch, den nicht objektiv erklärbaren Unterschied mit Lohndiskriminierung gleichzusetzen. Der Bund selber hat bisher anerkannt, dass dieser Lohnunterschied nicht zwingend diskriminierend ist, sondern weitgehend mit in der Lohnstrukturerhebung nicht berücksichtigten Faktoren wie Führungserfahrung, Weiterbildung, Sprachkenntnisse, Karriereunterbrüche, Beschäftigungsgrad etc.

Auf dieser unsicheren Basis von Vermutungen ein bürokratisches Instrument mit Lohnkontrolle, Überprüfung der Lohnkontrolle und Meldestelle einzuführen, ist zumindest unverhältnismässig.

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme

Freundliche Grüsse



Stefanie Meier-Gubser  
Geschäftsführerin sivg