

4. Gesetz über die Durchführung von Analysen betreffend Lohngleichheit von Frauen und Männern

Motion Michèle Dünki-Bättig (SP, Glattfelden), Silvia Rigoni (Grüne, Zürich), Andrea Gisler (GLP, Gossau), Melanie Berner (AL, Zürich) vom 6. März 2023
KR-Nr. 82/2023, RRB-Nr. 688/31. Mai 2023 (Stellungnahme)

Ratsvizepräsident Jürg Sulser: Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, die Motion nicht zu überweisen.

Michèle Dünki-Bättig (SP, Glattfelden): In unserer Motion geht es um etwas ganz Grundlegendes, um etwas Selbstverständliches, es ist ein ursozialpolitisches Anliegen, nämlich: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Ein Grundsatz, der schon über 40 Jahre so in unserer Bundesverfassung steht. Papier ist geduldig. Durch die durchgeführten Lohngleichheitsanalysen ist ausgewiesen, dass es immer noch Lohnungleichheit gibt. Das Bundesamt für Statistik veröffentlicht regelmässig Zahlen zum Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen und weist aus, dass es immer noch einen unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern gibt. Diese Unterschiede sind nicht mit objektiven Faktoren erklärbar, sie sind potenziell diskriminierend.

Bei den vergangenen Abstimmungskämpfen über unsere Altersvorsorge haben wir viel über Altersarmut gesprochen und dabei aufgezeigt, dass Altersarmut vor allem ein weibliches Gesicht hat. Frauen verdienen weniger. Sie leisten mehr unbezahlte Care-Arbeit und stehen deshalb dann im Alter schlechter da und sind von Armut bedroht. Auch deshalb ist die kompromisslose Umsetzung des Grundsatzes «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» wichtig, und es ist folgerichtig, dass wir die Überprüfung dieses Grundsatzes fordern.

Der Regierungsrat schreibt in seiner Antwort, dass der Aufwand für das Durchführen der Lohnanalyse, verglichen mit dem feststellbaren Lohnunterschied, zu hoch sei, und er bezieht sich auf die Zahlen, die die Kantonsverwaltung betreffen. Er klammert dabei – vielleicht bewusst – einen wichtigen Aspekt unserer Motion aus: Wir fordern, dass nicht nur Einheiten der Kantonsverwaltung zwischen 50 und 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen, sondern auch die privatrechtlichen Unternehmen. In der Schweiz gibt es rund 610'000 Unternehmen, davon haben 605'000 Unternehmen weniger als 100 Angestellte. Somit muss weniger als 1 Prozent der Unternehmen die Lohnanalysen durchführen. Dies führt dazu, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in der Schweiz nicht mit der Lohnanalyse in Kontakt kommt und die Frage der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern nicht zum Thema wird, sofern das Unternehmen nicht selbst aktiv wird oder die Frage im Rahmen ihrer Sozialpartnerschaft thematisiert. Die knapp 1 Prozent der Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten beschäftigen 44 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Dadurch müssen die Löhne von weniger als der Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf unerklärbare Lohndifferenzen zwischen den

Geschlechtern geprüft werden. Und wenn jetzt die bürgerliche Ratsseite dann vielleicht später ruft, dass die Lohnungleichheit erreicht sei, dann lassen Sie mich kurz erklären: Aktuell werden Lohnanalysen meistens mit dem Tool LOGIB durchgeführt. Dieses weist eine Toleranzschwelle von 5 Prozent aus. Wie es zu dieser Toleranzschwelle kam, kann man nicht mehr gut rekonstruieren, das Tool LOGIB kommt nämlich eigentlich aus dem Beschaffungswesen und ist über 20 Jahre alt. Eine Untersuchung für das Gleichstellungsbüro des Kantons Waadt kommt zum Schluss, dass bei der Anwendung der 5-Prozent-Toleranzschwelle 80 Prozent der Unternehmen keine Lohndifferenz ausweisen. Wird hingegen eine Null-Prozent-Toleranzschwelle definiert, so wird bei über 50 Prozent der Unternehmen eine unerklärliche Lohndifferenz festgestellt und so wird Handlungsbedarf offengelegt.

Was ich damit sagen will: Das Thema ist weiterhin aktuell und es betrifft uns alle. Der Kanton Zürich hat hier und heute die Möglichkeit, mit gutem Beispiel voranzugehen und ein Zeichen zu setzen. Wir wollen eine gleichberechtigte Gesellschaft, wir wollen eine faire Gesellschaft und wir gehen voran. Wir haben null Toleranz für Lohnungleichheit. Besten Dank, wenn Sie die Motion unterstützen.

Ueli Bamert (SVP, Zürich): Zunächst: Niemand will eine Gesellschaft, in der Menschen wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder sonstiger Merkmale, die sich nicht ändern lassen, diskriminiert werden; da sind wir uns hoffentlich alle einig in diesem Saal. Wir wollen aber auch keinen Staat, der der Wirtschaft immer mehr Vorgaben macht, insbesondere dann nicht, wenn diese Vorgaben nichts bringen und sinnlos sind.

Sie schreiben in Ihrer Motion und Sie haben es vorhin auch gesagt, es gebe immer noch Differenzen beim Lohn, die mit objektiven Faktoren nicht erklärt werden können. Ich glaube, das Wort «objektiv» ist hier sehr wichtig. Es gibt offenbar wirklich diese statistisch nachweisbaren Lohnunterschiede. Ich bin aber überzeugt, dass diese Unterschiede sich sehr wohl durch Softfaktoren erklären lassen: unterschiedliche Biografien, unterschiedliche Ansprüche, unterschiedliche Zukunftsperspektiven der Arbeitnehmenden und, und, und. Und dann sagen Sie auch, das sei potenziell diskriminierend. Sie folgern aus der Statistik, dass es eine Diskriminierung sei, und da sind wir uns tatsächlich nicht einig. Wir sind überzeugt, dass hier keine Diskriminierung vorliegt. Sie können es ja auch nicht belegen, das müssen Sie schon sagen. Ich höre von Ihnen immer nur abstrakte Statistiken, Interpretationen, Vorwürfe, aber ich höre eigentlich kaum je konkrete Fälle. Ich meine, wenn wirklich einmal ein konkreter Fall auftaucht, wo eine Frau nachweisen kann, dass sie für die exakt gleiche Arbeit bei exakt gleicher Ausbildung wirklich weniger verdient als ihr männlicher Kollege, dann ist das verwerflich und dann gehört das auch sanktioniert. Und dann soll man das auch verfolgen, das ist ganz klar, aber ich habe einfach noch fast nie von so einem Fall gehört. Wir halten es für eine absurde Vorstellung, dass es in unserem Land irgendeine grosse Verschwörung gegen die Frauen in der Arbeitswelt gibt und dass sich die Wirtschaft in ihrer Gesamtheit irgendwie darauf geeinigt hat, Frauen systematisch zu wenig Lohn zu bezahlen, zumal – und das ist jetzt eine Klammerbemerkung – die

HR-Branche (*Human Resources*) ja eine ziemlich frauenlastige Branche ist, auch das muss einmal gesagt sein.

Und wo soll sie denn überhaupt stattfinden, diese Lohndiskriminierung? Grosskonzerne können sich das heutzutage überhaupt nicht mehr leisten. Die Verwaltung, die tut es ohnehin nicht, das hat der Regierungsratsbericht ja ergeben. In den KMU ist man auf jede Fachkraft angewiesen und da sprechen die Mitarbeitenden auch miteinander. Da ist es auch kaum möglich, dass Leute diskriminiert werden. Und überall dort – und das ist auch wichtig –, überall dort, wo es einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gibt – das wird ja auch immer mehr –, ist es ohnehin nicht möglich zu diskriminieren, was die Löhne angeht. Und jetzt werde ich kurz ein bisschen anekdotisch, apropos GAV: Ich bin ja Präsident beziehungsweise abwechselnd von Jahr zu Jahr Präsident einer Paritätischen Kommission, nämlich derjenigen der Tankstellenshops. Diesen GAV gibt es seit sechs Jahren. Wir haben hunderte von Prüfberichten durchgesehen, hunderte von in Unternehmen durchgeführten Kontrollen. In jedem Prüfbericht gibt es irgendeinen kleinen Fehler drin, einen falschen Arbeitsvertrag oder so. Aber was wir in den ganzen sechs Jahren noch nicht ein einziges Mal gefunden haben, war ein Verstoss gegen die Lohngleichheit. Es ist noch nie vorgekommen, in keinem einzigen kontrollierten Bericht, dass eine Frau weniger verdient hätte als ein Mann. Ich denke, das ist zwar nur eine Branche, aber es ist doch ein ziemlich deutlicher Beleg.

Ich komme zur eigentlichen Forderung zurück: Für die SVP geht ja bereits die nationale Regelung zu weit, wonach bei 100 Mitarbeitenden eine Lohnanalyse durchgeführt werden muss. Und eine willkürliche Halbierung dieser Vorgabe auf 50 Mitarbeiter, das wäre für uns sowieso inakzeptabel. Aber wir führen ohnehin eine unnötige Diskussion, denn gemäss Regierungsrat liegt die Gesetzgebung im Bereich des Schutzes der Arbeitnehmenden in der Kompetenz des Bundes. Eine kantonale Lösung, die über die gesamtschweizerische Regelung hinausgehen würde, wäre daher nicht nur gesetzlich gar nicht möglich, sie wäre auch in höchstem Masse systemfremd. Sagen Sie bitte Nein, vielen Dank.

Andrea Gisler (GLP, Gossau): In diesem Jahr war der Equal Pay Day am 17. Februar. Das bedeutet rechnerisch, dass die Frauen bis zum 17. Februar gratis gearbeitet haben. Männer haben demgegenüber schon ab dem 1. Januar Lohn erhalten. Das ist ungerecht und es verstösst gegen die Bundesverfassung. Die Lohngleichheit ist seit 1981, also seit 43 Jahren, in der Bundesverfassung verankert, aber noch immer nicht umgesetzt. Gemäss Bundesamt für Statistik lag das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern im Jahr 2022 in der Gesamtwirtschaft bei 9,5 Prozent. Je höher die Hierarchiestufe der Stelle, desto grösser ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied. Ein Teil dieser Differenz lässt sich durch objektive Faktoren erklären. Es bleibt aber ein Unterschied von mehreren Prozentpunkten, der nicht erklärbar ist und mutmasslich eine Lohndiskriminierung darstellt. Und ich wundere mich jetzt schon etwas, dass Herr Bamert noch nie konkret auf solche Fälle von Lohnungleichheit gestossen ist. Ich bin in einem anderen beruflichen Feld tätig, aber ich habe zwei ganz krasse, klare Fälle von Lohnungleichheit erlebt, die medial sehr interessant wären und sehr grosse Furore

machen würden. Leider darf ich sie nicht erwähnen, weil ich dem Anwaltsgeheimnis unterliege. Also es handelt sich nicht um irgendwelche statistische Fake-News oder was auch immer.

Gemäss dem revidierten Gleichstellungsgesetz sind Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden seit Juli 2020 verpflichtet, alle vier Jahre – das ist jetzt nicht so viel –, alle vier Jahre eine betriebsinterne Lohnanalyse durchzuführen und von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Der ursprüngliche Vorschlag des Bundesrates setzte die Grenze bei 50 Mitarbeitenden fest, was aber im Bundesparlament leider keine Mehrheit fand.

Mittlerweile kommt aber auch von bürgerlicher Seite Druck, den Verfassungsauftrag endlich umzusetzen. Im Mai 2023 wurde im Nationalrat die Motion «Schluss mit den Lippenbekenntnissen – gleicher Lohn für gleiche Arbeit» von Lorenz Hess, Die Mitte, überwiesen. Für das Nichteinhalten der Lohngleichheit sollen konkrete Sanktionen eingeführt werden. So weit geht die vorliegende Motion nicht. Sie fordert lediglich eine Pflicht zur Lohnvergleichsanalyse für Unternehmen im Kanton Zürich, die 50 Arbeitnehmende oder mehr beschäftigen. Entgegen der Auffassung des Regierungsrates sind ab einer Zahl von 50 sehr wohl statistisch zuverlässige Aussagen möglich, das wurde von Fachpersonen, von vielen Fachpersonen bestätigt. Und mit LOGIB steht den Unternehmen ein wissenschaftlich anerkanntes, sicheres Standard-Analysetool zur Verfügung, kostenlos. Es wird auch kein Bürokratiemonster geschaffen. Alle Unternehmer, die mindestens 50 Mitarbeitende beschäftigen, müssen alle zwei Jahre obligatorisch an der Lohnstrukturerhebung teilnehmen. Es handelt sich um praktisch dieselben Daten, die es auch für das LOGIB-Tool braucht. Der Aufwand hält sich somit in Grenzen. Der Aufwand für die Organisation eines Betriebsausflugs ist wahrscheinlich höher, wenn Sie jeden Mitarbeitenden fragen müssen, ob er jetzt ein Halbtax oder ein GA hat und ob er jetzt gerne Fleisch, vegi oder vegan isst und ob er Nahrungsmittelintoleranzen hat.

Die Lohngleichheit ist ein Verfassungsauftrag, der sich an alle staatlichen Ebenen richtet, also Bund, Kantone und Gemeinden. Wir können jetzt nicht einfach sagen «das ist Bundeskompetenz». Das stimmt so einfach nicht. Es geht um eine verfassungsmässige Verpflichtung und nicht um ein Wunschprogramm. Deshalb gehen wir mit der Motion einen kleinen, aber wichtigen Schritt in Richtung Gleichstellung.

Mario Senn (FDP, Adliswil): Vorab informiere ich über eine Interessenbindung: Ich bin Mitglied des Vorstands von Arbeitgeber Zürich, VZH. Finden Sie, dass folgende Faktoren lohnrelevant sein sollen: effektive Berufserfahrung, inklusive Beschäftigungsgrad und Erwerbsunterbrüche, Sprach- und IT-Kenntnisse, Fachrichtung der Ausbildung, Weiterbildungen, Führungserfahrung, Arbeitszeitmodelle, physische und psychische Belastungen? Wer sich ernsthaft einmal mit einem Lohnsystem auseinandergesetzt hat, weiss, dass diese Faktoren sehr zentral für die Lohnfestlegung sind. Sie sind allerdings nicht in der Lohnstrukturerhebung des Bundes enthalten, wie das zuständige Bundesamt für Statistik selber bestätigt. Und das gilt auch für das Tool LOGIB. Die Lohnunterschiede werden deshalb

überschätzt, darauf wurde bereits mehrfach aus wissenschaftlicher Warte hingewiesen. Die aktuelle Lohnstrukturerhebung ist deshalb ein untaugliches Instrument, um daraus qualitative Rückschlüsse über die effektive Lohnungleichheit zu ziehen. Damit ist auch klar, dass die in der Motionsbegründung beklagten Differenzen nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden dürfen. Das wäre schlicht populistisch und unseriös.

Nun, der Bund hat 2020 für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden eine Lohnanalysepflicht eingeführt. Landauf, landab werden nun diese Analysen durchgeführt. Und was zeigt sich? Die Lohndifferenzen sind plötzlich minim klein, ja, sie lösen sich sogar häufig in Luft auf. Auf Unternehmen heruntergebrochen, zeigt sich, dass die unerklärbaren Lohnunterschiede, und zwar die durch dieses Tool beziehungsweise die Lohnstrukturerhebung unerklärbaren Lohnunterschiede, höchstens im tiefen einstelligen Prozentbereich sind, und zwar in beide Richtungen, zugunsten von Männern und von Frauen. Vom Vorwurf der Lohndiskriminierung bleibt erst recht nichts mehr übrig. Die ganze Sache war also vor allem eine gigantische Arbeitsbeschaffungsmassnahme für Beratungsunternehmen. Wir haben Ergebnisse, die aus Optik der Lohnungleichheit positiv zu werten sind.

Nun aber: Weil nicht sein kann, was nicht sein darf, soll nun die Lohnanalysepflicht im Kanton Zürich noch ausgedehnt werden. Damit sollen zehntausende Zürcher KMU unter Verdacht gestellt und mit einer zusätzlichen Auflage gepiesackt werden, ein eigentlicher «Zürich Finish», wobei in Zürich der mit diesem Tool unerklärte Anteil an Lohndifferenzen gemäss Lohnstrukturerhebung sogar kleiner ist als im Rest der Schweiz, wie die Volkswirtschaftsdirektion im Dezember 2022 eindrücklich aufgezeigt hat.

Ein paar allgemeine Gedanken zum Thema, erstens: Die FDP ist Verfechterin eines gesunden, nachhaltigen und gerechten Arbeits- und Arbeitsplatzes Zürich. Dazu gehört selbstverständlich auch die Wahrung der Lohnungleichheit für Frauen und Männer, sofern die Anforderungen und Tätigkeiten miteinander vergleichbar sind. Die Lohnungleichheit ist vor allem auch ein wichtiger Bestandteil für ein gesundes Arbeitsklima in einer Unternehmung. In der Schweiz wie auch in Zürich sind wir in der glücklichen Lage, dass das so ist.

Zweitens: Für Liberale ist klar, dass Arbeitsverhältnisse grundsätzlich Privatsache sind. Wer findet, er oder sie werde zu wenig entlohnt, kann eine neue Stelle suchen. Gerade bei der jetzigen tiefen Arbeitslosigkeit und bei dem sich abzeichnenden Arbeitskräftemangel ist das keine übertriebene Hürde. Es ist deshalb wirklich sehr erstaunlich, dass die GLP diese Motion mitunterzeichnet hat. Was soll daran liberal sein, die Zürcher Unternehmen unter einen Generalverdacht zu stellen und mit einer zusätzlichen Auflage, die zu völlig unnötigen administrativen Mehrkosten führt, zu belasten?

Dann wird ja regelmässig behauptet, gerade zur Linken, Arbeitgeber wollten Arbeitnehmer nur auspressen, nur ihren Gewinn maximieren. Wenn es so einfach wäre, Frauen lohnässig systematisch zu diskriminieren, dann wäre jedes Unter-

nehmen dumm, das Männer einstellt. Denn die Frauen würden ja das Gleiche machen zu einem geringeren Lohn und die Unternehmen hätten einen höheren Gewinn.

Die Motionärinnen wollen, dass der Kanton eine Vorbildfunktion beim Thema «Lohngleichheit» einnimmt. Dabei zeigt ein Blick auf die Lohnstrukturerhebung, dass der Kanton Zürich beziehungsweise seine Unternehmen genau das bereits tun. Für eine Ausdehnung der Lohnanalysepflicht besteht damit sicher kein Grund. Die FDP wird die Motion deshalb entschieden ablehnen.

Silvia Rigoni (Grüne, Zürich): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Seit über 40 Jahren ist das in der Verfassung verankert, aber wir haben es in der Schweiz noch immer nicht geschafft, diese Selbstverständlichkeit umzusetzen. Die neueste Lohnstrukturerhebung der Schweiz vom März 2024 zeigt, dass wir beim Lohn in Sachen Gleichstellung der Geschlechter wie seit Jahren im Schnecken tempo unterwegs sind. Frauen verdienen immer noch 9,5 Prozent weniger als Männer, bei den Kaderlöhnen sind die Unterschiede mit 15 Prozent noch höher. Nun, wir können sagen, dass es etwas besser geworden ist. In den letzten Jahren wurde es um circa 0,5 Prozent pro Jahr besser. Und wenn das so weitergeht, werden wir im Jahr 2042 keinen Lohnunterschied mehr zwischen Mann und Frau haben. 2042 ist in 18 Jahren, das ist einfach keine zumutbare Perspektive für die Frauen in unserem Land.

Diese Lohnunterschiede lassen sich nur teilweise durch Faktoren wie Ausbildung und Erfahrung begründen. Etwa 5 Prozent der Lohnunterschiede sind wahrscheinlich auf das Geschlecht zurückzuführen und somit diskriminierend. Und wir sind nicht bereit, jetzt noch weitere Jahrzehnte zuzuschauen und uns unserem Schicksal zu ergeben, auch wenn rechtsbürgerliche Politiker behaupten, es gäbe ja gar keine diskriminierenden Lohnunterschiede, und uns damit zum Schweigen bringen wollen.

Auf Bundesebene hat man vor vier Jahren Firmen ab 100 Angestellten in die Pflicht genommen. Sie müssen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen, denn Lohngleichheitsanalysen helfen, Diskriminierungen zu erkennen, und sind die Basis für das Ergreifen von Massnahmen. Da kleinere Firmen aber nicht in der Pflicht sind, decken die Lohngleichheitsanalysen nicht einmal die Hälfte aller Angestellten ab. Und im Kanton Zürich wollen wir nun einen Schritt vorwärts machen und Firmen und Organisationen ab 50 Angestellten verpflichten, regelmässig Lohngleichheitsanalysen durchzuführen. Im Kanton Zürich beschäftigen wir etwa einen Fünftel aller Angestellten in der Schweiz und so haben weitreichende Regelungen in unserem Kanton eine grosse Bedeutung für die ganze Schweiz. Der Kanton Zürich wird immer als Wirtschaftsmotor der Schweiz bezeichnet. Der Kanton Zürich soll aber auch in Belangen der Gleichstellung führend sein und die etwas mageren Bemühungen auf Bundesebene verstärken. Ich bitte Sie, das Schnecken tempo bei der Gleichstellung von Frau und Mann nicht weiter hinzunehmen und mit dieser Motion etwas Tempo reinzubringen. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Jean-Philippe Pinto (Die Mitte, Volketswil): Der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau verlangt, dass beide Geschlechter den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten. Die Lohnunterschiede nach Geschlecht lassen sich teilweise durch objektive Faktoren wie Ausbildung, berufliche Stellung, Berufserfahrung und so weiter erklären. Der restliche Anteil der Lohnunterschiede kann nicht durch diese objektiven Faktoren erklärt werden und wird als unerklärter Anteil bezeichnet. Hierbei sind die Unterschiede zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Verwaltung beträchtlich. In der Privatwirtschaft führt die jüngste Revision des Schweizer Gleichstellungsgesetzes für grössere Unternehmen eine Lohngleichheitsanalysepflicht ein. Weitergehende Bestimmungen, wie Zwangsandrohungen und Bussgelder bei Verletzungen, werden zurzeit in Bern intensiv diskutiert. Hierfür ist die Kompetenz aber beim Bund. Der Kanton kann nicht weitergehende Bestimmungen erlassen.

Die Lohngleichheitsanalyse steht erst am Anfang. Eine Sonderregelung für den Kanton Zürich macht daher wenig Sinn. Der Kanton Zürich hat die Löhne seine Angestellten in zwei Studien auf nicht erklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen überprüfen lassen. Mit 1,7 Prozent liegt der errechnete Lohnunterschied insgesamt deutlich unter der Toleranzgrenze des angewandten Rechnungsmodells von 5 Prozent. Obwohl für künftige Studien die Daten noch exakter erhoben werden sollen, kann davon ausgegangen werden, dass in der kantonalen Verwaltung keine systematische Lohndiskriminierung vorliegt.

Der Regierungsrat hat angesichts der nicht komplett vorliegenden Daten beschlossen, diese künftig systematisch zu erheben. Damit wird es möglich sein, die Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung regelmässig und noch exakter abzubilden. Die Mitte sieht daher in der öffentlichen Verwaltung des Kantons zurzeit keinen Bedarf für eine weitere gesetzliche Vorlage zur Durchführung der Lohnanalyse. Die Unterschiede in der Privatwirtschaft, die sich leider nur sehr langsam zurückbilden, müssen auf Bundesebene angegangen werden. Die Mitte wird daher die Motion nicht überweisen. Besten Dank.

Michael Bänninger (EVP, Winterthur): Wir von der EVP verstehen das Anliegen der Motionärinnen und teilen die Auffassung, dass der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt werden soll. Auch wir wollen eine gleichberechtigte Gesellschaft. Wir zweifeln jedoch daran, dass die vorgeschlagene zusätzliche Analyse dieses Ziel effektiv weiterbringt, und lehnen deshalb die Motion ab. Besten Dank.

Nicole Wyss (AL, Zürich): Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit, dieser Grundsatz ist nicht nur ein zentrales Anliegen der Alternativen Liste, es ist nicht nur ein zentrales Anliegen der Linken, nein, es ist seit über 40 Jahren in der Bundesverfassung verankert. Seit 1996 ist das Verbot von Lohndiskriminierung im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau festgelegt. Die gesetzlichen Grundlagen bestehen. Also alles in Butter? Mitnichten. Die Lohnstrukturerhebung 2022 des Bundesamtes für Statistik sagt, dass die Lohnunterschiede zwar seit 2008 sinken, was erfreulich ist, aber es gibt sie nach wie vor. Frauen

verdienen im Durchschnitt schweizweit noch immer 9,5 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, und davon ist ein nicht ganz unbeachtlicher Anteil ein unerklärter Anteil. Und diese Anteile kann man eben nicht über Bildung, über Aufgabenbereiche, über Dienstjahre erklären. Und genau dieser Anteil steigt seit zehn Jahren.

Mit dieser Motion fordern wir, dass der Kanton Zürich, analog zur Motion in Basel-Stadt, die dort bereits die Vernehmlassung durchlaufen hat, eine Vorreiterrolle einnimmt und Lohnvergleichsanalysen bereits ab einer Unternehmensgrösse von 50 Mitarbeitenden einführt. Dies war ja bekanntlich der ursprüngliche Vorschlag des Bundesrates. Es geht um Sensibilisierung der Betriebe für das Thema. Es geht um Förderung von Transparenz und es geht um das sozialpolitische Anliegen der Lohngleichheit.

Welche gesellschaftlichen Vorteile Lohngleichheit hat, wurde schon bei den Debatten um die Elternzeit ausführlich diskutiert. Sie verringert das Armutsrisiko, von welchem gerade Frauen über 65 stärker betroffen sind als ihre männlichen Kollegen. Sie wirkt sich positiv auf die Finanzierung der Sozialsysteme aus. Sie erhöht die Steuereinnahmen. Sie wirkt sich förderlich auf den Berufswiedereinstieg von Frauen aus. Und sie ermöglicht es Familien, ihre Erwerbsmodelle selber zu wählen und nicht über monetäre Gedanken. Und dies sind nur ein paar wenige Vorteile. Wir wollen, dass es Usanz wird, dass Männer und Frauen für gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Da die Erfüllung dieser Forderung nicht einfach vom Himmel fällt, braucht es einen gesetzgeberischen Eingriff.

Und ich weiss nicht genau, wovor die bürgerliche Seite eigentlich Angst hat. Wenn alles gut ist und es diese Lohnungleichheit nicht gibt, dann können solche durchgeführten Analysen das ja noch unterstreichen. Und dann ist das Thema vom Tisch, das könnte doch eigentlich in Ihrem Sinne sein. Ich bitte Sie, unterstützen Sie diese Motion. Danke.

Dieter Kläy (FDP, Winterthur): Tatsächlich war die damalige Bundesvorlage bereits bei 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wir haben das sehr genau angeschaut. Sie wissen, ich bin Co-Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes (SGV), und für uns sind natürlich solche Lohnvergleichsanalysen ein zentrales Thema. Nun muss man einfach sagen, dass sowohl in der Vernehmlassung als auch im Parlament, wie gesagt worden ist, die Schwelle von 50 abgelehnt wurde. Das ganze Projekt war infrage gestellt, danach gab es eine ganze Reihe von Vorstössen, die eben die 50 wieder einführen wollten. Sie sind alle gescheitert. Und jetzt soll sich der Kanton Zürich hier in die Bresche schlagen.

Man muss sagen: Sie müssen ja Profile haben, die überhaupt vergleichbar sind, also eine Vergleichbarkeit muss minimal gegeben sein. Und bei einer Firma mit 50 oder 55 oder 60 Mitarbeitenden werden Sie mit grosser Wahrscheinlichkeit solche Vergleichbarkeiten gar nicht finden. Denn «Vergleichbarkeiten» heisst eben, dass es Jobs sind, die wirklich gleich sind, die auch von Mann und Frau besetzt werden müssen, um überhaupt diesem Gesetzesanspruch, den Sie da installieren wollen, gerecht zu werden. Und da muss ich sagen: Also schauen Sie

einmal in die KMU-Landschaft hinein. Das wird schwierig bis unmöglich. Und die Konsequenz ist, dass es eben viele Leerläufe gibt.

Selbstverständlich haben wir vom SGV seinerzeit auch die Regel bei 100 abgelehnt, weil auch hier die Vergleichbarkeit zum Teil eben gar nicht gegeben ist. Und jetzt muss man wissen: Heute sagt das Bundesrecht, also das GLG – das ist das Gleichstellungsgesetz –, dass man diese Kontrollen machen muss. Und die muss man natürlich auch bezahlen. Ursprünglich gab es einmal den Vorschlag, dass die Gewerkschaften diese Kontrollen machen. Das ist dann abgelehnt worden. Jetzt hat man sich auf Bundesebene dafür eingesetzt, dass die Treuhänderinnen und Treuhänder das machen, das ist ein neues Geschäftsfeld. Aber das muss bezahlt werden. Das muss bezahlt werden und das hängt wieder an den KMU, an den kleinen und mittleren Betrieben, die mit Mehrkosten konfrontiert sind, wenn sie alle vier Jahre diese Kontrollen machen müssen. Also, die FDP unterstützt diese Motion nicht.

Michèle Dünki-Bättig (SP, Glattfelden) spricht zum zweiten Mal: Ueli Bamert, ich würde gerne noch auf Ihr Votum replizieren, es hat mich doch ein bisschen irritiert. Der Zusammenhang zwischen vielen Frauen im HR und fehlender Lohngleichheit ist für mich in etwa gleich weit hergeholt, wie wenn ich erwarten würde, dass die SVP plötzlich soziale Politik macht, weil Sie ja auch Frauen in der Fraktion haben. So einfach ist es dann doch nicht. Wenn es um konkrete Fälle geht, dann würde ich Ihnen gerne empfehlen, dass Sie einmal die Rechtsberatung der Gewerkschaften kontaktieren und dort anklopfen, denn es gibt genügend Fälle, die Lohnungleichheit ausweisen. Es ist aber schon auch ein bisschen befremdlich, wenn Sie und die SVP den Statistiken und den ausgewiesenen Lohnungleichheiten des Bundesamts für Statistik weniger glauben wollen als einer anekdotischen Evidenz, also werde ich Ihnen ein Fallbeispiel bringen: Google (*Online-Suchmaschine*) ist auch meine Freundin und deshalb weise ich Sie sehr gerne auf ein Beispiel im «Kassensturz» (*Magazin für Konsum, Geld und Arbeit im Schweizer Fernsehen*) hin. Im «Espresso»-Beitrag vom 23. Januar 2024 geht es um eine Kommunikationsleiterin, die 20 Prozent weniger verdient hat als ihr männlicher Kollege. Vielleicht überzeugt Sie ja so etwas, es ist sicherlich auch kein Einzelfall. Und dann können Sie Ihr Abstimmungsverhalten ja noch einmal überdenken. Besten Dank.

Tomasch Mischol (SVP, Hombrechtikon): Als HR-Verantwortlicher einer Gemeinde weiss ich, dass ein fairer Lohn essenziell für den sozialen Frieden im Betrieb ist. Vor allem wenn der vorwiegende Teil der Mitarbeitenden weiblich ist, kann man sich Lohnungleichheiten gar nicht erst leisten. Auch ich musste schon eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Das Ergebnis kannte ich bereits schon im Voraus. Wenn es Lohnunterschiede gegeben hat, waren sie erklärbar, im Übrigen auch in einem umgekehrten Fall, wo ein Mann im Frauenteam weniger verdient hat. Allerdings muss ich mich dagegen wehren, dass der Aufwand vernachlässigbar sei. Die geforderten Angaben sind sehr umfassend, die Aufarbeitung der

Daten sehr zeitintensiv. Auch für ein professionelles HR bindet die Lohnvergleichsanalyse ziemlich Ressourcen, definitiv mehr als für die Organisation eines Personalausflugs.

Monika Keller (FDP, Greifensee): Ich habe zehn Jahre lang an der ETH Frauenförderung gemacht und kann sagen: Es gibt diese Lohnunterschiede. Ich habe auch praktische Beispiele gesehen, wo eine Master-Studentin in einem Praktikum 10 Prozent weniger verdient hat als ihre männlichen Kollegen. Also ich glaube, dass es Lohnunterschiede gibt. Dass Frauen oder Männer diskriminiert werden, ist undiskutabel. Ich bin auch Schlichterin in der Kommission nach Gleichstellungsgesetz und Sie finden auf der Website «gleichstellungsgesetz.ch» 316 Fälle von Lohndiskriminierung, wo Sie auch sehen können, ob diese von den Gerichten bewertet wurden. Allerdings denke ich, dass eine Statistik und Bussen nicht das Mittel sind, um die Gleichstellung der Löhne hinzukriegen. Ich finde, dass die Personen unbedingt gegen unbewusste Diskriminierung geschult werden sollten. Das wäre etwas, was die Geschäfte oder die grossen Betriebe mit ihren Personalfachkräften machen sollten. Herzlichen Dank.

Regierungsrätin Jacqueline Fehr: Dass wir hier im Saal nochmals darüber diskutieren müssen, ob es Lohnungleichheiten gibt, ist auch für die Regierung etwas irritierend. Denn dieses Faktum sollte eigentlich unbestritten sein und es wurde gerade im letzten Votum wieder bestätigt. Selbstverständlich gibt es diese Fälle, sie sind auch dokumentiert, gerade bei den Schlichtungsstellen. Und übrigens ist längst nicht mehr nur in jedem Fall die Frau diskriminiert. Es gibt auch Lohnungleichheitsfälle in der Zwischenzeit, wo Männer in sogenannten oder noch Frauenbranchen diskriminiert sind. Also dieses Faktum sollte eigentlich unbestritten sein.

Die Gründe wurden auch ausgeführt. Es gibt sehr viele nachvollziehbare Gründe, die sind auch nicht bestritten. Und dann gibt es diese Gründe, die, wie eben gerade ausgeführt wurde, aus diesen unterbewussten und unbewussten Diskriminierungen entstehen. Hier ist die Schulung ganz entscheidend. Hier sind auch Methoden ganz entscheidend, wie sogenannte Verblindung, also dass man die Angaben im Rekrutierungsprozess, ob es sich um eine Frau oder einen Mann handelt, in einer ersten Runde weglässt. Es gibt diese berühmten Beispiele, im Orchesterbereich zum Beispiel, die sehr anschaulich sind, aber die sich auf die ganze Arbeitswelt übertragen lassen: Wenn Musikerinnen und Musiker hinter einem Vorhang vorspielen, resultiert eine andere Rekrutierung und eine andere Verteilung zwischen Männern und Frauen, als wenn sie vor dem Vorhang vorspielen. Diese unbewussten Diskriminierungen spielen sich auch in anderen Rekrutierungen und in anderen Lohnverhandlungen ab. Aber ich denke, das sollte eigentlich alles relativ unbestritten sein, weil es wissenschaftlich sehr erhärtet ist. Politisch diskutiert werden kann darüber, wie damit umgegangen werden soll, mit welchen Massnahmen wir hier Fortschritte erzielen können.

Es ist erfreulich, dass die Fortschritte eintreten. Ich denke, darüber sind wir alle froh. Die Lohnungleichheiten nehmen ab, das ist sicher ein positiver Effekt. Sie

nehmen auch ab, weil gearbeitet wurde, weil an diesem Thema politisch intensiv gearbeitet wurde. Sie nehmen nicht ab, weil man nichts gemacht hat, und sie nehmen nicht ab, weil man nicht darüber diskutiert hat, sondern sie nehmen ab, weil man Massnahmen ergriffen hat, die zu dieser Entwicklung beigetragen haben. Sie nehmen wahrscheinlich auch ab, weil Frauen heute in Bezug auf Ausbildung den Männern gleichgestellt sind. Dieser Faktor, dass sie schlechter ausgebildet sind, geht zurück. Und auch der Faktor, dass sie weniger lange im Beruf sind und deshalb weniger Erfahrung mitbringen, dieser Faktor geht auch zurück, weil Frauen tendenziell nicht mehr aus dem Beruf aussteigen.

Also gibt es verschiedene Entwicklungen, die ineinander spielen. Sie führen dazu, dass die Lohnungleichheit zurückgeht, und das ist erfreulich. Die Frage ist nun: Was soll man – und soll man überhaupt? – Zusätzliches unternehmen, damit dieser Prozess nicht einfach fortschreitet, sondern dass er schneller fortschreitet? Denn dass es Gleichheit geben soll, war in diesem Saal ja unbestritten. Und da gibt es den Vorschlag, die Lohngleichheitsüberprüfungen auf 50 Mitarbeitende, auf diese Schwelle zu senken oder eben bei 100 zu belassen. Der Regierungsrat ist der Meinung, dass man jetzt nichts Zusätzliches in diesem Bereich unternehmen soll, dass man nicht zusätzliche Lohnüberprüfungen machen soll, indem man diese Schwelle senkt, sondern dass andere Massnahmen, die auch aufgeführt wurden, dass insbesondere auch gerade die letztgenannte, die Schulung der HR-Leute, die Schulung der Vorgesetzten, die Kulturentwicklung in den Unternehmen, die Stärkung der Schlichtungsstellen, all diese Elemente ausreichen, um diesen Prozess, der im Gange ist, weiterhin fortzusetzen und auch weiterhin zu beschleunigen. In diesem Sinne lehnt die Regierung diese Motion ab.

Abstimmung

Der Kantonsrat beschliesst mit 90 : 78 Stimmen (bei 0 Enthaltungen), die Motion KR-Nr. 82/2023 nicht zu überweisen.

Das Geschäft ist erledigt.