

Sitzung vom 31. Mai 2023

**688. Motion (Gesetz über die Durchführung von Analysen
betreffend Lohngleichheit von Frauen und Männern)**

Kantonsrätin Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, und Mitunterzeichnende haben am 6. März 2023 folgende Motion eingereicht:

Der Regierungsrat wird aufgefordert, dem Kantonsrat eine Vorlage zu unterbreiten, in welcher die Durchführung von Analysen betreffend die Lohngleichheit von Frauen und Männern geregelt ist. Das Gesetz soll Anwendung auf privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende ab 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sitz im Kanton finden.

Begründung:

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist seit über 40 Jahren in der Bundesverfassung verankert. Dennoch zeigt die nationale Lohnstrukturerhebung, dass nach wie vor Differenzen beim Lohn von Frauen und Männern existieren, die nicht mit objektiven Faktoren erklärt werden können und potentiell diskriminierend sind. Der Bund hat deshalb das Gleichstellungsgesetz revidiert und im Juli 2020 eine Pflicht für betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen bei Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden eingeführt. Damit verwässerte die Bundesversammlung den ursprünglichen Vorschlag, dass bereits ab 50 Mitarbeitenden eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen ist.

Allein im Kanton Zürich sind knapp 103'000 Unternehmen tätig und beschäftigen insgesamt über 796'000 Personen. Das entspricht rund einem Fünftel der entsprechenden gesamtschweizerischen Werte. Die KMU sind das Rückgrat der Volkswirtschaft: 99,5% der Zürcher Unternehmen beschäftigen weniger als 250 Mitarbeitende und entsprechen damit der KMU-Definition des Bundesamtes für Statistik (BfS). Weit aus der grösste Teil der Betriebe haben weniger als 10 Mitarbeitende. 89% aller Unternehmen sind solche Mikrounternehmen.

Es steht dem Kanton Zürich gut an, hier eine Vorbildsfunktion einzunehmen und einen gewichtigen Schritt in der Lohngleichheit voranzugehen.

Auf Antrag der Direktion der Justiz und des Innern

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zur Motion Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, und Mitunterzeichnende wird wie folgt Stellung genommen:

Die Gesetzgebung im Bereich des Schutzes der Arbeitnehmenden liegt in der Kompetenz des Bundes (Art. 110 Abs. 1 Bst. a Bundesverfassung [BV, SR 101]). Am 14. Dezember 2018 beschlossen die eidgenössischen Räte eine Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG, SR 151.1), womit eine Pflicht für Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse eingeführt wurde. Demnach sind alle Arbeitgebenden mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Damit soll der verfassungsrechtliche Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV) durchgesetzt werden.

Den Kantonen ist es aufgrund der bundesrechtlichen Kompetenz nicht möglich, weitergehende Bestimmungen zu erlassen, soweit sie den Schutz der Arbeitnehmenden bezwecken. Ob mit der von der vorliegenden Motion vorgeschlagenen Regelung vor allem ein sozialpolitisches Ziel verfolgt wird oder ob sie den Schutz der Arbeitnehmenden betrifft und somit unzulässig wäre, kann hier offengelassen werden.

Die Pflicht zur Durchführung von Lohngleichheitsanalysen bei 100 Arbeitnehmenden oder mehr gilt seit dem 1. Juli 2020 gesamtschweizerisch (Art. 13a ff. GlG) und betrifft die privaten Unternehmen sowie den Bund, die Kantone und die Gemeinden. Die Lohngleichheitsanalysen sind alle vier Jahre durchzuführen, unabhängig davon, ob die Lohngleichheit zuvor eingehalten worden ist.

Gemäss Art. 10 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse (SR 151.14) war die erste Lohngleichheitsanalyse bis zum 30. Juni 2021 durchzuführen. Innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse verfasst das Revisionsunternehmen einen Bericht über die Durchführung der Analyse zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens (Art. 13e Abs. 3 GlG). Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse (Art. 13g GlG). Eine erste Kommunikation der Ergebnisse ist mithin auf Juni 2023 zu erwarten. Somit steht die Einführung der Lohngleichheitsanalyse noch ganz am Anfang.

Die Motion schlägt für den Kanton Zürich eine Sonderregelung vor. Die Schaffung von zusätzlichen Vorschriften, die sich für die Unternehmen von Kanton zu Kanton unterscheiden, ist abzulehnen.

Der Regierungsrat hat bereits 2018 eine Studie zur Lohnungleichheit in der kantonalen Verwaltung in Auftrag gegeben (RRB Nr. 1064/2018). 2020 wurde sodann die Finanzdirektion beauftragt, in der kantonalen Verwaltung erstmals die Lohnungleichheitsanalyse durchzuführen (RRB Nr. 839/2020). Dabei ist der Kanton Zürich über die Mindestanforderungen des GlG hinausgegangen. Das Personalcontrolling des Personalamtes und das Statistische Amt erachteten die Analyse bei einer Organisationseinheit mit weniger als 100 Mitarbeitenden aus statistischer Sicht nicht für aussagekräftig.

Die Analyse ergab, dass die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung im Jahr 2020 gewährleistet war. Die Berechnung der Lohnungleichheit erfolgte nach den Vorgaben des Bundes. Gemäss diesen Berechnungen gab es einen unerklärbaren Lohnunterschied, der kantonsweit bei 1,6% und damit klar unterhalb der Toleranzschwelle des Bundes von 5% lag (RRB Nr. 1289/2021). Somit drängt sich auch aufgrund der ersten Erfahrungen des Regierungsrates keine Ausweitung der Verpflichtung zur Durchführung einer Lohnanalyse auf.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, die Motion KR-Nr. 82/2023 abzulehnen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Justiz und des Innern.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli