

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 080-2015
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2015.RRGR.291

Eingereicht am: 15.03.2015

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Imboden (Bern, Grüne) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1097/2015 vom 9. September 2015
Direktion: Staatskanzlei
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Mehr Kaufkraft und Steuereinnahmen dank Lohnungleichheit im Kanton Bern?

Gemäss Bundesamt für Statistik beläuft sich der diskriminierende Lohnunterschied in der Privatwirtschaft auf 8,7 Prozent (Basis Durchschnittslohn). Das bedeutet, dass den erwerbstätigen Frauen über ein ganzes Jahr gesehen 7,7 Milliarden Franken Lohn entgehen.¹ Aufgrund der Beschäftigtenanzahl im Kanton Bern bedeutet dies schätzungsmässig rund 1 Milliarde Franken, die den Berner Arbeitnehmerinnen Jahr für Jahr entgeht. Das ist sehr viel fehlendes Geld für die betroffenen Frauen und ihre Familien, aber auch viel entgangenes Steuergeld für den Kanton, fehlende Beiträge für die Sozialversicherungen und Altersvorsorge und fehlende Kaufkraft für die Binnennachfrage.

Gemäss Zahlen zur Gleichstellung im Kanton Bern vom 10. November 2014¹ verdienen Männer im Kanton Bern über 1000 Franken mehr im Monat als Frauen: *Der Bruttomedianlohn von Frauen in der Privatwirtschaft des Kantons Bern betrug im Jahr 2010 5 107 Franken, jener von Männern 6 215 Franken. Dies entspricht einem Unterschied von 17,9 Prozent. Je nach Anforderungsniveau variieren die Differenzen zwischen den Frauen- und Männerlöhnen unterschiedlich stark. Derweil der Unterschied auf Anforderungsniveau 1 mit 25 Prozent am höchsten liegt, beträgt die Differenz auf Niveau 3 14 Prozent und auf Niveau 2 und 4 12 Prozent.*

¹<http://www.be.ch/portal/de/index/mediencenter/medienmitteilungen.assetref/dam/documents/portal/Medienmitteilungen/de/2014/12/2014-12-05-zahlen-zur-gleichstellung-de.pdf>

Frauen verdienen im Kanton Bern aufgrund ihres Geschlechts 545 Franken pro Monat weniger

Die Lohndifferenzen lassen sich in zwei Kategorien aufteilen. Auf der einen Seite sind dies die objektiv erklärbaren Unterschiede: Persönliche (Alter, Dienstalter und Ausbildung), arbeitsplatzbezogene (berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich) und unternehmensspezifische (Unternehmensgrösse, Branche, Region) Qualifikationsmerkmale wirken sich auf den Lohn aus. So sind Frauen etwa im Durchschnitt schlechter ausgebildet, weisen eine geringere Berufserfahrung auf und sind in besser bezahlten Kaderpositionen weniger häufig vertreten, was einen Teil der Lohnunterschiede zu erklären vermag. Auf der anderen Seite gibt es eine nicht objektiv erklärbare Differenz, welche als Hinweis auf eine geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung verstanden wird.

Im Kanton Bern betrug im privaten Sektor im Jahr 2010 die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttomedianlohn der Männer und jenem der Frauen 1 108 Franken. Davon lassen sich 51 Prozent oder 563 Franken mit den oben erwähnten Faktoren objektiv erklären. 49 Prozent der Lohndifferenz sind durch das angewandte statistische Modell nicht erklärbar und weisen auf eine potentielle Lohndiskriminierung hin. Übertragen auf die Medianlohndifferenz verdient eine Frau im Kanton Bern durchschnittlich 545 Franken weniger als ein Mann; selbst wenn sie dieselben Voraussetzungen wie ein Mann aufweist.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie hoch ist geschätzt der summierte Betrag, der den Arbeitnehmerinnen im Kanton Bern jährlich aufgrund von Lohndiskriminierung entgeht?
2. Stimmt die Grössenordnung von 1 Milliarde, die den erwerbstätigen Frauen über ein ganzes Jahr gesehen an Lohn entgeht?
3. Wie hoch wären geschätzt die zusätzlichen Steuereinnahmen für Kanton und Gemeinden, wenn die Frauen im Kanton Bern gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten würden?
4. Was wären die volkswirtschaftlichen Folgen, wenn die Frauenlöhne dank Lohngleichheit wie Männerlöhne wären (höhere Frauenerwerbstätigkeit, höhere Kaufkraft, Stärkung Binnen- nachfrage usw.)?
5. Was wären die Folgen, wenn die Frauenlöhne dank Lohngleichheit gleich hoch wie Männerlöhne wären (tiefere Ausgaben bei EL, Sozialhilfe usw.)?
6. Welche weiteren Schritte ergreift der Regierungsrat, um den seit 1981 verfassungsmässigen Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» im Kanton Bern durchzusetzen?
7. Wie schätzt der Regierungsrat die vom Bundesrat vom 22. Oktober 2014 geforderten zusätzlichen staatlichen Massnahmen ein, u. a. dass alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden ihre Lohnpraxis regelmässig überprüfen müssen?

Antwort des Regierungsrates

Zu Frage 1

Die von der Interpellantin zitierte unerklärbare Medianlohndifferenz von 545 Franken bezieht sich auf einen standardisierten Vollzeit-Bruttolohn. Grundlage sind die Daten der Lohnstrukturerhebung 2010 für den privaten Sektor des Kantons Bern. Errechnet wurde die nicht erklärbare, auch als potenzielle Lohndiskriminierung bezeichnete, Medianlohndifferenz durch das Statistische Amt des Kantons Luzern (LUSTAT). Methodisch wurde in Übereinstimmung mit Analysemodellen anderer kantonaler statistischer Ämter mit einer sogenannten Regressionsanalyse gearbeitet. Analog zu den Analysen des Bundesamts für Statistik wurden die in der LSE verfügbaren lohnbestimmenden Variablen Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung, Dienstjahre, Anforderungsniveau und berufliche Stellung miteinbezogen. Die Auswertung enthält keine Aussage zur Summe der nicht erklärbaren Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im Kanton Bern.

Zu Frage 2

Die bestehende Datengrundlage des Kantons Bern erlaubt keine zuverlässige Berechnung der Summe der nicht erklärbaren Lohndifferenzen im Kanton Bern unter Bezugnahme auf die von der Interpellantin erwähnten Berechnungen des Bundesamts für Statistik. Es wäre methodisch problematisch, die für die ganze Schweiz errechnete Summe auf den Kanton Bern herunterzubrechen.

Zu Frage 3

Zu dieser komplexen Frage ist keine Aussage möglich. Ob von einem positiven Effekt auf die Steuereinnahmen ausgegangen werden könnte, erscheint aus folgenden Gründen nicht klar: Die Herstellung von Lohngleichheit kann, muss aber nicht zwingend eine Anpassung des Lohnes nach oben bedeuten; es ist auch eine Umverteilung innerhalb der bestehenden Lohnsumme denkbar. Miteinzubeziehen ist auch, dass höhere Löhne einerseits im Rahmen der Einkommensbesteuerung mehr Steuersubstrat generieren, andererseits mit tieferen Unternehmensgewinnen und entsprechenden Steuerfolgen verbunden sind.

Zu Frage 4

Unter der Voraussetzung einer Anpassung der Frauenlöhne nach oben, dürfte die konsequente Umsetzung der verfassungsmässigen Lohngleichheit die Kaufkraft von Frauen stärken. Allerdings sind die volkswirtschaftlichen Wirkungen aufgrund der in Frage 3 ausgeführten Zusammenhänge nicht klar abschätzbar.

Zu Frage 5

Unter der Voraussetzung einer Anpassung der Frauenlöhne nach oben, ist von einem positiven Effekt auf die individuelle Existenzsicherung und die soziale Absicherung von Frauen (z.B. AHV, 2. Säule) auszugehen.

Zu Frage 6

Der Kanton Bern hat 2008 als erster kantonaler Arbeitgeber seine Lohnpraxis in Bezug auf die Lohngleichheit von Frauen und Männern mit dem Standardanalysemodell des Bundes ausgewertet. Die damals unerklärte, geschlechterspezifische Lohndifferenz betrug 2.5 Prozent. Dieser gute Wert liegt klar innerhalb der im Beschaffungswesen geltenden Toleranzgrenze von 5 Prozent. Der Regierungsrat hat signalisiert, dass er am Thema dran bleiben will.

Im öffentlichen Beschaffungswesen verfügt der Kanton Bern über gesetzliche Grundlagen, die die Einhaltung der Lohngleichheit von allen anbietenden Firmen verlangen. In einem von den

Sozialpartnern begleiteten Pilotprojekt wurde von 2010 bis 2012 in Teilbereichen des Beschaffungswesens das Modell von Stichkontrollen zur Lohngleichheit bei Unternehmen erprobt, die einen Zuschlag erhielten. Zusätzlich hatten die anbietenden Firmen die Möglichkeit, in Ergänzung zur Selbstdeklaration einen freiwilligen Lohngleichheitsnachweis zu erbringen. Aktuell wird die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen revidiert. Der Regierungsrat wird im Rahmen der Einführung dieser Vereinbarung Massnahmen und Instrumente prüfen. Dabei gilt es, auch die vom Bund entwickelte Praxis miteinzubeziehen.

In Zusammenhang mit den Änderungen des Staatsbeitragsgesetzes hat der Regierungsrat eine gesetzliche Bestimmung zur Gewährleistung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ausgearbeitet und dem Grossen Rat unterbreitet. Entscheide dazu werden in der Septembersession 2015 gefällt.

Schliesslich erachtet der Regierungsrat auch Massnahmen zur besseren Information und Sensibilisierung in Bezug auf die Zusammenhänge der Lohngleichheitsthematik als sinnvoll, so etwa die von der Fachstelle für Gleichstellung angebotenen Lohnverhandlungskurse für Frauen.

Zu Frage 7

Zum heutigen Zeitpunkt ist nicht klar, welche zusätzlichen Massnahmen der Bundesrat exakt vorschlagen wird und wann diese in die Vernehmlassung gegeben werden. Der Regierungsrat ist deshalb nicht in der Lage, eine Einschätzung dieser Massnahmen vorzunehmen. Grundsätzlich ist er 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. Er stellt fest, dass in den letzten Jahren verschiedene freiwillige Massnahmen zum Abbau der unerklärten, geschlechterspezifischen Lohndifferenzen initiiert wurden (z.B. Lohngleichheitsdialog), ohne dass dabei grössere Fortschritte erzielt wurden. Alle Akteure sind deshalb gefordert, die Bemühungen zur Umsetzung der Lohngleichheit zu verstärken. Der Regierungsrat sieht die prioritären Einflussmöglichkeiten des Kantons darin, als Arbeitgeber die Lohngleichheit zu gewährleisten sowie als Auftraggeber und als Staatsbeitragsgeber vorbildlich zu handeln, um die Entwicklung der Lohngleichheit in diesen Bereichen gezielt zu fördern.

Verteiler

- Grosser Rat

ⁱ <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/reden---interviews/reden/2014/2014-10-220.html>