

## Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 275-2018  
Vorstossart: Motion  
Richtlinienmotion: ☐  
Geschäftsnummer: 2018.RRGR.735

Eingereicht am: 28.11.2018

Fraktionsvorstoss: Ja  
Kommissionsvorstoss: Nein  
Eingereicht von: SP-JUSO-PSA (Funiciello, Bern) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 19

Dringlichkeit verlangt: Nein  
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 486/2019 vom 15. Mai 2019  
Direktion: Staatskanzlei  
Klassifizierung: Nicht klassifiziert  
Antrag Regierungsrat: **Ablehnung**



### Freier 8. März für die Frauen\* im Kanton Bern

---

Der Regierungsrat wird beauftragt, am 8. März einen Feiertag für die Frauen\* des Kantons Bern einzuberufen, bis die Lohnungleichheit hergestellt wird.

#### Begründung:

Nach wie vor verdienen Frauen\* weniger als Männer. Die Lohnstrukturerhebung 2014, die das Bundesamt für Statistik im März 2017 veröffentlicht hat, zeigt, dass der Lohnunterschied zwischen den beiden offiziell anerkannten Geschlechtern nach wie vor 19,5 Prozent beträgt. Dies ist zwar weniger als noch 2011 (23,6 %), doch wenn wir in diesem Tempo weiterfahren, dauert es noch Jahrzehnte bis zur Lohnungleichheit, was unerhört ist.

Auch der Espace Mittelland ist davon nicht verschont. Wie die Staatskanzlei auf ihrer Webseite schreibt, beträgt der unerklärte Lohnunterschied 547 Franken pro Monat. Das entspricht 7,6 Prozent, was bedeutet, dass Frauen\* über 19 Tage pro Jahr länger arbeiten, für den gleichen Lohn. Dazu kommen noch die «erklärbaren» Faktoren wie Laufbahnunterbrechungen aufgrund von Familiengründungen oder Teilzeitarbeit.

Das kann so nicht weitergehen. Der Kanton Bern kann eine Pionierrolle einnehmen und ein Zeichen gegen die Lohndiskriminierung setzen.

## Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat stellt fest, dass der verfassungsmässige Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV<sup>1</sup> und Art. 10 Abs. 2 KV<sup>2</sup>) in der Arbeitswirklichkeit noch nicht vollständig umgesetzt ist und weiterhin Handlungsbedarf besteht. Nach den Zahlen des Bundesamts für Statistik betrug im Jahr 2016 die durchschnittliche Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen 19,6 Prozent. Davon lassen sich 57,1 Prozent mit objektiven Faktoren erklären. Dazu gehören Merkmale wie Alter, Dienstalter, Ausbildung, berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich, Unternehmensgrösse, Branche und Region. 42,9 Prozent der Lohndifferenz sind hingegen durch das angewandte statistische Modell nicht erklärbar und weisen auf eine potentielle Lohndiskriminierung hin. Der unerklärte Anteil entsprach 2016 durchschnittlich 657 Franken pro Monat und variierte je nach Wirtschaftszweig stark. So liegt z.B. die unerklärte Lohndifferenz im Gastgewerbe und im Detailhandel über dem Durchschnittswert, während sie bspw. im Kredit- und Versicherungsgewerbe darunter liegt.<sup>3</sup> Diese Zahlen sind mit den von der Motionärin erwähnten Zahlen der Lohngleichheitsanalyse für den Espace Mittelland aus dem Jahr 2012 vergleichbar.<sup>4</sup> Auch wenn für den Kanton Bern keine spezifischen Auswertungen vorliegen, ist davon auszugehen, dass sich auch im Kanton Bern ein ähnliches Bild zeigt und nach wie vor diskriminierende Lohnunterschiede bestehen.

Die Motion fordert, einen Feiertag für die Frauen\* des Kantons Bern am 8. März einzuführen, um ein Zeichen gegen die Lohndiskriminierung zu setzen. Für den Regierungsrat stellt eine solche Massnahme kein geeignetes Mittel dar, um der bestehenden Problematik zu begegnen. Abgesehen von der rein symbolischen Bedeutung spricht vor allem gegen die Einführung eines neuen Feiertags, dass die unerklärbaren Lohndifferenzen nach Region, Branche, Unternehmensgrösse, Alter und Zivilstand variieren. Mit der Umsetzung der Motion würde aber ein Feiertag für alle Frauen im Kanton Bern geschaffen, was wiederum für die Männer diskriminierend wäre. Der Regierungsrat erachtet es als problematisch, dass mit diesem pauschalen Vorschlag auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für den freien Tag ihrer Mitarbeiterinnen aufkommen müssten, welche ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlen.

Der Regierungsrat verfolgt einen anderen Ansatz. Wie er bereits in seiner Antwort auf die Interpellation 030-2018 „Lohngleichheit jetzt!“ aufgezeigt hat, will er in seinem Einflussbereich geschlechterspezifische Diskriminierungen mit gezielten Massnahmen beseitigen. Dazu hat er sich in seiner *Verantwortung als Arbeitgeber* auch mit der Unterzeichnung der *Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor*<sup>5</sup> verpflichtet. Die Analyse von 2018 zur periodischen Überprüfung der Lohngleichheit zeigte beispielsweise, dass die Kantonsverwaltung Bern auf gutem Wege ist: Zwar verdienen Frauen bezogen auf den durchschnittlichen Bruttolohn 12,4 Prozent weniger als die Männer, doch liegt der nicht erklärte Lohnunterschied bei lediglich 2,3 Prozent. Um allfällige geschlechtsspezifische Verzerrungen zu erkennen, wertet das Personalamt den Gehaltsaufstieg des Kantonspersonals jährlich nach dem Kriterium Geschlecht aus. Zudem sind im *Subventionswesen* Betriebe, die den Kanton Bern um Staatsbeiträge ersuchen, gesetzlich verpflichtet, die Gewährleistung der Lohngleichheit auf einem Selbstdeklarationsblatt zu bestätigen. Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (FGS) prüft die Selbstdeklaration und führt

<sup>1</sup> Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101).

<sup>2</sup> Verfassung des Kantons Bern vom 5. Juni 1995 (KV; SR 101.1).

<sup>3</sup> Bundesamt für Statistik. [Analyse der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen 2016](#) (31. Januar 2019).

<sup>4</sup> Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Hrsg.), [Ausgewählte Statistiken zur Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Bern. Zahlen zur Gleichstellung \(15. Dezember 2016\)](#), S. 12.

<sup>5</sup> Siehe zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor:

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html>.

risikobasierte Stichkontrollen durch. Ebenso müssen im *öffentlichen Beschaffungswesen* Anbieterinnen und Anbieter, welche die Lohngleichheit gemäss ihrer Selbstdекlaration nicht einhalten, von der Teilnahme am Verfahren ausgeschlossen werden.

Mit Blick auf den privaten Sektor ist schliesslich zu erwähnen, dass das Bundesparlament am 14. Dezember 2018 die Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet hat, mit welcher die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder mehr Mitarbeitenden verpflichtet werden, in ihrem Unternehmen alle vier Jahre eine *Lohnvergleichsanalyse* durchzuführen und diese von einer externen Stelle überprüfen zu lassen.<sup>6</sup> Der Regierungsrat erhofft sich, dass mit diesem Instrument unerklärbare Lohnunterschiede zu Tage gebracht werden und die verfassungsrechtliche Lohngleichheit besser erfüllt werden kann.

Wie aufgezeigt wurde, setzt der Regierungsrat auf Instrumente, mit welchen die Lohngleichheit gezielt überprüft werden kann und Diskriminierungen angegangen werden können. Die Forderung nach einem Feiertag für Frauen des Kantons Bern erachtet er hingegen als rein symbolisches Zeichen, welches nicht geeignet ist, die in einzelnen Bereichen noch bestehenden Diskriminierungen zu beseitigen.

#### Verteiler

- Grosser Rat

---

<sup>6</sup> Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG). Änderung vom 14. Dezember 2018 ([BBJ 2018 7875](#)).