

Geht per Mail an: jonas.amstutz@bj.admin.ch

26.2.2016

Vernehmlassung: Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga,
sehr geehrte Damen und Herren

Die Bürgerlich-Demokratische Partei (BDP) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme in obgenannter Vernehmlassung.

Grundsätzliches

Die BDP setzt sich für die Gleichstellung von Frau und Mann sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Demzufolge unterstützen wir selbstverständlich das in der Bundesverfassung verankerte Prinzip „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf des Bundesrates kann die BDP jedoch nicht einverstanden sein, weil dieser auf falschen Bemessungsgrundlagen basiert und darin grundsätzlich die falschen Schlüsse gezogen werden.

Lohnstrukturerhebung bildet Wirklichkeit in ungenügender Weise ab

Bei der Legitimierung der Einführung von gesetzlich vorgeschriebenen Lohnanalysen stützt sich der Bundesrat auf eine mangelhafte Lohnstrukturerhebung. Diese erfasst wesentliche Variablen, wie die effektive Berufserfahrung nicht, sondern stützt sich auf das Konstrukt der „potenziellen Berufserfahrung“. Ein zentraler Faktor für Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ist aber die unterschiedliche Arbeitserfahrung, welche zu gutem Teil auf die weibliche Zuständigkeit für die Kinderbetreuung zurückgeführt werden kann. Dass Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern vor allem dann auftreten, wenn Kinder berücksichtigt werden, ist wissenschaftlich belegt. Auch weitere wichtige Faktoren, wie die Anzahl Jobwechsel oder die Form der Arbeitszeitmodelle, werden in der Erhebung des Bundes ausgeblendet. Die Datengrundlage des Bundesrates ist folglich nicht stabil genug, um die richtigen Schlüsse bezüglich der Lohnungleichheit zu ziehen.

Falsche Rückschlüsse gezogen

Der Bundesrat begründet seine Intervention in die Lohnpolitik der Unternehmen mit dem angeblich vorliegenden Marktversagen bei den Löhnen weiblicher Beschäftigten. In der Tat sind Staatseingriffe aus ökonomischer Sicht zu legitimieren, wenn ein Versagen des Marktes vorliegt. Im vorliegenden Fall ist dies jedoch nicht zutreffend, weshalb die vom Bundesrat vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen betreffend Lohnanalysen mehr schaden als nutzen.

Angesichts der wirtschaftlich schwierigen Lage für viele Schweizer Unternehmen und dem Gebot des Abbaus administrativer Aufwände sind die drohenden Mehrkosten und Verkomplizierungen nicht zu rechtfertigen. Vielmehr müssen nach Meinung der BDP die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern verbessert werden, um eine – soweit möglich –

geschlechtsneutrale Teilnahmechance am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das wirksamste Mittel zur Gleichstellung ist demnach eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie es die BDP seit Langem fordert. Durch den Ausbau von ausserfamiliären Kinderbetreuungsangeboten kann auch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten und deren Flexibilität erhöht werden, was sich positiv auf ihre Lohnstruktur auswirkt. Sinnvoll wäre ebenfalls die Beseitigung von negativen Steueranreizen für den Zweitverdiener-Erwerb, wie es sich durch die Einführung der Individualbesteuerung bewerkstelligen liesse.

Wir danken für die wohlwollende Prüfung und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Landolt'.

Martin Landolt
Parteipräsident BDP Schweiz

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Quadranti'.

Rosmarie Quadranti
Fraktionspräsidentin BDP Schweiz



Bundesamt für Justiz
Direktionsbereich Öffentliches Recht
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

Par mail
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Kloten und Lenzburg, 1. März 2016

Vernehmlassung „Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes“

Sehr geehrte Damen und Herren

Die CVP Frauen Schweiz antworten auf die Vernehmlassung „Entwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes“. Wir begrüßen es sehr, dass der Bundesrat dieses Projekt an die Hand genommen hat, um endlich eine Lösung zu finden bei Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Sie hoffen, dass die politischen Behörden den notwendigen Willen zeigen, um dieses Ziel zu erreichen, das bereits seit 35 Jahren in der Verfassung und seit mehr als 20 Jahren im Gleichstellungsgesetz festgeschrieben ist. Die Verfassungs- und Gesetzesaufträge sind klar: Jetzt heisst es handeln - endlich!

Die CVP Frauen befürworten dieses Projekt und unterstützen es grundsätzlich, aber sie finden es nicht mutig genug, weil es nur 54% der arbeitenden Bevölkerung und 2% der Unternehmen betrifft. Dies ist unzureichend.

Prozentsatz der betroffenen Personen erhöhen

Die CVP Frauen sind der Meinung, dass die Prozentzahl der betroffenen Personen erhöht werden soll. Andernfalls soll den diskriminierten Personen die Möglichkeit geboten werden, bei ihrem Arbeitgeber den Beweis einzufordern, dass die Lohnungleichheit in ihrem Fall eingehalten ist (siehe Vorschlag unten zu Beweislast). Ideal wäre, wenn alle Unternehmen der Pflicht zur Lohnanalyse unterstellt würden, sofern sie mehr als 10 Mitarbeitende beschäftigen.

Wird die Lohnungleichheit umgesetzt, wirkt sich das günstig aus auf die wirtschaftliche Entwicklung, die Steuereinnahmen, die Sozialhilfe, die Arbeitsmotivation der aktuell von Lohndiskriminierung Betroffenen und damit auch auf die Unternehmen, die sie beschäftigen.

Für die CVP Frauen sind die in den Artikeln 13c bis 13g zugesicherten Garantien ausreichend; deshalb ziehen sie diese die Unternehmer hinlänglich verpflichtenden Artikel dem Artikel 13e^{bis} vor. Die Lohnanalyse muss gemacht, kontrolliert und im Revisionsbericht veröffentlicht werden, die Angestellten sollen darüber informiert werden und können reagieren, falls die Lohnungleichheit nicht eingehalten wird.

Wir schlagen vor, dass einem säumigen Unternehmen eine Frist eingeräumt wird, um die Lohnungleichheit umzusetzen. Wenn diese nicht innerhalb der Frist eingeführt wurde, soll das Unternehmen gebüsst werden können.

Umkehrung der Beweislast

Nach Ansicht der CVP Frauen und auf Vorschlag der CVP Frauen Aargau besteht anstelle einer Lohnanalyse eine viel einfachere Lösung darin, Artikel 6 des Gleichstellungsgesetzes so zu ändern, dass die Beweislast umgekehrt wird. Konkret heisst dies, dass der Arbeitgeber die Beweislast trägt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Vorhandensein einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes glaubhaft machen kann ¹

Heute liegt es immer an der Person, die eine Lohndiskriminierung erleidet, die Beweise für diese Diskriminierung beizubringen. Die CVP Frauen schlagen vor, diese Handhabung umzukehren. Der Arbeitgeber soll die Lohnungleichheit beweisen oder andernfalls den ungleichen Lohn glaubhaft begründen oder eine allfällige Diskriminierung aufheben. Tools wie Logib und die Lohnanalyse des Unternehmens ermöglichen, dies zu tun. Der Arbeitgeber ist im Besitz aller Unterlagen, um die Lohnungleichheit zu beweisen. Falls die Lohnungleichheit nicht eingehalten wird, muss der Missstand behoben werden.

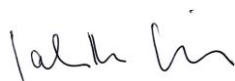
Heutzutage und auch noch im vorliegenden Vernehmlassungsentwurf obliegt es der Person, die eine Lohndiskriminierung erleidet, die Beweise beizubringen und anschliessend die Lohnungleichheit vor Gericht einzufordern. Die Umkehrung der Beweislast verpflichtet den Arbeitgeber, die Verantwortung zu übernehmen, und zwingt die Arbeitnehmenden nicht in die Rolle des Klägers.

Das ist eine Einzelmassnahme, aber sie kann sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer erlauben, den Beweis für gelebte Lohnungleichheit zu erbringen.

Unser Vorschlag der Umkehrung der Beweislast steht nicht im Widerspruch zur Kontrolle der Lohnanalyse, sondern sie ergänzt sie, da sie individueller ist und beispielsweise in kleinen Unternehmen angewendet werden kann.

Die CVP Frauen Schweiz bedanken sich für die Entgegennahme obigen Vorschlages, der Sie hoffentlich überzeugen wird.

Freundliche Grüsse



CVP Frauen Schweiz
Babette Sigg Frank
Präsidentin



CVP Frauen Aargau
Sabine Sutter-Suter
Präsidentin

¹ Analog 93.024, Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) und zum Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei vom 24. Februar 1993



CVP Schweiz, Klaraweg 6, Postfach 5835, 3001 Bern

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

jonas.amstutz@bj.admin.ch

Bern, 2. März 2016

Vernehmlassung: Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zum obengenannten Entwurf Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Vorbemerkung

Die CVP hat sich seit der Lancierung des Lohngleichheitsdialogs positiv zum Projekt geäussert und dieses unterstützt. Die Partei musste jedoch feststellen, dass sich nur wenige Unternehmen freiwillig dem Projekt angeschlossen haben. Daraufhin reichte Ständerätin Brigitte Häberli 2014 das Postulat 14.3079 „Lohngleichheit. Faire Chance für freiwillige Massnahmen“ ein. Damit verlangte sie vom Bundesrat einen Bericht, der die Wirksamkeit freiwilliger Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit aufzeigt. Kurz darauf veröffentlichte der Bundesrat seinen Bericht mit der Schlussanalyse zum Lohngleichheitsdialog. Dieser zeigte auf, dass die freiwilligen Massnahmen im Bereich Lohngleichheit nicht die erwünschten Effekte hatten. Mit diesem Bericht erübrigte sich für den Bundesrat auch die spezifische Beantwortung des Postulates. Die CVP sieht die Gründe für das Scheitern des Lohngleichheitsdialogs in seiner Gestaltung und Durchführung.

Nun legt der Bundesrat eine Gesetzesrevision vor, die eine weitere staatliche Regulierung mit sich zieht. Der CVP ist die Lohngleichheit wichtig und deshalb appelliert sie hier auch an die Wirtschaft. Diese muss dringend ihre Verantwortung in diesem Bereich wahrnehmen. Trotzdem sprach sich die CVP schon längst gegen eine Lohnpolizei aus und sieht dies auch weiterhin nicht als Lösung. **Dementsprechend lehnt die CVP den Vorschlag des Bundesrates und das vorgelegte Projekt mit den weiteren staatlichen Eingriffen ab.**

Lohngleichheit – ein gesellschaftspolitischer Imperativ

Die Lohngleichheit ist von zentraler Bedeutung für eine Gesellschaft, welche in die Bildung aller investiert und die berufliche Integration der Frauen verlangt. Dies nicht nur weil unsere Bevölkerung dem Verfassungsgrundsatz des Diskriminierungsverbots und dem Gleichstellungsgesetz zugestimmt hat.

Aus drei Gründen ist die Umsetzung der Lohngleichheit von Bedeutung:

- a) **Die Würde der erwerbstätigen Person:** Unsere Gesellschaft hat in den letzten Jahrzehnten sehr viel in die Bildung und Weiterbildung investiert. Heute nutzen Frauen wie Männer das breite Angebot, um sich neue Fähigkeiten anzueignen, um sich auf dem Arbeitsmarkt besser anbieten zu können. Bei gleicher Ausbildung und beruflichem Engagement darf der Grundsatz der (Wirtschafts-)Freiheit nicht über dem Grundsatz der Gerechtigkeit stehen, denn im Mittelpunkt der Betrachtung steht die Würde des Menschen.
- b) **Zur Kosten-Nutzen-Analyse:** Die nicht begründbare Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern hat verschiedene Konsequenzen: Erstens behindert sie die Wahlfreiheit der Familien bei ihrer Organisation der Kinderbetreuung und die Möglichkeit, die vielfältigen Aufgaben und Verantwortungen partnerschaftlich zu übernehmen. Zweitens macht die von Arbeitgeberseite verlangte Erhöhung des Arbeitspensums der Frauen oder ihr Wiedereinstieg nur Sinn, wenn die Lohngleichheit gewährt wird. Denn auch Frauen verhalten sich zunehmend ökonomisch. Drittens berechnet das SECO den volkswirtschaftlichen Schaden der Diskriminierung auf jährlich 7,7 Mrd. CHF.
- c) **Zu den gesellschaftlichen Konsequenzen:** Die Lohndiskriminierung führt mittel- und langfristig zu höheren gesellschaftlichen Kosten und staatlichen Abhängigkeiten. Ungerechtfertigte tiefere Löhne haben tiefere Sozialbeiträge während der Erwerbszeit zur Folge und führen automatisch zu tieferen Renten, zu weniger Erspartem und somit zu potentiellen Abhängigkeiten, z. B. von Prämienerbilligungen, Sozialhilfe und AHV-Ergänzungsleistungen. Diese Form der Diskriminierung ist verfassungs- und gesetzeswidrig und verursacht auch hohe gesellschaftliche Kosten sowie unnötige und unwürdige Abhängigkeiten verantwortungsbewusster Personen.

Zur Vorlage

Die Vorlage sieht vor, dass alle Firmen mit mindestens 50 Arbeitnehmenden alle vier Jahre eine betriebsinterne Lohnanalyse durchführen müssen. Externe Kontrollstellen sollen die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen durchführen und die Ergebnisse veröffentlichen. Tatsache ist aber, dass diese Massnahme nur rund 2 % der Unternehmen und 54 % der Beschäftigten in der Schweiz betrifft. Bei 46 % der Beschäftigten würde somit keine direkte Massnahme zur Beseitigung der Lohndiskriminierung umgesetzt.

Gesetzliche Regelungen können nicht alles lösen und Überregulierungen schiessen öfters am Ziel vorbei. Eine liberale Gleichstellungspolitik geht noch bedeutend weiter als *nur* den gleichen Lohn zwischen Mann und Frau zu garantieren. Damit Frauen gleiche Löhne wie Männer erhalten, müssen sie auch gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Sehr oft werden Lohnunterschiede auf Erwerbsunterbrüche und Teilzeitarbeit zurückgeführt. Dies wiederum führt zu einer Diskriminierung bei der beruflichen Vorsorge. Deshalb gilt es in diesem Bereich besser Rahmenbedingungen für Frauen zu schaffen, damit sie kontinuierlich im Arbeitsmarkt bleiben. Weiter können Lohnunterschiede auch mit genügenden Kitas (und Kitaplätzen) und ausgebauten Tagesstrukturen reduziert werden. Womit schliesslich Gleichheit in der 2. Säule erreicht werden kann.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

CHRISTLICHDEMOKRATISCHE VOLKSPARTEI DER SCHWEIZ

Sig. Christophe Darbellay
Präsident CVP Schweiz

Sig. Béatrice Wertli
Generalsekretärin CVP Schweiz

PLR.Les Libéraux-Radicaux, Case postale, 3001 Berne

Office fédéral de la Justice
Unité Projets et méthode législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne

Berne, le 2 mars 2016 / ft
VL_Gleichstellungsgesetz_f

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) Prise de position du PLR.Les Libéraux-Radicaux

Madame, Monsieur,

L'égalité est un vecteur important de développement social et économique. Le *PLR.Les Libéraux-Radicaux* s'engage depuis longtemps contre les inégalités et pour un traitement égal de chacun et chacune. Le PLR soutient le but visé par le Conseil fédéral, respectivement l'égalité de salaire entre hommes et femmes. L'égalité de traitement et de salaires entre hommes et femmes, garantie par l'article 8 alinéa 3 de la Constitution, est une valeur de cette égalité et de notre société libérale.

Le PLR rejette avec conviction le projet soumis à consultation. D'une part celui-ci est basé sur des principes erronés. D'autre part les mesures proposées sont contraires aux valeurs libérales qui ont construit le succès de la Suisse et sont contre-productives et inefficaces.

Le Conseil fédéral a lancé son projet en expliquant que, selon les études statistiques réalisées, une part importante des écarts salariaux entre hommes et femmes étaient dus à de la discrimination. Or, comme explicité dans le rapport commandé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes dans le contexte du postulat Noser 14.3388 : « La part inexpliquée de la différence salariale repose aussi bien sur d'autres facteurs non pris en compte que sur une discrimination et il est impossible d'estimer la part de chacun de ces deux éléments. Une analyse statistique ne permet pas de considérer la part inexpliquée de la différence salariale comme étant uniquement le résultat d'une discrimination. » (*Etude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes*, INFRAS et Université de St-Gall, 2015, p. 13). Il faut rappeler que de nombreux facteurs ne sont pas pris en compte dans ces analyses. Manquent également les facteurs subjectifs, critères discrétionnaires pour fixer les salaires, telle l'implication d'un-e employé-e ou le résultat des négociations salariales. Toutes les différences salariales ne sont donc pas des effets d'une discrimination. De nouvelles contraintes bureaucratiques et coûteuses pour les entreprises sont inacceptables si leurs justifications sont non fondées, au mieux des soupçons.

Les nouvelles obligations proposées par le Conseil fédéral représentent une lourde charge administrative. Cela va à l'encontre des valeurs libérales, un cadre réglementaire léger et flexible, qui ont fait le succès de la Suisse. De plus, ces obligations auront des coûts financiers importants que les entreprises devront prendre en charge. Plus de bureaucratie et de coûts est inacceptable, d'autant plus actuellement où les entreprises suisses subissent une pression importante des effets du franc fort. Finalement, créer un arsenal juridique contraignant pour 2% des entreprises est un non-sens législatif – en plus de n'avoir sûrement aucun d'effet sur la statistique globale. Pour toutes ces raisons, le PLR rejette les mesures proposées, y compris la variante à l'art. 13e^{bis}.

Pour le PLR, l'amélioration de l'égalité des salaires ne peut passer que par des mesures positives. On pense notamment à la sensibilisation et aux informations données aux entreprises. Des efforts particuliers sont réalisés par les associations patronales et économiques, efforts qu'il faut reconnaître. La bonne collaboration des partenaires sociaux est une mesure fondamentale en faveur de l'égalité.

salariale. Les entreprises peuvent également, sur une base volontaire, décider de se faire certifier pour une application non discriminatoire des salaires, par exemple via le label « Equal Salary ».

Finalement, le PLR tient à rappeler que la priorité ne devrait être mise les mesures sociétales, mais sur les mesures économiques afin d'assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes. Dans ce but, le PLR exige depuis longtemps la mise en œuvre de mesures permettant de renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment la déduction fiscale des frais de garde des enfants (voir notamment la motion du groupe libéral-radical 11.3801 et la motion Derder 14.3955).

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à nos arguments, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos plus cordiales salutations.

PLR.Libéraux-Radicaux
Le Président

A blue ink signature of Philipp Müller, written in a cursive style.

Philipp Müller
Conseiller aux Etats

Le Secrétaire général

A blue ink signature of Samuel Lanz, written in a cursive style.

Samuel Lanz



T +41 31 3266600
F +41 31 3126662
E gruene@gruene.ch

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte
und -methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

17. Februar 2016

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, zur geplanten Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann Stellung zu nehmen.

Grundsätzliches

Die seit 1981 in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist bis heute nicht erreicht. Gemäss Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik lag der unerklärte Teil des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern auf nationaler, d.h. gesamtwirtschaftlicher Ebene im Jahr 2012 im privaten Sektor bei 8.7 Prozent, was 678 Franken pro Monat entspricht.

Wie die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2006 gezeigt hat, ist die Individualklage ein ungenügendes Instrument um der Problematik der Lohndiskriminierung wirksam zu begegnen. Es liegt bisher in der Verantwortung der Unternehmen, eine diskriminierungsfreie Lohnpraxis zu gewährleisten. Alle in den letzten Jahren auf Freiwilligkeit der Unternehmen basierenden Bemühungen zur Herstellung der Lohngleichheit, namentlich auch der „Lohngleichheitsdialog“, haben nicht zum gewünschten Erfolg geführt.

Die Grünen begrüßen deshalb, dass der Bundesrat mit dem vorliegenden Entwurf Schritte hin zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit unternimmt. Die Grünen teilen die Auffassung der Autorinnen und Autoren der Regulierungsfolgenabschätzung (RFA), dass staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit nun zwingend sind. Die Grünen sind jedoch der Meinung, dass der vorliegende Revisionsentwurf nicht genügt, um die Lohngleichheit zu gewährleisten. Um die Lohndiskriminierung zu bekämpfen und den Verfassungsauftrag zu erfüllen, braucht es weitergehende Massnahmen und eine Führungsrolle des Bundes. Mit dem vorliegenden Entwurf sind weiterhin die Unternehmen für die Einhaltung der Verfassungsvorschrift verantwortlich. Damit wird der Status Quo zementiert.

Die Grünen erwarten vom Bundesrat ein entschiedenes Vorgehen gegen Lohndiskriminierung und dessen Umsetzung in der Gesetzesrevision: Die Verantwortung für die Lohnanalysen darf nicht allein bei den Unternehmen und ihren externen Kontrollstellen liegen. Die Schweiz hat eine Tradition, arbeitsmarktrelevante Fragen tripartit zu begleiten, so beispielsweise die Umsetzung der Personenfreizügigkeit. Es ist uns unverständlich, dass bei der wichtigen Frage der Lohngleichheit von diesem Vorgehen abgewichen werden soll. Gemeinsam mit den Sozialpartnern muss der Staat die Verantwortung für die Umsetzung des Verfassungsauftrags übernehmen und die unternehmens-internen Lohnkontrollen mit Stichproben überprüfen. Der Verzicht auf Sanktionen bei Gesetzesverletzungen ist juristisch absurd und muss geändert werden. Des Weiteren erwarten wir den zwingenden Einbezug der Gewerkschaften bei den Kontrollen auf Branchen- oder Unternehmensebene sowie die Einsetzung einer Tripartiten Kommission auf Bundesebene, welche die Umsetzung des Gesetzes begleitet.

Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse ist ein wichtiges Instrument zur Beseitigung der Lohndiskriminierung. Zwingend ist, dass die ganze Lohnstruktur eines Unternehmens erfasst wird. Sind nur Arbeitgeberinnen mit mehr als 50 Angestellten in der Pflicht, schliesst das 98% der Unternehmen sowie 46% der Beschäftigten von der Pflicht aus, was bei der Umsetzung eines Verfassungsanspruchs inakzeptabel ist. Die Pflicht muss deshalb auch für Arbeitgeberinnen mit weniger als 50 Mitarbeitenden gelten. Ein entsprechendes Analyseinstrument muss rasch bereitgestellt werden, um die Unternehmen zu unterstützen.

Art. 13b Methode der Analyse

Die Analysemethode und die beigezogenen den Lohn erklärenden Variablen müssen wissenschaftlich anerkannt und diskriminierungsfrei sein. Wir lehnen die Festlegung der Kriterien einzig durch den Bundesrat klar ab: Die Anerkennung von Analysemethoden darf nicht zur politischen Frage werden, sondern muss von der entsprechenden Behörde (EBG) unter Einbezug von Expertinnen und Experten durchgeführt werden. Nur so kann garantiert werden, dass Methoden und erklärende Variablen wissenschaftlich anerkannt und diskriminierungsfrei sind. Wir schlagen deshalb folgende Änderung vor:

3 (neu): Die zuständige Behörde legt die Kriterien fest, die bei der Anerkennung einer Methode zu berücksichtigen sind. Sie wird dabei von der Tripartiten Kommission (Lohngleichheitskommission) begleitet.

Desweiteren fordern wir angesichts der Methodenvielfalt eine Senkung der im Beschaffungswesen angewandten Toleranzschwelle auf max. 2%, insbesondere, wenn die Analyse um weitere erklärende Variablen ergänzt wird. Die zugelassenen Methoden müssen in regelmässigen Abständen evaluiert und auf ihre Eignung zur Feststellung von Lohndiskriminierung geprüft werden. Erfüllen sie die Prüfung nicht, muss ihnen die Zulassung wieder entzogen werden.

Art. 13c Kontrolle der Lohnanalyse

Der erläuternde Bericht hält fest, dass das materielle Ergebnis der Lohnanalyse nicht überprüft werden muss. Wir sind dagegen klar der Ansicht, dass die Kontrollstellen nicht nur die korrekte Durchführung der Lohnanalyse, sondern auch deren Datengrundlage und insbesondere die Ergebnisse überprüfen müssen.

Art. 13d Externe Kontrollstellen

Wir sind der Ansicht, dass die Überwachung der Lohngleichheit eine staatliche sowie sozialpartnerschaftliche Aufgabe ist. Die externe Kontrolle kann Revisionsstellen delegiert werden, sofern diese anerkannt und entsprechend geschult sind. Auch die Sozialpartner sollen beigezogen werden. Dies kann im Rahmen der externen Kontrollen oder im Rahmen einer Information mittels Kontrollbericht (vgl. Art. 13e) geschehen. Möglich bleiben muss ebenfalls die sozialpartnerschaftliche Lohnanalyse im Rahmen der GAV, wie sie schon jetzt bisweilen geschieht. Wir schlagen folgende Neuformulierung vor:

Art. 13 d (neu): Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ziehen für die Lohnanalyse und deren Kontrolle wahlweise ein durch die zuständige Behörde anerkanntes und geschultes Revisionsunternehmen, eine Organisation gemäss Artikel 7 oder eine Arbeitnehmendenvertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 bei.

Art. 13e Kontrollbericht

Für den Fall, dass die Kontrolle nicht unter Einbezug einer Arbeitnehmendenvertretung durchgeführt wird, muss diese Einsicht in den Kontrollbericht erhalten. Wir schlagen hierfür folgende Formulierung vor:

Art. 13 e (ergänzt): Die Kontrollstellen erstellen einen Bericht über die Durchführung der Lohnanalyse zuhanden der Führung des kontrollierten Unternehmens sowie der Arbeitnehmendenvertretung gemäss Art. 7 oder dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 und der zuständigen Gewerkschaft.

Art. 13e bis Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen

An der vorgeschlagenen Variante muss als Minimallösung festgehalten werden. Wir erachten diese jedoch als ungenügend, um die Lohndiskriminierung von Frauen durch Arbeitgeberinnen nachhaltig zu bekämpfen. Zusätzlich zur Meldepflicht muss der Bund – analog zum Beschaffungswesen (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, Änderung vom 1. April 2015) – mittels Stichproben die Einhaltung der Lohngleichheit in den Unternehmen überprüfen und bei Pflichtverletzungen Sanktionen anordnen. Als Möglichkeiten sehen wir die Einführung eines Behördenklagerechts oder alternativ eine Busse. Um wirksam zu sein, müsste letztere jedoch höher sein als die Kosten zur Wiederherstellung des rechtmässigen Zustands. Die Sanktionen sind entsprechend in der Verordnung zu konkretisieren. Gewerkschaften und Arbeitnehmendenvertretungen müssen bei der Behörde eine Kontrolle beantragen können. Für das Gleichstellungsgesetz schlagen wir folgende Formulierung vor:

Art. 13 e bis (neu) Meldung und Sanktionen von Pflichtverletzungen

1 (neu): Wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber innert der vorgeschriebenen Frist keine Lohnanalyse durchgeführt hat, deren Durchführung nicht hat kontrollieren lassen, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nicht innert der vorgeschriebenen Frist informiert hat oder allfällige Lohndiskriminierungen nicht innert max. drei Jahren behoben hat, meldet die Kontrollstelle dies der zuständigen Behörde.

2 (ergänzt): Die zuständige Behörde [...] in diese Liste eintragen. Stellt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin nicht den rechtmässigen Zustand her, ergreift der Bund weitere Sanktionen.

3 (neu): Die zuständige Behörde führt regelmässige Stichkontrollen durch, um die Einhaltung des Gesetzes zu überprüfen.

4 (neu): Die zuständige Behörde führt auf Antrag von Arbeitnehmendenorganisationen bei Verdacht auf Lohndiskriminierung Kontrollen durch.

Art. 13f Einbezug von Organisationen

Der Einbezug der Gewerkschaften ist für uns zwingend und muss in Art. 13d und 13e geregelt werden. Wird dies so umgesetzt, kann Art. 13f weggelassen werden.

Art. 13g Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer / OR Art. 663c bis

Wir begrüssen die Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittels Anhang zur Bilanz oder separatem Bericht über die Kontrolle. Wir sind jedoch der Meinung, dass die Information detailliert erfolgen und das genaue Ausmass des unerklärten Lohnunterschieds beziffern sowie vorgesehene Korrekturmassnahmen enthalten muss.

Art. 17a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom...

Damit der Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit schnellstmöglich erfüllt wird, erwarten wir sie Kontrolle aller Unternehmen bis spätestens 2025.

Stärkung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung sowie Begleitung durch Tripartite Kommission

Die Durchsetzung der Lohngleichheit bedingt eine Stärkung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung, das mit den entsprechenden Kompetenzen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden muss. Weiter sind die Sozialpartner auch auf nationaler Ebene in die Umsetzung einzubeziehen, vorzugsweise in einer Tripartiten Kommission. Behörde und Kommission müssen für eine faire Durchführung der Lohnkontrollen sorgen. Die Tripartite Kommission hat zur Aufgabe, die Umsetzung des revidierten Gesetzes zu begleiten, die Entwicklung zu verfolgen, Fokusbranchen zu bestimmen und Empfehlungen auszusprechen. Zu diesem Zweck schlagen wir eine Ergänzung von Artikel 16 vor:

Art. 16

Abs. 2 g. (neu): es überprüft mittels Stichkontrollen die Einhaltung der Lohnanalysen und Kontrollen (Art.13a bis g) und spricht bei Zuwiderhandlungen Sanktionen aus.

Abs. 3 (neu): Eine Tripartite Kommission begleitet die Umsetzung von Art. 13a bis g.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und grüssen Sie freundlich,



Regula Rytz
Co-Präsidentin

grüne / les verts / i verdi

waisenhausplatz 21 . 3011 bern . schweiz



Grünliberale Partei Schweiz
Laupenstrasse 2, 3008 Bern

Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
3003 Bern
als PDF per E-Mail an
jonas.amstutz@bj.admin.ch

1. März 2016

Ihr Kontakt: Sandra Gurtner-Oesch, Generalsekretärin, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga, sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau Stellung nehmen zu dürfen.

Die Gleichstellung von Mann und Frau und aller Familien- und Lebensmodelle ist für uns selbstverständlich und muss sichergestellt werden. Dies bedingt auch die Sicherstellung von gleichen Löhnen für gleiche Arbeit.

Zurzeit verdienen Frauen im Schnitt auf eine Vollzeitstelle rund 20% weniger als Männer. Von den Lohnunterschieden lassen sich etwa 60% mit objektiven Faktoren, wie der Ausbildung, der Führungserfahrung oder der Branche, erklären. Die restlichen 40% können mit den kontrollierten Variablen nicht erklärt werden; dieser unerklärte Lohnunterschied hat sich trotz besseren Ausbildungen und höherer Erwerbsbeteiligung der Frauen über die Jahre kaum verringert. Die unerklärbaren Lohnunterschiede lassen nur bedingt mit unzureichenden Daten rechtfertigen oder erklären. Vielmehr wurde im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP60 aufgezeigt, dass bereits beim Berufseinstieg ein unerklärbarer Lohnunterschied von 7-8% existiert. ⁱ

Freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog haben in der Vergangenheit leider nicht die erhoffte Wirkung gezeigt. Wir teilen darum die Auffassung, dass zusätzliche Massnahmen zur Sicherstellung von gleichen Löhnen für gleiche Arbeit angebracht sind.

Der Bundesrat schlägt vor, dass Arbeitgebende mit mehr als 50 Mitarbeitenden ihre Löhne alle vier Jahre nach einer anerkannten Methode analysieren müssen, die Analyse extern und unabhängig – die Grünliberalen fordern hier aber eine schlanke und pragmatische Lösung aus der Wirtschaft statt ein neues Bundesamt - kontrollieren lassen und ihre Mitarbeitenden über das Ergebnis der Kontrolle informieren. Sanktionen sind keine vorgesehen. Die Gesetzesvorlage schafft damit schlicht und einfach die notwendigen Grundlagen für Transparenz. Zum einen werden damit jene Massnahmen vorgeschlagen, die von den Mitarbeitenden als wirkungsvoll beurteilt werdenⁱⁱ. Zum anderen verursacht die Gesetzesvorlage einen vertretbaren Aufwand. Bei kleinen und mittleren Unternehmen wird der Aufwand für eine erstmalige Analyse auf rund zwei Tagen geschätzt. Bei nachfolgenden Analysen sinkt dieser Aufwand erheblich. Die im Rahmen der Regulierungsfolgeabschätzung befragten Betriebe befürworteten mit einer Zweidrittelmehrheit staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Die Hälfte der befragten Unternehmen, welche bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, hat in der Folge zudem Korrekturmassnahmen (meist Lohnanpassungen bei Frauen) vorgenommen. Wir erachten die Massnahme daher als vertretbar und notwendig, in Anbetracht dessen, dass einem Verfassungsziel und einer Selbstverständlichkeit offenbar immer noch nicht nachgelebt wird.

Ergänzend zur Vorlage des Bundesrats möchten wir aber anmerken, dass auch die gesellschaftspolitischen Ursachen der Lohndiskriminierung beseitigt werden müssen. Frauen erfahren heute eine sogenannte statistische Diskriminierung auf dem

Arbeitsmarkt. Weil ihr Ausfallrisiko bewusst oder unbewusst höher eingeschätzt wird. Dies geschieht aufgrund des „Ausfallrisikos“, dass sie im Falle einer Elternschaft einen Mutterschaftsurlaub beziehen und/oder ihre Erwerbstätigkeit danach reduzieren könnten. Diese Diskriminierung ist statistischer Natur, weil sie auch alle Frauen trifft, auf die das gar nie zutrifft. Um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für beide Geschlechter fair zu gestalten ist die statistische Diskriminierung der Frauen zu eliminieren.

- Die Grünliberalen verlangen darum eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung, damit das Potenzial gut ausgebildeter Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgeschöpft werden kann. Dies bedingt flächendeckende und finanzierbare Kinderbetreuungsangebote.
- Die Mutterschaftsversicherung ist durch einen Elternurlaub abzulösen oder mit einem Vaterschaftsurlaub zu ergänzen, der dann bezogen werden kann, wenn sich die Eltern die Erwerbsarbeit aufzuteilen gedenken. Auf der anderen Seite ist aber auch eine Angleichung des Rentenalters zwischen Mann und Frau angezeigt.
- Negative Arbeitsanreize sind zu beseitigen; Steuer- und Sozialsysteme, so auszugestalten, dass sich Erwerbstätigkeit in jedem Fall lohnt. Bei den Steuern ist darum ein Übergang zu einer individuellen Besteuerung vorzusehen.

Dies sind alles Bereiche, bei denen es im Sinne der Gleichstellung ebenfalls anzusetzen gilt und welche dazu beitragen, dass die unerklärbaren Lohnunterschiede verringert werden.

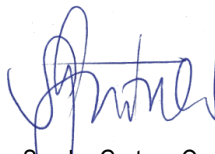
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Fragen dazu stehen Ihnen folgende Personen zur Verfügung:

- Kathrin Bertschy, Nationalrätin BE, Tel. 078 667 68 85
- Sandra Gurtner-Oesch, Generalsekretärin glp Schweiz, Tel. 078 766 04 60

Mit freundlichen Grüssen



Martin Bäumlé
Parteipräsident



Sandra Gurtner-Oesch
Generalsekretärin

ⁱ Dies mit Daten, die ermöglichen, junge Frauen und Männer mit exakt denselben Berufen, Tätigkeiten, Fähigkeiten und Ausbildungen zu vergleichen.

ⁱⁱ https://press-content.glassdoor.com/app/uploads/sites/2/2016/02/GD_Survey_GlobalGenderPayGap.pdf



Office fédéral de la justice
Unité Projets et méthode législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne

Envoi par courriel : jonas.amstutz@bj.admin.ch

Berne, le 3 mars 2016

Consultation: Projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)

Madame la Conseillère fédérale,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions d'avoir sollicité notre prise de position concernant le projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Bien que le principe de « salaire égal à travail de valeur égale » soit ancré dans la Constitution depuis 1981, c'est un fait, la réalité est tout autre : aujourd'hui, en Suisse, les femmes gagnent encore en moyenne près de 20% de moins que les hommes. La discrimination salariale dont sont victimes les femmes dans notre pays ne touche pas uniquement leur revenu actuel, mais a des conséquences sur leurs rentes au moment de la retraite ou en cas d'invalidité, et concerne également les hommes, puisque c'est la globalité du budget du ménage qui est touché. L'inégalité salariale a des répercussions sur l'économie dans son ensemble: que ce soit lorsque des talents prometteurs se retirent du marché du travail parce que leurs compétences ne sont pas rétribuées à leur juste valeur, ou encore les conséquences directes des cotisations des bas revenus sur les caisses de pension. L'égalité salariale et l'égalité économique de manière générale ne sont pas seulement une question d'équité mais sont déterminantes pour garantir l'autonomie financière des femmes. Des mesures pour enfin atteindre l'égalité salariale sont dès lors une priorité pour garantir une sécurité sociale à chacune et à chacun.

Force est de constater que les actions basées sur le volontariat, telles que le Dialogue sur l'égalité des salaires, ont échoué et que des mesures supplémentaires sont désormais nécessaires. Cette vision est par ailleurs partagée par d'autres pays, tel que la Grande-Bretagne où un projet de loi similaire est actuellement en discussion.

C'est pourquoi le Parti socialiste et les Femmes socialistes suisses saluent sur le fonds la démarche du Conseil fédéral, car elle donne un signal fort en vue de la concrétisation de l'égalité salariale.

Parti socialiste
suisse
Femmes socialistes
suisses

Spitalgasse 34
Case postale · 3001 Berne

Téléphone 031 329 69 69
Téléfax 031 329 69 70

info@pssuisse.ch
www.pssuisse.ch



Appréciation générale

Si l'avant-projet du Conseil fédéral a pour avantage de lever le tabou des mesures contraignantes, les instruments préconisés risquent de rester largement insuffisants. La seule obligation pour les entreprises de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs de procéder à une analyse des salaires régulière et d'en publier les résultats reste trop timide. Si nous pouvons espérer que cela encouragera un certain nombre d'entreprises à rééquilibrer leurs salaires à l'interne et que cela soulagera dans une moindre mesure les femmes concernées, cela n'est pas suffisant. La possibilité pour l'autorité compétente de procéder à des contrôles sur les analyses effectuées¹, ou l'instauration d'un nouvel instrument pour établir un mécanisme de contrôle des salaires sont autant de mesures nécessaires pour que les entreprises prennent leur responsabilité au sérieux et respectent enfin la Constitution.

Le Plan de mesures en faveur de l'égalité salariale adopté en 2015 par l'Assemblée des Délégué-e-s du PS suisse est toujours d'actualité. De manière générale, les Femmes socialistes et le Parti socialiste suisse formulent les revendications suivantes :

- l'obligation de procéder à des contrôles réguliers des salaires dans toutes les entreprises du privé et du public ;
- la création d'une autorité de contrôle indépendante pour l'égalité salariale ;
- l'instauration de la transparence salariale à l'interne de l'entreprise ;
- l'instauration d'une figure de médiation pour soutenir les personnes concernées, et la création d'un droit d'action collective ;
- le renforcement des approches certificative et judiciaire.

Sur les propositions de l'avant-projet en détail

De manière générale, les Femmes socialistes et le Parti socialiste suisse formulent les revendications suivantes :

Article 13a Obligation d'effectuer une analyse des salaires

L'obligation d'effectuer une analyse régulière des salaires est une étape incontournable pour éliminer les discriminations salariales : restreindre cette obligation aux seules entreprises de plus de 50 collaborateurs et collaboratrices n'est pas acceptable. Pour les Femmes socialistes et le Parti socialiste suisse, l'obligation de procéder à une analyse régulière des salaires doit concerner toutes les entreprises du privé et du public. Par conséquent, un outil d'analyse adapté aux entreprises de moins de 50 collaborateurs et collaboratrices doit être développé.

Un sondage mené par le Centre patronal montre par ailleurs que la majorité des entreprises y sont favorables : 65% des entreprises de plus de 50 collaborateurs

¹ Plusieurs études démontrent que les législations contre les discriminations salariales ont plus d'efficacité lorsque les organes de contrôle disposent de suffisamment de compétences. Voir notamment le rapport INTERFACE et Schär Moser/ Strub.



et collaboratrices et la moitié des entreprises romandes jugeant les contrôles opportuns partagent cet avis. De plus, il est important de relever ici que les réticences émises par le milieu patronal au sujet des charges induites par une analyse périodique sont relativisées par les expériences menées lors de l'utilisation de Logib. Qui plus est, ces charges pourraient être divisées par deux dès la deuxième analyse.

Article 13b Méthode d'analyse des salaires

L'analyse des salaires doit être effectuée selon une méthode reconnue. Toutefois, il est important que le processus de reconnaissance se base sur des valeurs scientifiques et soit de ce fait mené par l'autorité compétente en collaboration avec des expert-e-s. Il s'agit d'éviter que la reconnaissance des méthodes d'analyse devienne une question politique, c'est pourquoi nous refusons qu'elle incombe au Conseil fédéral.

Article 13c Contrôle de l'analyse des salaires

Le projet prévoit de contrôler uniquement si l'analyse a bien été effectuée, sans en contrôler les résultats. A nos yeux, le résultat de l'analyse doit aussi obligatoirement faire l'objet d'un contrôle et d'un rapport par l'organe compétent.

Article 13e^{bis} Annonce et publication en cas de non-respect des obligations

La proposition mise en consultation comme variante est à favoriser en tous les cas. Nous pensons toutefois qu'elle est insuffisante en soi, et préconisons l'instauration de sanctions comme c'est habituellement le cas dans le droit suisse. Il est en effet inacceptable que seule la Loi sur l'égalité ne prévoit pas de sanction en cas de non-respect d'un article constitutionnel.

Comme c'est le cas avec la Loi fédérale sur les marchés publics, l'autorité compétente doit avoir la possibilité de vérifier par sondages le respect de l'égalité salariale au sein des entreprises et de prononcer des sanctions en cas de non-respect. Les sanctions prévues doivent obligatoirement être suffisamment élevées pour avoir un effet dissuasif. Elles doivent aussi être concrétisées dans l'ordonnance d'application.

Nous proposons de compléter l'article 13e^{bis} de la manière suivante :

Art. 13ebis (modifié) Annonce, publication et sanctions en cas de non-respect des obligations

1 (modifié) Lorsqu'un employeur n'a pas effectué d'analyse des salaires dans le délai prévu ou qu'il ne l'a pas fait contrôler, n'a pas informé les travailleurs ou n'a pas pris de mesures pour procéder à une correction dans le délai imparti, l'organe de contrôle l'annonce à l'autorité compétente.

2 (complété) L'autorité compétente (...) prévues aux art. 13a et 13c. Si l'employeur ne respecte pas ses obligations et qu'aucune mesure n'est prise pour éliminer toute discrimination salariale dans le délai imparti, l'autorité compétente ordonne des sanctions supplémentaires, d'ordre pécunier.

3. (nouveau) Des contrôles par sondage sont régulièrement menés par l'autorité compétente pour s'assurer du respect de la loi.



Article 13g Information des travailleurs

La publication du résultat du contrôle de l'analyse des salaires est en soi positive. Toutefois, il nous semble important que l'information soit détaillée et comprenne les mesures de correction prévues lorsque des inégalités salariales sont constatées.

Article 17a Disposition transitoire

Le projet prévoit la possibilité pour le Conseil fédéral de fixer un délai pour la mise en œuvre de la première analyse. Afin d'éviter de retarder encore le respect de l'article constitutionnel tout en laissant la période nécessaire à l'établissement d'une méthode de contrôle adaptées aux entreprises de moins de 50 collaborateurs et collaboratrices, nous préconisons que ce délai soit fixé à 2025.

Renforcement du Bureau fédéral de l'égalité

Afin d'assurer la mise en œuvre de l'égalité salariale, la dotation du Bureau fédéral de l'égalité en compétences et ressources financières nécessaires doit être renforcée.

Mesures complémentaires

La Loi sur l'égalité est très mal connue des autorités politiques et judiciaires. Un accent particulier doit être mis sur la sensibilisation, l'information et la formation des actrices et acteurs concernés.

Par ailleurs, pour enfin mettre un terme à la discrimination salariale dont sont victimes les femmes, il est important de tenir compte du contexte dans lequel ces inégalités apparaissent. Les origines des inégalités salariales sont à chercher dans différents secteurs: les inégalités salariales dont les femmes sont victimes en amont du marché du travail, les conditions prévalant sur ce dernier et les discriminations dont sont victimes les femmes dans le monde du travail rémunéré. C'est pourquoi, des mesures doivent impérativement être prises à différents niveaux, notamment au niveau de la politique familiale et de la reconnaissance du travail dit de *care* :

- une répartition équitable entre travail rémunéré et non rémunéré ;
- une amélioration des mesures pour concilier vies familiale et professionnel ;
- l'introduction d'un congé parental rémunéré ;
- des mesures pour une représentation équilibrée des sexes dans les instances dirigeantes (quotas) ;
- la promotion d'une formation et d'une orientation professionnelle libérées des stéréotypes liés au genre.

Nous souhaitons encore relever ici que, comme le révèle différentes enquêtes et sondages, l'instauration de mesures étatiques pour atteindre enfin l'égalité salariale sont bien accueillies et même attendues par une majorité des entreprises et des citoyennes et citoyens.



C'est pourquoi, bien que nous regrettions que cet avant-projet ne reflète pas l'audace dont avait fait preuve la LEg lors de sa mise en œuvre en 1996, nous percevons positivement la démarche du Conseil fédéral.

En vous remerciant de la bonne considération que vous porterez à notre prise de position, nous vous prions d'agréer, Madame la Conseillère fédérale, Madame, Monsieur, l'assurance de notre haute considération.

Parti socialiste
suisse

Christian Levrat
Président

Femmes socialistes suisses

Anita Balz
Secrétaire centrale FSS

Carsten Schmidt
Secrétaire politique

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte
und –methodik
Bundesrain 20
3003 Bern
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Bern, 3. März 2016

Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG); Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens

Vernehmlassungsantwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassungsvorlage Stellung zu nehmen. Gerne äussern wir uns dazu wie folgt:

Die SVP lehnt die Vorlage ab. Das Gleichstellungsgesetz sowie weitere Erlasse bieten bereits heute genügend Instrumente zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Selbstverständlich ist die SVP auch für Lohngleichheit bei gleicher Leistung, noch zentraler ist jedoch, dass Unternehmen überhaupt in der Lage sind, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen und pünktlich den Lohn zu zahlen. Es ist eine Utopie zu glauben, dass es je eine absolute Lohngleichheit geben wird. Zu unterschiedlich sind die objektiven Gründe wie Alter, Ausbildung, Dienstjahre, Erfahrung, Zuständigkeitsbereich, persönlicher Einsatz etc. Eine Lohndiskriminierung herauszuschälen, also der Anteil des Lohnunterschieds – welcher sich nicht durch objektive Gründe erklären lässt – ist ein Ding der Unmöglichkeit. Schliesslich ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch das jeweilige Arbeitszeugnis auf die individuelle Person zugeschnitten. Man kann es drehen und wenden wie man will, jede Art von staatlicher vorgeschriebener Lohnanalyse ist abzulehnen. Sie auferlegt den Unternehmen neue bürokratische Lasten und bindet Ressourcen.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen sich die Unternehmen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident



Toni Brunner
Nationalrat

Der Generalsekretär



Martin Baltisser