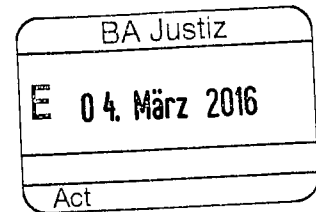


Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und –methodik
Bundesrain 20
3003 Bern



Per E-Mail an: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zürich, 3. März 2016

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

Sehr geehrter Herr Amstutz, sehr geehrte Damen und Herren

Wir erlauben uns, Ihnen nachstehend unsere Stellungnahme zur geplanten Änderung des Gleichstellungsgesetzes einzureichen.

1. Legitimation und Betroffenheit

Accenture ist ein globaler Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister, der auch auf dem Markt Schweiz tätig ist. Als Arbeitgeber von rund 1'200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Schweiz sind wir von der geplanten Änderung des Gleichstellungsgesetzes unmittelbar betroffen. Die Vorlage würde einen erheblichen Eingriff in unsere unternehmerische Lohnpolitik darstellen, die auf dem Grundsatz „gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit“ beruht und diesen konsequent umsetzt. Accenture verpflichtet sich einer integren Geschäftstätigkeit, der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und dem Verbot von diskriminierendem Verhalten überhaupt. Diese Prinzipien sind im „Code of Conduct“ sowie in zahlreichen internen Richtlinien unseres Unternehmen unmissverständlich und in mehrfacher Hinsicht verankert.

2. Vernehmlassung

2.1 Kein Handlungsbedarf für eine zusätzliche Regulierung

Nur ein belegbares Marktversagen würde eine Regulierung und den staatlichen Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmen rechtfertigen. Ein solches ist aus unserer Sicht in keiner Weise

ausreichend belegt. Gerade statistische Methoden, wie sie die Revision vorsieht, können allenfalls unerklärbare Lohndifferenzen zu Tage bringen, aber dienen nicht ohne weiteres dazu, auch Lohndiskriminierungen nachzuweisen. Diese fundamentale Erkenntnis aus der Studie des Instituts für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität St. Gallen/INFRAS zur Analyse der Lohnungleichheit von Frau und Mann vom 28. September 2015 wurde unseres Erachtens bei der Erarbeitung der Gesetzesrevision nicht berücksichtigt.

Wir sind deshalb der Überzeugung, dass weder ein Marktversagen noch sonst genügend gesicherte Grundlagen für die vorliegende Revision und die damit zusammenhängenden weitreichenden Massnahmen vorliegen.

2.2 Realitätsfremde Methodik zur Überprüfung der Frau Mann Lohnungleichheit

Die Lohnanalyse soll gemäss dem revidierten Gleichstellungsgesetzes nach einer von den Behörden anerkannten statistischen Methode durchgeführt werden. Dabei steht das Standard-Analyse Modell Logib des Bundes im Vordergrund.

Im Modell Logib verwendeten Kriterien sind in ihrer Auswahl und die Gewichtung willkürlich, unvollständig und realitätsfremd. Einzelne Kriterien sind bestenfalls unzulänglich definiert und sachlogisch falsch. So impliziert beispielsweise das Kriterium „potenzielle Erwerbserfahrung“, dass eine objektiv nicht erworbene - also lediglich potentielle - Erfahrung in der Analyse wie eine tatsächlich erworbene Erfahrung behandelt werden soll. Dieser Schluss ist unzulässig und inakzeptabel, zumal in der Arbeitswelt nicht hypothetische, sondern tatsächlich erworbene Erfahrungen und damit Qualifikationen gesucht sind. Dieses Kriterium würde zudem erfahrene Berufstätige massiv benachteiligen und zwar unabhängig von deren Geschlecht. Auch fehlen im Kriterienkatalog wesentliche Elemente wie zum Beispiel die Verweildauer in einzelnen Stellen, Teilzeitaspekte, Anzahl Stellenwechsel, die mit der Anzahl effektiver Berufsjahre positiv korrelieren. Beim Kriterium „Berufliche Stellung“ wird zudem auf die Bedeutung von Fachkarrieren im Vergleich zu klassischen Führungskarrieren kaum Rücksicht genommen. Des Weiteren wird durch das Modell impliziert, dass Frauen und Männer die genau gleichen Präferenzen für ihre Berufswahl und Karriereambitionen haben, was weder belegt ist noch der Realität entspricht. Beim Kriterium Lohn kann auch das in unserem Betrieb angewandte erfolgsbasierte Bonusmodell nicht korrekt abgebildet werden.

Anhand der in Logib aufgeführten Kriterien kann weder der Arbeitsalltag noch die Unternehmensrealität abgebildet werden. Der Umstand dass die abgeschlossene Ausbildung und das Dienstalter in der Analyse grosses Gewicht haben, lässt vermuten, dass der Gestaltung des Analyseverfahrens kein Abbild der modernen Arbeitswelt zugrunde lag. Der Markt bewertet nicht die hypothetischen sondern die konkreten Qualifikationen von Frau und Mann in der Arbeitswelt. Die ausgewiesene Berufserfahrung, die bei der Lohngestaltung ein zentraler Faktor ist und einen wesentlichen Standortfaktor unserer Wirtschaft darstellt, wird durch die realitätsferne Festsetzung und Gewichtung anderer Faktoren für die Analyse in ihrer Bedeutung geschwächt. Damit werden falsche Signale gesetzt.

Unser Fazit ist, dass die mit dem Modell Logib ermittelten Werte für die Messung der Lohnungleichheit keinesfalls geeignet sind, als Nachweis einer Diskriminierung bzw. Nicht-Diskriminierung verwendet zu werden.

2.3 Kostenfolgen

Die Kostenfolgen für die Wirtschaft werden im Bericht als verhältnismässig beurteilt, da unterstellt wird, dass eine Notwendigkeit für staatliches Handeln gegeben sei. Der geschätzte Aufwand ist weder beleg- noch berechenbar, die dafür zugrunde gelegten Annahmen und Messkriterien sind unvollständig und realitätsfremd. Der Bund versucht, den Vollzug dieser Vorlage und die damit verbundenen Kosten so weit wie möglich auf die Sozialpartner zu übertragen.

Unser bewährtes und global abgestimmtes Personalsystem ist auf jeden Fall im angedachten Verfahrensmodell nicht abbildbar. Es verfügt über eine höhere Granularität als das vom Bund vorgeschlagene System, welches z.B. Personalfluktuations- und unternehmensspezifische Lohnbänder wie auch die Marktdynamik ausblendet. Wir müssten deshalb, um die geforderte Überprüfung der Lohnungleichheit mit der notwendigen Sorgfalt durchführen zu können, mit grossem Aufwand ein auf die Faktoren des Analyseverfahrens abgestimmtes „Schatten-Personalsystem“ führen. So müssten wir unsere Lohnbänder und die von uns angewendeten Kriterien fortlaufend auf die 5 Bänder des Logib „übersetzen“. Dies führt zu einer völligen Verzerrung der Realität und in der Konsequenz zu einem höchst fragwürdigen Ergebnis.

Es wird behauptet, dass Lohnanpassungen in „normalen“ Lohnrunden umsetzbar seien und dass als Folge der Gesetzesrevision zusätzlich eine Umverteilung der Lohnsummen zugunsten der Frauenlöhne erwartet wird. Wir erachten diese Behauptung grundsätzlich aber vor allem auch mit Bezug auf unsere Unternehmen als völlig realitätsfremd. Es ist im Bericht dann auch nicht nachvollziehbar dargelegt, auf welchen Grundlagen man zu diesem Schluss kommt. Im Übrigen halten wir fest, dass es in unserem Unternehmen durch das zugrundeliegende Personal- und Vergütungssystem gar keine geschlechtsspezifischen Unterschiede geben kann. Die Fokussierung auf Gehaltsunterschiede erscheint uns grundsätzlich falsch, liegen doch die anzugehenden Probleme mehr im Bereich des „Glass Ceiling“ und allenfalls bestehender Unterschiede in der Beförderungs- und Performancemessungsrealität (und welche wir seit Jahren messen und ausmerzen).

Es droht somit eine erneute Aufblähung des Verwaltungsapparates des Bundes. Die Folgekosten des Bundes für Überwachung und Vollzug nicht einmal ansatzweise nachvollziehbar ausgewiesen. Weitergehende Ausführungen zu den zusätzlich zu erwartenden finanziellen und personellen Aufwänden fehlen vollends. Die Formulierungen im erläuternden Bericht, dass die Bundesbehörden nur wenige neue Aufgaben übernehmen müssten oder dass der genaue Ressourcenbedarf dann in der Botschaft ausgewiesen werde, erweckt den Eindruck einer wenig fundierten Vorlage.

In der Summe dürften sich die direkten und indirekten Kostenfolgen dieser Staatsintervention negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens sowie den Wirtschaftsstandort Schweiz auswirken.

2.4 Inakzeptable Beweislastumkehr

Das aktuelle Gleichstellungsgesetz sieht schon heute ausdrücklich die Möglichkeiten zur Geltendmachung von Lohnbenachteiligungen vor. Durch die nun in der Vorlage zusätzlich vorgesehene komplette Umkehr der Beweislast werden die Unternehmen unter den Generalverdacht einer angeblichen Lohndiskriminierung gestellt. Dies geht massiv zu weit. Mit der Beweislast erleichterung gemäss Art. 6 des Gleichstellungsgesetzes sind unseres Erachtens die Rechte einer betroffenen Person ausreichend geschützt.

2.5 Unverhältnismässige Sanktionen

Wenn Arbeitgeber ihren Pflichten zur Lohngleichheit angeblich nicht nachkommen, sind die Kontrollstellen zur Meldung an die zuständige Behörde (voraussichtlich an das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, EBG) verpflichtet. Als Sanktion ist die Eintragung des betroffenen Unternehmens in eine öffentlich zugängliche Liste vorgesehen. Damit nimmt der Bund in unzulässiger Weise eine bedenkliche Interpretationsmacht in Anspruch, die auf ungeeigneten bzw. sachlich zweifelhaften Kriterien beruht und riskiert in unhaltbarer Weise, dass ethisch korrekt handelnde Wirtschaftsteilnehmer an den Pranger gestellt und unbegründet geschädigt werden.

Bei einer angeblichen Verletzung der Lohngleichheit soll ein Eintrag in dieser schwarzen Liste ebenfalls den Ausschluss der betroffenen Unternehmungen von öffentlichen Beschaffungsverfahren zur Folge haben. Eine solche Sanktion, wiederum basierend auf mangelhaften methodischen Grundlagen könnte für unser Unternehmen weitreichende kommerzielle Folgen haben.

3. Fazit

Das Prinzip in der Bundesverfassung besagt, dass für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn zu entrichten ist. Mit dieser Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes wird die Behauptung aufgestellt, dass die verfassungsmässig geforderte Lohngleichheit im Arbeitsmarkt noch nicht umgesetzt sei. Diese Behauptung bzw. der damit geäusserte „Generalverdacht“ gegenüber den Unternehmungen in der Schweiz beruht nicht auf gesicherten Grundlagen.

Es ist zu unterscheiden zwischen begründbarer Lohnungleichheit und rechtswidriger Lohndiskriminierung. Lohnverhandlungen, die an der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ausgerichtet sind, sowie die Entlohnung für individuelle Fähigkeiten, Leistungsbereitschaft und Erfahrungen sind zentrale Aspekte einer liberalen Wirtschaftsordnung. Diese dürfen keinesfalls unter dem Deckmantel einer politischen motivierten Lohngleichheits-Diskussion ausgehöhlt werden.

Diese Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes ist unnötig, unverhältnismässig und würde Berufserfahrene gegenüber weniger Berufserfahrenen in unzulässiger Weise schlechterstellen. Zudem würde sie sich mit masslosen Kostenfolgen und dem zusätzlichen bürokratischen Aufwand für die Unternehmen in der Schweiz und damit indirekt auch für alle Beschäftigten sehr nachteilig auswirken.

In einer Zeit, in der die weltwirtschaftliche Lage die Schweizer Wirtschaft mehr denn je belastet, ist ein unsinniges, nicht umsetzbares und in der Sachlogik falsches Gesetz verfehlt. Es handelt sich hier um eine politisch motivierte Vorlage, welche den Verwaltungsaufwand erhöht, und das Potential hat, neue Ungerechtigkeiten zu schaffen und letztlich der gesamten Bevölkerung in der Schweiz geschlechtsunabhängig massiv schaden würde.

Freundliche Grüsse

Accenture AG



Thomas D. Meyer
Country Managing Director



Bettina Bentele
Director Legal Services

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

Kilchberg und Bern, 15. Februar 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GlG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

alliance F zählt 154 Mitgliederverbände und 400 Einzelmitglieder. Damit vertritt alliance F die politischen Interessen von 400'000 Frauen in der Schweiz. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann und für bessere Rahmenbedingungen beider Geschlechter in der Erwerbstätigkeit ein. Wir danken Ihnen deshalb für die Gelegenheit, zur Revision des Gleichstellungsgesetzes Stellung zu nehmen.

Handlungsbedarf: Lohndiskriminierung ist eine Realität und behindert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz

Die Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Arbeitswelt ist eine der zentralen Forderungen von alliance F.

Frauen verdienen 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% bleiben unerklärbar; dieser unerklärte Lohnunterschied hat sich trotz besseren Ausbildungen und höherer Erwerbsbeteiligung der Frauen über die Jahre kaum verringert. Die unerklärbaren Lohnunterschiede lassen sich auch nicht mit einer unzureichenden Datenlage rechtfertigen oder erklären. Vielmehr zeigen sämtliche wissenschaftlichen⁷ veröffentlichten Analysen, dass sich unerklärbare Lohnunterschiede in der Schweiz nach wie vor hartnäckig halten. Seit der Veröffentlichung der Studienergebnisse aus dem Projekt BELODIS im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP60 ist auch bekannt, dass sich bereits beim Berufseinstieg ein unerklärbarer Lohnunterschied von 7-8% manifestiert, dies obwohl die Datenlage ermöglicht, junge Frauen und Männer mit exakt denselben Berufen, Tätigkeiten, Fähigkeiten und Ausbildungen zu vergleichen.

Für alliance F ist darum klar: Lohndiskriminierung ist eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Realität. Damit wird nicht nur ein Verfassungsgrundsatz verletzt, sondern auch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz behindert.

Mangelnde Transparenz ist mitverantwortlich für Lohndiskriminierung – das Problem löst sich nicht von selber.

Autoren des Think-Tanks Avenir Suisse argumentierten kürzlich, dass die Diskriminierung automatisch vom Markt eliminiert werde, also in Tat und Wahrheit gar nicht stattfinde. Diese Argumentation hält der Realität nicht Stand: Damit unterbezahlte Frauen (und Männer) die Arbeitsstelle wechseln könnten, sind transparente Lohnsysteme und transparente Leistungsbeurteilungen unabdingbar. Kaum ein Geheimnis wird in der Schweiz aber so gut gehütet wie der Lohn. Diese „perfekten Informationen“ sind also gar nicht verfügbar. Und solange das diskriminierende Verhalten gebilligt wird, gibt es kaum einen ökonomischen Anreiz für Arbeitgebende, sich anders zu verhalten. Vielmehr ist das diskriminierende Verhalten – selbst wenn es unbewusst geschieht – eine sehr rationale Antwort auf die bestehenden Marktbedingungen.

Freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog haben in der Vergangenheit leider nicht die erhoffte Wirkung gezeigt. Wir teilen darum die Auffassung, dass staatliche  Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit nun zwingend sind. Selbstverständlich sollten diese **verhältnismässig, administrativ unkompliziert sowie effektiv in der Wirkung** sein. Der Vorschlag des Bundesrates überzeugt diesbezüglich in dreifacher Hinsicht. Wir begrüssen es, dass der Bundesrat mit dem vorliegenden Entwurf einen wichtigen Schritt hin zu „gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit“ unternimmt.

1. Generelle Anmerkungen zur Vorlage

Bei der Vorlage des Bundesrates handelt es sich aus unserer Sicht um eine Minimalvorlage, die aber auch aus Sicht der Wirtschaft als verhältnismässig, administrativ unkompliziert und effektiv in der Wirkung eingeschätzt werden dürfte. Sie schafft die Grundlagen für Transparenz.

- Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit auf Unternehmensebene sind nicht nur aus volkswirtschaftlicher Sicht positiv zu bewerten, sie werden von den Unternehmen auch begrüsst: In der Regulierungsfolgeabschätzung zur Revision des Gleichstellungsgesetzes gaben zwei Drittel der Betriebe an, dass sie staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit grundsätzlich sinnvoll finden. Bei den befragten Unternehmen, welche bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, hat die Hälfte in der Folge Korrekturmassnahmen vorgenommen. Als häufigste Korrekturmassnahme wurden Lohnanpassungen bei Frauen genannt.
- Die grössten Bedenken der Unternehmen betreffen den erwarteten administrativen Mehraufwand. Die Analyse muss gemäss Vorlage des Bundesrats aber nur alle vier Jahre durchgeführt werden. Bei kleinen und mittleren Unternehmen wird der Aufwand für eine erstmalige Analyse auf rund zwei Tagen geschätzt. Bei nachfolgenden Analysen sinkt dieser Aufwand erheblich. Wir erachten dies als unbürokratisch und verhältnismässig.
- Bei der vorgesehenen Mindestgrösse von 50 Mitarbeitenden würden immerhin 54% der Beschäftigten von den Massnahmen erfasst.

2. Verbesserungsvorschläge von alliance F

- Kleinere Unternehmen sollen Lohnsysteme, Stellenbewertungen und Einstufungskriterien regelmässig überprüfen.
Aus Sicht der Frauenorganisationen ist anzustreben, dass die Pflicht zur Lohnanalyse auch auf die weiteren 98% der Unternehmen und die restlichen 46% der Mitarbeitenden auszudehnen ist. Es ist uns bewusst, dass eine statistische Analyse aufgrund der Unternehmensgrösse zur Überprüfung nicht geeignet ist. Wir beantragen daher ergänzend (Art. 13a, Art. 13b), dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden in denselben Zeitabschnitten anstelle einer Lohnanalyse eine Analyse ihres Lohnsystems, ihrer Einstufungskriterien und Stellenbewertungen vornehmen sollen; diese sind regelmässig und analog durch eine externe Kontrollstelle zu überprüfen.
- Die wirtschaftsfreundliche Vorlage sieht aktuell keine Sanktionen vor. Wir weisen darauf hin, dass die Verletzung „gleichen Lohns für gleiche Arbeit“ kein Bagatelldelikt ist. Nicht nur die betroffenen Personen werden – alleine im privaten Sektor um 7-8 Mrd. Franken jährlich – geschädigt. Volkswirtschaft und Sozialstaat tragen die Folgen, wenn gut ausgebildete Talente nicht gemäss ihren Möglichkeiten im Erwerbsleben integriert werden und wenn Frauen überdurchschnittlich von Armut betroffen und von Sozialhilfe und/oder Ergänzungsleistungen im Alter abhängig sind.

Diesbezüglich erachten wir die Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13 e^{bis}) als absolut zumutbares Minimum.

Die restlichen Vorschläge des Bundesrates begrüssen wir ausdrücklich.

3. Weiterführende Bemerkungen

Ergänzend zur Vorlage sehen wir in folgenden Bereichen dringenden Handlungsbedarf:

- Wahrnehmung der Sensibilisierungs- und Vorbildfunktion durch Bund, Kantone und Gemeinden. Auch hier sollen Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und diese zu veröffentlichen.
- Die gesellschaftspolitischen Ursachen der Lohndiskriminierung und Lohnungleichheit müssen ebenfalls beseitigt werden. Um die Lohngleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen, sind auch die politischen Rahmenbedingungen entsprechend auszugestalten; das bedingt unter anderem geschlechterunabhängige Gesetzgebungen – nicht nur in der Ausgestaltung, sondern auch in deren Wirkung.
 - a. Um das Ausfallrisiko auf dem Arbeitsmarkt auf beide Geschlechter zu verteilen braucht es einen gleich langen Vaterschafts- wie Mutterschaftsurlaub, resp. einen Elternurlaub analog dem System von Island.
 - b. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss endlich auch für Frauen ermöglicht werden, damit das Potenzial gut ausgebildeter Frauen ausgeschöpft werden kann. Dies bedingt ein grösseres und billigeres Angebot an familienexternen Kinderbetreuungsplätzen.

- c. Negative Arbeitsanreize sind zu beseitigen; bei den Steuern ist darum ein Übergang zu einer Individualbesteuerung notwendig.
- d. Im Sozialversicherungsbereich fordern wir, dass die (nach wie vor und aus verschiedenen Gründen kleineren) Löhne der Frauen gleich gut versichert werden wie hohe Löhne. Im BVG ist dafür die Abschaffung des Koordinationsabzugs notwendig.

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

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Nationalrätin Maya Graf
Präsidentinnen von alliance F



Nationalrätin Kathrin Bertschy

Allianz Suisse

BA Justiz
E 11. Feb. 2016
Act

Allianz Suisse, Postfach, CH-8010 Zürich

HS1

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

Datum: Wallisellen, 9. Februar 2016 / ksr

Stellungnahme zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

Sehr geehrter Herr Amstutz
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die Vorlage und den erläuternden Bericht zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 18. November 2015 und erlauben uns, wie folgt Stellung zu nehmen.

Wir stimmen mit der Stellungnahme des Schweizerischen Versicherungsverbandes (SVV), dessen Mitglied wir sind, überein und schätzen die Auswirkungen der Änderung gleich ein. Eine gesetzlich geregelte Lohnanalyse mit Kontrollorganen bedeutet wie der SVV richtigerweise festhält

- › eine unverhältnismässige Einschränkung der unternehmerischen Freiheit und der Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und damit
- › einen schwerwiegenden Eingriff in den traditionell vergleichsweise flexiblen Arbeitsmarkt und ein liberales Arbeitsrecht in der Schweiz
- › zusätzliche administrative Auflagen für alle Unternehmen
- › zusätzliche Kosten für die Wirtschaft durch die Kontrolle der Lohnanalysen, die sich kaum in die direkte Wertschöpfung des Unternehmens umsetzen lassen
- › eine weitere Belastung für den Wirtschaftsstandort Schweiz

Die Allianz Suisse lehnt diese Revision und damit einen staatlichen Eingriff in die Lohnstrukturen der Unternehmen ab. Wichtig ist aber festzuhalten, dass sich die Allianz Suisse klar zum Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» bekennt. Wir haben in den letzten Jahren allfällig vorhandene nicht erklärbare Lohnunterschiede weitestgehend korrigiert. Wir haben unsere Personalprozesse, insbesondere bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden, so gestaltet, dass die Lohnfestlegung diskriminierungsfrei und fair erfolgt.

Wie bereits der SVV in seiner Stellungnahme betont, ist die Versicherungsbranche ein attraktiver Arbeitgeber mit überdurchschnittlich hohen Löhnen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen. Der

Postfach
CH-8010 Zürich
Telefon 058 358 71 11
Fax 058 358 40 42

contact@allianz.ch
www.allianz.ch

Allianz Suisse Versicherungen
Allianz Suisse Leben
Allianz Suisse Immobilien

Allianz Global Assistance
CAP Rechtsschutz

hohe Bildungsgrad der Angestellten der Versicherungsbranche gewährleistet, dass die Arbeitnehmenden ihre Interessen (auch in Lohnfragen) selbst abschätzen und wahrnehmen können.

Gleiche Rechte für Mann und Frau, Chancengleichheit und die Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Staats- oder Religionszugehörigkeit oder anderer diskriminierender Merkmale werden in der Branche schon lange thematisiert und sind seit über 20 Jahren Bestandteil der Vereinbarungen über die Anstellungsbedingungen in der Versicherungsindustrie. Diese Errungenschaften basieren auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt und prägen die Versicherungsbranche als Geschäftsmodell und Werteversprechen.

Die Allianz Suisse befragt jährlich ihre Mitarbeitenden zur Mitarbeiterbefindlichkeit. Dabei wird der Themenkreis der Diskriminierung explizit thematisiert. Wir erzielen zu diesem Thema seit Jahren äusserst hohe Werte, welche belegen, dass Diskriminierung jeglicher Art nicht toleriert wird.

Das Lohnanalysetool Logib ist ungeeignet für die Organisations- und Arbeitnehmendenstrukturen in der Versicherungsindustrie. Die Allianz Suisse setzt auf ausgereifere und weiterentwickelte Analysemethoden und hat in diesem Sinn einen systematischen und analytischen Funktionsbewertungs-Ansatz (Grading) gewählt. Dieser Ansatz wird insbesondere bei Neueinstellungen und internen Beförderungen, aber auch in den jährlichen Lohnanpassungen (Lohnrunde) konsequent angewandt und ist geeigneter, die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann zu verwirklichen.

Die Allianz Suisse ist der festen Überzeugung, dass Lohnungleichheit ein unabdingbares Element für ein ethisch sauberes Geschäftsverhalten ist. Wir sind aber auch der festen Überzeugung, dass ein staatlicher Eingriff in die Lohnbildung in der Schweiz falsch ist und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schweiz weiter schwächt. Er ist kontraproduktiv und belastet – gerade in der heutigen Zeit – die Wirtschaft mit weiteren unnötigen administrativen Auflagen und Kosten.

Freundliche Grüsse

Allianz Suisse



Severin Moser
CEO Allianz Suisse

Martin-Disteli-Strasse 9
Postfach 234
4601 Olten

Telefon 044 360 11 11 info@angestellte.ch
Fax 044 360 11 12 www.angestellte.ch



Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtssetzungsprojekte
und – methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

Olten, 29. Februar 2016

Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) – Stellungnahme der Angestellten Schweiz

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Seit mehr als 30 Jahren ist der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Trotz dieser langen Zeit bestehen immer noch unerklärte Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann. Aus Sicht der Angestellten Schweiz ist es Zeit, diese Lohndiskriminierung auszumerzen

Als Arbeitnehmerorganisation setzen sich die Angestellten Schweiz seit bald 100 Jahren für alle Angestellten – Frauen und Männer – aus dem Mittelstand ein und vertreten deren Interessen in der Politik und den Unternehmen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach Meinung des Verbandes Anspruch auf gleiche und gleichwertige Arbeits- und Lohnbedingungen. Deshalb ist die Revision ein zentrales Anliegen der Angestellten Schweiz. Der Verband fordert, dass diese Revision ein Ende der Lohndiskriminierung zum Ziel hat.

Ein Lippenbekenntnis genügt nicht, denn die Erfahrung hat gezeigt, dass die Arbeitgeber nur wenig bereit sind, sich für die Lohngleichheit zu engagieren. Das geringe Interesse am Lohngleichheitsdialog ist ein Beweis dafür. Bloss 51 Unternehmen haben an diesem Dialog teilgenommen, und fast die Hälfte davon waren staatliche oder staatsnahe Betriebe. Das ursprüngliche Ziel war jedoch die Teilnahme von 100 Unternehmen. Die geringe Teilnahme zeigt klar, dass immer noch viele Unternehmen sich nicht freiwillig für die Lohngleichheit einsetzen und Massnahmen ergreifen, um die geforderte Gleichheit zu verwirklichen. Dies ist auch in der Schlussevaluation des Lohngleichheitsdialoges festzustellen. Tatsächlich wurden 171 Unternehmen entweder direkt vom Bundesrat oder von der Projektleitung kontaktiert. Von diesen 171 Unternehmen haben 77 Unternehmen gar nie geantwortet (weder Absage oder Zusage zur Teilnahme am Lohngleichheitsdialog). Diese Zahlen bestätigen daher, dass die Lohngleichheit und die Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes „Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ für eine grosse Anzahl von Firmen keine Priorität hat, was aus Sicht der Angestellten Schweiz erschreckend ist.

Bemerkungen über die Revision

Der Weg der Freiwilligkeit ist gescheitert, deswegen muss nun ein anderer Weg eingeschlagen werden, was mit dieser Revision des Gleichstellungsgesetzes beabsichtigt wird.

Lohnanalyse (Art. 13a und 13b)

Für die Angestellten Schweiz schlägt der Bundesrat einen wenig mutigen Entwurf vor. Zwar wird neu im Gesetz eine Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse eingeführt. Diese lässt aber grossen Handlungsspielraum für die Unternehmen. Konkret müssen die Unternehmen nur alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchführen. Sie können aus mehreren anerkannten Methode wählen. Die Unternehmen können zum Beispiel das kostenlose Instrument „Logib“ des Bundes benutzen. Im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs haben Unternehmen betont, dass sie selber bereits Lohnanalysen durchführen, allerdings auf der Basis anderer Methoden. Es muss nun geprüft werden, ob diese Instrumente auf einer anerkannten Methode basieren. Die Durchführung einer Lohnanalyse führt für die Unternehmen nicht zu einem riesigen Aufwand, da Sie ja ohnehin bereits für die Lohnstrukturhebung erfassen müssen.

Hinzu kommt, dass die Unternehmen ihre Lohndaten schon heute im Rahmen einer Kontrolle durch kantonale Arbeitsinspektorate oder paritätische Kontrolle (Gesamtarbeitsvertrag) zur Verfügung stellen müssen. Unternehmen können dadurch gewinnen, indem sie Synergien nutzen. Wenn ein Unternehmen ein gutes System für seine Lohnstruktur hat, die es ermöglicht, Löhne rasch und klar zu analysieren, wird die Durchführung einer Lohnanalyse keinen grossen zusätzlichen Aufwand zur Folge haben. Die Lohnanalyse ermöglicht es idealerweise zu erkennen, wo allfällige Probleme liegen, zum Beispiel bei welcher Funktion oder Tätigkeit die Frauen beim Lohn diskriminiert werden. Dadurch können zielgerichtete Massnahmen ergriffen werden.

Nur die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 50 oder mehr Mitarbeitenden werden verpflichtet werden, eine Lohnanalyse durchzuführen. Aus Sicht der Angestellten Schweiz kann in einer ersten Phase diese Untergrenze akzeptiert werden. Aber es soll nicht vergessen werden, dass fast 50 % der Angestellten in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden beschäftigt sind. Die Angestellten Schweiz hoffen, dass die Unternehmen die anderen positiv beeinflussen und Anreize schaffen, damit die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit weniger als 50 Mitarbeitenden auch eine verfassungskonforme Lohnpolitik einführen.

Alternativ zum vorgeschlagenen System lässt sich fragen, ob es nicht ein einfacherer Weg wäre, auf einer bestehenden Lohndatenerfassung eine zweistufige Ermittlung durchzuführen. In einer Stufe würde anonym, in einer zweiten bei konkretem Verdacht ermittelt. Dies könnte zum wenigen Aufwand führen.

Kontrolle der Lohnanalyse (Art. 13c) und Externe Kontrollstellen (Art 13d)

Aus Sicht der Angestellten Schweiz macht es Sinn, eine externe Kontrollstelle zum Einsatz zu bringen. Man stellt damit sicher, dass die Analyse keine Alibi-Übung wird. Für die Angestellten Schweiz sollten sich nicht nur die Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht

unterstehen, einer externen Kontrollstelle unterziehen, sondern alle Unternehmen (wie z.B. SBB und Die Post). Damit sind alle Unternehmen gleich gestellt.

Für die Angestellten Schweiz ist problematisch, dass nur die Durchführung der Lohnanalyse kontrolliert wird. Das Resultat der Lohnanalyse muss auch kontrolliert werden, aber hier muss nicht eine externe Kontrollstellen involviert werden, sondern die internen und externen Sozialpartner (siehe Kommentare für den Artikel 13e und 13e bis sowie 13f).

Kontrollbericht (Art 13e und 13ebis)

Der Bundesrat sieht als Inhalt des Kontrollberichtes nur die Durchführung der Lohnanalyse. Für die Angestellten Schweiz müssen die Resultate der Lohnanalyse unbedingt im Kontrollbericht festgeschrieben werden. Sie ermöglichen die Feststellung einer Lohndiskriminierung und, falls es nötig ist, bieten sie die Grundlage, um Massnahmen zu ergreifen. Der Kontrollbericht muss den internen und externen Sozialpartnern zur Verfügung stehen, das heisst der Arbeitnehmervertretung sowie den Arbeitnehmerverbänden und Gewerkschaften.

Aus Sicht der Angestellten Schweiz genügt eine Meldungspflicht nicht. Wünschenswert wäre es, wenn im Interesse einer wirksamen Umsetzung der Lohngleichheit zusätzlich ein Sanktionsrahmen festgelegt würde. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen ungenügend wirksam (abschreckend) sind. Die Angestellten Schweiz wollen nicht, dass es zu einer Lohnpolizei führt. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dazu motiviert werden, die Lohngleichheit in ihren Unternehmen aus eigenem Antrieb umzusetzen. Sanktionen bleiben die letzte Hoffnung.

Einbezug von Organisationen (Art. 13f)

Die Angestellten Schweiz begrüssen die Möglichkeit, eine Organisation (Frauenorganisationen oder Gewerkschaften/Arbeitnehmerverbände) sowie eine Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz mit einzubeziehen. Für den Verband ist es ein Anliegen, dass die internen oder externen Sozialpartner in Lohnfragen mit einbezogen werden, da sie die Situation in den Betrieben und die geeigneten Lösungen im Fall von Problemen am besten kennen.

Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 13g)

Die Revision sieht vor, dass die Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Empfang des Kontrollberichts über das Ergebnis der Kontrolle informiert werden müssen. Für die Angestellten Schweiz ist die Frist zu lang. Die Arbeitnehmenden müssen bis spätestens vier Monate danach informiert werden. Zudem müssen sie nicht nur über das Ergebnis der Kontrolle, sondern auch über das Ergebnis der Analyse informiert werden. Das Ergebnis der Lohnanalyse muss transparent sein. Nur so können, falls nötig, Massnahmen ergriffen werden.

Übergangsbestimmung

Der Bundesrat soll den genauen Zeitpunkt der ersten Durchführung einer Lohnanalyse bestimmen. Die Angestellten Schweiz bevorzugen eine Variante, die auf Gesetzes- oder Verordnungsweg einen genauen Zeitpunkt bestimmt. Zum Beispiel müsste drei Monate nach Inkrafttreten der Revision die erste Lohnanalyse durchgeführt werden. Mit der vorgeschlagenen Formulierung besteht das Risiko, dass der Bundesrat das Verfahren

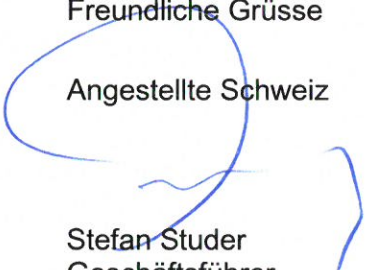
verzögert. In diesem Fall wäre die Revision Makulatur. Die Frauen warten seit 30 Jahren auf eine Gleichbehandlung betreffend Löhne.

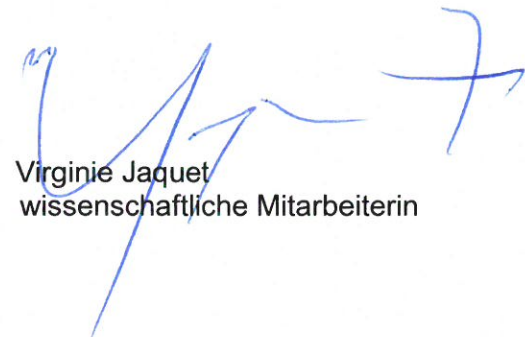
Die Angestellten Schweiz befürworten die Revision des Gleichstellungsgesetzes. Es ist Zeit, dass die Unternehmen die Arbeitnehmerinnen verstärkt wertschätzen und gleich stellen. Dies muss nicht nur vorangetrieben werden, weil in der Schweiz ein Fachkräftemangel herrscht, sondern weil endlich ein Verfassungsgrundsatz (Art.8 Abs. 3) umgesetzt werden muss und weil die Frauen es verdient haben.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Bemerkungen und verbleiben mit freundlichen Grüssen

Freundliche Grüsse

Angestellte Schweiz


Stefan Studer
Geschäftsführer


Virginie Jaquet
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Bundesrätin Simonetta Sommaruga
Vorsteherin des Eidg. Polizei- und
Justizdepartements
Bundeshaus West
3003 Bern

Basel, 2. Februar 2016

Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) – Stellungnahme Arbeitgeber Banken

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga

Wir erlauben uns, im Rahmen der Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) Stellung zu nehmen. Arbeitgeber Banken vertritt als Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz deren Arbeitgeberinteressen. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die ihr angeschlossenen Unternehmen beschäftigen circa 70 Prozent aller Bankangestellten in der Schweiz, was rund 80'000 Mitarbeitenden entspricht. Der Verband ist Träger der langjährigen Sozialpartnerschaft in der Bank- und Finanzbranche.

Arbeitgeber Banken steht zum verfassungsmässig garantierten Prinzip der Lohngleichheit. Der Verband und seine Mitglieder lehnen Lohndiskriminierung entschieden ab und setzen sich dafür ein, weiterhin und freiwillig dafür zu sorgen, dass in ihren Betrieben Lohngleichheit herrscht. Die in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Eingriffe in die betriebliche Lohnpolitik beruhen auf falschen Annahmen und werden deshalb entschieden abgelehnt.

Gerne lassen wir Ihnen unsere Antwort wie gewünscht per Mail (an jonas.amstutz@bj.admin.ch) zukommen und danken für Ihre Berücksichtigung. Bei Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz



Barend Fruithof
Präsident



Pia Guggenbühl
Stv. Geschäftsführerin

Vernehmlassungsantwort zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)

Arbeitgeber Banken anerkennt den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann (Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit) und hält diesen hoch. Das Anliegen der Lohngleichheit ist ein manifestes Anliegen für die Banken in der Schweiz. Keine Bank führt ein Lohnsystem, das gezielte und absichtliche Diskriminierungen enthält. Eine Befragung der Personalverantwortlichen von Banken in der Schweiz (*Arbeitgeber Banken Monitor 2015*) im Sommer 2015 hat zudem gezeigt, dass ein namhafter Teil der Banken konkrete Strategien entwickelt, um die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern aktiv zu fördern.

Gerne legen wir unsere Position wie folgt dar:

1. Die in Ihrem Schreiben pauschal postulierte Behauptung, dass der Grundsatz der Lohngleichheit dreissig Jahre nach dessen Verankerung in der Bundesverfassung noch immer nicht umgesetzt sei, ist infrage zu stellen. Diese Behauptung beruht auf falschen Annahmen und untauglichen Grundlagen. Der Bundesrat stützt sich bei seiner Beurteilung der Lohnungleichheit in der Schweiz auf die Ergebnisse der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik. Diese weist einen hohen Anteil an unerklärbaren Lohndifferenzen aus und deklariert diesen als diskriminierend. Dieser Schluss ist falsch. Vielmehr ist der unerklärbare Teil der Lohndifferenzen im Wesentlichen mit den Schwächen des Erhebungsmechanismus der Lohnstrukturerhebung zu erklären.
2. Dem Vergleichsverfahren des BFS fehlen wichtige, lohnrelevante Elemente, um die Lohngleichheit effektiv zu prüfen. So bleiben Kriterien wie z.B. die effektive Berufserfahrung, Erwerbsunterbrüche sowie Sprach- und Sozialkompetenzen im BFS-Verfahren unberücksichtigt. Arbeitgeber Banken anerkennt deshalb die Lohnstrukturerhebung nicht als Grundlage für die Beurteilung der Lohndiskriminierung. Arbeitgeber Banken fordert vom Bund, die bisherigen freiwilligen Bemühungen der Unternehmen und insbesondere ihre Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen endlich anzuerkennen.
3. In Beantwortung des Postulats 14.3388 von Nationalrat Ruedi Noser (FDP/ZH) zur Überprüfung der bisherigen Methodik zur Feststellung von Lohndiskriminierung hat der Bundesrat gleichentags mit der Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes den Bericht „Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann“ veröffentlicht. Der Bericht kommt zum Schluss, dass das Standard-Analysemodell (Logib) des Bundes beizubehalten ist und die im Postulat genannten zusätzlichen Faktoren nicht aufgenommen werden sollten. Angesichts der Rückmeldungen der befragten Unternehmen (ab S. 101ff) sowie der ebenfalls befragten fünf Experten (Berater) aus dem Bereich Saläranalysen (S. 115f) zeigt sich, dass viele weitere Variablen in der aktuellen Lohnerhebung ausser Acht gelassen werden, was kritisiert wird, insbesondere in Bezug auf die grobe Abbildung der Funktionsstufen und den Nichteinbezug der Leistungskomponente. Auch sind sich die befragten Unternehmen einig, dass das aktuelle Modell aufgrund seiner Einfachheit die Realitäten im Unternehmen nicht genau genug abgebildet würden. Zugleich überrascht nicht, dass die Unternehmen vor dem Hintergrund des hohen administrativen Aufwands von Logib vor einer weiteren, umfassenderen Lohnerhebungsanalyse zurückschrecken.

Das Fazit des Berichts in der Medienmitteilung („Eine Ergänzung der Statistik mit zusätzlichen Faktoren zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden wie im Postulat gefordert, wäre im Vergleich zu deren zusätzlichem Erklärungsgehalt mit einem unverhältnismässig hohen Mehraufwand für die Unternehmen verbunden“) ist somit fragwürdig. Der Bericht, respektive die daraus gezogenen Schlüsse werden von Arbeitgeber Banken deshalb nicht akzeptiert und kritisiert.

4. Der vom EJPD postulierte Unterschied von 21.3 Prozent Lohnunterschied im Privatsektor zu Ungunsten der Frauen, respektive der unerklärte Teil dieses Unterschieds von 40 Prozent wird bestritten, ebenso die dahinter vermutete Lohndiskriminierung des Geschlechts. Alle Lohnanalysen durch Mitgliedbanken von Arbeitgeber Banken haben in den vergangenen Jahren Lohnunterschiede im Toleranzbereich (<5%) ergeben.
5. Arbeitgeber Banken lehnt alle in der Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes entschieden ab. Alle Vorschläge sind unnötig und führen zu einer übertriebenen bürokratischen Belastung der Unternehmen.

Insbesondere stellt sich Arbeitgeber Banken wie folgt zu den Vorschlägen des EJPD:

- Ablehnung zu einer gesetzlichen Verpflichtung zu regelmässigen betriebsinternen Lohnanalysen (gem. Art. 13a und Art. 13b)
- Ablehnung der Beschäftigung von unabhängigen Kontrollstellen zur Kontrolle von durchzuführenden Lohnanalysen (gem. Art. 13c, Art. 13d)
- Ablehnung einer Publikationspflicht über die Durchführung der Kontrolle (Art. 13e)
- Ablehnung von schwarzen Listen von „säumigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern“ (gem. Art. 13e bis)
- Ablehnung der Informationspflicht für börsenkotierte Unternehmen im Anhang der Bilanz (gem. Art. 663cbis)

Die vorgeschlagenen Eingriffe in die betriebliche Lohnpolitik würden ein Marktversagen voraussetzen, dieses Versagen liegt jedoch nicht vor. Entsprechend sind alle vorgeschlagenen Massnahmen unverhältnismässig und stellen einen massiven, falschen Eingriff in den freien Arbeitsmarkt dar. Konkret fehlt die Ursache für alle in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Massnahmen zur Einführung einer staatlich vorgeschriebenen Lohnkontrolle. Zudem belegt der Umstand, dass die Zahl der Lohnklagen seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zugenommen hat, dass bei Bedarf sehr wohl gerichtliche Korrekturen gefordert werden können und werden.

Weitere staatliche Regulierungen würden den angeschlagenen Wirtschaftsstandort Schweiz weiter schwächen. Hohe administrative Aufwände und zusätzliche Kosten für die Unternehmen könnten zu Sitzverlegungen ins Ausland führen und Ansiedlungen ausländischer Firmen verhindern.

Fazit: Arbeitgeber Banken lehnt alle Vorschläge zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann und damit Art. 13a bis 13g sowie Art. 17a GIG und Art. 663c^{bis} OR gemäss Vernehmlassungsverfahren ab.

Aeschenvorstadt 71
Postfach
4010 Basel
Tel. +41 61 205 96 00
Fax +41 61 205 96 09
info@arbeitgeberbasel.ch
www.arbeitgeberbasel.ch

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

Basel, 29. Januar 2016/AF

Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)

Sehr geehrter Herr Amstutz
sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme in der obgenannten Angelegenheit und nehmen diese im Folgenden gerne wahr.

Für den Arbeitgeberverband Basel und für seine Mitglieder ist die Gleichstellung von Frau und Mann eine absolute Selbstverständlichkeit. Wir gehen deshalb und aufgrund unserer langjährigen Beobachtungen des Arbeitsmarktes davon aus, dass unsere Mitglieder die Gleichberechtigung von Frau und Mann als Arbeitgeber generell sowie insbesondere bei der Lohngleichheit umsetzen und fördern.

Der Arbeitgeberverband Basel lehnt die im Entwurf zum GlG vorgeschlagenen staatlichen Lohnkontrollinstrumente und Meldestellen (Eidgenössisches Gleichstellungsbüro) sowie „Schwarze Listen“ für Firmen vollumfänglich ab. Stattdessen fordern wir vom Bund, die bisherigen Bestrebungen der Unternehmen und insbesondere ihre Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen endlich anzuerkennen.

Der Bund stützt sich bei seiner Behauptung, dass die Arbeitgeber nicht bereit seien, freiwillige Massnahmen gegen Lohndiskriminierung zu ergreifen, auf eine statistische Analysemethode (Regressionsanalyse), die lohnrelevante Kriterien schlicht nicht berücksichtigt und somit ein realitätsfremdes Ergebnis liefert, welches zu Lasten der Unternehmen falsch interpretiert wird. Dies ist umso befremdender als der Bund bisher selbst anerkannt hat, dass der Lohnunterschied nicht zwingend diskriminierend ist, sondern weitgehend erklärt werden kann, wenn verschiedene, bisher nicht berücksichtigte Faktoren wie Führungserfahrung, Weiterbildung, Sprachkenntnisse, Karriereunterbrüche oder der Beschäftigungsgrad beigezogen werden.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die einschlägige Studie der Universität St. Gallen und des Forschungsinstituts INFRAS zur Lohngleichheitsanalyse, welche der Bundesrat selbst, in Beantwortung des Postulats von Nationalrat Ruedi Noser, in Auftrag gegeben hat. Diese Studie beweist, dass die vom Bund behauptete Lohndiskriminierung nicht existiert. Die Studie wird vom Bund bzw. den verantwortlichen Stellen der Öffentlichkeit bis heute mutwillig vorenthalten!

FAZIT

1. Der Entwurf zum Gleichstellungsgesetz wird vollumfänglich abgelehnt.
2. Wir fordern den Bund auf, die Bemühungen der Unternehmen zur Lohngleichheit endlich anzuerkennen und alle vorhandenen Informationen zur Bewertung der Lohnanalysemethoden zu berücksichtigen und insbesondere die erwähnte Studie der Universität St. Gallen endlich offen zu legen.

Vielen Dank für Ihre Kenntnisnahme und freundliche Grüsse.



B. Gutzwiller
lic. iur., Direktorin



A. Frei
Dr. iur., Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechsetzungsprojekte
und –methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

Per E-Mail:
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zürich, 1. März 2016 / SB

Stellungnahme Vernehmlassung Änderung Gleichstellungsgesetz (GIG)

Sehr geehrter Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben am 18. November 2015 die Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann eröffnet. Als Dachorganisation der Schweizer Bauwirtschaft erlauben wir uns in der Folge Stellung zu beziehen.

**Kein weiterer Ausbau der Administrationsaufwände ⇒
bauenschweiz lehnt die Vernehmlassungsvorlage ab**

Fragwürdige Grundannahme

bauenschweiz lehnt Lohndiskriminierungen selbstverständlich ab, spricht sich aber gleichzeitig entschieden gegen die in die Vernehmlassung geschickte Vorlage aus. Wir erachten bereits die Beweggründe für die in die Vernehmlassung geschickte Gesetzesrevision als falsch. Dass Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau statistisch nachgewiesen werden können, bedeutet nicht automatisch, dass Lohndiskriminierung vorliegt. Berufserfahrung, Beschäftigungsgrad, Aus- und Weiterbildungen und viele weitere Faktoren beeinflussen das Lohnniveau markant und schlagen gerade bei Frauen oft negativ zu Buche. Dass Frauen viel häufiger Teilzeit arbeiten, durch Babypausen und Mutterschaft weniger Berufsjahre und damit weniger Erfahrung aufweisen oder junge Frauen mit Blick auf die spätere Familienplanung nicht selten kürzere Ausbildungsgänge wählen, ist bekannt. Es liegt auf der Hand, dass sich diese Aspekte auch auf die Lohnsituation auswirken. Hier den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Lohndiskriminierung zu unterstellen und daraus zu folgern, es brauche korrigierende, staatliche Eingriffe, erachten wir als verfehlt.

Keine neuen administrativen Aufwände

Weiterherum und nicht zuletzt beim Bund wird immer wieder die Absicht bekundet, den administrativen Aufwand für die Wirtschaft und besonders bei den Unternehmen nicht weiter aus-, sondern wo immer möglich abzubauen. Diese Absicht unterstützen wir sehr. Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf zielt aber gerade in die entgegengesetzte Richtung und liegt damit quer in der Landschaft. Um die Lohngleichheit beweisen zu können, müssten laut Gesetzesentwurf die Arbeitgeber in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern alle vier Jahre eine aufwändige Lohnanalyse durchführen. Die Lohnanalyse wiederum wäre von einer externen Kontrollstelle zu überprüfen. Säumige Arbeitgeber würden im Rahmen einer öffentlich zugänglichen Liste an den Pranger gestellt. Analysen, Berichte, Stellungnahmen, Gutachten

und Gegengutachten würden sich die Hand reichen und die Administration bei den Unternehmen, aber auch bei der öffentlichen Hand massiv aufblähen.

Arbeitsrechtliche Vertragsfreiheit respektieren

Die Vorlage passt auch deshalb nicht in unser Rechtssystem, weil auch im Arbeitsrecht Vertragsfreiheit besteht. Jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin kann mit jedem Arbeitgeber den Arbeitsvertrag, inklusive dem Lohn, aus- und verhandeln. Es gibt keinerlei Gründe hier die Arbeitnehmerinnen quasi zu bevormunden und ihnen mit dieser Vorlage zu unterstellen, sie selber seien nicht in der Lage, gute Arbeitsbedingungen und einen angemessenen Lohn auszuhandeln.

Kein Marktversagen gegeben

Ein staatlicher Eingriff in die betriebliche Lohnpolitik würde ein Marktversagen voraussetzen. Dieses Marktversagen liegt aber nicht vor. Entsprechend sind die vorgeschlagenen Massnahmen unverhältnismässig und stellen einen massiven Eingriff in den freien Arbeitsmarkt dar. Im Weiteren bezeugt der Umstand, dass die Zahl der Lohnklagen seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zugenommen hat, dass bei Bedarf sehr wohl gerichtliche Korrekturen eingefordert werden können und auch werden. Die gesamte in die Vernehmlassung geschickte Vorlage ist somit nicht angezeigt. Sie ist aber auch nicht sinnvoll. Berufstätige Frauen und Männer benötigen gute Arbeitsplätze und moderne Arbeitszeitmodelle, wie sie vielerorts bereits existieren und längst praktiziert werden: Staatliche Eingriffe gegen hypothetische Lohndiskriminierungen sind nicht zielführend und könnten gar zum Bumerang für die Frauen werden, erhöhen doch derartige Vorgaben den Anreiz für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn immer möglich Männer anstatt Frauen einzustellen.

Revisionsbestrebung fallen lassen

Damit es nicht bei der hehren Absicht bleibt und die administrative Entlastung der Wirtschaft endlich in die Tat umgesetzt wird, plädieren wir dafür, den vorliegenden Revisionsentwurf des GIG vollumfänglich fallen zu lassen. Frauen wie Männer brauchen nicht staatliche Krücken um ihre Rechte wahrzunehmen, sondern einen liberalen und flexiblen Arbeitsmarkt, wie ihn die Schweiz kennt. Der hiesige Arbeitsmarkt schneidet auch im internationalen Vergleich gut ab. Diesem Erfolgsmodell gilt es Sorge zu tragen.

Wir danken Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, dass Sie unsere Überlegungen berücksichtigen und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

bauenschweiz



aNR Hans Killer
Präsident



Sandra Burlet
stv. Direktorin



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

BPW Switzerland, Badenerstrasse 255, 8003 Zürich

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

Per Mail an jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zürich, 9. März 2016

Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) - Vernehmlassungsverfahren

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat hat am 18. November 2015 einen Vorentwurf über die Revision des Gleichstellungsgesetzes in die Vernehmlassung gegeben. Der Vorentwurf verfolgt das Ziel, die nach wie vor bestehenden Ungleichheiten bei der Entlohnung von Frauen und Männern zu beseitigen und den Verfassungsauftrag von Artikel 8 Absatz 2 BV umzusetzen. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die uns gewährte Fristverlängerung danken wir Ihnen.

Business and Professional Women (BPW) bilden eines der grössten und ältesten Berufsnetzwerke für Frauen – schweiz- und weltweit. Der Verband vertritt die Interessen von berufstätigen Frauen auf vielfältige Weise und agiert dabei über die verschiedenen Branchen, Parteien und Religionen hinweg. Er hat seit über 80 Jahren das Ziel, dass Frauen gleichberechtigt und gleichwertig in Führungs- und Machtpositionen vertreten sind (<http://bpw.ch/index.php>). BPW Switzerland setzen sich namentlich aktiv für Lohngleichheit und für Frauenquoten in börsenkotierten Firmen ein. BPW haben in vielen Ländern den Aktionstag Equal Pay Day ins Leben gerufen, um Lohnungleichheiten sichtbar zu machen (<http://bpw.ch/equalpayday>). Im Jahr 2016 hat der Equal Pay Day am 24. Februar stattgefunden: Frauen haben bis am 24. Februar 2016 gearbeitet, um denjenigen Lohn zu erhalten, der Männern am 31. Dezember 2015 ausbezahlt worden ist.

Verfassungsauftrag – der Gesetzgeber in der Pflicht

Die Bundesverfassung statuiert nicht nur ein generelles Diskriminierungsverbot und ein Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts (geltender Art. 8 Abs. 2 BV). Vielmehr ist seit 1981 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zusätzlich und explizit statuiert, und der Gesetzgeber ist ausdrücklich aufgefordert, für „ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit“ zu sorgen. Noch expliziter und direkt anwendbar wird festgehalten, dass Frauen und Männer den Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Der Gesetzgeber ist also seit rund 35 Jahren beauftragt, zur Durchsetzung dieses expli-



ziten und auf Stufe Verfassung garantierten Anspruches die entsprechenden Rechtsgrundlagen zu erlassen.

Spezifisch beim Grundrecht der Lohngleichheit ist allerdings, dass die Anspruchsberechtigung sich nicht gegen das Gemeinwesen richtet, sondern dass die Vertragspartner von Arbeitnehmerinnen in der Pflicht sind. In diesem Sinne und insoweit ist die Privatautonomie von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eingeschränkt. Einerseits bestehen entsprechende Einschränkungen der Privatautonomie auch in anderen Bereichen, im Arbeitsrecht beispielsweise hinsichtlich Schwarzarbeit oder Mindestlöhnen; andererseits war (und ist) die Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung ein systematisches und strukturelles Phänomen, das es gebot, das Problem mit einer entsprechenden Rechtsgrundlage anzugehen.

Die Verfassungsgrundlage besteht demnach. In der Tat sind wir heute, nach rund 35 Jahren, weit entfernt davon, dass Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich entlohnt würden. Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist nach wie vor wesentlich – nahezu 20 Prozent. Ein wesentlicher Teil davon, rund 40 Prozent, sind durch objektive Faktoren auch nicht erklärbar. Entsprechend ist davon auszugehen, dass dieser Teil diskriminierend ist. Das heisst, Frauen werden auch heute noch in der Arbeitswelt diskriminiert.

Die Diskriminierung hat dabei nicht nur zur Folge, dass Frauen einfach weniger Geld erhalten. Vielmehr zeitigt sie verschiedene Konsequenzen. In der Regel sind es die Frauen (Mütter), die ihren Beschäftigungsgrad zu Gunsten der Familie reduzieren. Wer weniger verdient, wird auch eine tiefere Rente erhalten. Das wird noch dadurch verstärkt, dass Frauenlöhne in der zweiten Säule kaum Ansprüche generieren können (zu tiefer Lohn, grosse Auswirkung des Koordinationsabzugs).

Dabei ist nicht zu verkennen, dass Frauen im Erwerbsleben wichtig sind. Sie sind heute besser ausgebildet denn je und motiviert und bereit, sich im Arbeitsmarkt zu bewähren. Die „Versorgere“ hat je länger je mehr ausgedient.

Man könnte meinen, dass eine Vielzahl bestens ausgebildeter und hoch motivierter Frauen den Arbeitsmarkt in der Schweiz beleben und durchdringen könnten. Dem ist aber bei weitem nicht so. Nach wie vor stossen Frauen in der Arbeitswelt auf vielfältige Widerstände. Die Diskriminierung bei der Entlohnung ist nur ein Element unter mehreren. Der „Markt“ hat bisher versagt:

- Frauen stossen nach wie vor beruflich an eine gläserne Decke. Sie sind namentlich in Leitungsgremien der Wirtschaft massiv untervertreten. Ihnen wird grundsätzlich weniger zuge-
traut. Entsprechend hat der Bundesrat auch vorgeschlagen, dass in bestimmten Leitungsgremien eine bestimmte Quote von Frauen vorzusehen sei.
- Wenn Frauen denn schon „billiger“ sind: warum werden dann nicht prioritär Frauen eingestellt?
- Ganz im Gegenteil: Schweizer Firmen holen offenbar lieber billige ausländische Fachkräfte ins Land und stellen sie ein, als es mit ebenfalls „billigen“ inländischen – aber halt weiblichen – Fachkräften zu versuchen. Die Lohnkosten sind also schon ein Thema...
- Die freiwilligen Bemühungen sind gescheitert. Der Lohngleichheitsdialog, initiiert 2007 (resp. konkret lanciert 2009) von Verbänden auf Arbeitgeber- und auf Arbeitnehmerseite, ist – sogar nach einer nicht unwesentlichen Verlängerung – grandios gescheitert.
- „Markt“ setzt Transparenz voraus. Sofern und solange Löhne (inkl. die Lohnstruktur / die Lohnpolitik) in einer Firma eines der bestgehüteten Geheimnisse darstellen, so lange wird eine Arbeitnehmerin kaum ihren Lohn daraufhin prüfen können, ob er diskriminierend ist



oder nicht. Oft wird eine Arbeitnehmerin quasi durch Zufall darauf aufmerksam, dass sie bezüglich der Entlohnung diskriminiert wird.

Kurz: für die Beseitigung nach wie vor bestehender Diskriminierungen von Frauen reichen freiwillige und private Massnahmen nicht aus. Der Bundesrat selber hat festgestellt, dass das geltende Recht kaum dazu führen wird, dass die Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung beseitigt wird und dass es zusätzlicher gesetzlicher Vorgaben bedarf, um den Anspruch wirklich durchsetzen zu können. In diesem Sinne ist die Initiative des Bundesrates im Hinblick auf die Durchsetzung des Verfassungsrechts zu begrüessen.

Der Vorschlag des Bundesrates

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Anpassung des Gleichstellungsgesetzes geht in die richtige Richtung. Der materielle Gehalt dieser Anpassung ist indessen absolut marginal, und es stellt sich unseres Erachtens die Frage, ob sie einen Beitrag leisten können wird, der Umsetzung des expliziten Gesetzgebungsauftrages resp. der Beseitigung der bestehenden Lohndiskriminierung von Frauen. Die Kritik im Detail:

- *Minimaler Geltungsbereich: Untere Grenze: Firmen ab 50 Mitarbeitenden*

Gemäss Artikel 13a des Vorentwurfes sollen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt „50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen“, interne Lohnanalysen durchführen. Mit der vorgesehenen unteren Grenze von 50 Mitarbeitenden werden rund 2 Prozent der Firmen, und rund 54 Prozent der Arbeitnehmenden erfasst. Das bedeutet gleichzeitig, dass rund 98 Prozent der Firmen, mit 46 Prozent der Arbeitnehmenden, nicht erfasst werden. Unseres Erachtens wird mit einer solchen Regelung der Anspruch im Sinne von Artikel 8 Absatz 2 BV nicht genügend garantiert. Wir erachten diese Grenze als zu hoch. Der verfassungsmässige Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist ein absoluter. Er kann und soll nicht relativiert werden. Die Grenze liegt nach unserem Dafürhalten (erst) dort, wo kaum mehr Vergleiche möglich sind. Die Grenze sollte demnach tiefer angesetzt werden. Wir gehen davon aus, dass eine Grenze von 20 Arbeitnehmenden machbar wäre.

- *Pflicht zur Durchführung der Lohnanalysen – keine Pflichten inhaltlicher Art*

Vorgeschlagen wird, dass die Lohnanalyse von einer Kontrollstelle überprüft werden soll (Art. 13c Abs. 1). Überprüft werden soll die korrekte Durchführung der Lohnanalyse (Art. 13 Abs. 2 des Vorentwurfes); der Kontrollbericht beinhaltet Angaben (nur) über die Durchführung der Lohnanalyse (Art. 13e des Vorentwurfes).

Damit werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausschliesslich dazu angehalten, intern tätig zu werden. Im Zentrum steht die Durchführung der Analyse. Welche Resultate und Erkenntnisse die Analyse erbringt, ob gestützt darauf Massnahmen ergriffen werden – und wenn ja, welche –, das ist nicht Gegenstand der vorgeschlagenen Regelung. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen demnach alle vier Jahre administrativen Aufwand nur zur Durchführung der Lohnanalysen ohne konkrete Massnahmen betreiben.



Die Lohnanalyse hat nur – aber immerhin – das Resultat, dass der „gute Glaube“ einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers zerstört wird: die Firma ist sich bewusst, dass sie die Grundrechte ihrer Arbeitnehmerinnen nicht respektiert.

Die Mitarbeitenden werden spätestens ein Jahr nach dem Empfang des Kontrollberichtes über das Ergebnis der Kontrolle informiert (Art. 13g des Vorentwurfes). Was die Mitarbeitenden – namentlich die Arbeitnehmerinnen – damit anfangen sollen, können oder müssten, das wird offenbar wiederum ihnen überlassen. Transparenz besteht damit nach wie vor nur bedingt. Allenfalls könnten Mitarbeiterinnen versuchen, herauszufinden, ob sie konkret betroffen sind oder nicht, und dann überlegen, ob sie einen Prozess nach Gleichstellungsgesetz anstrengen sollen oder nicht.

Die Verantwortung und die Initiative werden damit letztlich nach wie vor den einzelnen Arbeitnehmerinnen überlassen – verbunden mit allen Risiken wie Arbeitsplatzverlust etc.

- *Information der Mitarbeitenden innert eines Jahres nach dem Empfang des Kontrollberichtes (Art. 13g des Vorentwurfes)*

Diese Information kann und soll früher geschehen. In den Erläuterungen wird nicht begründet, was die Überlegungen und Gründe für eine so lange Zeitspanne sind. Diese Frist kann und sollte wesentlich verkürzt werden. Wir gehen davon aus, dass ein Monat vollumfänglich genügend ist. Für den Fall, dass das Unternehmen im vorgeschlagenen Jahr bereits Korrekturmassnahmen diskutiert / beschlossen / umgesetzt haben können sollte, müsste dies wenigstens in den Materialien erläutert werden.

- *Fehlende Sanktionen*

Firmen, die auf Lohnanalysen verzichten, die die Kontrollstellen nicht informieren, die ihre Löhne anschliessend nicht anpassen: wer die gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten verletzt – die ja notabene dazu dienen sollen, einen verfassungsmässig garantierten Anspruch durchzusetzen – hat keinerlei Sanktionen zu gewärtigen.

Wir stellen uns schon die Frage, welchen Anreiz denn Firmen haben sollten, sich in Zukunft stärker und expliziter mit ihren Löhnen auseinanderzusetzen. Letztlich können wir kaum eine Differenz zum „Anreizsystem“ des Lohngleichheitsdialogs erkennen.

Wir halten fest: ein auf Stufe Verfassung explizit statuerter Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit soll umgesetzt werden mit der Pflicht zur Durchführung von Lohnanalysen. Wer Lohnanalysen nicht durchführt – geschweige denn, wer die Durchführung der Analyse nicht kontrollieren lässt, wer die Löhne anschliessend nicht anpasst, wer einer Arbeitnehmerin wider besseres Wissen nicht den Lohn erhöht, wer die Bundesverfassung und die Pflichten nach Gleichstellungsgesetz nicht respektiert: das bleibt alles völlig ohne jegliche Konsequenzen.

Wir erlauben uns, unserem Erstaunen darüber Ausdruck zu geben, dass der Bundesrat mutlos einen derart zahnlosen Vorschlag in die Vernehmlassung gibt, wo die Verletzung gesetzlicher Pflichten keinerlei Konsequenzen und keinerlei Sanktionen haben soll. Der Rechtsstaat lässt die Frauen so schlicht im Stich. Uns sind – mit einer Ausnahme, vgl. nach-



folgend - keine anderen Beispiele bekannt, wo Grundrechte dermassen unverbindlich und dermassen sanktions- und wirkungslos gewährleistet werden sollen.

Die vorgeschlagene Regelung entpuppt sich demnach eher als Etikettenschwindel. Der Gesetzgebungsauftrag wird nicht erfüllt, Frauen werden im Stich gelassen, ihre in der Verfassung statuierten Ansprüche sind und bleiben wohl noch länger eher toter Buchstabe. Die Analogie zu Quoten in Leitungsgremien (Revision des Aktienrechts) ist augenfällig.

- **Variante: Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13e^{bis} des Vorentwurfes)**

Als Variante wird vorgeschlagen, dass die Kontrollstelle der zuständigen Behörde eine Meldung macht, wenn eine Firma die Lohnanalysen nicht durchführt oder die Durchführung nicht hat kontrollieren lassen. Die gemeldeten Firmen werden in eine öffentlich zugängliche Liste eingetragen.

Die Variante beinhaltet immerhin einen Schritt hin zu einer gewissen Transparenz. Firmen, die ihre Pflichten hinsichtlich Durchführung der Lohnanalysen und der Kontrolle der korrekten Durchführung der Lohnanalysen verletzen, können eruiert werden. Nach wir vor sind damit aber keine Informationen über die Lohnungleichheit als solche, über eingeleitete Massnahmen und auch keinerlei Sanktionen verbunden. Immerhin: Interessierte (wie mögliche Arbeitnehmerinnen, mögliche Aktionärinnen und Aktionäre etc.) können sich über die Firmen orientieren – wenn auch der Gehalt der Informationen einigermaßen beschränkt sein dürfte.

Auf Grund der doch etwas höheren Transparenz ist die Variante unbedingt vorzuziehen.

5

Die Kritik von Verbänden und Organisationen

Wir sind uns bewusst, dass der Vorentwurf des Bundesrates im Hinblick auf die Mehrheitsfähigkeit der Vorlage dermassen zahnlos ausgestaltet worden ist. Offenbar hat die von Verbänden und Organisationen der Wirtschaft und der Arbeitgeber laut und mit viel Empörung und Getöse vorgebrachte Kritik bereits Wirkung gezeitigt, und der Bundesrat hat diesem Druck bereits nachgegeben. Die Kritik einiger Verbände und Organisationen entpuppt sich bei näherer Betrachtung indessen als reine Obstruktion. Wir erlauben uns dazu einige Bemerkungen:

- *Negieren der Fakten: „Unerklärbare Lohndifferenzen sind keine Diskriminierung“*

Es ist eine Tatsache, dass Differenzen bestehen zwischen den Löhnen von Männern und Frauen. Ein Teil davon ist erklärbar (Ausbildung, Stellung, etc.). Ein weiterer Teil der Differenz allerdings ist nicht erklärbar. Es wird vermutet, dass dieser Teil eine Lohndiskriminierung darstellt. Das kann selbstredend bestritten werden. Es ist allerdings eine etwas gar billige Lösung, einfach den Sachverhalt zu negieren. Und es sollte mindestens eine andere, plausible Erklärung geliefert werden können. Und es sind nicht Arbeitnehmerinnen, die belegen müssen. Sondern es sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – sie sind die Einzigen, die Licht ins Dunkel bringen resp. den *Gegenbeweis* erbringen können.



Interessant ist in diesem Zusammenhang ebenfalls, dass bereits beim Berufseintritt - zu einem Zeitpunkt, in dem alle erklärenden Faktoren wie Ausbildung, Stellung, Berufserfahrung etc. absolut gleich sind - ein Gehaltsunterschied von ca. 7-8% festzustellen ist. Die Höhe dieses Unterschieds entspricht rein zufällig der Höhe des unerklärbaren Anteils an der gesamten Lohndifferenz (NFP60 BELODIS).

- *„Lohnpolizei“ – ohnehin zu viel bürokratischer / administrativer Aufwand*

Es wird das Gespenst der Lohnpolizei an die Wand gemalt. Bereits im Anschluss an den Auftrag des Bundesrates vom 22. Oktober 2014 war dies das Schlagwort. Eine Meisterleistung in Kommunikation - *Lohnungleichheit* wird seither quasi mit *Lohnpolizei* gleichgesetzt.

Nicht zu vergessen ist aber, dass der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zwei Parteien voraussetzt: die Arbeitnehmerin einerseits, die Arbeitgeberin resp. den Arbeitgeber andererseits. Es dürfte nun einigermaßen systemimmanent sein, dass für eine Prüfung und eine allfällige Korrektur hinsichtlich der Lohnungleichheit Informationen über die Lohnpolitik, über die Grundsätze der Entlohnung und über Löhne anderer Personen mit gleicher resp. gleichwertiger Tätigkeit vorliegen müssen. In welchem Umfang resp. Detaillierungsgrad, wie und wem diese Informationen zugänglich gemacht werden, das kann sicher im Detail diskutiert werden. Der Grundsatz aber bleibt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Grundlagen zur Verfügung stellen müssen, dass ein Vergleich überhaupt möglich ist.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterliegen zahlreichen Pflichten in den verschiedensten Bereichen. Der (zusätzliche) Aufwand für periodische Lohnanalysen dürfte sich in überschaubaren Grenzen halten. Und immerhin geht es um einen expliziten verfassungsmässigen Anspruch der Arbeitnehmerinnen. Von daher ist es unseres Erachtens nicht gerechtfertigt, eine entsprechende Güterabwägung vorzuschieben, dass ein hoher bürokratischer Aufwand es verbietet, den Anspruch auf Lohnungleichheit durchsetzen zu können. Eine solche Argumentation mutet doch etwas gar seltsam an. Es dürfte sich bisher kaum eine Firma herausreden können, dass es ein zu hoher administrativer Aufwand sei, bei ihr eine Prüfung vorzunehmen, ob sie illegale Mitarbeitende beschäftigt. Oder dass eine Firma eine Buchprüfung ablehnt, weil der Aufwand dafür so unverhältnismässig gross wäre.

Allerdings ist nicht zu verkennen: je mutloser, zahnloser und unverbindlicher eine Regelung zu Gunsten der Durchsetzung des Anspruches auf Lohnungleichheit ist, desto glaubwürdiger kann der bürokratische und administrative Aufwand dagegen in die Waagschale geworfen werden.

- *Kritik an den Methoden der Erhebung; Zweifel an den Statistiken*

Es wird Kritik geübt an den Methoden, mittels derer Lohnerhebungen durchgeführt werden; inkl. der angewandten Kriterien. Und die Resultate, die Statistiken, können auch nicht stimmen. Vermischt werden dabei zudem oft die verschiedenen Ebenen der Analyse (individuell, betrieblich, national). Es ist relativ simpel, Methoden, Berechnungen, Statistiken in Zweifel zu ziehen – dazu bedarf es nicht einmal glaubwürdiger Belege (warum nicht mal einfach die Aussenhandelsstatistik in Zweifel ziehen, oder die Wetterstatistiken der vergangenen Jahrzehnte?). Hier erscheint uns dies aber unangebracht. Zahlreiche Studien, Evaluationen etc. haben sich – wohl auch und gerade auf Grund der permanenten Kritik und geäusserten Zweifel - bereits mit dem Thema der Lohndiskriminierung beschäftigt; als Beispiele:



- 2014: NFP 60: BELODIS;
- 2005: Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes;
- 2015: Regulierungsfolgenabschätzung;
- Bericht des Bundesrates vom 18. November 2015 zur Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann (in Erfüllung des Postulates 14.3388 Noser vom 2. Juni 2014).

Dabei hat sich gezeigt und bestätigt, dass eine Diskriminierung vorhanden ist, dass die Erhebungsmethoden wissenschaftlich anerkannt sind und dass sie brauchbare Resultate liefern. Kritik am bisherigen Vorgehen sollte künftig doch etwas fundierter sein und konkrete Argumente liefern.

- *Vertretung der Interessen der Verbands-Mitglieder?*

Zusammen mit der Regulierungsfolgenabschätzung wurden Unternehmen zum Standard-Analysemodell des Bundes befragt (vgl. dazu den Bericht zum Postulat 14.3388 Noser; Ziff. 5.4, S. 15f.). Es haben fast die Hälfte, nämlich 1'305 Unternehmen teilgenommen. Das Standard-Analysemodell des Bundes wird mehrheitlich als geeignet erachtet, und mehr als die Hälfte der Unternehmen haben nach einer Analyse Korrekturmassnahmen – in der Regel Lohnanpassungen bei Frauen – vorgenommen. Eine Studie des Centre Patronal vom April 2015 unter 660 Westschweizer Unternehmen kommt zu vergleichbaren Ergebnissen. Sie fand überdies heraus, dass 2/3 der in dieser Studie befragten Unternehmen staatliche Massnahmen für sinnvoll halten - und davon wiederum die Hälfte die Meinung vertritt, diese Massnahmen müssten auch für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelten.

Unseres Erachtens stellt sich bei einem solchen Ergebnis doch etwas die Frage, wen die Organisationen und Verbände der Wirtschaft und der Arbeitgeber denn nun vertreten – die Erfahrungen, die Haltung und die Massnahmen ihrer Mitglieder dürften sie kaum in Erfahrung gebracht und in ihre Meinungsbildung einbezogen haben.

Wir stellen einmal mehr fest, dass die Verwirklichung von Rechten und Ansprüchen zu Gunsten von Frauen (korrekt: Ansprüche von Frauen auf die Beseitigung bisheriger Diskriminierungen) eine ausgesprochen mühsame, harzige und langwierige Angelegenheit ist. Jeder einzelne Schritt muss mühsam gegen Widerstand erkämpft und durchgesetzt werden. Es wird alles kritisiert und hinterfragt und in Zweifel gezogen. Administrativer Aufwand, die aktuelle Wirtschaftslage, alles wird an den Haaren herbeigezogen, um die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verhindern: Wir erinnern an das Stimm- und Wahlrecht auch für Frauen resp. für alle Erwachsenen, das Ehe- und Erbrecht, die Mutterschaftsversicherung, das Namensrecht. Und regelmässig entpuppen sich die gegnerischen Argumente im Nachhinein als kaum mehr glaubwürdig und ernst zu nehmen (z.B. Stimm- und Wahlrecht: der Papierverbrauch, das fehlende Sonntagsmenu; neues Eherecht: der Richter im Schlafzimmer).

Frauenrechte sind offenbar nach wie vor relativ und verhandelbar. Warum eigentlich? Wir würden uns sehr freuen, auch einmal ein explizites positives Commitment zu hören: Das Problem existiert, es ist erkannt, wir wollen und werden die Diskriminierung beseitigen. Hätten die Verbände und Organisationen, die sich vehement gegen Massnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Lohngleichheit einsetzen, ihre Energie und ihren Einsatz zu Gunsten der Sache geleistet – die Lohngleichheit wäre wohl bereits erreicht...



Dilemma: Es geht in die richtige Richtung – aber mit einem minimalsten Schrittlchen

Wie bereits angeführt begrüssen wir, dass der Bundesrat zur Erkenntnis gelangt ist, dass das geltende Recht nicht genügen wird, dem Anspruch von Artikel 8 Absatz 2 BV zur Verwirklichung zu helfen. Der Vorentwurf aber, wie er auf dem Tisch liegt, unterscheidet sich kaum von den bisherigen Bemühungen im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs. Den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird zwar eine Verpflichtung auferlegt, diese Verpflichtung ist aber ausschliesslich prozeduraler Natur, und die Nichtbefolgung hat keinerlei Konsequenzen oder gar Sanktionen zur Folge. Es stellt sich die Frage, ob eine solche Regelung überhaupt Wirkung zeitigen kann. Und ist eine solche Regelung dann in Kraft, wird es erst nach zahlreichen Jahren möglich sein, verbindlichere Regelungen zu erlassen: Inkrafttreten, Übergangsfristen, erste Erfahrungen sammeln, Evaluation, Auslegeordnung und anschliessend über das weitere Vorgehen beschliessen etc.

Nachdem der Bundesrat nun allerdings die Initiative ergriffen hat, wäre es unseres Erachtens fatal, wenn auf eine Botschaft mit einem Entwurf verzichtet würde. Das hätte voraussichtlich zur Folge, dass entsprechende Vorschriften ebenfalls eine lange Zeit nicht mehr möglich wären. Es wäre kaum damit zu rechnen, dass der Druck auf Bundesrat und Parlament, nun vorwärts zu machen, so gross werden könnte, dass Handlungsbedarf im Sinne einer griffigeren und verbindlicheren Regelung bestünde. Vielmehr ist laute Kritik zu vernehmen, die jegliche Vorschriften im Hinblick auf die Umsetzung des verfassungsmässig garantierten Anspruchs von Arbeitnehmerinnen ablehnt. Der Gesetzgebungsprozess sollte nicht abgebrochen werden.

Entsprechend sprechen wir uns heute für den Vorentwurf des Bundesrates aus. Die Variante ist allerdings das absolute Minimum für die weiteren Arbeiten an einer Vorlage. Der Geltungsbereich ist zudem zu senken auf Firmen mit mindestens 20 Mitarbeitenden.

8

Mit einer Vorlage ans Parlament wird zudem eine öffentliche Diskussion stattfinden. Die Verantwortung wird ans Parlament verlagert. Die Kritiker werden die Argumente vorbringen (lassen) können; die Fronten wie die Interessen werden bekannt. Einerseits wird damit Transparenz über die Gegnerschaft bestehen, und ihre Argumente werden widerlegt werden können und müssen. Wir sind gerne bereit, Unterstützung zu liefern, wenn es darum geht, Argumente etc. zu liefern.

Varianten / andere Ansätze

Die Diskussion wird weitergehen. Immerhin: der Verfassungsauftrag von Artikel 8 Absatz 2 BV besteht nach wie vor. Der Bundesrat ist unseres Erachtens angehalten, die Durchsetzung im Auge zu behalten. Nach unserem Dafürhalten müssen die Bestrebungen eher verstärkt denn noch weiter abgeschwächt und relativiert werden. **Wir beantragen, folgende Varianten oder Ansätze für die Ausarbeitung der Botschaft zu prüfen und generell in die weiteren Diskussionen einzubeziehen – allenfalls auch als Reaktion resp. Alternativen auf Kritik an der vorgeschlagenen Regelung:**

- *Einführung eines Behördenklage- und -beschwerderechts*

Damit die einzelne Arbeitnehmerin vom Prozessrisiko entlastet werden kann, ist ein **Behördenklage- und -beschwerderecht zu prüfen.**



- *Staatliche Kontrollen*

Sollte sich in absehbarer Zeit zeigen, dass mit den vorgeschlagenen Massnahmen keine wesentliche Verbesserung der Situation erreicht werden kann, müssen **staatliche Kontrollen** wieder diskutiert werden.

- *Zur Kritik „Der Markt wird es richten“ und Kritik am administrativen Aufwand: Transparenz*

Wie bereits erwähnt: damit ein Markt funktionieren kann, muss eine gewisse Transparenz bestehen. Um im Hinblick auf Transparenz den so viel kritisierten administrativen Aufwand vermeiden zu können, könnte auch eine **Pflicht vorgesehen werden, die Löhne – allenfalls die für die Lohnberechnung geltenden Kriterien – jährlich zu publizieren**. Wir verweisen als konkretes Beispiel auf die in Grossbritannien ab 2018 vorgesehene Regelung für Firmen ab 250 Mitarbeitenden. Der Aufwand für eine solche Massnahme wäre absolut minim, die Transparenz wäre umfassend, und die Mitarbeitenden können sich innerhalb des Arbeitsmarktes entsprechend orientieren. Allfälliger Kritik gegen diese einfache Massnahme kann mit einem Hinweis begegnet werden, dass in der Schweiz sogar das Bankgeheimnis aufgeweicht worden ist.

Allenfalls würde es auch bereits reichen, wenn die Firmen ohne Verpflichtung, aber von sich aus, Löhne oder die Lohnstruktur publizieren. Möglich könnte auch sein, dass private Organisationen oder staatliche Stellen die Firmen entsprechend anfragen würden - und die Rückmeldungen (inkl. „keine Auskunft“) zusammengestellt und öffentlich zugänglich gemacht würden.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen und Vorschläge danken wir Ihnen bereits heute.

Mit den besten Grüssen

BPW Switzerland

Elisabeth Bosshart
Zentralpräsidentin

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

Paudex, le 16.02.2016
PAS/bn

**Avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
(loi sur l'égalité, LEg)**

Madame, Monsieur,

Nous avons pris connaissance avec intérêt de l'objet cité sous rubrique, qui a retenu toute notre attention. Après avoir consulté nos membres, nous nous permettons de vous faire part de notre position sur ce sujet.

Au-delà de la question de principe, qui exige que l'Etat s'abstienne de s'immiscer dans la gestion des entreprises privées, le projet mis en consultation doit à notre sens être rejeté pour plusieurs motifs.

1. Les fondements du projet

Les raisons qui ont conduit le Gouvernement à juger de nouvelles mesures nécessaires reposent exclusivement sur la statistique des salaires et les dernières analyses publiées, qui se fondent sur l'*Enquête suisse sur la structure des salaires* 2012. Cette année-là, la différence de salaire moyen entre hommes et femmes était de 21,3%. Selon les analyses approfondies, seuls 59,1% de cet écart peuvent s'expliquer par des critères objectifs (âge du travailleur, années de service, formation, état civil, nationalité, position professionnelle, niveau de qualifications requis, domaine d'activité, taille de l'entreprise, branche et région), la part inexpliquée étant présumée reposer sur le sexe. Il subsisterait donc une différence de salaire discriminatoire entre hommes et femmes de 8,7%. Le Conseil fédéral en conclut que les employeurs ne se conforment pas à leurs obligations en la matière, d'où la nécessité de légiférer.

Or cette conclusion est très certainement erronée. En effet, les analyses statistiques ne prennent de loin pas en considération tous les éléments pertinents susceptibles d'avoir une incidence (justifiée) sur le niveau des rémunérations. Par ailleurs, elles étudient les salaires sur le marché du travail considéré globalement, c'est-à-dire les rémunérations de collaborateurs employés dans des entreprises différentes, de sorte qu'on ne peut rien en déduire s'agissant des pratiques individuelles des employeurs. D'ailleurs, les experts en la matière indiquent eux-mêmes que «la part inexpliquée de la différence salariale repose aussi bien sur d'autres facteurs non pris en compte que sur une discrimination» et qu'il «est impossible d'estimer la part de chacun de ces deux éléments» (*Etude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes – Rapport final*, établi par l'Université de Saint-Gall et INFRAS sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), p. 13).

On ne saurait donc admettre de nouvelles contraintes pour les entreprises, dès lors que celles-là se fondent non sur la preuve de pratiques discriminatoires, mais sur de simples soupçons, insuffisamment étayés de surcroît.

En effet, un sondage publié à la fin de l'année dernière, mené par l'institut M.I.S Trend, sur mandat du Centre Patronal (www.centrepatronal.ch/egalite-salariale), auprès de six cent soixante entreprises romandes montre au contraire que le sexe n'est pas un élément influençant le salaire, que la grande majorité des employeurs estiment respecter parfaitement l'égalité salariale et indiquent considérer l'égalité des sexes comme un aspect important de la gestion du personnel.

2. Les conséquences

La conviction qu'ont les entreprises d'être en règle du point de vue de l'égalité salariale, d'une part, l'absence de sanction si l'analyse conclut à la discrimination, d'autre part, ne fait pas pour autant du projet mis en consultation un objet anodin.

Premièrement, les nouvelles obligations imposées représentent une charge administrative et un coût, qui seront à la charge des entreprises et non de l'Etat. Selon le rapport explicatif, qui se fonde sur l'expérience des employeurs ayant eu recours au logiciel d'analyse des salaires Logib, «il faudrait compter deux jours de travail pour une entreprise moyenne (50 à 249 travailleurs), trois jours pour une grande entreprise (250 à 999 travailleurs) et huit jours pour une très grosse entreprise (plus de 1000 travailleurs). Pour toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs, les charges de mise en œuvre s'élèveraient à 18 millions de francs. (...) Pour la deuxième analyse, les frais pourraient déjà être divisés par deux (9 millions)». Quant aux organes de contrôle, ils devraient compter entre une demi-journée et une journée complète de travail, indépendamment de la taille de l'entreprise contrôlée. Le rapport précise à cet égard que «leurs» charges s'élèveraient à 4 millions de francs. Il paraît cependant évident que les contrôles seront facturés aux entreprises, et certainement pas au prix coûtant.

Ensuite, pour les entreprises qui «discrimineraient» au regard des résultats de l'analyse, le projet ne serait pas totalement sans conséquences. En effet, le fait pour un employeur de savoir qu'il ne fait pas de distinction salariale fondée sur le sexe ne le met pas à l'abri d'un résultat d'analyse contraire. Même si on ne peut aujourd'hui connaître la liste des méthodes qui seront reconnues, on est fondé à supposer que ce seront toutes des méthodes d'analyse de régression statistique, comme le logiciel Logib, qui ne se distingueront que sur des éléments secondaires.

Or les critères pris en considération par Logib pour expliquer les différences de salaire ne couvrent de loin pas tous les éléments pertinents qui ont une incidence sur la rémunération. Il se peut ainsi que, dans certaines entreprises, le seuil de tolérance de 5%, censé pallier ce défaut, soit insuffisant et que la méthode conclue à tort à une politique salariale discriminatoire.

Dans une telle hypothèse, l'employeur n'encourrait certes aucune sanction directe, selon le projet en consultation. Cependant, dès lors que le résultat devrait être porté à la connaissance des travailleurs, et publié dans l'annexe au bilan pour ce qui concerne les sociétés cotées, il représenterait une incitation à l'ouverture d'actions individuelles, ainsi que d'organisations ayant qualité pour agir en constatation d'une discrimination (voir art. 7 LEg). Il s'agit même d'un des buts affichés, puisque le rapport explicatif précise que «les informations fournies doivent aider les travailleurs à former des recours individuels s'ils s'estiment discriminés». Or, une fois la discrimination rendue vraisemblable, ce qui sera le cas si tel est le résultat de l'analyse, il est extrêmement difficile, voire impossible pour l'employeur d'apporter la preuve contraire. Le risque d'une condamnation injustifiée, ajouté à une atteinte à la réputation, est donc bien réel.

Il est enfin hautement invraisemblable que les nouvelles règles envisagées soient à même d'avoir une incidence significative sur les résultats de la statistique globale. Dès lors qu'on

en conclura inévitablement que les mesures faisant l'objet de la présente consultation sont insuffisantes, l'élaboration de règles autrement plus contraignantes est pour ainsi dire programmée, ce à quoi nous nous opposons fermement.

3. Conclusion

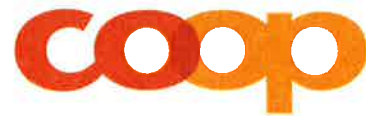
Même si le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est parfaitement justifié, et bien que le projet mis en consultation apparaisse au premier abord relativement «léger», celui-ci doit être rejeté, ne serait-ce que parce que ses fondements sont en grande partie erronés. Il imposerait en outre aux entreprises un surcroît de charges et de coûts dont elles n'ont nul besoin. Par ailleurs, le caractère insuffisamment nuancé de la méthode de régression statistique fait courir le risque de résultats inexacts, avec des conséquences potentiellement très fâcheuses pour les entreprises concernées. Enfin, au vu de l'impact insignifiant qu'on peut attendre des nouvelles règles, elles ne constitueraient probablement qu'un premier pas vers des mesures beaucoup plus contraignantes qu'on ne saurait accepter.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente prise de position, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de notre considération distinguée.

Centre Patronal



Sophie Paschoud



Per E-Mail an:
jonas.amstutz@bj.admin.ch
Bundesamt für Justiz
z.H. Jonas Amstutz
Bundesrain 20
3003 Bern

Basel, den 2. März 2016

Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Sehr geehrter Herr Amstutz

Coop bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der Vernehmlassung zur Änderung des GIG Stellung nehmen zu können.

Coop ist eine der grössten privaten Arbeitgeberinnen der Schweiz und beschäftigt Arbeitnehmende in zahlreichen Berufen. Zudem legen wir sehr viel Wert auf die Ausbildung unserer fast 3000 Lernenden, auch dies in unterschiedlichen Berufsrichtungen und Ausbildungsniveaus. Bei Coop arbeiten 56% Frauen und 44% Männer. Rund 40.2% unserer Mitarbeitenden in der Schweiz arbeiten Teilzeit, 84,6% davon sind Frauen. Im Kaderbereich liegt der Frauenanteil bei 39.1%.

Coop lehnt Lohndiskriminierung ab und hat eigene Systeme definiert, um solche zu verhindern. Coop wird sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass keine Lohndiskriminierung zwischen Mann und Frau stattfindet. Eine gesetzliche Anpassung hierzu braucht es unserer Meinung nach nicht.

Aus der Sicht von Coop basiert die Vorlage auf unvollständigen Grundlagen. Coop lehnt die Vorlage ab. Schweizer Unternehmen sollen freiwillig und gemäss ihren Bedürfnissen Lohndiskriminierung bekämpfen. Insbesondere kritisiert Coop die folgenden Bestimmungen der Vorlage:

1. Die aktuelle Situation bezüglich der Lohndiskriminierung in der Schweiz ist auf Grund der unterschiedlichen Studienerkenntnissen unklar und widersprüchlich. Die Vorlage bezieht die unterschiedlichen Erkenntnisse und Annahmen zu wenig ein und ist somit tendenziös.
2. Das gewählte Lohnanalysemodell ist unflexibel und bildet die Realität in den Unternehmen zu wenig ab.
3. Ein staatlicher Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmen würde ein Marktversagen voraussetzen, dieses Versagen liegt unserer Meinung nach nicht vor.
4. Die heutigen Instrumente reichen aus, um im Diskriminierungsfall gerichtliche Korrekturen einzufordern.

Grundlegende Bemerkungen

Coop ist als grosses Detailhandelsunternehmen angewiesen auf gut qualifiziertes Personal. Gleichzeitig bieten wir aber auch vielen Arbeitnehmenden mit niedrigeren Bildungsabschlüssen Berufschancen. Diversität ist bei der grossen Zahl an Berufsfeldern und Aufgaben bei Coop selbstverständlich. Die hohe Zahl an Teilzeitarbeitenden beweist, dass Coop eine attraktive Arbeitgeberin für Arbeitnehmende mit familiären Verpflichtungen ist. Die Arbeits- und Lohnbedingungen sind für die Mehrheit der Mitarbeitenden sozialpartnerschaftlich ausgehandelt.

Lohndiskriminierung lehnt Coop als eine der grössten privaten Arbeitgeberinnen klar ab und hat eigene Massnahmen definiert und umgesetzt, um diese zu verhindern. So wurden bei fast allen Funktionen Lohnbänder mit klaren Vorgaben betreffend die Lohngestaltung definiert. Die effektive Einhaltung dieser Lohnbänder wird – gerade im Hinblick auf die Wahrung der Lohngleichheit – durch regelmässige Lohnanalysen sichergestellt. Ein staatlicher Eingriff, der für alle betroffenen Betriebe und Unternehmen die gleichen Instrumente definiert und vorgibt, ist unnötig. Die Festsetzung einer Mindestgrösse von Betrieben ab 50 Mitarbeitenden und mindestens je zehn Frauen und zehn Männern macht die Vorlage zusätzlich schwierig. Diese Schwelle bewirkt, dass rund 46% der Beschäftigten in der Schweiz nicht erfasst sein werden. Es ist aus unserer Sicht fraglich, ob damit die Zielsetzung der Vorlage, die Lohndiskriminierung in der Schweiz zu bekämpfen, erreicht werden kann.

Fragliche Evaluation des Lohngleichheitsdialogs

Der Bund stützt sich bei seiner Annahme, dass Handlungsbedarf zur Beseitigung von Lohndiskriminierung besteht, u.a. auf die Teilnahmequote des Lohngleichheitsdialogs und schliesst aus der offenbar unterdurchschnittlichen Beteiligung, dass bei den nicht teilnehmenden Unternehmen keine Bereitschaft zur freiwilligen Durchsetzung der Lohngleichheit vorhanden sei. Diese Annahme entspricht aus unserer Sicht keineswegs den tatsächlichen Begebenheiten. Vielmehr haben diverse Gründe, wie der hohe zusätzliche administrative Aufwand oder auch datenschutzrechtliche Überlegungen, gerade solche Arbeitgeber von einer Teilnahme abgehalten, die bereits wissen, dass ihre freiwilligen Massnahmen zur Sicherstellung der Lohngleichheit greifen. Diesem Umstand wird bei der Evaluation des Lohngleichheitsdialogs bedauerlicherweise keine Rechnung getragen. Somit weist der Bericht ein Ergebnis aus, das der Realität in den Schweizer Unternehmen nicht entspricht.

Lohnanalysekontrolle

Auch die Regulierungsfolgeabschätzung hat gezeigt, dass ein einheitliches System (Logib) bei Expertinnen und Experten auf Skepsis stösst.

Coop befürchtet zudem eine höhere administrative Belastung durch die externen Audits. Die Unternehmen sollten bezüglich der Kontrolle der durchgeführten Lohnanalyse jedoch gerade vor dem Hintergrund der derzeitigen Wirtschaftslage nicht unnötig administrativ belastet werden. Zudem ist der unternehmensinterne Datenschutz jederzeit zu gewährleisten, um die einzelnen Mitarbeitenden zu schützen.

Die Berichterstattung in der vorgeschlagenen Form lehnt Coop ab. Statt Anreize zu schaffen, können Unternehmen auf der Basis eines sehr einseitigen Analysemodells an den Pranger gestellt werden. Die Differenzierung zwischen börsenkotierten und nicht börsenkotierten Unternehmen in Bezug auf die Öffentlichkeit der Berichterstattung ist aus unserer Sicht nicht praktikabel.

Coop bedankt sich für die Berücksichtigung ihrer Anmerkungen im weiteren Verlauf der Behandlung der Vorlage und schliesst sich im Übrigen der Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes an.

Freundliche Grüsse

A blue ink signature of Nadine Gembler, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.

Nadine Gembler

Leiterin Personal/Ausbildung national
Coop Genossenschaft

A blue ink signature of Salome Hofer, featuring a stylized 'S' and 'H' followed by a long horizontal stroke.

Salome Hofer

Stv. Leiterin Wirtschaftspolitik
Coop Genossenschaft

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

Bern, 16. März 2016

Vernehmlassung über den Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Vernehmlassungsantwort von CURAVIVA Schweiz

Sehr geehrte Damen und Herren

Als Branchen- und Institutionenverband mit arbeitgeberpolitischer Ausrichtung vertritt CURAVIVA Schweiz die Interessen seiner Mitgliederinstitutionen aus den Bereichen Menschen im Alter, Erwachsene Menschen mit Behinderung sowie Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Dem nationalen Dachverband sind alle Schweizer Kantone sowie das Fürstentum Lichtenstein angeschlossen. Insgesamt vertritt CURAVIVA Schweiz 2'600 Institutionen, in denen rund 115'000 Bewohnerinnen und Bewohner leben und 130'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.

Gemäss vorliegendem Änderungsvorentwurf werden die Arbeitgeber, welche mindestens 50 Mitarbeitende beschäftigen, gesetzlich verpflichtet, alle vier Jahre selber eine betriebsinterne Lohnanalyse durchzuführen. Die Kontrolle der Lohnanalyse soll wahlweise den Sozialpartnern, einer Revisionsstelle oder staatlich anerkannten Selbstregulierungsorganisationen übertragen werden. Die Information über die durchgeführte Kontrolle der Lohnanalyse soll veröffentlicht werden. Zudem soll eine Meldepflicht der Kontrollstelle für jene Fälle vorgesehen werden, bei denen es ein Arbeitgeber unterlässt, Korrekturmassnahmen zur Beseitigung einer festgestellten Lohndiskriminierung zu ergreifen.

Laut erläuterndem Bericht zum vorliegenden Vorentwurf beträgt der zeitliche Durchführungsaufwand mit dem Standard-Analysemodell des Bundes (Instrument Logib) zwei Tage für mittlere Unternehmen von 50 bis 250 Mitarbeitenden, drei Tage für Unternehmen von 250 bis tausend Mitarbeitende und acht Tage für Unternehmen mit mehr als tausend Mitarbeitenden. Für die Überprüfung der Lohnvergleichsanalysen entstehe bei den Kontrollstellen pro Betrieb ein voraussichtlicher Aufwand von ca. einem halben bis einem ganzen Arbeitstag – in Abhängigkeit von der Grösse der geprüften Betriebe. Für die Wahrnehmung und Erledigung dieser Aufgaben bzw. Aufträge ist keine entsprechende Finanzierung vorgesehen. Mit anderen Worten, die Betriebe müssen selber finanziell dafür aufkommen.

Grundsätzlich lehnt CURAVIVA Schweiz entschlossen jegliche Lohndiskriminierung in den Heimen und sozialen Institutionen ab. Entsprechend fordert der nationale Dachverband seine Mitglieder dazu auf, weiterhin dafür zu sorgen, dass in den Betrieben Lohngleichheit herrscht.

Zweifellos würden die vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen bürokratisch, zeitlich und finanziell aufwändige Verfahren verursachen. CURAVIVA Schweiz hält solche Massnahmen für unverhältnismässig und nicht zweckmässig. Heime und soziale Institutionen werden in dieser Hinsicht bereits administrativ überlastet.

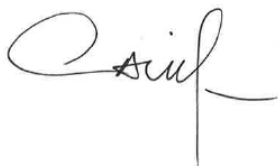
Darüber hinaus stellt CURAVIVA Schweiz die Ausführungen des Bundesrats infrage, wonach der zeitliche Durchführungsaufwand der Lohnkontrollen zwei Tage für mittelgrosse Heime und soziale Institutionen und drei Tage für grössere Institutionen betragen soll. Auch zweifelt CURAVIVA Schweiz die Ausführungen des Bundesrates an, wonach für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen bei den Kontrollstellen ein voraussichtlicher Aufwand von lediglich einem halben bis ganzen Arbeitstag pro Betrieb entstehen soll.

Auch wenn diese Ausführungen zutreffen würden, könnte CURAVIVA Schweiz – mit Rückblick auf die andauernden Finanzierungsschwierigkeiten vieler Heime und sozialen Institutionen wegen der gravierenden Mängel der heutigen Pflegefinanzierung – eine weitere Schwächung der bereits heute angeschlagenen finanziellen Situation dieser Institutionen nicht akzeptieren.

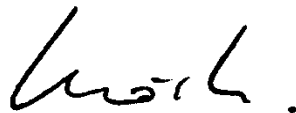
Aus all diesen Gründen lehnt CURAVIVA Schweiz die vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes und die vorgeschlagenen Artikel 13a bis 13g sowie Artikel 17a GIG und Artikel 663cbis OR ab.

Wir danken Ihnen für die ernsthafte Prüfung und Berücksichtigung der oben aufgeführten Anliegen des nationalen Dachverbandes CURAVIVA Schweiz. Da CURAVIVA Schweiz jegliche Lohndiskriminierung in den Heimen und sozialen Institutionen ablehnt, stehen wir für jeglichen Beitrag zur sinnvollen Ausarbeitung der entsprechenden Botschaft des Bundesrates gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Dr. Ignazio Cassis
Präsident von CURAVIVA Schweiz

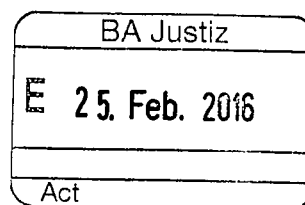


Dr. Hansueli Möhle
Direktor von CURAVIVA Schweiz

Bei Rückfragen zur vorliegenden Vernehmlassungsantwort wenden Sie sich bitte an:

Yann Golay Trechsel
Verantwortlicher Public Affairs
E-Mail: y.golay@curaviva.ch
Tel: 031 385 33 36

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



Bern, 24. Februar 2016 sgv-KI/ds

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 250 Verbände und gegen 300'000 Unternehmen. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 18. November 2015 lädt uns das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement ein, zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann Stellung zu nehmen. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Mit der vorliegenden Vorlage will der Bundesrat Arbeitgeber mit 50 oder mehr Mitarbeitenden gesetzlich dazu verpflichten, in ihrem Unternehmen Lohnanalysen durch externe Kontrollstellen durchzuführen. Anschliessend müssen die Arbeitgeber die Mitarbeitenden über das Ergebnis dieser Kontrolle informieren. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden zudem verpflichtet, die Lohnanalyse durch Dritte (Revisionsunternehmen, Selbstregulierungsorganisationen, Sozialpartner) kontrollieren zu lassen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleiben selber verantwortlich für die Beseitigung festgestellter Lohndiskriminierungen. Die Vernehmlassungsvorlage sieht eine zusätzliche Option zur Prüfung vor. Wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Pflichten nicht nachkommen, sollen sie sanktioniert werden können. In diesen Fällen sind die Kontrollstellen zur Meldung an die zuständige Behörde (voraussichtlich an das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG) verpflichtet. Als Sanktion ist die Eintragung des betroffenen Unternehmens in eine öffentlich zugängliche Liste vorgesehen. Der Eintrag bleibt bestehen, bis die Pflichtwidrigkeit beseitigt ist.

Der sgv lehnt diese bürokratische Belastung der Unternehmen ab. Lohngleichheit ist in der Verfassung verankert. Gleiche Arbeit – bei gleicher Qualifikation und Erfahrung – muss gleich entlohnt werden. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv steht dazu, weshalb er sich am Lohngleichheitsdialog beteiligt hat. Um Lohnungleichheit zu bekämpfen und zu minimieren hat sich die KMU-Wirtschaft im Rahmen dieses Lohngleichheitsdialogs zu umfangreichen Aufklärungs- und Sensibilisierungsmassnahmen verpflichten lassen.

Besonders irritierend ist der Vorschlag des öffentlichen Prangers. Die zuständige Behörde (voraussichtlich das Eidgenössische Büro für Gleichstellungsfragen EBG) soll die von der Kontrollstelle gemeldeten säumigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in eine öffentlich zugängliche Liste eintragen. Sie kann auch andere säumige Arbeitgeber, die nicht von der Kontrollstelle gemeldet wurden, von denen sie aber auf andere Weise Kenntnis erhalten hat, in diese Liste eintragen. Der sgv lehnt den öffentlichen Pranger ab.

Als Variante schlägt der Bundesrat vor, neben einer Lohnanalyse durch externe Kontrollstellen (Revisionsunternehmen oder Selbstregulierungsorganisation) eine Organisation gemäss Artikel 7 GlG oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 einzubeziehen. Damit sind entweder Frauenorganisationen gemeint, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern, oder Gewerkschaften, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren. Mit diesem Vorschlag wird eine Arbeitgeberorganisation (z.B. der Branchenverband) explizite von der Möglichkeit ausgeschlossen, Lohnanalysen vorzunehmen, was letztlich der Gleichberechtigung der Sozialpartner widerspricht und einer einvernehmlichen Sozialpartnerschaft abträglich ist.

Mit dem vorliegenden Revisionsvorschlag des Gleichstellungsgesetzes wird massiv in die Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber eingegriffen, weshalb der sgv die Vorlage entschieden ablehnt. In einer für die Wirtschaft anspruchsvollen Zeit der Frankenstärke will der Bundesrat den Unternehmen zusätzliche bürokratische Hürden in den Weg legen. Letztlich liegt es im Interesse der Unternehmen selbst für die gleiche Leistung auch den gleichen Lohn zu bezahlen. Nur so können sie ihr qualifiziertes Personal halten. Lohndiskriminierung kann nur zusammen mit den Arbeitgebern und nicht mit teuren Überregulierungen bekämpft werden.

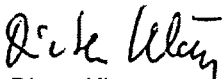
Wir danken für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat



Dieter Kläy
Ressortleiter

LCH Pfingstweidstrasse 16 CH-8005 Zürich

per E-Mail
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zürich, 3. März 2016

**ÄNDERUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER
DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN (GLEICHSTELLUNGSGESETZ, GLG)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Als Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH erlauben wir uns, in der Vernehmlassung zur Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann Stellung zu beziehen. Der LCH vertritt rund 50'000 Lehrerinnen und Lehrer aller Stufen der Deutschschweiz.

Wir freuen uns über die Schritte hin zu einer wirksamen Durchsetzung der Lohngleichheit, die der Bundesrat mit dieser Vorlage unternimmt. Der Verfassungsauftrag, für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn zu bezahlen, gilt seit fast 35 Jahren. Dennoch besteht weiterhin ein diskriminierendes Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Daran konnten auch freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog nichts ändern. Es braucht nun gesetzliche Bestimmungen, um diese Ungerechtigkeit im Sinne der Bundesverfassung zu bekämpfen.

Auch aus Sicht der Lehrerinnen und Lehrer ist die Durchsetzung des Verfassungsauftrages wichtig und dringend. Nach wie vor werden Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarstufe finanziell dafür bestraft, dass sie jüngere Kinder unterrichten. Das ist unlogisch und ungerecht. Zwar verdient eine Primarlehrerin heute gleich viel wie ein Primarlehrer, eine Berufsschullehrerin gleich viel wie ein Berufsschullehrer. Doch je mehr Frauen an einer Stufe unterrichten, desto tiefer sind die Löhne. Das Bundesgericht hat am 1. Dezember 2015 festgestellt, dass es sich beim Unterrichten an der Primarstufe um einen «Frauenberuf» handle – unter anderem deshalb, weil Männer diesen Beruf aufgrund des vergleichsweise geringen Einkommens kaum mehr wählen. Ebenso wie in der Wirtschaft das Prinzip gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit durchgesetzt werden muss, ist auch die diskriminierende Praxis im Bildungsbereich nicht länger haltbar.

Allerdings ist der LCH der Ansicht, dass der vorliegende Revisionsentwurf nicht genügt, um Lohngleichheit zu realisieren. Es braucht weitergehende Massnahmen und die Übernahme der Verantwortung durch den Bund. Der vorliegende Entwurf belässt es beim Status Quo, wonach die Unternehmen verantwortlich sind für die Einhaltung der Verfassungsvorschrift. Somit würde dies gleichsam auf freiwilliger Basis geschehen. Der Staat muss die Verantwortung für die Umsetzung des Verfassungsauftrags übernehmen und die unternehmensinternen Lohnkontrollen mit Stichproben überprüfen. Der Verzicht auf Sanktionen bei Gesetzesverletzungen ist juristisch widersinnig. Die Nichteinhaltung des Gesetzes – Nichtdurchführen der Kontrollen, Nichtpublizieren der Ergebnisse, Verzicht auf die Korrektur nachgewiesener Lohndiskriminierung – muss zwingend Folgen haben.

Der LCH schliesst sich entschieden den Forderungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB an, wie sie am 12. Juni 2014 in einem offenen Brief an den Bundesrat formuliert wurden:

- Regelmässige Lohnüberprüfungen in allen Betrieben des privaten und öffentlichen Bereichs
- Verantwortung für die Überprüfungen bei einer nationalen Behörde mit Durchsetzungskompetenzen
- Einbezug der Sozialpartner in einer Tripartiten Kommission auf Bundesebene und bei den Kontrollen auf Betriebsebene
- Innerbetriebliche Lohntransparenz und zwingende Massnahmen bei festgestellter Diskriminierung.

In Bezug auf die einzelnen Artikel des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann respektive deren Änderung schliesst sich der LCH ebenfalls der detaillierten Stellungnahme des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB vom 15. Februar 2016 an.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüssen
Lehrerinnen und Lehrer Schweiz



Beat W. Zemp
Zentralpräsident



Franziska Peterhans
Zentralsekretärin

Prise de position de la Fondation suite à la mise en consultation du Projet de modification de la loi sur l'égalité

Egalité salariale femmes-hommes

Le Conseil fédéral ouvre la porte à un nouveau marché de contrôle de l'égalité salariale : attention aux solutions simplistes !

Vevey, le 2.03.2016 - Par la mise en consultation d'un projet de modification de la loi sur l'égalité pour remédier aux écarts de salaire entre femmes et hommes, le Conseil fédéral ouvre la porte à un nouveau marché pour le contrôle de l'égalité salariale. La Fondation EQUAL-SALARY met en garde contre des solutions vite faites et simplistes !

Depuis cette annonce fin 2014, des organisations ont flairé la bonne affaire et se pressent au portillon pour offrir aux entreprises un moyen de vérifier si elles respectent l'égalité salariale entre femmes et hommes. Leur approche de base est souvent le logiciel d'autoévaluation statistique standardisé de salaires Logib, outil que la Confédération offre d'ailleurs gratuitement.

Limites d'une approche statistique standardisée

Si Logib représente incontestablement un outil utile comme premier pas pour sonder où l'entreprise se trouve au niveau de ses pratiques salariales, la pierre d'achoppement se trouve précisément dans les mots "autoévaluation" et "standardisé".

Une autoévaluation ne peut offrir une garantie convaincante d'équité salariale aux employé-e-s de l'entreprise. Cette dernière manque ainsi une belle opportunité de pouvoir prouver sa bonne gouvernance, puisque cet exercice s'est fait à l'interne, sans validation d'une tierce partie neutre.

En outre, Logib repose sur un cadre standardisé, c'est-à-dire sur des critères prédéterminés. Ainsi une entreprise ne sera pas évaluée sur ses propres critères de politique salariale. Puisque le diable est dans les détails, la différence peut se révéler significative. Par conséquent, si une entreprise devait se retrouver devant les tribunaux pour discrimination salariale, c'est bien selon sa propre politique salariale que les juges trancheront. Relevons encore que Logib n'a pas de durée de validité.

Conditions pour un processus crédible

Une analyse statistique de la politique salariale propre à l'entreprise, doublée d'un audit des processus de l'entreprise touchant à la politique salariale, et de ce fait crucial pour le maintien de l'équité salariale, est plus durable. Cette analyse permet tout à la fois de remédier aux cas problématiques et d'éviter leur



réurrence. Cette approche, valable trois ans, est un processus d'amélioration continue, dont le renouvellement et le contrôle qui s'en suit, garantit la poursuite de l'engagement de l'entreprise.

EQUAL-SALARY demande

- des critères de reconnaissance des instruments de l'égalité salariale. En effet, un processus de validation crédible doit être régi par des conditions claires, notamment sur les conditions cadres et les règles de l'analyse statistique, assorti d'une durée de validité limitée et renouvelable et sur la qualification des approches et des tiers externes qui accompagnent les entreprises.
- que cette approche soit complétée par un audit qui vérifie les engagements de la direction, et l'existence de processus des ressources humaines efficaces, un élément clé pour assurer en toute objectivité l'égalité salariale durant la durée de la validité fixée. Le choix d'une approche complète est la garantie d'un réel engagement en faveur de l'égalité salariale.

En outre, dans un contexte économique très concurrentiel, nous appelons les entreprises à assumer leurs responsabilités en recourant volontairement à des organisations externes pour contrôler leur politique salariale entre femmes et hommes afin d'éviter des contrôles de l'Etat. En effet, une intervention étatique pourrait s'avérer administrativement plus contraignante et moins adaptée à la situation propre à chaque entreprise.

Pour toute question et information supplémentaire :

Fondation EQUAL-SALARY, Vevey

André Schneider, Président

T. +41 79 374 83 43, andre.schneider@equalsalary.org

Véronique Goy Veenhuys, Fondatrice & CEO

T. +41 79 250 95 39, veroniquegoy@equalsalary.org



Evangelische Frauen Schweiz (EFS)
Femmes Protestantes en Suisse (FPS)

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

Per Mail:
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Bern, 10. Februar 2016

**Vernehmlassungsantwort zum Entwurf zur Änderung des
Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann
(Gleichstellungsgesetz, GIG)**

Stellungnahme der Evangelischen Frauen Schweiz EFS

Der Zentralvorstand der Evangelischen Frauen Schweiz EFS begrüsst es, dass der Bundesrat Massnahmen ergreifen will, um die Lohndiskriminierung zu bekämpfen. Allerdings ist er überzeugt, dass die jetzt vorgeschlagenen Massnahmen zu wenig weit gehen und zwingend Sanktionen bei Verletzung von Art. 13 GIG und Art. 8 der Bundesverfassung vorzusehen sind.

Wie der Bundesrat richtig festhält, ist der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau für gleichwertige Arbeit seit mehr als dreissig Jahren in der Bundesverfassung (Art. 8) verankert. Die Verletzung dieses Verfassungsgrundsatzes lässt sich sowohl mit strukturellen Erhebungen, als auch mit Erhebungen in mittleren und grossen Unternehmen, wie auch an zahlreichen einzelnen Fällen nachweisen. Die bisherigen Massnahmen mit dem freiwilligen Lohngleichheitsdialog haben zu keinem Resultat geführt. Es besteht also dringender Handlungsbedarf um Art. 8 der Bundesverfassung zu Wirksamkeit zu verhelfen. Bei der Lohndiskriminierung handelt es sich um ein klassisches Marktversagen, welches durch den Gesetzgeber geregelt werden muss. Wie unter anderem eine kürzlich veröffentlichte Studie des Centre Patronal

zeigt, begrüsst es die grosse Mehrheit der Unternehmen im Gegensatz zu ihren Dachverbänden, dass Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit ergriffen werden.

Der Zentralvorstand der EFS ist der Ansicht, dass zur Umsetzung von Art. 8 der Bundesverfassung schnellstmöglich sämtliche nötigen Mittel ergriffen werden müssen. Aus Sicht des EFS-Zentralvorstandes ist es deshalb zwingend, dass die Einhaltung der Lohngleichheit regelmässig in allen Unternehmen kontrolliert wird und säumige Unternehmen sanktioniert werden.

Zur Erleichterung von individuellen Lohnklagen fordert der Zentralvorstand der EFS die Beweislastumkehr. Das heisst, dass künftig das beklagte Unternehmen den Beweis erbringen muss, dass es keine Lohndiskriminierung vornimmt und nicht mehr die Klägerin den Beweis erbringen muss, dass ihr Lohn diskriminierend ist.

Zu den einzelnen Artikeln der Vorlage nimmt der Zentralvorstand der EFS wie folgt Stellung:

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse

Der Zentralvorstand der EFS begrüsst die Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse in jedem vierten Jahr als unabdingbare Massnahme. Der Aufwand für diese Erhebung ist mit den bisherigen bewährten Instrumenten verhältnismässig und für die Unternehmen – insbesondere da sie gleichzeitig erfolgt wie die Lohnstrukturerhebung – ohne weiteres zumutbar.

Mit dem jetzigen Vorschlag sind nur 2% der Unternehmen verpflichtet die Lohnanalyse durchzuführen. 46% der Angestellten müssen somit auf die betriebliche Lohnanalyse verzichten. Angesichts dessen, dass in Art. 13b mehrere Methoden zur Zulassung vorgesehen sind und somit denkbar ist, dass Methoden zur Lohnanalyse in kleinen Unternehmen entwickelt und zugelassen werden könnten, gibt es unseres Erachtens keinen Grund, weshalb sich die Analyse auf mittlere und grosse Unternehmen beschränken sollte. Wir fordern, dass alle Unternehmen der Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse unterstellt werden.

Art. 13b Methoden der Analyse

Mit Logib verfügt das EBG heute bereits über ein sehr gutes, wissenschaftlich anerkanntes Instrument zur Lohnanalyse, das bei den Unternehmen auf grosse Akzeptanz stösst. Da sich Logib nicht auf kleine Unternehmen mit unter 50 Angestellten anwenden lässt, begrüssen wir es, dass Art. 13b vorsieht, dass weitere Methoden zugelassen werden können.

Bei der Zulassung weiterer Methoden ist strikte darauf zu achten, dass die Variablen wissenschaftlich anerkannt und diskriminierungsfrei sind. Um dies zu gewährleisten und politische

Erwägungen aus dem Zulassungsprozess auszuschliessen, fordert der Zentralvorstand der EFS, dass die Kompetenz für die Zulassung nicht beim Bundesrat, sondern bei der zuständigen Behörde liegt, etwa beim EBG.

Art. 13c Kontrolle der Lohnanalyse

Der Zentralvorstand der EFS begrüsst Art. 31c ausdrücklich, da die vorgesehene externe Kontrolle der Lohnanalysen zwingend ist, um das Missbrauchspotential einzuschränken.

Art. 13d Externe Kontrollstellen

Der Zentralvorstand der EFS begrüsst es, dass das EBG als zuständige Behörde für die Anerkennung externer Kontrollstellen bezeichnet wird. Im EBG ist zudem das nötige Know-How für Kontrollen dank den Stichproben-Kontrollen zur Lohngleichheit im Beschaffungswesen vorhanden, weshalb wir es begrüssen würden, wenn das EBG selbst ebenfalls als externe Kontrollstelle fungieren würde.

Art. 13e^{bis} Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen

Der Zentralvorstand der EFS ist der festen Überzeugung, dass es unbedingt notwendig ist, dass Unternehmen, die die Lohnkontrolle nicht durchführen und/oder diese nicht kontrollieren lassen, auf einer öffentlich zugänglichen schwarzen Liste aufgeführt werden. Wir begrüssen es, dass das EBG als dafür zuständige Behörde vorgesehen ist.

Wir möchten mit Nachdruck unterstreichen, dass es sich bei der Variante Art. 13e^{bis} für den Zentralvorstand der EFS um das absolute Minimum handelt. Wir sind der Meinung, dass weitere Sanktionen notwendig sind: Wenn Lohndiskriminierungen festgestellt werden, soll das betroffene Unternehmen darlegen müssen, welche Massnahmen es zu ergreifen gedenkt, um diesen Missstand zu beheben. Bei wiederholter Feststellung von Lohndiskriminierung ist eine Busse zu verhängen, die sich nach der Grösse des Unternehmens bemisst und im Wiederholungsfall erhöht wird.

Ein Verzicht auf Sanktionen bei Missachtung von Art. 8 der Bundesverfassung und Art. 13 des GIG ist aus staatsrechtlicher Perspektive nicht nachvollziehbar, denn eine Gesetzesverletzung muss Konsequenzen haben. Es ist singulär, dass eine Verfassungsvorschrift ohne Sanktionen umgesetzt werden soll. In diesem Sinne ist Art. 13e^{bis} unverzichtbar.

Art. 13f Verfahren mit Einbezug von Organisationen

Der Zentralvorstand der EFS begrüsst es, dass Frauenorganisationen und Gewerkschaften für die Kontrolle der Lohnanalysen beigezogen werden können.

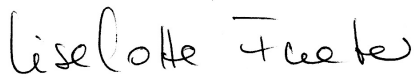
Art. 13g Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Zentralvorstand der EFS begrüsst die Pflicht zur Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Ergebnisse der Lohnanalysen. Unternehmen sollten die Resultate in

ihrem Jahresbericht oder mindestens direkt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommunizieren sowie die allfällig vorgesehenen Korrekturmassnahmen zur Behebung der Lohndiskriminierung.

Mit freundlichen Grüssen

Evangelische Frauen Schweiz EFS



Liselotte Fueter
Co-Präsidentin



Dorothea Forster
Co-Präsidentin

Über die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS)

Die Evangelischen Frauen Schweiz (EFS) vertreten als Dachverband von protestantischen und ökumenischen Frauenverbänden und Einzelmitgliedern die Interessen von rund 37'000 Frauen. Sie setzen sich in kirchlichen, politischen und gesellschaftlichen Strukturen für gerechte Verhältnisse und gewaltfreie Lösungen von Konflikten ein. Sie orientieren sich an den befreienden Grundlagen des Evangeliums und stehen in Auseinandersetzung mit feministischen Theologien.

Die EFS engagieren sich für Frauen in allen Lebensbereichen und besonders für jene in schwierigen Verhältnissen. Sie treten in kirchlichen und weltlichen Organisationen für die Besserstellung der Frauen ein. Zu eidgenössischen Gesetzes- und Abstimmungsvorlagen und zu aktuellen Fragen nehmen die EFS aus Sicht evangelischer Frauen Stellung. Mit Publikationen und Weiterbildungsangeboten ermutigen sie Frauen, in Kirche und Gesellschaft aktiv mitzuwirken.

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement EJPD
Bundesrätin Simonetta Sommaruga
Per Email: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Dr. Marius Klauser
Tel. +41 58 206 05 01
marius.klauser@expertsuisse.ch

Zürich, 24. Februar 2016

**Ablehnung der Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes
(Stichwort Lohngleichheitsanalysen)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga, sehr geehrter Herr Amstutz,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu dieser Vorlage Stellung zu beziehen.

EXPERTsuisse setzt sich als Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand für einen starken Wirtschaftsstandort Schweiz ein und ist deshalb entschieden gegen diese Vorlage. Die Vorlage wäre ein erheblicher Eingriff in die unternehmerische Lohnpolitik und die vorgeschlagene Methodik würde der Wirtschaft massiv schaden. Zudem basiert sie teilweise auf falschen Annahmen, weshalb der Handlungsbedarf zuerst fundiert erörtert werden müsste. Die Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik kann dies nicht leisten, da Äpfel mit Birnen verglichen werden.¹

Selbstverständlich sind wir für eine "gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit". Dies wird aber mit dem vorgeschlagenen Vorgehen nicht adäquat sichergestellt. Sollte entgegen unserer Erwartung eine Mehrheit diese Vorlage begrüßen und sie weiterverfolgt werden, dann steht unser Verband mit seiner Expertise gerne zur Verfügung, um das Vorhaben so zu gestalten, dass mit weniger negativen Begleiterscheinungen eine bessere Erreichung der begrüßenswerten Ziele möglich sein wird. Hierzu müsste der Fokus auf die Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit von Lohnsystemen gelegt werden anstelle von aufwendigen statistischen Analysen mit wenig Aussagekraft aber vielen negativen Auswirkungen.

¹ Mölleney/Suter in DENARIS, 1/2016, S 17 f.

EXPERTsuisse - der Draht zur Schweizer Wirtschaft

Als Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand vertreten wir rund 5'000 Einzelmitglieder und 900 Mitgliedunternehmen aller Grössenklassen und vertreten entsprechend die Anliegen als Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter. Diese Mitglieder - welche selber auch von der vorgeschlagenen Gesetzesänderung betroffen wären - haben im Rahmen ihrer Prüfungs- und Beratungstätigkeit einen direkten Draht zum Grossteil aller Schweizer Unternehmen. Die Gründe für die Ablehnung der Vorlage gelten somit gleichermassen für unsere Mitglieder als auch für deren Kunden - die Schweizer Wirtschaft.

Wir möchten nicht unerwähnt lassen, dass unsere Branche viele Frauen beschäftigt und dass einige unserer Mitgliedunternehmen heutzutage auf freiwilliger Basis Lohngleichheitsanalysen durchführen bis hin zu entsprechenden Zertifizierungen. Nur wenn unsere Mitgliedunternehmen markt- und leistungsgerechte sowie diskriminierungsfreie Löhne zahlen, gelingt es ihnen gute Leute zu gewinnen und zu halten. Ebenso wie für Lohngleichheit machen wir uns dafür stark, dass berufliche und ausserberufliche Aktivitäten für Mitarbeitende nicht nur auf dem Papier, sondern in der Realität vereinbar sind.

Fragwürdiger vorgeschlagener Ansatz

Die Annahmen über ein Nicht-Funktionieren des Arbeitsmarktes können wir in dieser Form nicht teilen.² Somit ist ein staatlicher Eingriff in die unternehmerische Lohnpolitik grundsätzlich zu hinterfragen. Erschwerend kommt hinzu, dass der Eingriff auf Basis eines empfohlenen Instrumentariums - Logib - beruht, welches massive negative Begleiterscheinungen hat resp. lediglich Lohnunterschiede aufzeigen nicht jedoch die Frage einer Diskriminierung beantworten kann. Die gravierenden Negativauswirkungen ergeben sich insb. aufgrund der fünf Standard-Kriterien von Logib:

- **Ausbildung:** Hier wird auf den höchsten je erzielten Abschluss gezielt, völlig unabhängig davon, ob dieser Abschluss überhaupt relevant ist für die Stelle resp. die auszuführende Arbeit. Hinzu kommt, dass die Ausbildungskategorisierung z.B. für unsere Branche zu wenig differenziert ist, da wir sehr wohl einen Unterschied machen zwischen Bachelor, Master und Dissertation.

² Vgl. hierzu avenir suisse, Gleichstellung, 11/2015 sowie Mölleney/Suter in DENARIS, 1/2016, S 17 f.

- **Potenzielle Berufserfahrung:** Bei diesem Kriterium fehlt einerseits die Berücksichtigung der tatsächlich aufkumulierten Berufserfahrung aufgrund der Nichtberücksichtigung von Teilzeitpensen und andererseits fehlt eine Beurteilung, inwiefern die früheren Tätigkeiten und Erfahrungen mehr oder weniger relevant sind für die neue Stelle/Tätigkeit. Der Arbeitsmarkt richtet sich nach der tatsächlichen Berufserfahrung und nicht nach einer potenziellen.
- **Dienstjahre:** Hier wird unterstellt, dass mehr Dienstjahre immer besser seien resp. höher entlohnt werden müssten. Die Einstellung von neuen Mitarbeitenden zwecks Gewinnung von neuem Wissen und einer weniger betriebsblinden Sicht wird damit lohn-mässig benachteiligt. Ältere Mitarbeitende werden mit diesem Ansatz aus dem Arbeitsmarkt verdrängt. Eine Flexibilisierung der Löhne wäre gerade bei solchen Mitarbeitenden eine wichtige Voraussetzung für eine Neuanstellung.
- **Anforderungsniveau:** Aus Pflichtenheften resp. Funktionsbeschreibungen ist das Anforderungsniveau ableitbar. Dieses Kriterium gibt jedoch keinerlei Hinweise, inwieweit die Anforderungen vom Stelleninhaber erfüllt werden.
- **Berufliche Stellung:** Die Detailbeschreibung dieses Kriteriums nimmt zu wenig Rücksicht auf die zunehmende Bedeutung von Fachkarrieren (horizontale Entwicklung) im Vergleich zu Führungskarrieren (vertikale/hierarchische Entwicklung).

Konsequenzen des vorgeschlagenen Ansatzes

Logib gibt aus unserer Sicht kein aussagekräftiges Bild der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau ab. Zudem ist das Analysetool bei kleinen und mittelgrossen Unternehmen nicht anwendbar, erst recht wenn beispielsweise ein hoher Spezialisierungsgrad vorliegt oder nicht genügend Frauen angestellt sind, damit die Regressionsanalyse überhaupt funktioniert. Das System berücksichtigt u.a. auch die Nebenleistungen eines Arbeitgebers nicht, sondern konzentriert sich einzig und alleine auf den Lohn was nicht sachgerecht ist.

Die fünf Logib-Kriterien sind allesamt sehr "statischer Natur" und reflektieren nicht die unternehmerische Realität, bei der es oft darum geht, mittels leistungs- und marktgerechter Löhne die geeigneten Leute gewinnen und halten zu können. Das Standardvorgehen der Regressionsanalyse würde daher Unterschiede aufzeigen, die sehr wohl begründet sein können.

Bei möglichst Logib-konformer Bezahlung, können folgende negativen Auswirkungen entstehen:

- **Männer werden gegenüber Frauen mit Erwerbsunterbrüchen bevorzugt eingestellt**
- **Jüngere werden gegenüber älteren Mitarbeitenden/Quereinsteigern bevorzugt eingestellt**
- **Die Besten gehen, die Schlechtesten bleiben**

Diese Effekte zeigen, dass eine Bezahlung nach Logib-Logik weder im unternehmerischen Interesse von Organisationen noch im gesellschaftlichen Interesse wäre (Integration von Frauen und älteren Personen in den Erwerbsprozess).

Korrekturnotwendigkeit

Die Vorlage hat gravierende Mängel, sodass von einer grossmehrheitlichen Ablehnung ausgegangen werden kann. Sollte widererwarten eine Weiterverfolgung der Vorlage notwendig sein, dann wären bedeutende Korrekturen anzubringen. Als Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand sind wir bereit, hierzu beizutragen. Aufgrund von Überlegungen zur wirksamen Zielerreichung müsste u.a. an folgenden Punkten gearbeitet werden:

- **Markt- und leistungsgerechter Entlohnungsansatz unverzichtbar:** Wenn ein Ansatz gleichermassen praktikabel und zielführend sein soll, dann muss die Lohnanalyse zwingend die Markt- und Leistungsgerechtigkeit von Löhnen mitberücksichtigen.
- **Lohnsystemanalyse ist lösungsorientierter als Regressionsanalyse:** Statt aufwendig Lohnunterschiede herauszufinden und diese dann im Detail auf "begründet" oder "unbegründet" hin zu analysieren ist es viel effizienter, jeweils das Lohnsystem auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen und mittels Stichproben die richtige Anwendung des Lohnsystems zu prüfen. Generell ist wichtig, dass bzgl. erlaubter Analysemethoden keine Methodendiskriminierung erfolgt und dass daher unter klaren Bedingungen auch andere Methoden erlaubt sind - sowohl im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes als auch in anderen relevanten Gesetzen, mit denen z.B. die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ermöglicht wird (wo Logib ebenfalls nicht die einzig anerkannte Methode sein sollte).
- **Differenzierte Vorgehensweise bei KMU im Vergleich zu Grossunternehmen:** Bei allen Unternehmen bräuchte es eine Lohnsystemanalyse. Diese würde bei grossen Unternehmen (z.B. mit mehr als 250 Mitarbeitenden) ergänzt um eine flächendeckende statistische Analyse (Regressionsanalyse), wohingegen bei kleineren Unternehmen lediglich eine Stichprobenprüfung (ob die Einordnung im Lohnsystem im Einzelfalle richtig erfolgte) stattfinden würde. Somit ist der Ansatz auch in kleineren Unternehmen vertretbar umsetzbar und es findet weniger eine Diskriminierung statt zwischen Frauen in grossen Unternehmen versus Frauen in kleineren Unternehmen.

- **Prüfung durch unabhängige, erfahrene Prüfungsgesellschaften:** Auch ein guter Ansatz und bewährte Instrumente können fatale Folgen haben, wenn die Analysen falsch durchgeführt oder falsch geprüft werden. Daher ist es entscheidend, dass an die möglichen Institutionen, welche solche Prüfungen durchführen würden, hohe Anforderungen bzgl. Qualifikation und Unabhängigkeit gestellt werden.

Gleichstellung zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem (z.B. Familie)

Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem liegt nicht in der unterstellten schlechteren Entlohnung von Frauen. Wäre dem so, würden aus betriebswirtschaftlichen Gründen Frauen aufgrund ihres Kostenvorteils vergleichsweise viel mehr eingestellt als Männer. Entscheidend sind vielmehr:

- **arbeitsrechtliche** (Arbeitsgesetzflexibilisierung zum Schutz der Bedürfnisse aufgrund von neuzeitlichen Lebens- und Arbeitsformen),
- **steuerliche** und
- **gesellschaftliche** (familienergänzende Kinderbetreuung, Elder Care)

Rahmenbedingungen, welche tatsächlich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Ausserberuflichem und zur Milderung des Fachkräftemangels beitragen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Dominik Bürgy
Präsident



Martin Nay
Leiter Fachbereich
Wirtschaftsprüfung



Dr. Marius Klauser
Direktor & CEO



Secrétariat général

jonas.amstutz@bj.admin.ch

Madame
Simonetta Sommaruga
Conseillère fédérale
Office fédéral de la justice
Unité Projets et méthode législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne

Genève, le 2 mars 2016
FER No 70-2015

Consultation sur le projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité

Madame la Conseillère fédérale,

La Fédération des Entreprises Romandes a pris connaissance du projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : LEg).

Elle rejette ce projet de modification, car celui-ci créerait de nouvelles obligations inacceptables pour les entreprises, à savoir :

- 1) Obliger les entreprises occupant au moins 50 travailleurs à effectuer tous les quatre ans à l'interne une analyse statistique des salaires (cf. art. 13a *Avant-projet* de la LEg) ;
- 2) Faire vérifier l'analyse des salaires par des tiers, qui pourraient être un organe de contrôle externe, ou une représentation interne ou externe des travailleurs (cf. art. 13c et 13d *Avant-projet* de la LEg);
- 3) Informer les travailleurs du résultat du contrôle dans le but de les aider à former des recours individuels contre leur employeur s'ils s'estiment discriminés (cf. art. 13g *Avant-projet* de la LEg);
- 4) Les sociétés cotées en bourse devraient en plus indiquer ces résultats dans leur annexe au bilan afin d'informer leurs actionnaires (art. 663c^{bis} *Avant-projet* du Code des obligations) ;
- 5) Les employeurs, qui n'auraient pas respecté leurs obligations en la matière, figureraient sur une liste noire accessible au public.

Si notre Fédération condamne vivement les discriminations salariales entre femmes et hommes, elle ne peut toutefois adhérer au projet soumis à consultation. Les raisons sont les suivantes :

1. Le projet de modification repose sur une prémisse inexacte

Le projet de modification soumis à consultation a été élaboré suite au constat que le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes n'est toujours pas réalisé 30 ans après son inscription dans la Constitution fédérale¹.

D'après l'enquête sur la structure des salaires de 2012, réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), la différence de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé s'élevait à 21,3% en défaveur des femmes. Or 40% de cette différence ne peuvent pas être expliqués par des motifs objectifs. Dès lors, l'Office fédéral de Justice (OFJ) « **suppose** qu'il s'agit de discrimination à raison du sexe »².

Or, selon une étude de l'Université de Berne de 2015³, cette hypothèse ne résiste pas à une analyse scientifique plus précise. Le fait qu'une situation soit inexplicable n'équivaut pas forcément à une « discrimination »⁴. Les salaires sont fixés sur la base d'une multitude de qualifications et de compétence des salariées et salariés. Une comparaison des salaires implique la prise en compte de toutes ces informations. Mais les données salariales dont dispose l'OFS ne contiennent pas toutes les informations pertinentes pour la rémunération. L'enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique demeure dès lors incomplète.

La prémisse sur laquelle repose le projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes est donc scientifiquement contestée.

2. Les méthodes de contrôle statistiques des salaires ne sont pas fiables

Selon l'art. 13b al. 1 de l'*Avant-projet* de la LEg, l'analyse des salaires doit être effectuée selon une méthode reconnue.

Pour effectuer ces analyses, les entreprises peuvent utiliser le modèle standard de la Confédération. Le logiciel de statistique Logib (www.logib.ch) a été conçu à cet effet par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et par la Conférence des achats de la Confédération (CA). Le modèle de la Confédération se compose de deux volets : une méthode statistique d'analyse de régression OLS semi-logarithmique et un modèle permettant d'expliquer le salaire des travailleurs par leurs caractéristiques individuelles de qualification (formation, ancienneté et expérience professionnelle potentielle), des caractéristiques liées au poste de travail (niveau des qualifications requises et position professionnelle) ainsi que leur sexe⁵.

¹ Office fédéral de justice OFJ, *Projet de modification de la loi sur l'égalité : ouverture de la consultation*, Berne, 18 novembre 2015, p. 1.

² Ibidem.

³ B,S,S. & Université de Berne, *Différences de salaires entre hommes et femmes en Suisse, Bases méthodologiques, analyse bibliographique et évaluation des études réalisées*, Berne, avril 2015, p. xi.

⁴ Ibidem.

⁵ Office fédéral de la justice OFJ, *Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)*, p. 9.

Le Logib sert avant tout pour effectuer des analyses standards. Toutes les différences salariales sont réduites à une poignée de critères personnels et liés au poste de travail : âge, années de service dans l'entreprise actuelle, niveau d'exigence (quatre qualificatifs de « répétitif » à « exigeant ») et position professionnelle. Les différences salariales systématiques qui ne s'expliquent pas par ces critères sont en principe taxées de discriminatoires par Logib. Or, dans la courte liste de Logib, il manque d'importants facteurs déterminant le salaire. L'un d'eux est l'expérience professionnelle effective, qui n'est pas un facteur anodin⁶. Mais il manque aussi de l'information sur la branche d'activité, sur la performance/productivité ou sur le travail à temps partiel.

Cet outil d'analyse statistique n'est donc pas adapté pour vérifier le respect de l'égalité salariale⁷. En effet, quelle que soit la méthode d'analyse utilisée, elle ne peut tenir compte de l'évaluation de la prestation de travail effective qui doit pourtant impérativement entrer en ligne de compte dès lors qu'elle détermine pour une large part la « valeur » du travail. Les méthodes d'analyse ne permettent pas non plus de tenir compte du comportement, des compétences sociales, de l'atteinte des objectifs, ni de l'expérience professionnelle effective des travailleurs⁸.

Dans la mesure où l'analyse statistique ne permet pas de tenir compte de tous les critères, la part inexpliquée de la différence peut tout au plus rendre une discrimination vraisemblable, mais en aucun cas la prouver. L'employeur doit donc conserver la possibilité de démontrer que la part inexpliquée s'explique en réalité parfaitement et se justifie pleinement⁹.

En effet, selon le Tribunal fédéral¹⁰, il n'est pas possible de déterminer **de façon scientifique** et sans jugement de valeur si différentes activités doivent être considérées comme « de valeur égale », car cela dépend de certains éléments d'appréciation. De plus, la garantie d'un salaire égal pour un travail de valeur égale **n'impose pas l'emploi d'une méthode déterminée** d'évaluation du poste de travail. Pour le Tribunal fédéral, pour comparer des activités différentes, il faut employer une série de critères d'évaluation, en prenant en considération **notamment la façon dont le travail est accompli** (évaluation des prestations).

Selon le Tribunal fédéral, il y a une discrimination salariale lorsque, à compétences égales, activités et performances égales, la rémunération des femmes et des hommes n'est pas égale au sein d'une entreprise. Or l'Administration fédérale parle déjà de discrimination lorsque la comparaison des salaires fournit une différence résiduelle inexplicable sur la base de ses propres critères, non exhaustifs, tels que l'âge, la formation ou le domaine d'activité. Le problème de cette approche est que, contrairement à ce que prévoit la jurisprudence du Tribunal fédéral, ni la capacité de performance concrète, ni la volonté de performance personnelle ne sont prises en compte. Pourtant, la performance au travail est l'un des éléments clés pour déterminer le niveau des salaires¹¹.

⁶ Avenir Suisse, Marco Salvi en collaboration avec Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer et Claudia Wirz, *Parité salariale, le marché du travail n'est pas défaillant*, Zurich, novembre 2015, p. 38.

⁷ Ibidem.

⁸ Centre patronal, Sophie Pachoud, *Egalité salariale : la manipulation d'un juste principe*, Etudes & Enquêtes n. 44, Lausanne, novembre 2015, p. 42.

⁹ Centre patronal, Sophie Pachoud, *Egalité salariale : la manipulation d'un juste principe*, Etudes & Enquêtes n. 44, Lausanne, novembre 2015, p. 40.

¹⁰ ATF 124 II 409 = JT 2001 I p. 3

¹¹ Union Patronale Suisse, *Discrimination salariale non prouvée*, Nouvelle du 23 mars 2015, Zurich

Au vu de ce qui précède, notre Fédération ne peut que s'opposer au fait d'obliger les entreprises à analyser leur politique salariale selon une méthode déterminée. Le contrôle du respect de l'égalité salariale par une entreprise incombe en dernier ressort au juge¹².

3. Non à la surcharge bureaucratique et financière ; Non à la surréglementation

Selon le Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, le coût de la mise en œuvre des mesures prévues serait proportionné et le retour sur investissement serait positif¹³.

Or, toujours selon ce rapport explicatif, pour toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs, les charges de mise en œuvre de cette loi s'élèveraient à 18 millions de francs. Le plus gros travail consisterait à traiter les données et à interpréter les résultats. Pour la deuxième analyse, les frais pourraient déjà être divisés par deux (9 millions). Pour la vérification des analyses, les organes de contrôle devraient compter entre une demi-journée et une journée complète de travail. En tout, leurs charges s'élèveraient à 4 millions francs¹⁴.

Au vu de ce qui précède, notre Fédération ne peut que rejeter les nouvelles dispositions proposées.

En effet, premièrement, la surcharge administrative est au cœur des préoccupations des entreprises. Elle ressort de manière récurrente d'un récent sondage effectué auprès de six cent soixante entreprises romandes¹⁵. Le fléau de la bureaucratie étouffe les entreprises.

Deuxièmement, ces nouvelles contraintes engendreraient des coûts supplémentaires en temps et en argent disproportionnés.

Troisièmement, il est intéressant de constater que, sans ces mesures, la différence moyenne de salaire entre les femmes et les hommes est passée de 18,9% en 2012 à 15,1% en 2014. L'écart salarial entre les sexes s'est donc réduit sans ces contrôles statistiques systématiques obligatoires des salaires¹⁶.

Quatrièmement, le projet de modification va au-delà de ce que recommande l'Union Européenne. En effet, pour la Commission européenne, il convient de ne pas imposer aux entreprises comptant 50 travailleurs d'audits relatifs aux rémunérations, une obligation de ce type pouvant constituer une charge disproportionnée pour ces entreprises¹⁷.

Enfin, pour rester compétitive au niveau international, la Suisse doit réduire sa densité normative au lieu de l'accroître.

¹² ATF 124 II 409 = JT 2001 I p. 3

¹³ Office fédéral de la justice OFJ, *Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)*, p. 19.

¹⁴ Office fédéral de la justice OFJ, *Rapport explicatif sur l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)*, p. 7.

¹⁵ Centre patronal, Sophie Pachoud, *Egalité salariale : la manipulation d'un juste principe*, Etudes & Enquêtes n. 44, novembre 2015, p. 90.

¹⁶ Centre Patronal, *Oui à l'égalité salariale, non à l'interventionnisme étatique*, Service d'information, 15 décembre 2015, n. 3068.

¹⁷ Recommandation de la Commission européenne du 4 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence, 2014/124/UE, publié dans le Journal officiel de l'UE du 8 mars 2014 (L 69/112), § 18.

4. Atteinte non justifiée et excessive à la liberté des entreprises

Si les discriminations salariales sont illégales et inacceptables, il n'en demeure pas moins que le projet de loi soumis à consultation va nettement plus loin que ce consensus de base. Il prévoit un contrôle statistique systématique des salaires. Or, ces propositions trahissent aussi bien une profonde méfiance envers l'économie suisse qu'un manque de compréhension du fonctionnement du marché du travail.

On insinue, du moins d'une manière subliminale, que les entreprises nourrissent une volonté systématique de discrimination salariale ; qu'elles entendent donc, à capacité égale, payer les femmes moins que les hommes¹⁸.

Or, selon un récent sondage mené auprès de six cent soixante entreprises romandes, 74 % des entreprises disent accorder de l'importance, voire énormément d'importance, aux questions relatives à l'égalité des sexes dans la gestion du personnel¹⁹. La majorité des entreprises juge l'égalité comme un aspect important dans la gestion du personnel²⁰.

5. En conclusion

Si la Fédération attache beaucoup d'importance à l'égalité salariale, elle s'oppose toutefois à l'interventionnisme étatique et à la surréglementation nocive à la compétitivité de la Suisse.

La Fédération des Entreprises Romandes rejette donc les nouvelles dispositions soumises à consultation, à savoir les articles 13a à 13g et 17a de l'avant-projet de loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que l'art. 663c de l'avant-projet du Code des obligations.

L'analyse statistique est en effet impropre à démontrer le caractère discriminatoire de l'écart salarial inexploqué, notamment parce qu'elle ne peut tenir compte de nombreux éléments qui influencent la rémunération dans la pratique.

Effectuer des analyses des salaires doit rester volontaire, solution d'ailleurs étudiée par le Conseil fédéral.

Au surplus, les personnes qui s'estiment discriminées ont, à l'heure actuelle, déjà tous les instruments à disposition pour revendiquer et obtenir une correction de leur traitement salarial. La loi fédérale sur l'égalité actuellement en vigueur prohibe en effet déjà les discriminations salariales et permet à un ou une salarié(e), victime d'une discrimination notamment salariale, de réclamer le salaire dû rétroactivement sur cinq ans (cf. art. 3 et 5 al. 1 let. d LEg). Le fardeau de la preuve est allégé (cf. art. 6 LEg). De plus, la procédure devant les tribunaux est simplifiée (art. 243 al. 2 du Code de procédure civile suisse).

¹⁸ Avenir Suisse, Marco Salvi en collaboration avec Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer et Claudia Wirz, *Parité salariale, le marché du travail n'est pas défaillant*, Zurich, novembre 2015, p. 3.

¹⁹ Centre patronal, Sophie Pachoud, *Egalité salariale : la manipulation d'un juste principe*, Etudes et Enquêtes n. 44, Lausanne, novembre 2015, p. 27.

²⁰ Centre patronal, Sophie Pachoud, *Egalité salariale : la manipulation d'un juste principe*, Etudes et Enquêtes n. 44, Lausanne, novembre 2015, p. 9.

En outre, la Fédération n'accepte pas un projet basé sur une prémisse scientifiquement contestée. Une fausse thérapie sur la base d'un diagnostic erroné n'est pas acceptable²¹. Sur un marché du travail flexible comme le connaît la Suisse, une discrimination salariale systématique des femmes ne peut pas perdurer, car les entreprises se nuiraient à elles-mêmes.

En dernier lieu, notre Fédération s'oppose au fléau de la bureaucratie ainsi qu'à une péjoration des conditions-cadres de la Suisse. Pour rester compétitive, la Suisse doit en effet veiller à ne pas dégrader celles-ci et lutter contre les contraintes réglementaires inutiles.

Au vu de ce qui précède, notre Fédération rejette le présent projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

En vous remerciant par avance de l'attention portée à la présente, nous vous prions de croire, Madame la Conseillère fédérale, à l'expression de notre haute considération.



Blaise Matthey
Secrétaire général



Juliette Jaccard
Une secrétaire

²¹ Avenir Suisse, *Parité salariale, le marché du travail n'est pas défaillant*, Marco Salvi en collaboration avec Monika Engler, Verena Parzer Epp, Patrik Schellenbauer et Claudia Wirz, Zurich, novembre 2015, p. 3.

fjo Feministische Juristinnen Ostschweiz

fjo Feministische Juristinnen Ostschweiz
c/o Dorothea Boesch
Postfach
9004 St. Gallen

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement

jonas.amstutz@bj.admin.ch

St. Gallen, 21.01.2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GlG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 18. November 2015 wurde die Vernehmlassung zu einer Revision des Gleichstellungsgesetzes (GlG) eröffnet. Die *fjo Feministische Juristinnen Ostschweiz* (nachfolgend: fjo) ist eine Vereinigung von Juristinnen vornehmlich aus den Kantonen St. Gallen, Appenzell AR und IR sowie Thurgau, die immer wieder (beruflich) mit Lohnungleichheit konfrontiert sind. Wir benutzen deshalb gerne die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die Vernehmlassungsfrist läuft am 3. März 2016 ab und ist mit der vorliegenden Eingabe gewahrt.

I. Grundsätzliches

Zu recht geht die vorgelegte Revision das Problem der persistierenden (wenn auch quantitativ tendenziell abnehmenden) geschlechterbedingten Lohndifferenz an. Dabei wird mit Grund gesehen, dass eines der schwierigen Punkte in diesem Feld die mangelnde Transparenz der Löhne ist. Häufig erfahren lohndiskriminierte Arbeitnehmerinnen durch blossen Zufall von der gegen das Lohnleichheitsgebot verstossende Ungleichheit. Die mangelnde Transparenz ist mit verantwortlich für die relativ geringe Anzahl von Lohnleichheitsklagen in der Schweiz, aber auch für die ungenügenden Vorkehren der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die sich zum Teil der verfassungswidrigen Ungleichbehandlung zu wenig bewusst sind. In diesen letzten Fällen vermögen periodisch und systematisch durchgeführte Lohnanalysen

zu einer Verbesserung beizutragen und das Bewusstsein über die problematische Lohnsituation im Betrieb schärfen.

Die fjo stellen mit Befriedigung fest, dass der Bund sorgfältige Abklärungen zu den Auswirkung und zur Wirksamkeit (Rechtsfolgeabschätzung, RFA) von Lohnanalysen vorgenommen hat und dass die vorgeschlagene Revision sich im Anschluss an den Bundesratsbeschluss vom 22. Oktober 2014 nach den Erkenntnissen der durch anerkannte Fachleute vorgenommenen Untersuchung richtet.

Allerdings befriedigen uns die Transparenzbestimmungen nicht vollends. Über die Ergebnisse der Kontrollen sind die Arbeitnehmenden zu informieren (Art. 13g). Eine solche Information dürfte häufig nicht genügen um festzustellen, ob jemand konkret eine nicht annehmbare Lohnungleichheit erfährt. Wir empfehlen deshalb, dass auch ein *unbedingtes Auskunftsrecht* über die Lohnverhältnisse von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statuiert wird, *ein Auskunftsrecht, das ohne besondere Begründung eingefordert werden kann*. Dieses Auskunftsrecht ist sinnvollerweise institutionell einzubinden, indem es z.B. über Personalvertretungen oder andere Vertrauenspersonen im Betrieb läuft, damit sich die auskunftersuchende Person nicht unnötig exponieren muss, oder indem die Löhne für Betriebsangehörige generell öffentlich zugänglich gemacht werden.

Wir bedauern sodann, dass es mit dem vorgelegten Entwurf nicht möglich sein wird, die öffentliche Hand zur Kontrolle von Lohnanalysen anzuhalten - mit Ausnahme von öffentlichen Institutionen in Privatrechtsform (z.B. Aktiengesellschaften). Auch in der öffentlichen Verwaltung vieler Kantone fehlt es heute am ausreichenden Bewusstsein und an Kenntnis über den Zustand mit Bezug auf die Lohnungleichheit. Wir sehen freilich gewisse Schwierigkeiten föderalistischer Natur, sind aber der Meinung, dass die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zumindest durch prozessuale Pflichten verhalten werden sollten, die fehlende Lohnanalyse wenigstens im Fall einer Lohngleichheitsklage auszugleichen (Vermutung der Lohnungleichheit bei fehlender Lohnanalyse, verschärfte Entschädigungspflichten gegenüber klagenden Personen, wenn sich diese nicht auf Lohnanalysen stützen können u.a.m.).

II. Im Einzelnen

Art. 13a und Art. 13b:

Art. 13a: Die vorliegende Revision greift bereits bei einem Personalbestand von 50 Mitarbeitenden ein. Dieser von gewissen Kreisen wohl wegen der Kosten und der arbeitsintensiven Folgen als eher tief empfundene Grenzwert ist gerechtfertigt, weil die Schweizer Wirtschaft von KMUs lebt und gesamthaft gesehen sehr viele Personen in solchen kleinen Betrieben arbeiten. Eine höhere Ansetzung des Grenz-

wertes scheint uns deshalb nicht gerechtfertigt und die fjo unterstützen diesen ausdrücklich.

fjo würde es begrüßen, wenn in Art. 13a präzisiert würde, dass eine geschlechtersensitive Lohnanalyse durchzuführen ist. Die Analyse soll zeigen, ob Berufe mit überwiegend Frauen (wie etwa Büropersonal) oder mit überwiegend Männer (wie z.B. technisches Personal) lohnmassig unterschiedlich behandelt werden. Mit einer entsprechenden Präzisierung wird der Zweck der Analyse klar gestellt. Zwar trifft die Geschlechtersensitivität für die heute verbreitete Analyse Logib zu, diese Methode ist aber nicht verpflichtend, und die zulässigen Analysemethoden sollen - was verständlich ist - erweitert werden (Art. 13b). Dass der Bundesrat das genannte Kriterium (auf dem Verordnungsweg) definieren kann (siehe Art. 13b Abs. 2), soll nicht hindern, dass es bereits ins Gesetz aufgenommen wird. Wir sind überzeugt, dass dies den Widerstand gegen die Vorlage vermindern könnte. Da es sich auch inhaltlich um ein wichtiges Kriterium handelt, besteht aus gesetzeslogischen Überlegungen durchaus Grund, es bereits ins Gesetz aufzunehmen.

Endlich fragen sich die fjo, ob in Art. 13a nicht festgelegt werden sollte, dass die Pflicht zur Durchführung *entfällt*, wenn nicht Angestellte beiderlei Geschlechts vorhanden sind, d.h. bei einem reinen Frauen- bzw. Männerbetrieb. Gemäss Bericht ging die RFA davon aus, dass mindestens zehn Frauen und zehn Männer beschäftigt werden (Bericht S. 8 mitte). Allerdings halten wir dafür, dass ein derart hoher Frauen- bzw. Männeranteil nicht als Grenzwert für bzw. gegen die Analyse aufgenommen werden kann, nicht zuletzt wegen der üblichen Fluktuationen.

Art. 13c:

Die Formulierung ist unverständlich, da jedermann dem Obligationenrecht untersteht. Wir verstehen es so, dass alle ArbeitgeberInnen, die privatrechtliche Arbeitsverhältnisse eingegangen sind, Kontrollen durchführen müssen. Das ist aber präzise auszudrücken. Der Text muss auf jeden Fall neu gefasst werden.

Art. 13d und Art. 13f:

Der Ausdehnung auf Selbstregulierungsorganisationen und Gewerkschaften bzw. Organisationen von Arbeitnehmenden kann zugestimmt werden, solange, wie in Art. 13d Abs. 2 festgehalten, eine ausreichende Qualität der Kontrolle gewährleistet ist.

Art. 13e:

Die Meldung an die Unternehmensführung erscheint selbstverständlich, darauf kann auf keinen Fall verzichtet werden.

Art. 13e^{bis}:

Die fjo sind der Ansicht, dass eine Meldung an die zuständige Behörde für den Fall, dass die Lohnanalyse oder deren Kontrolle unterlassen wird, unbedingt erfolgen sollte. Für die Eintragung in eine Liste, die Auswirkungen auf die Rechtsstellung des Unternehmens hat, sind selbstverständlich die rechtsstaatlichen Voraussetzungen einzuhalten (Anhörung, Beschwerderecht). Sofern es sich nur um eine „Prangerliste“ handelt, d.h. um ein Instrument, das das rechtswidrige Verhalten der Unternehmung dokumentiert, muss jedenfalls die Löschung möglich sein, sobald ausreichende Kontrollen durchgeführt werden. Dies kann in einem Ausführungserlass (Verordnung) geregelt werden.

Art. 13g:

Nach dieser Bestimmung sollen eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert werden, allerdings, so der vorliegende Entwurfstext, nur über das Ergebnis der Kontrolle. Diese stellt aber nur fest, ob die Lohnanalyse ordnungsgemäss durchgeführt wird. Das ist ohne Zweifel ungenügend. Es muss auch die *Lohnanalyse selber* zur Kenntnis gebracht werden. Der Text ist deshalb entsprechend zu erweitern.

Ausserdem scheint eine Frist von einem Jahr nach Erhalt des Kontrollberichts unannehmbar lang. Es bestehen keine besonderen formellen Hürden, um die eigene Belegschaft zu informieren, dies kann jederzeit gemacht werden. Wir empfehlen deshalb eine Frist nicht von einem Jahr, sondern von höchstens einem Monat.

Der Text ist deshalb wie folgt zu fassen:

Art. 13g *Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar nach Erhalt des Kontrollberichts, spätestens nach einem Monat, über das Ergebnis der Kontrolle und über die Lohnanalyse.

Endlich haben wir bereits in unseren allgemeinen Bemerkungen darauf hingewiesen, dass diese Information, so wünschenswert sie ist, doch *nicht genügt*. Nachdem auch der Bundesrat davon ausgeht, dass die individuellen Lohnklagen nach wie vor wichtige Elemente der Gesetzesdurchsetzung sind, sind Lohnklagen zu erleichtern. Es ist deshalb unbedingt auch Transparenz in individuellen Arbeitsverhältnissen herzustellen, zumindest muss es bei einer Nachfrage ohne weiteres möglich sein, die Löhne anderer Arbeitnehmender zu erfahren. Dafür ist allerdings ein zusätzlicher Artikel sinnvoll.

Art. 17a:

Keine Bemerkungen.

Art. 663c^{bis}

Wir begrüßen die Publikationspflicht bei börsenkotierten Gesellschaften. Allerdings haben wir hierzu analoge Bemerkungen wie zu Art. 13g: Es kann nicht sein, dass nur über die Kontrolle informiert wird. Vielmehr ist auch über die Lohnanalyse zu informieren, wenn diese auch nicht im Einzelnen veröffentlicht werden muss. Die wichtigsten Ergebnisse sind aber der Öffentlichkeit transparent zu machen.

III. Schlussbemerkungen

Die fjo ist erfreut über die vorgeschlagene Änderung des GLG, mit der die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Lohnanalysen angehalten werden und mit der deren Kontrolle gewährleistet wird. Wir teilen die Auffassung des Bundesrates, dass die Freiwilligkeit - auch mit gewissen Anreizen - nicht ausreicht, zumal das EBG seit längerem eine einfache Lohnanalyse zur Verfügung stellt (Logib), die wohl zu gewissen, aber doch quantitativ zu ungenügenden Veränderungen bei der Lohnungleichheit geführt haben.

Wir sehen allerdings gewisse Mängel, vor allem bei der Information der Arbeitnehmenden (Art. 13g) sowie der Öffentlichkeit und der GV bei börsenkotierten Unternehmen (Art. 663c^{bis}), und möchten anregen, dass auch für einzelne Lohnverhältnisse mehr Transparenz geschaffen wird.

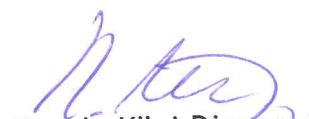
Endlich sollten auch für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (vor allem der Kantone und Gemeinden) Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und auch zu veröffentlichen, und der Bund sollte für seine Verwaltung und seine Unternehmungen ebenfalls entsprechende Vorschriften aufstellen.

Wir hoffen, dass wir mit diesen Ausführungen zur Verbesserung einer Regelung zugunsten mehr Lohnungleichheit beitragen können und danken Ihnen für die Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüßen

für die fjo Feministische Juristinnen Ostschweiz


Dorothea Boesch


Regula Kägi-Diener



CH-3003 Berne, Forum PME

Par courriel

jonas.amstutz@bj.admin.ch

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

Spécialiste: mup
Berne, 03.03.2016

Projet de modification de la loi sur l'égalité

Madame, Monsieur,

Notre commission extraparlamentaire s'est penchée, lors de sa séance du 22 décembre 2015, sur le projet de modification de la loi sur l'égalité (LEg) mentionné en titre. Nous remercions Mme Monique Cossali Sauvain de votre office d'avoir participé à cette séance et d'y avoir présenté les différents aspects du projet. Conformément à son mandat, notre commission l'a examiné du point de vue des petites et moyennes entreprises (PME).

Nous sommes opposés à l'introduction de nouvelles obligations administratives pour les PME dans ce domaine et estimons que l'obligation d'effectuer une analyse des salaires ne devrait concerner que les employeurs occupant au moins 250 travailleurs en moyenne annuelle. Dans sa recommandation du 4 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence¹, la Commission européenne a à ce propos recommandé aux Etats membres de ne prévoir de telles obligations que dans les entreprises et organisations employant au moins 250 travailleurs².

Le rapport explicatif accompagnant le projet mis en consultation mentionne par ailleurs que l'instauration d'un seuil de 50 travailleurs n'a pas fait l'unanimité parmi les experts consultés dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation. Le rapport y-relatif indique à la page 40 que les cinq experts consultés, qui ont eux-mêmes effectué de nombreuses analyses avec l'outil Logib, estiment que les résultats d'examens d'entreprises de 50 à 200 collaborateurs fournissent des résultats statistiquement moins significatifs et donc en principe non utilisables. Une analyse ne fait de sens que si la proportion d'hommes et de femmes au sein de l'entreprise est relativement équilibrée et qu'il y a un nombre suffisant de postes similaires (selon le rapport explicatif dix de chaque sexe au moins), ce qui n'est en règle générale le

¹ 2014/124/UE, publié dans le Journal officiel de l'UE du 8 mars 2014 (L 69/112).

² Point 18, p. 5 : « Il convient de ne pas imposer l'adoption de mesures prévoyant la tenue d'audits relatifs aux rémunérations aux entreprises et organisations comptant moins de 250 employés [...], une obligation de ce type pouvant constituer une charge disproportionnée pour ces entreprises et organisations ».

Forum PME

Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 464 72 32, Fax +41 58 463 12 11
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-pme.ch

cas que dans les grandes entreprises. Nous estimons, au vu de ce qui précède, que la Confédération devrait en lieu et place mettre gratuitement à disposition des PME des outils et méthodes encore plus particulièrement adaptés à leurs besoins afin de promouvoir les analyses de salaires dans les PME sur une base volontaire.

Les PME sont désireuses de fournir leur contribution afin de réduire les dernières inégalités salariales restantes entre femmes et hommes en Suisse. Les PME doivent cependant faire face depuis plusieurs années à une forte augmentation des coûts réglementaires au niveau national et international. Les défis posés par le franc fort, la concurrence internationale, les mutations structurelles et la 4^{ème} révolution industrielle absorbent en outre toutes leurs forces. En lieu et place de les charger davantage au niveau administratif, la Confédération devrait à notre avis les soutenir et les aider dans leur tâche, raison pour laquelle nous vous prions de fixer le seuil de l'article 13a LEg à 250 travailleurs et de mettre gratuitement à disposition des PME des outils et méthodes spécialement adaptés à leurs besoins afin de promouvoir les analyses relatives à l'égalité salariale dans les PME sur une base volontaire.

Espérant vivement que nos recommandations seront prises en compte, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations. Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour toute question.



Jean-François Rime
Co-Président du Forum PME
Conseiller national



Dr. Eric Jakob
Co-Président du Forum PME
Ambassadeur, Chef de la promotion
économique du Secrétariat d'Etat à l'économie

Copie à: Commissions des affaires juridiques du Parlement

Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
3003 Bern
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Basel, 19. Februar 2016

Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung GIG

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga,
Sehr geehrte Damen und Herren,

frauenrechte beider basel frbb kann 2016 auf eine hundertjährige Vereinsgeschichte zurückblicken. Schon 1916 hat sich die damalige Vereinigung für Frauenstimmrecht Basel und Umgebung auch für bessere Arbeits- und Lohnbedingungen der Frauen eingesetzt. Gerne nehmen wir deshalb am aktuellen Vernehmlassungsverfahren zur Lohngleichheit teil.

Wir begrüßen die vorliegende Revision des seit 1996 geltenden eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes sehr. Diese Anpassung entspricht einer dringenden Notwendigkeit.

Wir erinnern daran, dass nach wie vor eine Lohndiskriminierung der Frauen gegenüber den Männern um rund 20% besteht. Neben dem Anteil von objektiven Faktoren bleibt jedoch eine massive nicht erklärbare, versteckte Benachteiligung. Besonders alarmierend ist die Tatsache, dass junge Frauen mit den gleichen Voraussetzungen punkto Bildung wie ihre Kollegen bereits am Anfang der beruflichen Laufbahn weniger Lohn erhalten, und die Schere sich im weiteren Erwerbsleben immer weiter öffnet! Leider hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass längst nicht alle Arbeitgeber sich in ihren Betrieben auf freiwilliger Basis für gleiche Löhne engagieren.

Wir unterstützen deshalb die vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen im Rahmen der Revision des GIG mit folgenden Bemerkungen:

- Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen gesetzlich verpflichtet werden, regelmässig eine betriebsinterne Lohnanalyse durchzuführen.
- Wir bezweifeln hingegen, ob von Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen beauftragten Kontrollstellen auch tatsächlich unabhängig und korrekt die Durchführung der Lohnanalyse kontrollieren.
- Die Information über die Durchführung der Kontrolle soll veröffentlicht werden.
- Wenn Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ihrer Pflicht eine Lohnanalyse durchzuführen, nicht nachkommen, braucht es jedoch zwingend eine gesetzliche Meldepflicht an die zuständigen Behörden, z. B. das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und entsprechende Strafmassnahmen.

frbb empfiehlt zudem dringend, dass auch in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden transparente Lohnsysteme ohne Gefahr von direkter oder indirekter Diskriminierung der Frauen eingeführt werden. Denn letztlich geht es um die gesetzliche Rechtsgleichheit von Frauen und Männern. Das muss jetzt endlich im Lohnbereich umgesetzt werden.

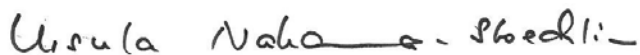
frbb fordert deshalb zusätzliche griffige Massnahmen und gesetzliche Sanktionen bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, welche die Lohngleichheit nicht einhalten.

Denn durch Lohndiskriminierungen werden Frauen doppelt benachteiligt, zum einen im aktuellen Erwerbsleben und zum andern bei den folglich niederen Renten im Alter

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.
Gerne beantworten wir Ihre Rückfragen.

Freundliche Grüsse

Für den Vorstand von
frauenrechte beider basel



Ursula Nakamura-Stoecklin
Präsidentin

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

Aarau, 29. Februar 2016

Referenz: Marlène Campiche

E-Mail: info@frauenzentrale-ag.ch

Direktwahl: 062 837 50 10

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Frauenzentrale Aargau zählt 51 Mitgliederverbände und 378 Einzelmitglieder. Damit vertritt die Frauenzentrale Aargau die Interessen von 21'000 Frauen im Kanton Aargau. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann und für bessere Rahmenbedingungen beider Geschlechter in der Erwerbstätigkeit ein. Wir danken Ihnen deshalb für die Gelegenheit, zur Revision des Gleichstellungsgesetzes Stellung zu nehmen.

Handlungsbedarf: Lohndiskriminierung ist eine Realität und behindert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz. Die Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Arbeitswelt ist eine der zentralen Forderungen der Frauenzentrale Aargau.

Für die Frauenzentrale Aargau ist darum klar: Lohndiskriminierung ist eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Realität. Damit wird nicht nur ein Verfassungsgrundsatz verletzt, sondern auch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz behindert. Mangelnde Transparenz ist mitverantwortlich für Lohndiskriminierung – das Problem löst sich nicht von selber.

Autoren des Think-Tanks Avenir Suisse argumentierten kürzlich, dass die Diskriminierung automatisch vom Markt eliminiert werde, also in Tat und Wahrheit gar nicht stattfinde. Diese Argumentation hält der Realität nicht Stand: Damit unterbezahlte Frauen (und Männer) die Arbeitsstelle wechseln könnten, sind transparente Lohnsysteme und transparente Leistungsbeurteilungen unabdingbar. Kaum ein Geheimnis wird in der Schweiz aber so gut gehütet wie der Lohn. Diese „perfekten Informationen“ sind also gar nicht verfügbar. Und solange das diskriminierende Verhalten gebilligt wird, gibt es kaum einen ökonomischen Anreiz für Arbeitgebende, sich anders zu verhalten. Vielmehr ist das diskriminierende Verhalten – selbst wenn es unbewusst geschieht – eine sehr rationale Antwort auf die bestehenden Marktbedingungen.

Freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog haben in der Vergangenheit leider nicht die erhoffte Wirkung gezeigt. Wir teilen darum die Auffassung, dass staatliche

Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit nun **zwingend** sind. Selbstverständlich sollten diese **verhältnismässig, administrativ unkompliziert sowie effektiv in der Wirkung** sein. Der Vorschlag des Bundesrates überzeugt diesbezüglich in dreifacher Hinsicht. Wir begrüssen es, dass der Bundesrat mit dem vorliegenden Entwurf einen wichtigen Schritt hin zu „gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit“ unternimmt.

1. Generelle Anmerkungen zur Vorlage

Bei der Vorlage des Bundesrates handelt es sich aus unserer Sicht um eine Minimalvorlage, die aber auch aus Sicht der Wirtschaft als verhältnismässig, administrativ unkompliziert und effektiv in der Wirkung eingeschätzt werden dürfte. Sie schafft die Grundlagen für Transparenz.

Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit auf Unternehmensebene sind nicht nur aus volkswirtschaftlicher Sicht positiv zu bewerten, sie werden von den Unternehmen auch begrüsst: In der Regulierungsfolgeabschätzung zur Revision des Gleichstellungsgesetzes gaben zwei Drittel der Betriebe an, dass sie staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit grundsätzlich sinnvoll finden. Bei den befragten Unternehmen, welche bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, hat die Hälfte in der Folge Korrekturmassnahmen vorgenommen. Als häufigste Korrekturmassnahme wurden Lohnanpassungen bei Frauen genannt.

Die grössten Bedenken der Unternehmen betreffen den erwarteten administrativen Mehraufwand. Die Analyse muss gemäss Vorlage des Bundesrats aber nur alle vier Jahre durchgeführt werden. Bei kleinen und mittleren Unternehmen wird der Aufwand für eine erstmalige Analyse auf rund zwei Tagen geschätzt. Bei nachfolgenden Analysen sinkt dieser Aufwand erheblich. Wir erachten dies als unbürokratisch und verhältnismässig.

Bei der vorgesehenen Mindestgrösse von 50 Mitarbeitenden würden immerhin 54% der Beschäftigten von den Massnahmen erfasst.

2. Verbesserungsvorschläge der Frauenzentrale Aargau

Kleinere Unternehmen sollen Lohnsysteme, Stellenbewertungen und Einstufungskriterien regelmässig überprüfen.

Aus Sicht der Frauenorganisationen ist anzustreben, dass die Pflicht zur Lohnanalyse auch auf die weiteren 98% der Unternehmen und die restlichen 46% der Mitarbeitenden auszudehnen ist. Es ist uns bewusst, dass eine statistische Analyse aufgrund der Unternehmensgrösse zur Überprüfung nicht geeignet ist. Wir beantragen daher ergänzend (Art. 13a, Art. 13b), dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden in denselben Zeitabschnitten anstelle einer Lohnanalyse eine Analyse ihres Lohnsystems, ihrer Einstufungskriterien und Stellenbewertungen vornehmen sollen; diese sind regelmässig und analog durch eine externe Kontrollstelle zu überprüfen.

Die wirtschaftsfreundliche Vorlage sieht aktuell keine Sanktionen vor. Wir weisen darauf hin, dass die Verletzung „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ kein Bagatelldelikt ist. Nicht nur die betroffenen Personen werden – alleine im privaten Sektor um 7-8 Mrd. Franken jährlich – geschädigt. Volkswirtschaft und Sozialstaat tragen die Folgen, wenn gut ausgebildete Talente nicht gemäss ihren Möglichkeiten im Erwerbsleben integriert werden und wenn Frauen überdurchschnittlich von Armut betroffen und von Sozialhilfe und/oder Ergänzungsleistungen im Alter abhängig sind.

Diesbezüglich erachten wir die Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13 ebis) als absolut zumutbares Minimum.

Die restlichen Vorschläge des Bundesrates begrüssen wir ausdrücklich.

3. Weiterführende Bemerkungen

Ergänzend zur Vorlage sehen wir in folgenden Bereichen dringenden Handlungsbedarf:

Wahrnehmung der Sensibilisierungs- und Vorbildfunktion durch Bund, Kantone und Gemeinden. Auch hier sollen Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und diese zu veröffentlichen.

Die gesellschaftspolitischen Ursachen der Lohndiskriminierung und Lohnungleichheit müssen ebenfalls beseitigt werden. Um die Lohngleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen, sind auch die politischen Rahmenbedingungen entsprechend auszugestalten; das bedingt unter anderem geschlechterunabhängige Gesetzgebungen – nicht nur in der Ausgestaltung, sondern auch in deren Wirkung.

a. Um das Ausfallrisiko auf dem Arbeitsmarkt auf beide Geschlechter zu verteilen braucht es einen gleich langen Vaterschafts- wie Mutterschaftsurlaub, resp. einen Elternurlaub analog dem System von Island.

b. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss endlich auch für Frauen ermöglicht werden, damit das Potenzial gut ausgebildeter Frauen ausgeschöpft werden kann. Dies bedingt ein grösseres und billigeres Angebot an familienexternen Kinderbetreuungsplätzen.

c. Negative Arbeitsanreize sind zu beseitigen; bei den Steuern ist darum ein Übergang zu einer Individualbesteuerung notwendig.

d. Im Sozialversicherungsbereich fordern wir, dass die (nach wie vor und aus verschiedenen Gründen kleineren) Löhne der Frauen gleich gut versichert werden wie hohe Löhne. Im BVG ist dafür die Abschaffung des Koordinationsabzugs notwendig.

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

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Frauenzentrale Aargau

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'M. Campiche', written in a cursive style.

Marlène Campiche

Geschäftsführerin

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

Per E-Mail:
Jonas.amstutz@bj.admin.ch

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

Frist: 3. März 2015

Sehr geehrte Damen und Herren

Budgetberatung

Rechtsberatung

Beratungsstelle
Gleichstellung im
Berufsleben

Vorsorgeberatung

Alimenteninkasso

Die Frauenzentrale BE setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frau und Mann und für bessere Rahmenbedingungen beider Geschlechter in der Erwerbstätigkeit ein. Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur geplanten Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann Stellung zu nehmen. Dabei lehnen wir uns explizit an die von alliance F eingereichte Vernehmlassung ein, welche wir vollumfänglich befürworten.

Vorbemerkungen

Frauen verdienen 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% bleiben unerklärbar; dieser unerklärte Lohnunterschied hat sich trotz besseren Ausbildungen und höherer Erwerbsbeteiligung der Frauen über die Jahre kaum verringert. Die unerklärbaren Lohnunterschiede lassen sich auch nicht mit einer unzureichenden Datenlage rechtfertigen oder erklären. Vielmehr zeigen sämtliche wissenschaftlichen, veröffentlichten Analysen, dass sich unerklärbare Lohnunterschiede in der Schweiz nach wie vor hartnäckig halten. Seit der Veröffentlichung der Studienergebnisse aus dem Projekt BELODIS im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP60 ist auch bekannt, dass sich bereits beim Berufseinstieg ein unerklärbarer Lohnunterschied von 7-8% manifestiert, dies obwohl die Datenlage ermöglicht, junge Frauen und Männer mit exakt denselben Berufen, Tätigkeiten, Fähigkeiten und Ausbildungen zu vergleichen.

Nach dem Gesagten wird klar, dass die Lohndiskriminierung eine Realität ist, welche nicht nur einen Verfassungsgrundsatz verletzt, sondern auch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz behindert.

1. Anmerkungen zur Vorlage

Bei der Vorlage des Bundesrates handelt es sich aus Sicht der Frauenzentrale Bern um eine Minimalvorlage. Diese schafft immerhin die Grundlagen für Transparenz, genügt aber nicht, um die Lohnungleichheit umzusetzen. Es braucht weitergehende Massnahmen und die Übernahme der Verantwortung durch den Bund.

2. Konkrete Verbesserungsvorschläge

a) Auch kleinere Unternehmen sollen Lohnsysteme, Stellenbewertungen und Einstufungskriterien regelmässig überprüfen. Aus Sicht der Frauenzentrale Bern, wie auch den restlichen Frauenorganisationen ist anzustreben, dass die Pflicht zur Lohnanalyse auch auf die weiteren Unternehmen auszudehnen ist. Es ist uns bewusst, dass eine statistische Analyse aufgrund der Unternehmensgrösse zur Überprüfung nicht geeignet ist. Wir beantragen daher ergänzend (Art. 13a, Art. 13b), dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden in denselben Zeitabschnitten anstelle einer Lohnanalyse eine Analyse ihres Lohnsystems, ihrer Einstufungskriterien und Stellenbewertungen vornehmen sollen; diese sind regelmässig und analog durch eine externe Kontrollstelle zu überprüfen.

b) Die wirtschaftsfreundliche Vorlage sieht aktuell keine Sanktionen vor. Wir erachten eine Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13 ebis) als absolut zumutbares Minimum.

Die restlichen Vorschläge des Bundesrates begrüssen wir ausdrücklich.

3. Weiterführende Bemerkungen

Ergänzend zur Vorlage sehen wir in folgenden Bereichen dringenden Handlungsbedarf:

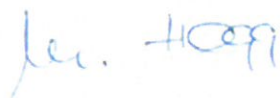
- Wahrnehmung der Sensibilisierungs- und Vorbildfunktion durch Bund, Kantone und Gemeinden. Auch hier sollen Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und diese zu veröffentlichen.
- Die gesellschaftspolitischen Ursachen der Lohndiskriminierung und Lohnungleichheit müssen ebenfalls beseitigt werden. Um die Lohnungleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen, sind auch die politischen Rahmenbedingungen entsprechend auszugestalten; das bedingt unter anderem geschlechterunabhängige Gesetzgebungen – nicht nur in der Ausgestaltung, sondern auch in deren Wirkung.

- a. Um das Ausfallrisiko auf dem Arbeitsmarkt auf beide Geschlechter zu verteilen braucht es einen gleich langen Vaterschafts- wie Mutterschaftsurlaub, resp. einen Elternurlaub analog dem System von Island.
- b. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss endlich auch für Frauen ermöglicht werden, damit das Potenzial gut ausgebildeter Frauen ausgeschöpft werden kann. Dies bedingt ein grösseres und billigeres Angebot an familienexternen Kinderbetreuungsplätzen.
- c. Negative Arbeitsanreize sind zu beseitigen; bei den Steuern ist darum ein Übergang zu einer Individualbesteuerung notwendig.
- d. Im Sozialversicherungsbereich fordern wir, dass die (nach wie vor und aus verschiedenen Gründen kleineren) Löhne der Frauen gleich gut versichert werden wie hohe Löhne. Im BVG ist dafür die Abschaffung des Koordinationsabzugs notwendig.

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

Mit freundlichen Grüssen

Für die Frauenzentrale BE



Maggie Hegg-Born
Co-Präsidentin



Dr. Ira-Astrid Bergen
Co-Präsidentin



M. I. Pérez
Geschäftsführerin

Amstutz Jonas BJ

Von: Frauenzentrale Winterthur <fzw@frauenzentrale-fzw.ch>
Gesendet: Dienstag, 23. Februar 2016 10:36
An: Amstutz Jonas BJ
Betreff: Vernehmlassung



Sehr geehrter Herr Amstutz

Wir bedanken uns für den Vernehmlassungstext betreffend Gleichstellungsgesetz. Wir möchten selber nicht an der Vernehmlassung teilnehmen, sondern unterstützen diejenige der allfälligen F, welche wir sehr befürworten.

Freundliche Grüsse

Franziska Hauser
Sekretariat

Frauenzentrale Winterthur
Metzgasse 2
8400 Winterthur
Tel. 052 212 15 20 / Fax 052 212 15 73
E-Mail: fzw@frauenzentrale-fzw.ch
Homepage: www.frauenzentrale-fzw.ch



Geschäftsstelle

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

Zug, 24. Februar 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Frauenzentrale Zug ist eine gemeinnützige Organisation, welche parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral ist. Sie bietet mit sieben Fachstellen Beratungen und Informationen für Frauen, Männer und Jugendliche in den verschiedensten Lebenssituationen sowie Elternbildung an. Der Frauenzentrale Zug sind zahlreiche Kollektivmitglieder angeschlossen, zum Beispiel der Verband Zuger Bäuerinnen, Business & Professional Women Club Zug, Zuger Kantonaler Frauenbund, Internationale Frauengruppe Zug usw.

Lohndiskriminierung ist leider in der Schweiz immer noch eine Realität und behindert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung unseres Landes. Die Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Arbeitswelt ist eine der zentralen Forderungen der Frauenzentrale Zug. Daher befürworten wir die vorgeschlagene Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Die vorgeschlagene Änderung ist die Anwendung der alten Binsenwahrheit «What gets measured gets done» bzw. «If you can measure it, you can manage it». Dass dieser Grundsatz im Gesetz festgeschrieben werden muss, ist zwar bedauerlich, jedoch alleine dem Umstand geschuldet, dass es in 30 Jahren freiwilliger Bemühungen nicht gelungen ist, Lohn- gleichheit so herbeizuführen, wie dies in Verfassung und Gesetz festgeschrieben wäre.

Die wenigsten Arbeitgeber bezahlen ihren Mitarbeiterinnen mit Absicht tiefere Löhne. Meist dürften Unwissenheit und blinde Flecken die Ursache für die noch nicht vollständige Beseitigung der Diskriminierung sein. Hinzu kommen Uneinigkeit und Unsicherheit bezüglich Mess- und Analysemethoden. Die Umsetzung der Gesetzesvorlage wird – nicht zuletzt dank der Involvierung von Fachstellen wie beispielsweise den Revisionsstellen – schnell praktikable Lösungen hervorbringen.



Diese Minimallösung wird die Unternehmen kaum zusätzlich belasten, zumal sie nur alle vier Jahre durchgeführt wird und erst ab einer Schwelle von 50 Mitarbeitenden greift. Als eine Schwäche der Vorlage sehen wir im Umstand, dass sie mit den aktuellen Schwellenwerten nur 50 Prozent der Mitarbeitenden betrifft. **Als Verbesserung schlagen wir vor, dass auch Unternehmen mit 30-50 Mitarbeitenden ihr Lohnsystem und ihre Stellenbewertungen mindestens alle sechs Jahre vornehmen und durch eine externe Kontrollstelle überprüfen lassen.**

Wir geben der Variante mit Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13e^{bis}) den Vorzug. **Als zusätzliche Verbesserung schlagen wir (a) eine Meldepflicht und Veröffentlichung derjenigen Unternehmen vor, welche die Vorgaben der Lohn- gleichheit nicht einhalten sowie (b) ein Recht der Unternehmen, ihre positiven Prüfungsresultate auf der öffentlich zugänglichen Liste veröffentlichen zu lassen.** Dies erlaubt es denjenigen Unternehmen, die in faire Bedingungen investiert haben, sich als attraktive potenzielle Arbeitgeber darzustellen und so einen Mehrwert zu erhalten.

Die Vorlage schafft Transparenz als Grundlage für die bessere Umsetzung (bzw. Beweis für die Umsetzung) eines in Verfassung und Gesetz verbrieften Rechtes, dessen Richtigkeit von niemandem bestritten wird.

Freundliche Grüsse

Frauenzentrale Zug
Geschäftsstelle

Edith Stocker
Präsidentin

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

Elektronische Übermittlung an: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zürich, 1. März 2016

Vernehmlassung zum Entwurf des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrter Herr Amstutz
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne beteiligt sich die Frauenzentrale Zürich am Vernehmlassungsverfahren zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann.

Die 1914 gegründete Frauenzentrale Zürich unterstützt, vertritt und vernetzt die Anliegen von Frauen. Zum statutarischen Zweck gehört die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitswelt, Familie, Politik und Gesellschaft. Die Zürcher Frauenzentrale hat als parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Dachverband rund 130 Kollektivmitglieder und 1'400 Einzelmitglieder.

Die Frauenzentrale Zürich begrüsst das Ziel der Vorlage sehr, denn es besteht dringender Handlungsbedarf. Die **Lohndiskriminierung ist nach wie vor Realität** und behindert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz. Die Lohnungleichheit behindert

zudem die Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung. Verdient der Mann mehr, wird das Ernährermodell zementiert.

Die **Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt** ist eine der zentralen Forderungen der Frauenzentrale Zürich. Frauen verdienen im Schnitt auf eine Vollzeitstelle rund 20% weniger als Männer. Von den Lohnunterschieden lassen sich etwa 60% mit objektiven Faktoren erklären (Ausbildung, Führungserfahrung oder Branche). Die restlichen 40% bleiben unerklärbar. Dieser unerklärbare Lohnunterschied hat sich trotz besseren Ausbildungen und höherer Erwerbsbeteiligung der Frauen über die Jahre kaum verringert. Die Lohnunterschiede lassen sich auch nicht mit einer unzureichenden Datenlage rechtfertigen oder begründen. Vielmehr zeigen sämtliche veröffentlichten, wissenschaftlichen Analysen, dass sich unerklärbare Lohnunterschiede in der Schweiz nach wie vor hartnäckig halten. Seit der Veröffentlichung der Studienergebnisse aus dem Projekt BELODIS im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP60 ist auch bekannt, dass sich bereits beim Berufseinstieg ein unerklärbarer Lohnunterschied von 7-8% manifestiert. Dies bei einer Datenlage, die es ermöglicht, junge Frauen und Männer mit exakt denselben Berufen, Tätigkeiten, Fähigkeiten und Ausbildungen zu vergleichen.

Für die Frauenzentrale Zürich ist daher klar: **Lohndiskriminierung ist eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Realität**. Damit wird nicht nur ein Verfassungsgrundsatz verletzt, sondern auch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz behindert.

Autoren des Think-Tanks Avenir Suisse argumentierten kürzlich, dass die Diskriminierung automatisch vom Markt eliminiert werde, also in Tat und Wahrheit gar nicht stattfinde. Diese Argumentation hält der Realität nicht Stand: Damit unterbezahlte Frauen (und Männer) die Arbeitsstelle wechseln könnten, sind transparente Lohnsysteme und transparente Leistungsbeurteilungen unabdingbar. Kaum ein Geheimnis wird in der Schweiz aber so gut gehütet wie der Lohn. Diese „perfekten Informationen“ sind also gar nicht verfügbar. Und solange das diskriminierende Verhalten gebilligt wird, gibt es kaum einen ökonomischen Anreiz für Arbeitgebende, sich anders zu verhalten. Vielmehr ist das diskriminierende Verhalten – selbst

wenn es unbewusst geschieht – eine sehr rationale Antwort auf die bestehenden Marktbedingungen. **Mangelnde Transparenz ist somit mitverantwortlich für Lohndiskriminierung – das Problem löst sich nicht von selber.**

Freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog haben in der Vergangenheit leider nicht die erhoffte Wirkung gezeigt. Wir teilen darum die Auffassung, dass **staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit nun zwingend** sind. Selbstverständlich sollten diese verhältnismässig, administrativ unkompliziert sowie effektiv in der Wirkung sein. Der Vorschlag des Bundesrates überzeugt diesbezüglich in dreifacher Hinsicht. Wir begrüssen es, dass der Bundesrat mit dem vorliegenden Entwurf einen **wichtigen Schritt hin zu „gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit“** unternimmt.

Generelle Anmerkungen zur Vorlage:

Bei der Vorlage des Bundesrates handelt es sich aus unserer Sicht um eine Minimalvorlage, die aber auch aus Sicht der Wirtschaft als verhältnismässig, administrativ unkompliziert und wirksam eingeschätzt werden dürfte. Sie schafft die **Grundlagen für Transparenz.**

Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit auf Unternehmensebene sind nicht nur aus volkswirtschaftlicher Sicht positiv zu bewerten, sie werden auch von den Unternehmen begrüsst: In der Regulierungsfolgeabschätzung zur Revision des Gleichstellungsgesetzes gaben zwei Drittel der Betriebe an, dass sie staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit grundsätzlich sinnvoll finden. Bei den befragten Unternehmen, welche bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, hat die Hälfte in der Folge Korrekturmassnahmen vorgenommen. Als häufigste Korrekturmassnahme wurden Lohnanpassungen bei Frauen genannt.

Die grössten Bedenken der Unternehmen betreffen den erwarteten administrativen Mehraufwand. Die Analyse muss gemäss Vorlage des Bundesrats aber nur alle vier Jahre durchgeführt werden. Bei kleinen und mittleren Unternehmen wird der Aufwand für eine erstmalige

Analyse auf rund zwei Tagen geschätzt. Bei nachfolgenden Analysen sinkt dieser Aufwand erheblich. Wir erachten dies als unbürokratisch und verhältnismässig.

Bei der vorgesehenen Mindestgrösse von 50 Mitarbeitenden würden immerhin 54% der Beschäftigten von den Massnahmen erfasst.

Verbesserungsvorschläge:

Kleinere Unternehmen sollen Lohnsysteme, Stellenbewertungen und Einstufungskriterien regelmässig überprüfen. Aus Sicht der Frauenorganisationen ist anzustreben, dass die Pflicht zur Lohnanalyse auch auf die weiteren 98% der Unternehmen und die restlichen 46% der Mitarbeitenden auszudehnen ist. Es ist uns bewusst, dass eine statistische Analyse aufgrund der Unternehmensgrösse zur Überprüfung nicht geeignet ist. Wir beantragen daher ergänzend (Art. 13a, Art. 13b), dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden in denselben Zeitabschnitten anstelle einer Lohnanalyse eine Analyse ihres Lohnsystems, ihrer Einstufungskriterien und Stellenbewertungen vornehmen sollen. Diese sind regelmässig und analog durch eine externe Kontrollstelle zu überprüfen.

Die wirtschaftsfreundliche Vorlage sieht aktuell keine Sanktionen vor. Wir weisen darauf hin, dass die Verletzung des verfassungsmässigen Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ **kein Bagatelle** ist. Nicht nur die betroffenen Personen werden – alleine im privaten Sektor um 7-8 Mrd. Franken jährlich – geschädigt. Volkswirtschaft und Sozialstaat tragen die Folgen, wenn gut ausgebildete Talente nicht gemäss ihren Möglichkeiten im Erwerbsleben integriert werden und wenn Frauen überdurchschnittlich von Armut betroffen und von Sozialhilfe oder Ergänzungsleistungen im Alter abhängig sind.

Diesbezüglich erachten wir die Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13e^{bis}) als absolut zumutbares Minimum.

Die restlichen Vorschläge des Bundesrates begrüssen wir ausdrücklich.

Abschliessende Bemerkungen:

Ergänzend zur Vorlage sehen wir in folgenden Bereichen dringenden Handlungsbedarf:

Wahrnehmung der **Sensibilisierungs- und Vorbildfunktion** durch Bund, Kantone und Gemeinden. Auch hier sollen Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und diese zu veröffentlichen.

Die gesellschaftspolitischen Ursachen der Lohndiskriminierung und Lohnungleichheit müssen ebenfalls beseitigt werden. Um die Lohngleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen, sind auch die **politischen Rahmenbedingungen** entsprechend auszugestalten. Das bedingt unter anderem **geschlechterunabhängige Gesetzgebungen** – nicht nur in der Ausgestaltung, sondern auch in deren Wirkung.

- Um das Ausfallrisiko auf dem Arbeitsmarkt auf beide Geschlechter zu verteilen, braucht es einen gleich langen Vaterschafts- wie Mutterschaftsurlaub, resp. **Elternzeit** analog dem System von Island.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss endlich auch für Frauen erleichtert werden, damit das Potenzial gut ausgebildeter Frauen ausgeschöpft werden kann. Dies bedingt ein **grösseres und billigeres Angebot an familienexternen Kinderbetreuungsplätzen**.
- Negative Arbeitsanreize sind zu beseitigen; bei den Steuern ist darum ein Übergang zu einer **Individualbesteuerung** notwendig.
- Im Sozialversicherungsbereich fordern wir, dass die (nach wie vor und aus verschiedenen Gründen kleineren) Löhne der Frauen gleich gut versichert werden wie hohe Löhne. Im BVG ist dafür die **Abschaffung des Koordinationsabzugs** notwendig.

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

Fazit:

Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt ist noch keine Realität, die vorgeschlagene Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann aber ein Schritt in die richtige Richtung.

Aus all diesen Gründen befürwortet die Frauenzentrale Zürich die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir.

Freundliche Grüsse



Andrea Gisler, Präsidentin



Monika Leuenberger, Vorstandsmitglied

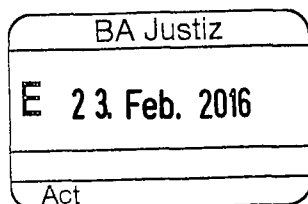
Zentralsekretariat
Frauen
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
Telefax +41 31 357 57 58
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Lucie Waser
Direkt +41 31 357 57 38
Mobil +41 79 916 76 46
lucie.waser@sev-online.ch



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



19. Februar 2016
Ref.Nr.: 4.101.4 - GT/lw/A

Vernehmlassungsantwort zum Entwurf zur 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 Gelegenheit, zur geplanten Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann Stellung nehmen zu können.

Der SEV - Gewerkschaft des Verkehrspersonals, begrüsst, dass der Bundesrat mit dem vorliegenden Entwurf Schritte für die Durchsetzung der Lohngleichheit unternimmt. Denn auch mehr als 35 Jahre nach Einführung des Verfassungsauftrags für gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit besteht das diskriminierende Lohngefälle zwischen Männer- und Frauenlöhnen weiterhin. Daran haben freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog nichts Wesentliches ändern können. Wir teilen die Auffassung der RFA-Autorinnen und Autoren, dass staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit jetzt zwingend werden. Wir sind hingegen der Meinung, dass der vorliegende Vernehmlassungsvorschlag bei weitem nicht genügt, um die Lohngleichheit wirklich nachhaltig umzusetzen. Um Lohndiskriminierung zu bekämpfen und den Verfassungsauftrag zu erfüllen, braucht es konkrete Massnahmen und die Verantwortung durch den Bund, der hier eine Führungsrolle einnehmen muss. Wir erwarten vom Bundesrat ein gezieltes Vorgehen gegen Lohndiskriminierung in der angestrebten Gesetzesrevision.

Kurz zusammengefasst wäre das:

- Die Verantwortung für die Lohnanalysen darf nicht allein bei den Unternehmen und externen Kontrollstellen liegen. Es muss eine Verantwortung des Staates sein, die hier wirkt und unternehmensinterne Lohnkontrollen mit staatlichen Mitteln auf ihre Korrektheit überprüft.
- Die Nichteinhaltung des Gesetzes (Nichtdurchführen der Kontrollen, Nichtpublizieren der Ergebnisse, Verzicht auf Korrektur bei entdeckter Lohndiskriminierung) muss staatlich sanktioniert werden.

- Der Einbezug der Gewerkschaften bei den Kontrollen auf Unternehmensebene sowie eine Tripartite Kommission auf Bundesebene, welche die entsprechende Behörde bei der Umsetzung des Gesetzes begleitet, sind aus Sicht des SEV eine notwendige Voraussetzung für Transparenz gegenüber den jeweiligen Angestellten. Damit können innerbetriebliche Lohntransparenz und echte Nulltoleranz bei festgestellter Diskriminierung garantiert werden.
- Eine regelmässige Lohnüberprüfung in allen Betrieben des privaten und öffentlichen Sektors, ob mit oder ohne einem GAV, ist eine fundamentale Voraussetzung. Ein GAV ist wichtig und regelt zwar zentrale Handhabungen und Grundsätze im Zusammenhang mit der Gleichstellung, er ist aber keine Lohnkontrollmethode im eigentlichen Sinn. Er regelt Lohnsysteme. Diese können aber selber in ihrer Logik keine systematische Nicht-Diskriminierung aufzeigen. Ein GAV ist kein Garant für die Lohngleichheit.

Der SEV ist der Meinung, dass die Umsetzung dieser Forderungen zeitgemäss und vernünftig ist, um der fortwährenden Lohndiskriminierung von Frauen in Schweizer Unternehmen wirksam zu begegnen. Wir bitten Sie deshalb nachfolgende Vorschläge zu den einzelnen Artikeln zu berücksichtigen.

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse ist ein wichtiges Instrument zur Beseitigung der Lohndiskriminierung. Zwingend muss sein, dass die ganze Lohnstruktur eines Unternehmens erfasst wird. Sind nur Arbeitgeber mit mehr als 50 Angestellten in der Pflicht, schliesst das 98% der Unternehmen oder 46% der Beschäftigten von der Pflicht aus. Dieser Fakt ist bei der Umsetzung eines Verfassungsauftrags schlicht inakzeptabel. Die Pflicht muss für Arbeitgeber mit weniger als 50 Mitarbeitenden ebenfalls gelten. Des Weiteren müssen Angestellte unter GAV als auch unter OR gleichermassen erfasst werden im gleichen Betrieb, damit ein Blick über die gesamte Belegschaft garantiert werden kann. Dies war bis dato nicht überall bei den freiwilligen Partnern im Lohngleichheitsdialog der Fall.

Art. 13b Methode der Analyse

Die Analysemethoden müssen wissenschaftlich anerkannt und diskriminierungsfrei sein. Wir lehnen eine Festlegung der Kriterien durch den Bundesrat ab. Die Anerkennung von Analysemethoden darf nicht zum politischen Spielball werden, sondern sie muss von der entsprechenden Behörde (EBG) unter Einbezug von Wissenschaftler/-innen durchgeführt werden. Nur damit kann garantiert werden, dass Methode und Analyse wissenschaftlich anerkannt und diskriminierungsfrei sind. Wir schlagen deshalb folgende Änderung vor:

¹(neu) Die zuständige Behörde legt die Kriterien fest, die bei der Anerkennung einer Methode zu berücksichtigen sind. Sie wird dabei von der Tripartiten Lohngleichheitskommission begleitet.

Des Weiteren fordern wir eine Senkung der im Beschaffungswesen angewandten Toleranzschwelle auf max. 2%. Die zugelassenen Methoden müssen in regelmässigen Abständen ihrerseits evaluiert und auf ihre Eignung geprüft werden. Erfüllen sie die Prüfung zur Feststellung von Lohndiskriminierung nicht, muss ihnen die Zulassung entzogen werden.

Art. 13c Kontrolle der Lohnanalyse

Der erläuternde Bericht besagt, dass das Ergebnis der Lohnanalyse nicht überprüft werden muss. Der SEV ist der Ansicht, dass die Kontrollstellen nicht nur die korrekte Durchführung der Lohnanalyse, sondern auch deren Datengrundlage und Ergebnisse durch die Bundesstelle überprüfen lassen müssen. Nur damit kann eine Vertuschung oder gar Manipulation der Ergebnisse vermieden werden.

Art. 13d Externe Kontrollstellen

Wir sind der Ansicht, dass die Überwachung der Lohngleichheit eine staatliche Aufgabe ist und zumindest die Verantwortung dafür bei einer entsprechenden Bundesbehörde liegen muss. Wir erklären uns jedoch damit einverstanden, dass Revisionsstellen die externen Kontrollen in Vertretung der Bundesbehörde übernehmen, falls sie durch diese anerkannt und entsprechend geschult wurden. Ebenfalls erachten wir den Einbezug der Sozialpartner bei den Kontrollen als zwingend, um Transparenz zu gewährleisten. Dies kann im Rahmen der externen Kontrollen oder im Rahmen einer Information durch den Kontrollbericht (vgl. Art. 13e) geschehen. Im Rahmen der GAV muss die sozialpartnerschaftliche Lohnanalyse ebenfalls möglich bleiben, wie sie schon jetzt durchgeführt wird. Wir schlagen folgende Neuformulierung vor:

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

Art. 13e Kontrollbericht

Für den Fall, dass die Kontrolle nicht unter dem Einbezug einer Gewerkschaft durchgeführt wird, muss die Einsicht in den Kontrollbericht garantiert werden. Wir schlagen hierfür folgende Formulierung vor:

Art. 13e (ergänzt) Die Kontrollstellen erstellen einen Bericht über die Durchführung der Lohnanalyse zuhanden der Führung des kontrollierten Unternehmens sowie der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der zuständigen Gewerkschaft.

Art. 13e bis Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen

Der SEV versteht die vorgeschlagene Variante als Minimallösung. Wir erachten diese alleine jedoch als ungenügend, um die Lohndiskriminierung von Frauen durch Arbeitgeber nachhaltig zu bekämpfen. Zusätzlich zur Meldepflicht muss darum 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 in Höhe von mindestens den Kosten von nötigen Korrekturmassnahmen zur Aufhebung der Lohndiskriminierung. Diese Sanktionen sind in der Verordnung zu konkretisieren. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretung müssen bei der Behörde eine Kontrolle beantragen können. Wir schlagen daher folgende Formulierungen vor:

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

¹*(neu) Wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber innert der vorgeschriebenen Frist keine Lohnanalyse durchgeführt, deren Durchführung nicht hat kontrollieren lassen, die Arbeitneh-*

merinnen 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 Stichproben 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 e geregelt werden. Wird dies vollumfänglich umgesetzt, kann Art. 13f gestrichen 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 beziffert sowie vorgesehene Korrekturmassnahmen enthalten muss.

Art. 17a Übergangsbestimmungen zur Änderung vom...

Damit der Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit erfüllt wird, erachten wir die Kontrolle aller Unternehmen bis spätestens 2025 als zielführend.

Stärkung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung sowie Begleitung durch Tripartite Kommission

Die Durchsetzung der Lohngleichheit bedingt eine Stärkung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung. Weiter sind die Sozialpartner auf nationaler Ebene in die Umsetzung einzu beziehen, 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 Lohngleichheitskommission begleitet die Umsetzung von Art. 13a bis g.

Der SEV Vorstand begrüsst einstimmig die Änderung des Gleichstellungsgesetzes hin zu einer Verbesserung der echten Lohngleichheit von Frau und Mann.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SEV – Gewerkschaft
des Verkehrspersonals



Giorgio Tuti
Präsident SEV



Lucie Waser
Gewerkschaftssekretärin und
Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungskommission des Kantons Schwyz
Doris Beeler
Präsidentin
Gerbestrasse 16
8840 Einsiedeln

Tel 055 412 62 60
dorisbeeler@bluewin.ch

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

Einsiedeln, 23. Februar 2016

Vernehmlassung zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Gleichstellungskommission des Kantons Schwyz (nachfolgend GK genannt) bedankt sich für die Möglichkeit zum vorliegenden Entwurf Stellung nehmen zu können. Die GK begrüsst die Bestrebungen, der Lohnungleichheit vermehrte Aufmerksamkeit zu schenken.

Nachfolgend unsere Bemerkungen und Anregungen zum Entwurf:

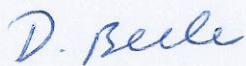
Art. 13e^{bis} Entwurf-GIG sieht zwar die Eintragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die ihren Pflichten nach Art. 13a und 13c Entwurf-GIG nicht nachkommen, in einer Liste vor, allerdings werden dadurch keine konkreten Verbesserungen der Lohnungleichheit betreffend erzielt. Diese Liste ist nicht aussagekräftig. So können dort Unternehmen eingetragen werden, die zwar gleichen Lohn für gleiche Arbeit bezahlen, aber beispielsweise keine Kontrollstelle bezeichnet haben (Art. 13a i.V.m. Art. 13e^{bis} Entwurf-GIG). Diese Liste ist damit nichts anderes als eine Ansammlung grundsätzlich säumiger Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne konkreten Bezug zur Einhaltung der Lohnungleichheit im Unternehmen. Sie dient insbesondere den Arbeitssuchenden nicht als Anhaltspunkt ob gleicher Lohn für gleiche Arbeit an Mann und Frau bezahlt wird.

Weiter besteht zwar eine Verpflichtung die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das Resultat einer erfolgten Lohnanalyse zu informieren, was allerdings passiert, wenn diese Information nicht erfolgt, ist unklar. Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer müsste demnach die Informationen explizit verlangen. Ob sich eine Person in einem laufenden Anstellungsverhältnis derart exponieren will, scheint uns fraglich zu sein.

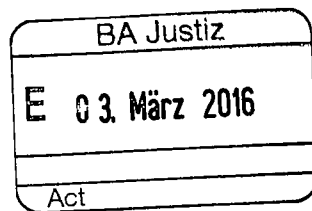
Abschliessend kann festgehalten werden, dass die geplanten Massnahmen für die Herstellung einer Lohngleichstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem vorliegenden Entwurf nicht ausreichend sind bzw. die vorgesehenen Änderungen keine unmittelbare Gleichstellung in Lohnangelegenheiten bewirkt.

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüssen



Doris Beeler
Präsidentin Gleichstellungskommission



HANDELSchweiz

Commerce Suisse | Commercio Svizzera | Swiss Trade

Güterstrasse 78 | Postfach 656 | CH-4010 Basel
Tel. +41 61 228 90 30 | Fax +41 61 228 90 39

info@handel-schweiz.com
www.handel-schweiz.com

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtssetzungsprojekte und –
methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

Kopie per Email: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Basel, 2. März 2016

Stellungnahme zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) und danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Als Dachverband des Schweizer Handels und damit als Vertreter von rund 3'700 Handelsunternehmen vertritt Handel Schweiz eine liberale Ordnungspolitik ohne helvetische Sonderzüge. Für die Aussenwirtschaftspolitik bedeutet dies die Integration der schweizerischen Wirtschaft in Europa und in der Welt. Wir stehen ein für die Öffnung der Schweizer Grenzen für Güter, Dienstleistungen, Personen und Kapital mit gleichwertigem Zugang zu den Auslandsmärkten sowie für die Beseitigung der nichttarifären Handelshemmnisse. Handel Schweiz setzt sich vehement für den freien Handel und Wettbewerb ein und bekämpft die Einführung und Aufrechterhaltung von technischen Handelshemmnissen.

Handel Schweiz lehnt die Revision des GLG ab. Die vorgeschlagenen Massnahmen bedeuten einen erheblichen administrativen Mehraufwand für die Betriebe, sind weder verhältnismässig noch ziel-führend.

Für die Mitglieder von Handel Schweiz ist die Gleichstellung von Mann und Frau eine absolute Selbstverständlichkeit. Unsere Beobachtungen bei unseren Mitgliedern sowie eine Vielzahl von geführten Gesprächen zeigen, dass sich unsere Mitglieder generell für die Gleichstellung stark machen sowie insbesondere bei der Lohngleichheit umsetzen und fördern.

Laut der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik BFS hat sich die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahren verringert. Der Global Gender Report des Weltwirtschaftsforums be-

scheinigt der Schweiz einen guten Rang bei der Lohnangleichung. Der Bundesrat stützt sich bei seiner Entscheidung auf eine Studie aus 2013 mit Zahlen aus 2012. Eine Studie des Centre Patronal vom Dezember 2015 (Egalité salariale: la manipulation d'un juste principe) konnte jedoch aufzeigen, dass Zweifel an der Interpretation der Studie von 2013 in Sachen Diskriminierung angebracht sind. Vielen Elementen, die in der Praxis bei der Lohnfestlegung von Bedeutung sind, wurden nicht Rechnung getragen. Weiterhin zeigte die Studie des Centre Patronal, dass sich Schweizer Unternehmen für die Einhaltung der Lohnungleichheit aussprechen und ihr hohe Bedeutung zumessen.

All dies zeigt, dass das bisherige Gesetz seine Wirkung nicht verfehlt hat und es stellt sich die Frage, ob hier zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Wir sehen den Bedarf nach einer zusätzlichen Regelung nicht. Selbst wenn man diesen Handlungsbedarf bejaht, ist der administrative Zusatzaufwand unverhältnismässig. Die vorgeschlagenen Kontrollen und die Lohnanalyse für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter stellen einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit da. Die damit für die Unternehmen verbundenen Kosten sind in der angespannten Situation vieler Unternehmen seit dem 15. Januar 2015 nicht hinnehmbar.

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind zudem nicht zielführend. Die Studie des Centre Patronal hat gezeigt, mit welchen Unzulänglichkeiten die Analyse behaftet ist, wenn es um Lohndifferenzen zwischen Geschlechtern geht. Weder die Lohnanalyse noch eine „schwarze Liste“ kann diesem Umstand angemessen Rechnung tragen. Die Massnahmen tragen daher auch nicht zur Verringerung der Lohndifferenzierung bei. Es besteht sogar die Gefahr, dass Unternehmen sich bei der Einstellung von vornherein gegen gewisse Bewerberinnen entscheiden, wenn eine Gefahr bestehen könnte, dass man auf den Lohnpranger gelangt. In diesem Fall würde das Gesetz der Chancengleichheit der Geschlechter bei der Einstellung entgegenstehen.

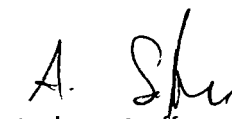
Möchte der Bundesrat das Prinzip der Lohnungleichheit stärken, sollten Massnahmen gesucht werden, die die Anreize für die Unternehmen verbessern, diese einzuhalten. Zudem sind aus unserer Sicht dringend weitere methodische Vorarbeiten zu leisten, wenn sich die Schweiz von einem guten Rang der Gleichbehandlung der Geschlechter weiter verbessern soll. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Regelungen wie in der vorgeschlagenen Änderung kontraproduktiv wären.

Für die Gelegenheit zu Stellungnahme und die Berücksichtigung unseren Anmerkungen danken wir Ihnen. Für Fragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen
Handel Schweiz



Kaspar Engeli
Direktor



Andreas Steffes
Sekretär

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

Per Email: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zürich | 01.03.2016

Vernehmlassung zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit zur Stellungnahme in obgenannter Angelegenheit wahr.

1. Einleitung

Der Branchenverband Holzbau Schweiz vertritt die Interessen von rund 1200 Mitgliedsbetrieben, welche ca. 13'600 Mitarbeiter beschäftigen. Holzbau Schweiz setzt sich für faire und konkurrenzfähige Rahmenbedingungen wie auch für eine Entlastung der KMU in der Schweiz von zusätzlichem administrativem Aufwand ein.

Die Holzbaubranche verfügt über einen allgemeinverbindlicherklärten Gesamtarbeitsvertrag, welcher die Mindestlöhne für sämtliche Mitarbeitende (inklusive Lernende und Kader) verbindlich regelt. Diese Mindestlöhne machen hinsichtlich des Geschlechts der Mitarbeitenden keinen Unterschied. Vielmehr wird im Gesamtarbeitsvertrag darauf hingewiesen, dass man sich für ein Klima des gegenseitigen Respekts einsetzt, welches Diskriminierungen wegen des Geschlechts ausschliesst.

2. Stellungnahme

Holzbau Schweiz lehnt Lohndiskriminierungen ab. Dies wird auch im GAV Holzbau ausdrücklich so festgehalten. Ausserdem bestehen in der Holzbaubranche vom Geschlecht unabhängige Mindestlöhne.

Holzbau Schweiz ist nicht der Ansicht, dass ein Marktversagen festgestellt werden konnte und lehnt aus diesem Grund staatlich vorgeschriebene Lohnkontrollinstrumente und

Meldestellen sowie schwarze Listen für Unternehmen ab. Vielmehr sind die bisherigen Bemühungen und Massnahmen der Unternehmen – insbesondere die Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen – anzuerkennen.

Holzbau Schweiz ist der Meinung, dass mit den heute bestehenden Instrumenten Lohn-diskriminierungen in den Betrieben verhindert werden können. Dass diese Instrumente wahrgenommen werden und funktionieren, zeigt sich unter anderem in der Zunahme der Lohnklagen seit Inkrafttreten des GlG.

Die Annahme, dass Lohnunterschiede automatisch eine Lohndiskriminierung bedeuten, ist nicht korrekt. Die vom Bund herangezogene statistische Analyse-methode berücksichtigt lohnrelevante Kriterien ungenügend und gibt damit ein verzerrtes Ergebnis wieder, das die Realität in den Unternehmen zu deren Lasten falsch widerspiegelt. So fehlen beispielsweise Indikatoren zu ergänzenden Fähigkeiten wie Sprachkenntnisse oder Persönlichkeitsmerkmalen wie Sozialkompetenz. Ebenfalls nicht berücksichtigt wird dabei, dass die Lohnunterschiede auch daher rühren, dass viele Frauen gerade im Hinblick auf eine spätere Familiengründung eine andere Ausbildung wählen, eine andere Erwerbsgeschichte und einen anderen Lebenslauf aufweisen als Männer. So arbeiten sie beispielsweise eher in Branchen mit generell tieferen Lohnniveaus oder weisen Erwerbsunterbrüche und tiefere effektive Berufserfahrungen aus (z.B. aufgrund von Teilzeitpensen) oder verfügen nicht über dieselben Weiterbildungen, Zweitausbildungen etc. Aufgrund von unvollständigen bzw. falschen Annahmen den Arbeitgebern Lohndiskriminierung zu unterstellen und in der Folge administrativ und finanziell aufwändige Eingriffe einzuführen, erachten wir als verfehlt und nicht zielführend.

Die vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes beurteilt Holzbau Schweiz als unverhältnismässigen und unnötigen bürokratischen Aufwand und als einen massiven Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt der Schweiz. Zusätzliche bürokratische Aufwände zulasten der Unternehmen sind zu verhindern. Sie führen zu einer weiteren Reduzierung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und des gesamten Wirtschaftsstandortes Schweiz. Auf die Einführung unnötiger und administrativ sowie finanziell belastender Vorschriften ist zu verzichten. Stattdessen sollten Möglichkeiten zur administrativen Entlastung für die Betriebe gesucht werden. Ein Durchführungsaufwand von zwei bis acht Tagen je nach Unternehmensgrösse ist jedenfalls auch unter Berücksichtigung der momentanen wirtschaftlich angepassten Lage mit der Aufhebung des EUR/CHF-Mindestkurses und den Unsicherheiten bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative unbedingt zu vermeiden.

Holzbau Schweiz lehnt aus diesen Gründen die vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des GlG ab und beantragt, von der beabsichtigten Revision abzusehen.

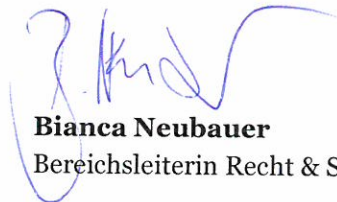
Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit und bitten Sie, unsere Ausführungen zu berücksichtigen.

Freundliche Grüsse



Gabriela Schlumpf

Direktorin



Bianca Neubauer

Bereichsleiterin Recht & Soziales

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

Per E-mail an:
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Bern, 15. Februar 2016

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Sehr geehrte Damen und Herren

hotelleriesuisse dankt Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum oben stehenden Themenbereich zu formulieren. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

1. Vorbemerkung

hotelleriesuisse ist das Kompetenzzentrum für die Schweizer Hotellerie und vertritt als Unternehmensverband die Interessen der national und international ausgerichteten Hotelbetriebe. Die von hotelleriesuisse klassierten Betriebe repräsentieren annähernd 65 Prozent der Schweizer Hotelbetten und generieren 75 Prozent der Logiernächte.

Gemäss Satellitenkonto 2013 erzielt der Tourismus mit einer Nachfrage von 38 Mrd. Franken eine direkte Bruttowertschöpfung von 16 Mrd. Franken – was einem Anteil von 2,6 Prozent an der gesamtwirtschaftlichen direkten Bruttowertschöpfung der Schweiz entspricht. Der Tourismus gehört zudem zu den sechs wichtigsten Exportbranchen der Schweiz. Die Hotellerie als Rückgrat des Tourismus erwirtschaftet allein einen jährlichen Umsatz von über 10 Mrd. Franken und beschäftigt mehr als 62'000 Vollzeitangestellte. hotelleriesuisse setzt sich deshalb mit Nachdruck für die Verbesserung der Erfolgs- und Wachstumschancen wettbewerbswilliger und wettbewerbsfähiger Hoteliers und Hotels in der Schweiz ein.

2. Grundsätzliche Bemerkungen von hotelleriesuisse zur Vorlage

hotelleriesuisse lehnt die Vorlage und die geplanten Änderungen ab.

hotelleriesuisse steht hinter der Grundidee der Vorlage, dass Lohndiskriminierung in den Unternehmen keinen Platz haben darf. Der Verband hat seine Mitglieder jeweils auf die Instrumente des Lohngleichheitsdialoges hingewiesen und sie ermuntert, Lohnanalysen durchzuführen.

hotelleriesuisse lehnt jedoch die geplanten Massnahmen wie staatlich vorgeschriebene Lohnkontrollinstrumente und Kontroll- und Meldestellen sowie schwarze Listen für Firmen ab. Ein staatlicher Eingriff in die betriebliche Lohnpolitik würde ein Marktversagen voraussetzen, dieses Versagen liegt nicht vor. Entsprechend sind alle vorgeschlagenen Massnahmen unverhältnismässig und stellen einen massiven Eingriff in den freien Arbeitsmarkt dar. Hinzu kommen die massiven geschätzten Kosten von 18 Mio. Franken, welche die Arbeitgeber zu tragen hätten.

hotelleriesuisse fordert den Bund daher auf, die bisherigen freiwilligen Bemühungen der Unternehmen und insb. ihre Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen anzuerkennen. Bei seiner Annahme, dass die Arbeitgeber nicht bereit sind, freiwillige Massnahmen gegen Lohndiskriminierung zu ergreifen, stützt sich der Bund auf eine statistische Analysemethode, welche lohnrelevante Kriterien nicht berücksichtigt und somit ein Ergebnis ausweist, welches die Realität in den Unternehmen zu deren Lasten falsch widerspiegelt. Aus diesem Grund lehnt der Verband alle vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes ab.

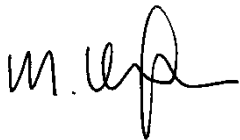
3. Zusammenfassung der Position von hotelleriesuisse

hotelleriesuisse lehnt die Vorlage als Ganzes ab, entsprechend auch die Art. 13a bis 13g sowie Art. 17a GIG und Art. 663cbis OR gemäss Vernehmlassungsentwurf.

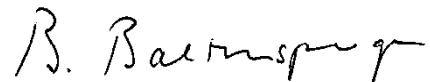
hotelleriesuisse dankt für die Berücksichtigung der Anliegen und steht für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

hotelleriesuisse



Marc Kaufmann
Leiter Zentrale Dienste
Mitglied der Geschäftsleitung



Bettina Baltensperger
Projektleiterin Rechtsdienst

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

Per E-Mail an:
jonas.amstutz@bj.admin.ch

St.Gallen, 29. Januar 2016

**Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann
(Vernehmlassung); Stellungnahme der Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat beabsichtigt, mit einer Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG; SR 151.1), Arbeitgeber mit mehr als 50 Mitarbeitenden zur regelmässigen Durchführung einer betriebsinternen Lohnanalyse zu verpflichten, um damit dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann zum Durchbruch zu verhelfen. Wir erlauben uns, Ihnen im Folgenden unsere Stellungnahme zu unterbreiten:

1. Einleitung

Die Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell vertritt die Ostschweizer Wirtschaft und setzt sich statutengemäss für eine wettbewerbsorientierte Marktwirtschaft mit möglichst geringen Einschränkungen ein. Für die IHK St.Gallen-Appenzell ist es selbstverständlich, dass niemand aufgrund seines Geschlechts lohnmässig diskriminiert werden darf. Sie steht demnach uneingeschränkt zum Verfassungsgrundsatz, wonach Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben (Art. 8 Abs. 3 Bundesverfassung; SR 101). Gleichzeitig ist die IHK St.Gallen-Appenzell der festen Überzeugung, dass verantwortungsvolle Arbeitgeber keine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung betreiben und hierfür auch kein ökonomisches Interesse besteht. Lohndiskriminierung lohnt sich – u.a. auch mit Blick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel und die stetig steigende Arbeitsmarktpartizipation der Frauen – nicht. Wir lassen uns in unserer Stellungnahme deshalb einerseits von der Frage leiten, inwieweit die vom Bundesrat lancierte Gesetzesrevision erforderlich ist, respektive, wo Handlungsbedarf besteht. Andererseits folgen wir darin unserer grundsätzlichen Überzeugung, dass der Schweizer Wirtschaftsstandort vom vergleichsweise liberal ausgestalteten Arbeitsrecht profitiert und sich der Staat grösstmöglicher Zurückhaltung bei Eingriffen in dieses System zu üben hat. Zusammenfassend kommt die IHK St.Gallen-Appenzell zum Schluss, dass weder die aktuelle Datenlage ein grundsätzliches Aktivwerden rechtfertigt, noch die vorgeschlagene Lösung per se zu überzeugen

mag, da sie mit einem hohen bürokratischen und finanziellen Aufwand für das einzelne Unternehmen verbunden ist. Die IHK St.Gallen-Appenzell lehnt deshalb die vorgeschlagene Lohnanalysepflicht ab.

Im Übrigen nehmen wir zur Kenntnis, dass der Bundesrat darauf verzichten möchte, auch staatliche Arbeitgeber der Lohnanalysepflicht zu unterstellen (Art. 13c E-GIG), obschon die Lohnunterschiede im öffentlichen Sektor mit 16.5% ähnlich hoch ausgewiesen werden wie im Privatsektor.

2. Unbelegte Lohndiskriminierung

Im Rahmen der Lohnstrukturerhebung wurde für 2012 im Privatsektor ein Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen von 21.3% zu Ungunsten der Frauen festgestellt. Von diesem Unterschied werden rund 60% durch das vom Bundesamt für Statistik (BFS) angewendete Analysemodell mit objektiven Kriterien erklärt. Die verbleibende Lohndifferenz von 8.7% qualifiziert der Bundesrat als eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts, zu deren Behebung gesetzliche Massnahmen zu treffen sind. Aufgrund der uns vorliegenden Informationen ziehen wir indessen nicht die gleiche Schlussfolgerung. Die vom Bund zur Überprüfung der verwendeten Analysemodelle in Auftrag gegebene Studie hält nämlich ausdrücklich fest, dass es weitere heute nicht berücksichtigte Eigenschaften von Arbeitnehmenden gebe, die den verbleibenden Unterschied erklären könnten. Dazu gehören für die Lohnfestsetzung zweifellos wichtige Merkmale wie die effektive Berufserfahrung inklusive Beschäftigungsgrad und Erwerbsunterbrüche, Sprachkenntnisse, Fachrichtung der Ausbildung, Weiterbildungen, Jobwechsel oder arbeitsplatzspezifische Bedingungen wie Arbeitszeitmodelle, physische und psychische Belastungen. Die Studie hält weiter fest, dass es nicht möglich sei, den unerklärten Anteil der Lohndifferenz als Lohndiskriminierung zu interpretieren. Mit anderen Worten wird festgehalten, dass unklar ist, ob und inwieweit eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts überhaupt existiert. Zu ähnlichen Schlüssen kommen weitere Analysen, die mehr lohnrelevante Faktoren berücksichtigen als die Erhebungen des BFS. Insofern ist dem Bundesrat nicht zuzustimmen, wenn er die kategorische Behauptung aufstellt, dass der verfassungsrechtliche Grundsatz der Lohngleichheit von Frau und Mann noch immer nicht umgesetzt ist. Weiter berücksichtigt der bundesrätliche Vorschlag die vergangene und zukünftige Entwicklung zu wenig. So hat sich die Lohndifferenz, die dem Bundesrat zur Rechtfertigung seines Vorschlages dient, in den vergangenen Jahrzehnten erheblich verringert. Die effektiven Löhne der Frauen sind wesentlich stärker gestiegen als jene der Männer, wie eine kürzlich publizierte Studie von avenir-suisse aufzeigt. Die gleiche Studie geht zudem davon aus, dass aufgrund des steigenden Bildungsstandes der Frauen der noch verbleibende Unterschied weiter abnehmen wird. Die IHK St.Gallen-Appenzell erachtet es als problematisch, aufgrund einer mangelhaften statistischen Grundlage und dem unbelegten Vorwurf der Lohndiskriminierung gesetzgeberisch tätig zu werden.

3. Grundsätzliche Schwierigkeit der Festsetzung eines „gerechten“ Lohnsystems

Für jedes Unternehmen ist eine „gerechte“ Lohnfestsetzung grundsätzlich eine grosse Herausforderung. Die verschiedenen Aufgabenprofile lassen sich – unabhängig des Geschlechts – häufig kaum vergleichen. Wie sind bspw. in einem mittelgrossen Unternehmen des Baunebengewerbes die Löhne der handwerklich ausgebildeten Produktionsmitarbeitenden mit denjenigen des kaufmännischen Personals in der Marketingabteilung zu vergleichen? Beide tragen ihren Anteil zum Erfolg des Unternehmens bei, verlangen jedoch vollständig unterschiedliche Qualifikationen. Dabei ist es durchaus denkbar, dass in der einen Berufskategorie der Anteil an Frauen grösser ist als jener an Männern. Die Vorstellung, dass bei der Lohnfestsetzung systematisch eine Diskriminierung zu(un)gunsten des einen oder anderen Geschlechts erfolgen würde, lässt sich jedoch einerseits statistisch nicht belegen und lässt andererseits ausser Acht, dass sich solchermassen diskriminierende Praktiken in einem funktionierenden marktwirtschaftlichen System ökonomisch nicht lohnen. Unternehmen schaden sich als Akteure auf dem Arbeitsmarkt selber, wenn sie Personen aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren, und vergeben sich so Chancen, die geeignetsten Personen beschäftigen zu können. Solange die vom Bund verwendeten Modelle aufgrund zu wenig

berücksichtigter Kriterien für einen Lohnvergleich untauglich sind und umfassendere Analysen keine systematische Diskriminierung aufgrund des Geschlechts feststellen können, stellt die vorgesehene Lohnanalysenpflicht in erster Linie einen zusätzlichen bürokratischen und finanziellen Aufwand für Unternehmen ohne Gegenwert dar. Die IHK St.Gallen-Appenzell lehnt deshalb die Lohnanalysepflicht nach Art. 13a E-GIG ab.

4. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Soll trotz unserer Bedenken an der Lohnanalysepflicht festgehalten werden, sind folgende Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen zu beachten:

Art. 13a E-GIG:

Die Anzahl der Mitarbeitenden des einen oder anderen Geschlechts muss eine bestimmte Grösse überschreiten, damit im Rahmen einer Lohnanalyse statistisch signifikante Schlüsse gezogen werden können. Unseres Erachtens reicht dafür die vorgesehene Mindestanzahl von 50 Mitarbeitenden nicht aus. Wir beantragen deshalb, die entsprechende Zahl in Analogie zur Revisionspflicht gemäss Art. 727 Abs. 1 Ziff. 2 Bst. c Obligationenrecht (SR 220) auf 250 Vollzeitstellen anzuheben.

Art. 13b E-GIG:

Gemäss Art. 13b Abs. 2 E-GIG und Kapitel 2.1.2 des erläuternden Berichts legt das EBG die anerkannten und damit zulässigen Lohnanalysenmethoden ohne breite Anhörung der betroffenen Kreise fest. Wie oben beschrieben, weisen die heute vom Bund verwendeten Analysemethoden erhebliche Mängel auf. Diese Mängel sind zu beheben, was am besten im Rahmen einer breiten Konsultation erfolgen kann. Wir beantragen deshalb, das in Abs. 3 vorgesehene Anhörungsrecht der Sozialpartner auf die Festlegung der anerkannten Methoden (Abs. 2) auszudehnen.

Art. 13ebis E-GIG:

Wer gegen ein Gesetz verstösst, soll auf dem ordentlichen Gerichtsweg belangt werden. Eine „Bestrafung“ durch den Eintrag in eine öffentlich zugängliche Liste erinnert hingegen an den mittelalterlichen Pranger und ist abzulehnen. Wir beantragen, auf Art. 13ebis E-GIG zu verzichten.

Art. 13f E-GIG:

Wir sind von einer funktionierenden Sozialpartnerschaft überzeugt, befürchten aber, dass mit der Möglichkeit zum Einbezug der Arbeitnehmervertretung ein unsachliches Druckmittel geschaffen würde, das die Sozialpartnerschaft gefährden könnte. Zudem sind wir der Ansicht, dass externe Revisionsgesellschaften besser geeignet sind, Lohnsysteme umfassend zu beurteilen, da sie bereits weitgehenden Einblick in ein Unternehmen besitzen. Wir beantragen, auf Art. 13f E-GIG zu verzichten.

Abschliessend erlauben wir uns, das absolute Unverständnis der Ostschweizer Unternehmen für die bürokratische Hektik von Bundesrat und Verwaltung zum Ausdruck zu bringen. Insbesondere unsere exportorientierten Industrieunternehmen sind mit existenziellen Herausforderungen konfrontiert. Was wir definitiv nicht brauchen, sind neue Vorschriften und Regulierungen.

Freundliche Grüsse
Industrie- und Handelskammer
St.Gallen-Appenzell


Dr. Kurt Weigelt
Direktor



Vernehmlassung der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat will dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau (Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV) zum Durchbruch verhelfen. Im erläuternden Bericht zur Vorlage stellt der Bundesrat fest, dass es immer noch Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechtes gäbe. Zudem würden die Arbeitgeber mangelnde Bereitschaft zeigen, freiwillig für die Durchsetzung der Lohngleichheit zu sorgen. Der Markt habe demzufolge versagt und der Staat müsse mit zusätzlichen staatlichen Mitteln dafür sorgen, dass die Lohngleichheit schneller verwirklicht werde. Deshalb sollen die Arbeitgeber mittels einer Änderung des GLG verpflichtet werden, selber regelmässig eine betriebsinterne Lohnanalyse durchzuführen. Unabhängige Dritte sollen die Durchführung der Lohnanalyse kontrollieren (wahlweise staatlich anerkannte Selbstregulierungsorganisationen, Revisionsstellen oder Sozialpartner). Zudem soll geprüft werden, ob für die Kontrollstellen eine Meldepflicht bestehen soll, falls der geprüfte Arbeitgeber bei einer festgestellten Lohndiskriminierung keine Korrekturmassnahmen ergreife.

1. Allgemeine Betrachtungen

Die Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ möchte sich als Vertreterin der Zentralschweizer Wirtschaft zur Vorlage äussern. Die Vision der IHZ lautet: Eine national und international wettbewerbsfähige Zentralschweizer Wirtschaft mit optimalen Rahmenbedingungen schafft die Basis für Innovation und Fortschritt, Wohlstand und soziale Wohlfahrt. Dabei ist es aus Sicht der IHZ selbstverständlich, dass niemand aufgrund seines Geschlechtes lohnmassig diskriminiert werden darf. Wir stehen vollumfänglich hinter diesem verfassungsrechtlichen Grundsatz. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass verantwortungsvolle Arbeitgeber keine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung betreiben und auch kein ökonomisches Interesse für ein solches Verhalten besteht. Lohndiskriminierung lohnt sich für Unternehmer nicht; besonders mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel und der steigenden Arbeitsmarktpartizipation der Frauen. Mit andern Worten: Die IHZ ist überzeugt, dass die Arbeitgeber aus richtig verstandenem Selbstinteresse freiwillig geschlechterneutrale Löhne zahlen und keine grundsätzliche Lohndiskriminierung besteht. Ein Bedarf an staatlicher Regulierung besteht somit nicht.

Gemäss unserer Vision für den Wirtschaftsraum Zentralschweiz sind wir überzeugt, dass zu den optimalen Rahmenbedingungen ein flexibles und liberal ausgestaltetes Arbeitsrecht

gehört. Dazu müssen wir Sorge tragen. Arbeitsrechtliche Fragen und Unstimmigkeiten sind primär zwischen den Sozialpartnern zu klären. Der Staat soll in diesem Bereich mit Systemeingriffen so zurückhaltend wie möglich agieren.

Deshalb lehnen wir den Vorschlag des Bundesrates einer Lohnanalysepflicht ab. Dies v.a. aus zwei Gründen. Einerseits rechtfertigt die gegenwärtige Datenlage kein gesetzgeberisches Handeln, andererseits führt die vorgeschlagene Lösung zu einem weiteren unnötigen Bürokratieausbau mit finanziellem Aufwand ohne Gegenwert für die betroffenen Unternehmen und ohne direkten Nutzen für die Arbeitnehmer. Wir sind der Überzeugung, dass der eingeschlagene Weg ungeeignet ist. Die staatliche Intervention ist weder legitimiert noch wirksam, wie wir im Folgenden darlegen möchten.

Unserer Vernehmlassungsantwort liegen die Stellungnahmen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, der Zürcher Handelskammer sowie Rückmeldungen von Experten und Mitgliedunternehmen der IHZ zugrunde.

2. Lohndiskriminierung: unbelegter Vorwurf

Im Rahmen der Lohnstrukturerhebung für das Jahr 2012 hat der Bundesrat eine nicht mit objektiven Kriterien erklärbare Lohndifferenz von 8.7 Prozent als Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechtes qualifiziert. Diese Schlussfolgerung erachten wir als falsch. Grundsätzlich kann das statistische Verfahren des BfS eine direkte Diskriminierung nicht nachweisen; dies ist eine statistisch bedingte Tatsache. Der nichterklärbare Teil der Lohnunterschiede ist eine systembedingte Schätzung und weist nur auf eine eventuell mögliche Diskriminierung unbekannter Grössenordnung hin. Eine vom Bund zur Überprüfung der verwendeten Analysemodelle in Auftrag gegebene Studie hält ausdrücklich fest, dass es weitere aktuell nicht berücksichtigte Eigenschaften von Arbeitnehmenden gibt, die den verbleibenden Unterschied erklären können. Dazu gehören etwa wichtige Merkmale für die Lohnfestsetzung in der Realität und im beruflichen Alltag wie die effektive Berufserfahrung inklusive Beschäftigungsgrad und Erwerbsunterbrüche, Sprachkenntnisse, Fachrichtung der Ausbildung, Weiterbildungen, Jobwechsel oder arbeitsplatzspezifische Bedingungen wie Arbeitszeitmodelle, physische und psychische Belastungen.¹ Die Studie hält weiter fest, dass es nicht möglich sei, den unerklärten Anteil der Lohndifferenz als Lohndiskriminierung zu interpretieren. Mit anderen Worten wird festgehalten, dass unklar ist, ob und inwieweit eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts überhaupt existiert. Denn die aktuelle statistische Methode erhebt nicht alle Kriterien, die einen Einfluss auf die Lohnhöhe ausüben. Solange aber nicht sämtliche objektiven Kriterien im

¹ Vgl. S. 12-13, S. 17 sowie S. 80 der Studie; Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend die Lohnungleichheit von Frau und Mann (<https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=59529>).

statistischen Verfahren berücksichtigt werden, bleiben die nichterklärbaren Lohnunterschiede was sie sind: unerklärbare Lohnunterschiede. Hier wird aus unserer Sicht vorschnell geschlossen, dass es sich um eine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung handelt, ungeachtet möglicher weiterer Faktoren, mit denen die Unterschiede erklärt werden können. Andere Berechnungen, z.B. jene von Landolt & Mächler Consultant, haben Lohndifferenzen von durchschnittlich 2% ergeben, also klar innerhalb der Toleranzgrenze von +/-5%. Deshalb ist es aus unserer Sicht mehr als fragwürdig, aus dieser statistisch noch verbesserungsfähigen Analyse, die lediglich auf eine mögliche Diskriminierung in unbekannter Grössenordnung hinweist, einen Gesetzgebungsauftrag abzuleiten. Die Datenlage weist nicht auf einen dringenden politischen Handlungsbedarf hin. Eine Zulassung von andern wissenschaftlich fundierten Berechnungsverfahren ist eine unbedingte Voraussetzung zur Klärung der Situation.

3. Lohnanalysepflicht: Unnötig und nicht zielführend

Selbst unter der Annahme, dass ein Teil der nichterklärbaren Lohnunterschiede auf eine Diskriminierung der Geschlechter zurückzuführen ist, stellt sich die Frage, ob die Revision des Gleichstellungsgesetzes verhältnismässig ist. Sind die gesetzgeberischen Änderungen geeignet, erforderlich und zumutbar, um das angestrebte Ziel der Lohngleichheit zu erreichen? Diese Frage wird im erläuternden Bericht aus Sicht der IHZ ungenügend beantwortet. Wir sind überzeugt, dass es anstelle der Lohnanalysepflicht mildere und geeignetere Mittel gibt (wie z.B. die bereits bestehenden Klagemöglichkeiten), um das Ziel der Lohngleichheit zu erreichen. Lohnkontrollen in den Unternehmen sind nicht zielführend und kostenintensiv. Auch hier zeigt sich einmal mehr: gut gemeint ist nicht unbedingt gut gemacht. Hehre Absichten können sich schnell in regulatorische Kosten übersetzen.

So stellt der Bundesrat im erläuternden Bericht zur Vorlage fest, dass es vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes nur rund 15 Lohngleichheitsklagen gab. Im Vergleich dazu wurden in den ersten zehn Jahren des Gleichstellungsgesetzes bereits rund zehn Mal mehr Gerichtsentscheide gefällt. Das Gleichstellungsgesetz erleichtert im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis die Durchsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit mit einem individuellen Klagerecht (Art. 5 GlG), mit einer Beweislast erleichterung (Art. 6 GlG), mit dem Verbot der Rache Kündigung (Art. 10 GlG) sowie mit dem Verbandsklagerecht (Art. 7 GlG). Die Zahlen zeigen, dass die zur Verfügung stehenden Instrumente greifen und im konkreten Einzelfall wirksam sind. Im Bericht verweist der Bundesrat auf den Umstand, dass sich viele Arbeitnehmende aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust nicht gegen eine vermutete Lohndiskriminierung wehren würden. Damit soll indirekt der staatliche Eingriff und die gesetzgeberische Tätigkeit gerechtfertigt werden. Hier zeigt sich aber die Sinnlosigkeit einer Lohnanalysepflicht in seiner ganzen Tragweite. Auch in Zukunft wird der Arbeitnehmer bei einer vermuteten Lohndiskriminierung sein Recht auf Lohngleichheit auf dem Weg der Lohnklage durchsetzen müssen. Die Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmer lediglich über

das Ergebnis der regelmässigen Lohnanalyse informieren. Diese Kontrollberichte enthielten aber keine Angaben, die für den Einzelfall aussagekräftig seien (vgl. erläuternder Bericht S. 11). Das heisst, dass den Unternehmen ein positiver Kontrollbericht (d.h. es wurden keine systematische Lohnungleichheit festgestellt) keinen direkten Nutzen und keine Rechtssicherheit bringt. Bei einem negativen Kontrollbericht liege hingegen eine vom Arbeitgeber widerlegbare Vermutung vor, dass es individuelle Lohndiskriminierungen geben könne. Aber auch dem Arbeitnehmer nützen diese Kontrollberichte wenig. Im Falle eines positiven Kontrollberichtes wird der Beweis einer Lohnungleichheit schwieriger und im Falle eines negativen Kontrollberichtes steht dem Arbeitgeber der Gegenbeweis offen. Die Bewertung des konkreten Einzelfalls bleibt im Falle einer Lohnklage weiterhin ausschlaggebend. Die regelmässigen Lohnkontrollen und die zugehörigen Kontrollberichte sind hingegen unverbindlich und daher auch unnötig. Aus dieser Perspektive stellt die vorgesehene Lohnanalysepflicht in erster Linie einen zusätzlichen bürokratischen und finanziellen Aufwand für Unternehmen ohne jeglichen Gegenwert dar.

Wir fordern daher die Behörden und die Politik auf, in dieser Frage Mut zu beweisen und auf die vorliegende Revision des Gleichstellungsgesetzes zu verzichten. Aus beinahe allen Wirtschaftsbranchen hallt der Ruf nach Abbau von Bürokratie und Überregulierung. Wir bitten daher auch den Bundesrat, diesen Ruf nicht zu überhören. Es nützt wenig, jedes Jahr ein paar bürokratische Hürden abzubauen, wenn im selben Zeitraum doppelt so viele neue Hürden in den Weg gestellt werden. Sie bringen weder den Arbeitgebern noch den Arbeitnehmern im konkreten Einzelfall einen Nutzen. Wir gehen auch nicht davon aus, dass der Bundesrat die langfristige Strategie verfolgt, das verfassungsmässige Recht der Lohnungleichheit mittels behördlicher Zwangsmitteln und Kontrollen überprüfen zu wollen und so massiv in die privatrechtliche Konzeption des Arbeitsrechtes einzugreifen. Daher sind wir der Überzeugung, dass die Diskussion endlich weg von der Diskriminierungsthematik hin zur Chancengleichheit gehen muss. Mit besseren Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie familienergänzende Tagesstrukturen und der Behebung von steuerlichen Fehlanreizen ist dafür zu sorgen, dass Frauen und Mütter gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen können wie Männer und Väter.

4. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen

Sollte trotz der aufgeführten Bedenken an der Lohnanalysepflicht festgehalten werden, so möchten wir folgende Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen anbringen:

Art. 13a E-GIG:

Wir beantragen, die Schwelle für eine Lohnanalysepflicht wie bei der Revisionspflicht gemäss Art. 727 Abs. 1 Ziff. 2 Bst. c OR auf 250 Vollzeitstellen anzuheben. Diese Zahl entspricht auch der Empfehlung der EU in diesem Bereich. Die Anzahl der Mitarbeitenden des einen oder anderen Geschlechts muss eine bestimmte Grösse überschreiten, zum Beispiel 20%, damit



im Rahmen einer Lohnanalyse statistisch signifikante Schlüsse gezogen werden können. Die vorgesehene Mindestanzahl von 50 Mitarbeitenden reicht dazu nicht aus.

Art. 13b E-GIG:

Wir beantragen, das in Abs. 3 vorgesehene Anhörungsrecht der Sozialpartner auf die Festlegung der anerkannten Methoden (Abs. 2) auszudehnen. Gemäss Art. 13b Abs. 2 E-GIG und Kapitel 2.1.2 des erläuternden Berichts legt das Gleichstellungsbüro die anerkannten und damit zulässigen Lohnanalysemethoden ohne breite Anhörung der betroffenen Kreise fest. Wie beschrieben, weisen die heute vom Bund verwendeten Analysemethoden erhebliche Mängel auf. Diese Mängel sind zu beheben, was am besten im Rahmen einer breiten Konsultation erfolgen kann.

Art. 13e^{bis} E-GIG:

Wir beantragen, auf Art. 13ebis E-GIG zu verzichten. Wer gegen ein Gesetz verstösst, soll auf dem ordentlichen Gerichtsweg belangt werden. Eine „Bestrafung“ durch den Eintrag in eine öffentlich zugängliche Liste ist abzulehnen.

Art. 13f E-GIG:

Wir beantragen, auf Art. 13f E-GIG zu verzichten. Wir sind von einer funktionierenden Sozialpartnerschaft überzeugt, befürchten aber, dass mit der Möglichkeit zum Einbezug der Arbeitnehmervertretung ein unsachliches Druckmittel geschaffen würde, das die Sozialpartnerschaft gefährden könnte. Zudem sind wir der Ansicht, dass externe Revisionsgesellschaften besser geeignet sind, Lohnsysteme umfassend zu beurteilen, da sie bereits weitgehenden Einblick in ein Unternehmen besitzen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung dieser Stellungnahme und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Felix Howald
Direktor IHZ

Adrian Derungs
Wirtschaftspolitischer Mitarbeiter



JURISTINNEN SCHWEIZ
FEMMES JURISTES SUISSE
GIURISTE SVIZZERA
GIURISTAS SVIZRA
WOMEN LAWYERS SWITZERLAND

Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
3003 Bern

als PDF per E-Mail an

jonas.amstutz@bj.admin.ch

16. Januar 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Sehr geehrte Damen und Herren

Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse – Giuriste Svizzera – Giuristas Svizra (siehe www.lawandwomen.ch, nachfolgend: Juristinnen Schweiz) wurde 2001 gegründet als Berufs- und Vernetzungsorganisation der Schweizer Juristinnen. Es ist unserer Organisation ein Anliegen, die Stimme der Frauen, vor allem der Fachfrauen, die täglich mit dem Recht konfrontiert sind und zu vielen Fragen aus der Praxis und der Theorie heraus besondere Sensibilität und Kenntnisse entwickelt haben, im Gesetzgebungsverfahren einzubringen. In diesem Zusammenhang interessieren uns namentlich Gesetzesvorhaben, welche auf die Stellung der Frau und das Verhältnis unter den Geschlechtern einen Einfluss haben. Wir danken Ihnen deshalb für die Gelegenheit, zur Revision des Gleichstellungsgesetzes Stellung zu nehmen.

Die Vernehmlassungsfrist läuft am 3. März 2016 ab und ist mit der vorliegenden Eingabe gewahrt.

Dr. Alice Reichmuth Pfammatter, Präsidentin
Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse – Women Lawyers Switzerland

Place du Petit-Paradis 1 / Kleines Paradies 1
1700 Fribourg

026 321 35 48

alice.reichmuth@lawandwomen.ch
www.lawandwomen.ch

PC-Konto: 17-661943-5

I. Grundsätzliches

Zu recht geht die vorgelegte Revision das Problem der persistierenden (wenn auch quantitativ tendenziell abnehmenden) geschlechterbedingten Lohndifferenz an. Dabei wird mit Grund gesehen, dass eines der schwierigen Punkte in diesem Feld die mangelnde Transparenz der Löhne ist. Häufig erfahren lohndiskriminierte Arbeitnehmerinnen durch blossen Zufall von der gegen das Lohnleichheitsgebot verstossende Ungleichheit. Die mangelnde Transparenz ist mit verantwortlich für die relativ geringe Anzahl von Lohnleichheitsklagen in der Schweiz, aber auch für die ungenügenden Vorkehren der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die sich zum Teil der verfassungswidrigen Ungleichbehandlung zu wenig bewusst sind. In diesen letzten Fällen vermögen periodisch und systematisch durchgeführte Lohnanalysen zu einer Verbesserung beizutragen und das Bewusstsein über die problematische Lohnsituation im Betrieb schärfen.

Juristinnen Schweiz stellt mit Befriedigung fest, dass der Bund sorgfältige Abklärungen zu den Auswirkung und zur Wirksamkeit (Rechtsfolgeabschätzung, RFA) von Lohnanalysen vorgenommen hat und dass die vorgeschlagene Revision sich im Anschluss an den Bundesratsbeschluss vom 22. Oktober 2014 nach den Erkenntnissen der durch anerkannte Fachleute vorgenommenen Untersuchung richtet.

Allerdings befriedigen uns die Transparenzbestimmungen nicht vollends. Über die Ergebnisse der Kontrollen sind die Arbeitnehmenden zu informieren (Art. 13g). Eine solche Information dürfte häufig nicht genügen um festzustellen, ob jemand konkret eine nicht annehmbare Lohnungleichheit erfährt. Wir empfehlen deshalb, dass auch ein *unbedingtes Auskunftsrecht* über die Lohnverhältnisse von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statuiert wird, *ein Auskunftsrecht, das ohne besondere Begründung eingefordert werden kann*. Dieses Auskunftsrecht ist sinnvollerweise institutionell einzubinden, indem es z.B. über Personalvertretungen oder andere Vertrauenspersonen im Betrieb läuft, damit sich die auskunftersuchende Person nicht unnötig exponieren muss, oder indem die Löhne für Betriebsangehörige generell öffentlich zugänglich gemacht werden.

Wir bedauern sodann, dass es mit dem vorgelegten Entwurf nicht möglich sein wird, die öffentliche Hand zu Lohnanalysen anzuhalten – mit Ausnahme von öffentlichen Institutionen in Privatrechtsform (z.B. Aktiengesellschaften). Auch in der öffentlichen Verwaltung vieler Kantone fehlt es heute am ausreichenden Bewusstsein und an Kenntnis über den Zustand mit Bezug auf die Lohnleichheit. Wir sehen freilich gewisse Schwierigkeiten föderalistischer Natur, sind aber der Meinung, dass die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zumindest durch

prozessuale Pflichten verhalten werden sollten, die fehlende Lohnanalyse wenigstens im Fall einer Lohngleichheitsklage auszugleichen (Vermutung der Lohnungleichheit bei fehlender Lohnanalyse, verschärfte Entschädigungspflichten gegenüber klagenden Personen, wenn sich diese nicht auf Lohnanalysen stützen können u.a.m.).

II. Im Einzelnen

Art. 13a und Art. 13b:

Art. 13a: Die vorliegende Revision greift bereits bei einem Personalbestand von 50 Mitarbeitenden ein. Dieser von gewissen Kreisen wohl wegen der Kosten und der arbeitsintensiven Folgen als eher tief empfundene Grenzwert ist gerechtfertigt, weil die Schweizer Wirtschaft von KMUs lebt und gesamthaft gesehen sehr viele Personen in solchen kleinen Betrieben arbeiten. Eine höhere Ansetzung des Grenzwertes scheint uns deshalb nicht gerechtfertigt und die Juristinnen Schweiz unterstützt diesen ausdrücklich.

Juristinnen Schweiz würde es begrüßen, wenn in Art. 13a präzisiert würde, dass eine geschlechtersensitive Lohnanalyse durchzuführen ist. Die Analyse soll zeigen, ob Berufe mit überwiegend Frauen (wie etwa Büropersonal) oder mit überwiegend Männer (wie z.B. technisches Personal) lohnmassig unterschiedlich behandelt werden. Mit einer entsprechenden Präzisierung wird der Zweck der Analyse klar gestellt. Zwar trifft die Geschlechtersensitivität für die heute verbreitete Analyse Logib zu, diese Methode ist aber nicht verpflichtend, und die zulässigen Analysemethoden sollen – was verständlich ist – erweitert werden (Art. 13b). Dass der Bundesrat das genannte Kriterium (auf dem Verordnungsweg) definieren kann (siehe Art. 13b Abs. 2), soll nicht hindern, dass es bereits ins Gesetz aufgenommen wird. Wir sind überzeugt, dass dies den Widerstand gegen die Vorlage vermindern könnte. Da es sich auch inhaltlich um ein wichtiges Kriterium handelt, besteht aus gesetzeslogischen Überlegungen durchaus Grund, es bereits ins Gesetz aufzunehmen.

Endlich fragt sich Juristinnen Schweiz, ob in Art. 13a nicht festgelegt werden sollte, dass die Pflicht zur Durchführung *entfällt*, wenn nicht Angestellte beiderlei Geschlechts vorhanden sind, d.h. bei einem reinen Frauen- bzw. Männerbetrieb. Gemäss Bericht ging die RFA davon aus, dass mindestens zehn Frauen und zehn Männer beschäftigt werden (Bericht S. 8 mitte). Allerdings halten wir dafür, dass ein derart hoher Frauen- bzw. Männeranteil nicht als Grenzwert für bzw. gegen die Analyse aufgenommen werden kann, nicht zuletzt wegen der üblichen Fluktuationen.

Art. 13c:

Die Formulierung ist unverständlich, da jedermann dem Obligationenrecht untersteht. Wir vermuten, dass gesellschaftsrechtliche Bestimmungen des Obligationenrechts im Hinblick auf die Revision gemeint sind. Das ist aber präzise auszudrücken. Der Text muss auf jeden Fall neu gefasst werden.

Art. 13d und Art. 13f:

Der Ausdehnung auf Selbstregulierungsorganisationen und Gewerkschaften bzw. Organisationen von Arbeitnehmenden kann zugestimmt werden, solange, wie in Art. 13d Abs. 2 festgehalten, eine ausreichende Qualität der Kontrolle gewährleistet ist.

Art. 13e:

Die Meldung an die Unternehmensführung erscheint selbstverständlich, darauf kann auf keinen Fall verzichtet werden.

Art. 13e^{bis}:

Juristinnen Schweiz ist der Ansicht, dass eine Meldung an die zuständige Behörde für den Fall, dass die Lohnanalyse oder deren Kontrolle unterlassen wird, unbedingt erfolgen sollte. Für die Eintragung in eine Liste, die Auswirkungen auf die Rechtsstellung des Unternehmens hat, sind selbstverständlich die rechtsstaatlichen Voraussetzungen einzuhalten (Anhörung, Beschwerderecht). Sofern es sich nur um eine „Prangerliste“ handelt, d.h. um ein Instrument, das das rechtswidrige Verhalten der Unternehmung dokumentiert, muss jedenfalls die Löschung möglich sein, sobald ausreichende Kontrollen durchgeführt werden. Dies kann in einem Ausführungserlass (Verordnung) geregelt werden.

Art. 13g:

Nach dieser Bestimmung sollen eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informiert werden, allerdings, so der vorliegende Entwurfstext, nur über das Ergebnis der Kontrolle. Diese stellt aber nur fest, ob die Lohnanalyse ordnungsgemäss durchgeführt wird. Das ist ohne Zweifel ungenügend. Es muss auch die *Lohnanalyse selber* zur Kenntnis gebracht werden. Der Text ist deshalb entsprechend zu erweitern.

Ausserdem scheint eine Frist von einem Jahr nach Erhalt des Kontrollberichts unannehmbar lang. Es bestehen keine besonderen formellen Hürden, um die eigene Belegschaft zu infor-

mieren, dies kann jederzeit gemacht werden. Wir empfehlen deshalb eine Frist nicht von einem Jahr, sondern von höchstens einem Monat.

Der Text ist deshalb wie folgt zu fassen:

Art. 13g *Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar nach Erhalt des Kontrollberichts, spätestens nach einem Monat, über das Ergebnis der Kontrolle und über die Lohnanalyse.

Endlich haben wir bereits in unseren allgemeinen Bemerkungen darauf hingewiesen, dass diese Information, so wünschenswert sie ist, doch *nicht genügt*. Nachdem auch der Bundesrat davon ausgeht, dass die individuellen Lohnklagen nach wie vor wichtige Elemente der Gesetzesdurchsetzung sind, sind Lohnklagen zu erleichtern. Es ist deshalb unbedingt auch Transparenz in individuellen Arbeitsverhältnissen herzustellen, zumindest muss es bei einer Nachfrage ohne weiteres möglich sein, die Löhne anderer Arbeitnehmender zu erfahren. Dafür ist allerdings ein zusätzlicher Artikel sinnvoll.

Art. 17a:

Keine Bemerkungen.

Art. 663c^{bis}

Wir begrüssen die Publikationspflicht bei börsenkotierten Gesellschaften. Allerdings haben wir hierzu analoge Bemerkungen wie zu Art. 13g: Es kann nicht sein, dass nur über die Kontrolle informiert wird. Vielmehr ist auch über die Lohnanalyse zu informieren, wenn diese auch nicht im Einzelnen veröffentlicht werden muss. Die wichtigsten Ergebnisse sind aber der Öffentlichkeit transparent zu machen.

III. Schlussbemerkungen

Juristinnen Schweiz ist erfreut über die vorgeschlagene Änderung des GIG, mit der die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Lohnanalysen angehalten werden und mit der deren Kontrolle gewährleistet wird. Wir teilen die Auffassung des Bundesrates, dass die Freiwilligkeit – auch mit gewissen Anreizen – nicht ausreicht, zumal das EBG seit längerem eine einfache Lohnanalyse zur Verfügung stellt (Logib), die wohl zu gewissen, aber doch quantitativ zu ungenügenden Veränderungen bei der Lohngleichheit geführt haben.

Wir sehen allerdings gewisse Mängel, vor allem bei der Information der Arbeitnehmenden (Art. 13g) sowie der Öffentlichkeit und der GV bei börsenkotierten Unternehmen (Art. 663c^{bis}) und möchten anregen, dass auch für *einzelne Lohnverhältnisse* mehr Transparenz geschaffen wird.

Endlich sollten auch für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (vor allem der Kantone und Gemeinden) Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und auch zu veröffentlichen, und der Bund sollte für seine Verwaltung und seine Unternehmungen ebenfalls entsprechende Vorschriften aufstellen.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Bemerkungen gedient zu haben.

Im Namen des Vorstandes und der Arbeitsgruppe

Mit freundlichen Grüssen



Dr. Alice Reichmuth Pfammatter
Präsidentin Juristinnen Schweiz



Prof. Dr. Regula Kägi-Diener
Ehrenpräsidentin Juristinnen Schweiz

Frau Bundesrätin
Simonetta Sommaruga
Vorsteherin des Eidgenössischen
Justiz- und Polizeidepartements EJPD
Bundeshaus West
3003 Bern

Kaufmännischer Verband Schweiz
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
CH-8027 Zürich

Telefon +41 44 283 45 45
Fax +41 44 283 45 65
info@kfmv.ch
kfmv.ch

E-Mail: jonas.amstutz@bj.admin.ch

Zürich, 12. Februar 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns zu dieser wichtigen Vorlage äussern zu können und legen Ihnen gerne unsere Position zur vorgeschlagenen Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann dar.

1 Grundlegende Bemerkungen

1.1 Lohnungleichheit: Engagement des Kaufmännischen Verbandes

Der Kaufmännische Verband strebt eine zukunftsgerichtete Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik für die Angestellten im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsumfeld an. In diesem Sinn setzen wir uns für die Gleichberechtigung ein, sowohl in der Arbeitswelt als auch in Bereichen wie der Familienpolitik. Dazu gehört, dass Erwerbsarbeit, Familienarbeit und gemeinnützige Arbeit als gleichwertig anerkannt werden und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung weiter gefördert wird. In der Arbeitswelt ist die Gleichbehandlung von Frau und Mann eine der zentralen Forderungen des Verbandes. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, transparente Lohnsysteme und Leistungsbeurteilungen sowie geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbewertungen sind wesentliche Elemente gleichwertiger Anstellungsbedingungen für Frauen und Männer. Dafür setzten wir uns sowohl auf politischer Ebene als auch im Rahmen der Sozialpartnerschaft ein. Der Kaufmännische Verband betreut kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Arbeitnehmende unter anderem in 15 nationalen und mehreren regionalen Gesamtarbeitsverträgen. Als Sozialpartner handeln wir fortschrittliche, sozialverträgliche Anstellungsbedingungen aus, wobei transparente Lohnsysteme und die Lohnungleichheit von Frau und Mann einen bedeutenden Stellenwert einnehmen.

1.2 Unerklärbare Lohnunterschiede bereits beim Berufseinstieg

Wir gehen davon aus, dass in bestimmten Branchen und Bereichen Lohndiskriminierung Realität ist. Nachdem der Lohngleichheitsdialog nicht den erhofften Erfolg gebracht hat, erachtet der Kaufmännische Verband die Notwendigkeit eines staatlichen Handelns als sinnvoll. Wir begrüßen deshalb im Grundsatz die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen. Denn, so zeigt die Studie BELODIS im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NPF60, es findet bereits beim Berufseinstieg ein unerklärbarer

Lohnunterschied von 7% bis 8% statt, obwohl der gleiche Beruf, die gleiche Tätigkeit bei gleicher Ausbildung gewählt werden.¹

2 *Würdigung der Vorlage aus Sicht des Kaufmännischen Verbandes*

2.1 *Lohnanalyse ab 50 Mitarbeitern (Art. 13a)*

Von einer Lohnanalyse und der Transparenz über die Lohnungleichheit müssen möglichst viele Arbeitnehmende profitieren können. Die Vorlage sieht vor, dass vor allem Grossfirmen und mittlere Unternehmen die betriebliche Lohnungleichheit überprüfen lassen müssen. Die Grenze wird diesbezüglich bei 50 Mitarbeitern gezogen, wodurch 2 Prozent der Unternehmen und 54 Prozent der Angestellten in der Schweiz erfasst sind. Wir erachten die Grenze als zu niedrig angesetzt, da dadurch knapp die Hälfte aller Arbeitnehmenden keine Transparenz über die Lohnungleichheit in ihren Betrieben erhalten würden. Frauen in kleineren Betrieben bleiben somit nach wie vor von potenzieller Lohnungleichheit ungeschützt. Es wäre aus rechtstaatlichen Gründen bedenklich, wenn eine Gesetzesvorlage mit dem Ziel der Verhinderung von Diskriminierung ausgearbeitet wird – und dabei bereits über den Geltungsbereich einen weiteren, sachlich nicht gerechtfertigten Diskriminierungstatbestand einführt.

Die Untergrenze von mindestens 50 Mitarbeitern als Kriterium für die Pflicht zur Lohnanalyse muss herabgesetzt werden. Müssten Unternehmen von einer Grösse von bspw. 10 Mitarbeitern und mehr Lohnanalysen durchführen, würde dies bereits zusätzlich rund einem Viertel aller Beschäftigten zugutekommen. Davon betroffen wären allerdings deutlich weniger als weitere 10 Prozent der in der Schweiz tätigen Unternehmen². Die Autoren der Regulierungsfolgeabschätzung (RFA) kommen ebenfalls zum Schluss, dass eine Ausweitung der Analysepflicht auf kleinere Unternehmen prüfenswert ist³. Der Kaufmännische Verband unterstützt diese Stossrichtung unter der Voraussetzung, dass die entsprechende Lohnanalyse für kleine Unternehmen nur zu einem geringen Mehraufwand führt und sie für diesen Mehraufwand eine konkrete Hilfestellung bei der Ausgestaltung eines modernen, diskriminierungsfreien Lohnsystems erhalten (vgl. hierzu unsere konkreten Vorschläge in Kapitel 2.2).

2.2 *Methode der Lohnanalyse (Art. 13b)*

Um Lohnanalysen möglichst vielen, auch kleinen, Unternehmen zu ermöglichen und effizient durchzuführen, müssen verschiedene Analysemethoden vertieft geprüft werden. Der Bund stützt sich in seiner Vorlage einseitig auf Lohnanalysen – und dabei insbesondere auf das Instrument der Regressionsanalyse. Dies greift aus Sicht des Kaufmännischen Verbandes zu kurz. Erstens sind Regressionsanalysen erst ab einer bestimmten Unternehmensgrösse anwendbar und führen in der Folge zur oben beanstandeten Einengung des Geltungsbereiches der Gesetzesvorlage. Zweitens weisen sie aus unserer Sicht auch strukturell diverse Nachteile auf, da sie, wie insbesondere auch bei Logib der Fall, aufgrund der zu restriktiven Auswahl an Beurteilungskriterien teilweise zu ungenau sind und eine eingeschränkte Aussagekraft haben. Wollte man Regressionsanalysen in einer Weise ausgestalten, damit sie deutlich an Aussagekraft gewinnen, dürften sie für einen überwiegenden Teil der Unternehmungen zu aufwändig sein.

Viel gewichtiger erscheint uns jedoch, wie wir nachfolgend aufführen, dass die Lohnanalyse wenig lösungsorientiert ist und auch für die Unternehmungen keinen echten Mehrwert bieten. Vor diesem Hin-

¹ Gleichstellung der Geschlechter, Nationales Forschungsprogramm NFP 60 (2013): BELODIS - Berufseinstieg und Lohndiskriminierung – neue Erklärungsansätze zu einer Schlüsselphase für geschlechtsspezifische Ungleichheiten

² Bundesamt für Statistik: Statistik der Unternehmensstruktur STATENT, 2013

³ Infras (2015): Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohnungleichheit, S. 10

tergrund schlägt der Kaufmännische Verband alternativ zur Lohnanalyse die Durchführung einer Lohn-systemanalyse vor.

2.2.1 Lohnsystemanalyse als alternativer und ergänzender Ansatz zu Regressionsanalysen⁴

Führt ein Unternehmen mittels statistischer Methoden eine Lohngleichheitsanalyse durch, kann es dadurch bestenfalls Hinweise darauf erhalten, ob innerhalb der Unternehmung eine Lohnungleichheit vorhanden ist oder nicht. Die statistische Lohnanalyse gibt jedoch keinen schlüssigen Hinweis darauf, wo und aus welchen konkreten Gründen allenfalls eine Diskriminierung besteht. In Ergänzung zur statistischen Analyse müsste das Unternehmen somit in jedem Fall eine detaillierte Überprüfung des Lohnsystems und dessen Anwendung vornehmen, um feststellen zu können, wo die Diskriminierung entstanden ist, resp. ob das Lohnsystem für eine solche anfällig ist. Dies führt zu einer unnötigen Doppelbelastung der Unternehmungen.

Erst eine Überprüfung des zugrundeliegenden Lohnsystems lässt einen aussagekräftigen Rückschluss über eine mögliche Lohndiskriminierung zu, resp. gibt Hinweise darauf, wie diese effektiv zu beseitigen wäre. Dabei müssen die relevanten Kriterien wie die Stelleneberwertung oder die Einstufung der Mitarbeitenden im entsprechenden Lohnband analysiert werden.

Der Kaufmännische Verband Schweiz ist vor diesem Hintergrund der Ansicht, dass es effektiver und effizienter wäre, wenn zur Vermeidung von Lohndiskriminierungen der gesetzgeberische Fokus von allem Anfang an auf die diskriminierungsfreie Ausgestaltung des Lohnsystems gelegt wird (und nicht auf die wenig aussagekräftige ex post stattfindende Regressionsanalyse). Dies ist effektiver und effizienter und führt für die Unternehmen (im Gegensatz zur Regressionsanalyse) zu einem echten Mehrwert.

Vor diesem Hintergrund favorisiert der Kaufmännische Verband den nachfolgenden, alternativen Ansatz zur Beseitigung von nicht erklärbaren Lohnungleichheiten.

1. **Lohnsysteme überprüfen:** Die bestehenden Lohnsysteme der Unternehmen sollen überprüft werden. Dabei gilt es zu beurteilen, ob die Stellenbewertungen nach einer anerkannten Methode erfolgt sind und ob das System diskriminierungsfrei ist. Sollte dies nicht der Fall sein, muss das Lohnsystem entsprechend angepasst werden. Im Rahmen eines Umsetzungserlasses (Verordnungsstufe) werden die relevanten Kriterien für diskriminierungsfreie Lohnsysteme festgelegt oder es wird darin auf in der Wirtschaft anerkannte Standards verwiesen. Mittels Selbstdeklaration bezeugen die Unternehmungen die Einhaltung dieser Kriterien/Standards. Die Ausprägung und der Detaillierungsgrad der Kriterien kann je nach Unternehmensgrösse variieren.
2. **Einstufungskriterien überprüfen:** Wird das Stellenbewertungssystem als diskriminierungsfrei gewertet, müssen als nächstes die Einstufungskriterien überprüft werden. Dabei wird untersucht, ob die Kriterien, nach denen die Mitarbeitenden innerhalb der jeweiligen Lohnbandbreite eingestuft werden, diskriminierungsfrei sind. Ist dies nicht der Fall, müssen die Einstufungskriterien korrigiert werden. Anerkannte Einstufungskriterien werden ebenfalls im Rahmen eines Umsetzungserlasses definiert. Im Rahmen eines Umsetzungserlasses (Verordnungsstufe) werden die relevanten Kriterien für diskriminierungsfreie Lohnsysteme festgelegt. Mittels Selbstdeklaration bezeugen die Unternehmungen die Einhaltung der Kriterien. Die Ausprägung und der Detaillierungsgrad der Kriterien kann je nach Unternehmensgrösse variieren.

⁴ Der vorliegende alternative Vorschlag der Lohnsystemanalyse basiert auf den Überlegungen und Vorschlägen der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management ZGP in Zusammenarbeit mit Matthias Mölteney, Präsident ZGP und Leiter Center for Human Resources Management & Leadership an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich.

Die Punkte 1 und 2 sollten für Unternehmen, die eine verantwortungsbewusste Personalpolitik pflegen, bereits umgesetzt sein und somit zu keinem Mehraufwand führen.

3. Alle 5 Jahre überprüft eine anerkannte Stelle (bspw. Revisionsstelle im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses) mittels einer repräsentativen Stichprobe, ob die Saläre entsprechend den im Lohnsystem des Unternehmens definierten Kriterien (Stellenbewertungen und Einstufungskriterien) festgesetzt werden. Ergibt die Stichprobenkontrolle, dass die Lohnfestlegung anhand dieser Kriterien erfolgt ist, kann vermutet werden, dass keine Lohndiskriminierung besteht (da ja die Lohnfestsetzungskriterien ebenfalls diskriminierungsfrei ausgestaltet worden sind – resp. als solches deklariert worden sind).

Der Kaufmännische Verband fordert deshalb, dass den Unternehmen eine Auswahlmöglichkeit von verschiedenen Analysemethoden und -instrumenten zur Verfügung steht. Darunter müssen auch Instrumente sein, welche von Unternehmen effizient angewendet werden können, die weniger als 50 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen. Der Fokus auf eine Lohnsystemanalyse ist diesbezüglich ein sinnvoller Ansatz.

2.3 Kontrolle der Lohnanalyse (Art. 13c, Art. 13d, Art. 13e, Art. 13f)

Die externe Kontrolle der Lohnanalyse ist sinnvoll. Den Vorschlag, die Lohnanalyse (resp. Lohnsystemanalyse) durch eine Revisionsfirma (bspw. im Rahmen der jährlichen Rechnungsprüfungstätigkeit) oder eine Selbstregulierungsorganisation kontrollieren zu lassen, erachten wir als sinnvoll. Auch den möglichen Einbezug von Organisationen wie Arbeitnehmervertreter als externe Kontrollstellen begrüßen wir.

2.4 Kontrolle der Lohnanalyse: Variante (Art. 13e^{bis})

Der Eintrag in eine öffentliche Liste ist wenig zielführend. Um effektiv gegen die Problematik der nicht erklärbaren Lohnungleichheit vorzugehen, erachten wir die unter Punkt 2.2 gemachten Vorschläge als zielführender im Vergleich zu einer öffentlichen Liste von Arbeitgebern, welche die Lohnanalyse nicht korrekt oder fristgerecht durchgeführt haben. Gilt die Pflicht zur Lohn(system)analyse für möglichst viele Unternehmen, profitieren auch möglichst zahlreiche Angestellte davon. Ist zudem das Analysetool effizient ausgestaltet, ist die notwendige Transparenz bereits bei der Durchführung gegeben.

2.5 Einbezug der Belegschaft (Art. 13g)

Die Information über die Resultate der Lohnanalyse fördern die Transparenz und die Möglichkeit für Angestellte, sich gegen Lohnungleichheit zu wehren. Die Hürden für Klagen gegen die Lohnungleichheit sind in der Schweiz relativ hoch. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheuen sich aus verschiedenen Gründen (Angst vor Arbeitsplatzverlust, Exponierung) vor einem solchen Schritt. Die Information über die Resultate hilft den Mitarbeitenden, eher an ihre Vorgesetzten zu gelangen und ihren Lohn gegebenenfalls korrigieren zu lassen. Sollte auf das vorgeschlagene Modell der Lohnsystemanalyse eingegangen werden, müsste die Belegschaft zudem in die Ausgestaltung des Lohnsystems mit einbezogen werden (im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte).

2.6 Weitere Aspekte

Auch gesellschaftspolitische Ursachen der (Lohn-)Ungleichheit müssen beseitigt werden. Um die Lohnungleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen, sind auch die politischen Rahmenbedingungen entsprechend auszugestalten. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss gefördert werden, damit das Potenzial gut ausgebildeter Frauen ausgeschöpft werden kann. Eine

gemeinsame oder sich ergänzende Zeit für Eltern nach der Geburt des Kindes (ein Vaterschaftsurlaub scheint hier, wenn überhaupt, die politisch realistischste Variante zu sein) und der Übergang zur Individualbesteuerung sind Bereiche, bei denen es im Sinne der Gleichstellung ebenfalls anzusetzen gilt. Dadurch können auch die erklärbaren Lohnunterschiede verringert werden.

3 Zusammenfassung der Position des Kaufmännischen Verbandes

Der Kaufmännische Verband befürwortet grundsätzlich die Pflicht für Unternehmen, Lohnanalysen durchführen zu müssen. Dies führt zu mehr Transparenz über Lohnsysteme und ermöglicht die Sensibilisierung für weitere Gleichstellungsanliegen in den Unternehmen. Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung sind wir im Grundsatz einverstanden, sehen jedoch weiteren Abklärungsbedarf bei der Methode der Lohnanalyse. Hier schlagen wir vor, den Fokus verstärkt auf Lohnsystemanalysen zu legen, um eine systembedingte Lohnungleichbehandlung auszuschliessen. Allfällige Lohndiskriminierungen werden damit von allem Anfang an an der Wurzel gepackt, ohne den aufwändigen Weg über die Regressionsanalyse. Die Eintragung von Unternehmen, die keine Lohnanalysen durchführen, in eine öffentliche Liste erachten wir als wenig zielführend. Zudem muss das Kriterium der Unternehmensgrösse als Voraussetzung für das Durchführen einer Lohnanalyse herabgesetzt werden, damit möglichst viele Arbeitnehmende profitieren können, wobei die Regulierungsfolgekosten für KMU so tief wie möglich zu halten sind (siehe dazu unser Vorschlag unter Punkt 2.2.).

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen für Rückfragen jederzeit zur Verfügung. Zusammen mit Herrn Matthias Mölleney von der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement sind wir gerne auch bereit, unseren Vorschlag zur Lohnsystemanalyse näher zu erläutern.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz



lic. iur. Peter Kyburz
CEO



Manuel Keller
Leiter Beruf und Beratung

Kopie geht an:

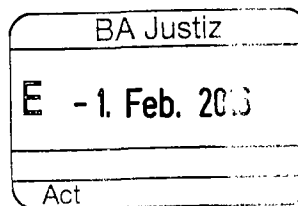
Matthias Mölleney, Präsident Zürcher Gesellschaft für Personal-Management ZGP
c/o peopleXpert gmbh
seestrasse 110a
8610 Uster



Hünenberg, 26. Januar 2016

Landolt & Mächler Consultants GmbH, 6331 Hünenberg

Bundesamt für Justiz
FB Rechtssetzungsprojekte und -methodik
Bundesrain 20
300 Bern



Vernehmlassung Gleichstellungsgesetz (GIG) / Termin: 3. März 2016

Sehr geehrte Damen und Herren

Landolt & Mächler Consultants GmbH (L&M) ist seit 1992 mit dem Produkt Salärvergleiche im Schweizer Markt tätig. Wir erstellen jährlich Lohnvergleiche zwischen rund 550 Unternehmen von insgesamt ca. 2500 Kunden. Unsere Branchen und Firmengruppen sind: Swissmem-Firmen sowie weitere Unternehmen aus der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, Elektrizitätswerke, Chemie-Pharma-Biotechnologie-Unternehmen, Bau-ingenieurunternehmen etc.

Ich bin Maschineningenieur mit 14 Jahren Erfahrung als Personalchef in der Industrie und absolvierte u.a. den Schweizer Kurs für Unternehmensführung (SKU). 1996 machte ich mich selbständig und bin seit 2000 Mitglied der Geschäftsleitung der L&M und ab 2012 ihr alleiniger Inhaber.

L&M kommuniziert intensiv mit den Kunden anlässlich der jährlichen Datenprüfung, der Einführungsseminare und den separaten Jahresmeetings. Wir kennen die Bedürfnisse und die Situation in den Unternehmen sehr gut. Deshalb setzten wir uns seit 2008 mit der Berechnung der Lohngleichheit intensiv auseinander.

Wir verfügen heute über ein statistisch einwandfreies Analysesystem auf der Grundlage von Abakaba® mit 26 arbeitswissenschaftlichen Merkmalen - vom EBG empfohlen¹ - und berechnen die Lohngleichheit mit einer Regressionsanalyse.

)¹ s.a. „Instrumente zur Analyse von Lohndiskriminierung“ des EBG u. VSA, Haupt 2006.

Die von uns auf freiwilliger Basis berechneten Lohndifferenzen liegen im Durchschnitt um -2%, also klar innerhalb der Toleranzgrenze von +/- 5%. Das Ergebnis weist nicht auf einen dringenden politischen Handlungsbedarf hin. Der SGB (NZZ 8. Jan. 2016) lehnt in dogmatischer Weise diese Ergebnisse ab und unterstellt uns eine Fälschung derselben als Folge unserer Nähe zu Swissmem.

Den Nachweis der Lohngleichheit, in der vorgeschlagenen, formal sehr engen und kostenintensiven obligatorischen Form, lehnen wir ab, vor allem auch im Interesse unserer Kunden. Eine Zulassung von andern wissenschaftlich fundierten Berechnungsverfahren ist eine unbedingte Voraussetzung zur Klärung der Situation. Die verleumderische Unterstellung des SGB bestärkt unsere Haltung, denn die obligatorischen Nachweise der Unternehmen würden – ohne Zulassung anderer Verfahren - unter diesen Umständen zur Sisypusarbeit.

Wir haben unsere Stellungnahme auf machbare, pragmatische und mehrheitsfähige Vorschläge konzentriert.



Zusammenfassung der notwendigen Anpassungen aus unserer Sicht

Wir sind ...

- für selbständige Lohnanalysen ab 100 Angestellten und mindestens 20% eines Geschlechts
- für eine Toleranzgrenze +/- 5% im Gesetz sowie im BöB
- für eine Zulassung anerkannter Systeme insbesondere auch im BöB
- für eine klare Definition der massgebenden Lohnbestandteile
- für die Streichung des Zwangs zur Delegation an externe Stellen
- für eine selbstverantwortliche Durchführung der Lohnanalysen inkl. Vollzugsmeldung

Ergänzungen zum Thema:

- Die Erhebungsdaten für das BfS und für Logib sind nicht gleich! Eine Richtigstellung.
- Warum die Ergebnisse des BfS zweifelhaft sind und ihre möglichen Ursachen.

Detailkommentare

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse

Anpassung:

„...mindestens 100 Festangestellte ohne Lehrlinge ..und mindestens 20 Männer oder Frauen beschäftigen, führen....“

Bereits die Mindestzahl von 50 Angestellten ist statistisch grenzwertig und erzeugt ungenaue Resultate. Nicht grundlos wählte Österreich eine Grenze von 150, die EU empfiehlt sogar mindestens 250 Angestellte. Für die kleinräumige Schweiz sind 100 Angestellte angemessen bei einem Anteil von mindestens 20% eines Geschlechts. Grösseren Firmen ab 100 Angestellten fällt es leichter, den Aufwand für den Lohnnachweis eigenständig und selbstverantwortlich zu erbringen.

Der Nachweis nach 4 Jahren ist sinnvoll, weil bei einer Fluktuation von 7% nach 4 Jahren immer noch 75% des bisherigen Personals anwesend ist.

Anpassung; Art. 13a; Abs. (neu):

„Die Lohngleichheit gilt als gewährleistet, wenn die mittlere Abweichung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gemäss Analyse innerhalb von +/- 5% liegt.“

plus

Anpassung BöB Art. 13b Abs.1 oder Abs. 4 (neu):

„Für den Nachweis der Lohngleichheit können die anerkannten Methoden gemäss GIG angewendet werden.“

Wenn das BöB auf die Methoden im GIG verweist, schafft dies Klarheit.

Leider besteht gemäss Begleitbericht (Seite 14 ab Zeile 8) die Absicht, entgegen der Zusage von Bundesrätin Sommaruga, für das BöB nur das System Logib zuzulassen. Diese Einschränkung ist ein Widerspruch zu den jüngsten Presseverlautbarungen des BJ. Zitat (22. Okt. 2014): „Wichtig ist aber nicht, welches Instrument man verwendet. Sondern, dass dahinter die Methodik der sogenannten Regressionsanalyse steht.“



Wenn im GIG verschiedene Instrumente zugelassen werden, im BöB aber exklusiv nur das System Logib erlaubt wird, müssen Firmen mit andern Verfahren, für das BöB zusätzlich noch Logib als zweites System anwenden. Das wäre ein Verstoß gegen Treu und Glauben sowie eine administrative und finanzielle Zumutung.

Die vom EBG geäußerte Begründung (29.4.2015), mit der Beschränkung auf Logib werde im BöB eine Gleichbehandlung gewährleistet, ist eine reine Schutzbehauptung. Wenn Unternehmen das System wählen können, ist eine Ungleichbehandlung im BöB gar nicht möglich. Es gilt für jeden Anbieter das, was das von ihm gewählte System als Ergebnis liefert.

Die Toleranzgrenze (+/- 5%) ist zur Rechtssicherheit unbedingt auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. Aktuell ist die Toleranzgrenze lediglich in einer Leitlinie der Verwaltung definiert. Eine Anpassung der Toleranzgrenze ist nicht angebracht, dazu haben Studien keine fundierten Grundlagen geliefert. Sollten die unerklärlichen Differenzen wirklich noch bei rund -9% liegen, ist immer noch ein grosser Schritt bis zur unteren Grenze von -5%.

.....

NEU

Anpassung; Art. 13a; Abs. (neu): Der massgebende Lohn

„Für die Bestimmung der Lohngleichheit gehören zum Lohn, der aktuelle Grundlohn inkl. Leistungszulagen, Gratifikationen, Erfolgsbeteiligungen sowie Boni, nicht dazu gehören jegliche Inkonvenienzentschädigungen für Schicht etc. sowie Familien-, Orts- und Kinderzulagen.“

Die Grundlage „Lohn“ muss für die Berechnungen verbindlich geklärt werden.

Im Bericht auf wird auf 3 Entscheide des Bundesgerichts hingewiesen, in diesen ist aber kein sachlicher Zusammenhang mit der Fragestellung zum GIG zu finden. Dies weist deutlich darauf hin, dass eine gesetzliche Klärung dringend nötig ist.

Inkonvenienz-, Orts-, Kinder- und Familienzulagen werden nicht geschlechtsabhängig entrichtet und ihr Einbezug würde diskriminierende Lohnunterschiede erhöhen oder auch vermindern.

Das Büro BASS (s.a. Bericht zu BöB) und auch wir verwenden deshalb zur Berechnung der Lohngleichheit den Bruttolohn inkl. Erfolgsbeteiligungen etc. ohne jegliche weitere Zulagen.

.....

Art. 13c, 13d, 13 e und 13e^{bis} Kontrolle und Kontrollstellen, Kontrollbericht

Art. 13 c ist zu ersetzen, Art. 13d, 13e sowie 13e^{bis} ersatzlos zu streichen.

Die vorgeschlagene Regelung erzeugt einen administrativen Moloch und das selbstverantwortliche Handeln wird verboten. Die Streichungen schränken die Delegation an eine Revisionsstelle oder SRO nicht ein, erlauben aber den Firmen die Lohnanalyse inkl. Bericht selbstverantwortlich durchzuführen, wie bisher auch.

Der Zwang zur externen Delegation bringt den Unternehmen erhebliche Kostenfolgen. Im Bericht RFA wurden die Kosten nur am Beispiel einiger weniger Firmen abgeschätzt. Der Aufwand wird darin erheblich beschönigt und berücksichtigt nicht, dass bei diesen Analysen absolute Spezialisten am Werk waren.

Art. 13c (neu)

Abs. 1 Die Unternehmen melden dem EBG bis spätestens 3 Jahre nach Inkraftsetzung den Vollzug ihrer Lohnanalyse.

Die Vollzugsmeldung an das EBG wäre ein angemessener und unterstützender Eingriff des Staates.

.....



Die Erhebungsdaten für das BfS und für Logib sind nicht gleich! Eine Richtigstellung.

Im Bericht Seite 13, Kap. 2.1.1, Abs. 4. wird behauptet die beiden Datensätze für das BfS und für Logib seien identisch, deshalb sei der Aufwand zur Erstellung der Lohnanalyse mit Logib marginal. Diese Fehlinformation von Seiten Ihrer Chefbeamten wiederholte Bundesrätin Sommaruga am 22. Oktober 2015 in der Sendung 10vor10/SRF im Interview mit Urs Widmer.

Fakt ist aber, das **BfS** hat grundlos und unkoordiniert per LSA 2012 die Datenerhebung verändert und die Angaben zur Person (JG, Geschlecht, Zivilstand, Nationalität & Aufenthaltsstatus) durch den illegalen Einsatz der AHV-Nummer ersetzt (s. AHVG Art.50d ff.). Alternativ werden neu die Angaben zur Person bei der AHV abgefragt inkl. Name und Vorname. Die Angaben zu Tätigkeit und Anforderungsniveau wurden ebenfalls gestrichen. Insgesamt also 6 Angaben! Die Umstellung der LSA-Erhebung erzeugte in den Firmen 2012 einen erheblichen Programmieraufwand.

Für **Logib** müssen diese 6 Angaben jedoch wiederum mit viel Aufwand weiter gepflegt und separat aufbereitet werden, auch die korrekte aktuelle Tätigkeit und das entsprechende Anforderungsniveau. *Von einem identischen Datensatz kann also nicht gesprochen werden. Der separate Aufwand der Datenaufbereitung für Logib erklärt teilweise die Zurückhaltung beim Lohngleichheitsdialog (LGD).*

Warum die Ergebnisse des BfS zweifelhaft sind und ihre möglichen Ursachen.

- Das statistische Verfahren des BfS kann eine direkte Diskriminierung nicht nachweisen, das ist eine statistisch bedingte Tatsache. Der nichterklärbare Teil ist eine systembedingte Schätzung und weist nur auf eine eventuell mögliche Diskriminierung unbekannter Grössenordnung hin.
- Die LSA kann - in Folge der oben erwähnten Vereinfachungen ohne Tätigkeit und Niveau - seit 2012 nicht mehr zur Abschätzung einer allfälligen Diskriminierung genutzt werden.
- Das BfS erlaubt Firmen bereits ab 20 Angestellten nur einen Teil der Saläre zu melden. Die Daten des BfS sind also eventuell nicht vollständig.
- Die Differenz der Männer und Frauensaläre wird offenbar top-down berechnet. Wenn mit „Salarium“ (BfS) ein Lohn abgefragt wird, sind die Salärdifferenzen zwischen Männern und Frauen in allen Regionen auf die Kommastelle gleich gross. Das ist schlicht nicht möglich.
- Die Ausbildung ist unabhängig von der Tätigkeit zu stark gewichtet. „Salarium“ berechnet - z.B. bei der gleichen, einfachen Tätigkeit einmal ohne Lehre und einmal mit HF-Abschluss - Monatslöhne mit einer Differenz von mehreren hundert Franken pro Monat. Das ist ein Resultat unbelastet von jeglicher Praxis und wirtschaftlicher Realität.
- Das BfS diskriminiert die HTL-Absolventen. Entgegen der Bologna-Reform werden im Fragebogen die HTL-Abschlüsse den HF-Stufen statt den FH's zugewiesen.
- Das BfS verwendet (Mitteilung 21.8.2015) für die Berechnung der Lohndiskriminierung den Bruttolohn inkl. diverser Zulagen, die - wie schon erwähnt - falsch beeinflusste Ergebnisse liefern.
- Das BfS hatte auch über 30 Jahre Zeit, die LSA so anzupassen, dass damit die Lohngleichheit statistisch fundierter berechnet werden könnte.
- Die kürzlich eingeführten Angleichungen an EuroStat verschlechtern die Situation zusätzlich.

Der Beitrag des BfS zu einer sachlich fundierten Diskussion über die Lohngleichheit in der Schweiz liegt leider insgesamt im negativen Bereich. Der Einfluss des BfS (z.B. Informationspolitik) blieb in den Schlussfolgerungen zum LGD unbeachtet.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir bestens.

Freundliche Grüsse

Landolt & Mächler Consultants GmbH

Thomas Landolt

Herrn Jonas Amstutz
Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik
Bundesrain 20
CH-3003 Bern

Burgdorf/Zürich, 29. Februar 2016

Revision GLG: Stellungnahme von männer.ch

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrter Herr Amstutz
Sehr geehrte Damen und Herren

männer.ch, der Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen, dankt für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur Revision des Gleichstellungsgesetzes (GLG) abgeben zu können.

männer.ch engagiert sich als Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen für eine Gleichstellungspolitik, welche konsequent die egalitäre Wahrnehmung von Betreuungs- und Erwerbsverantwortung zwischen den Elternteilen gemäss Art. 8 Abs. 3 BV ermöglicht und fördert. Aus dieser Perspektive haben wir uns beim Studium der Gesetzesrevision zwei Fragen gestellt

1. Strategische Dimension: Sind die gewählten Massnahmen sinnvoll? Antwort: Jein.
2. Operative Dimension: Sind die gewählten Massnahmen sinnvoll umgesetzt? Antwort: Ja

1. Strategische Dimension

Die Bildungs- und Erwerbsverläufe junger Männer und Frauen verlaufen heute in der Schweiz bis zur Familiengründung weitgehend parallel. Zum Zeitpunkt der Familiengründung schlägt jedoch auch heute noch die Traditionsfalle zu: Männer erhöhen im Schnitt ihr Erwerbspensum, Frauen unterbrechen und reduzieren ihr Erwerbspensum. Die damit verbundene Lohnschere schliesst sich bis zur Pensionierung nie mehr.

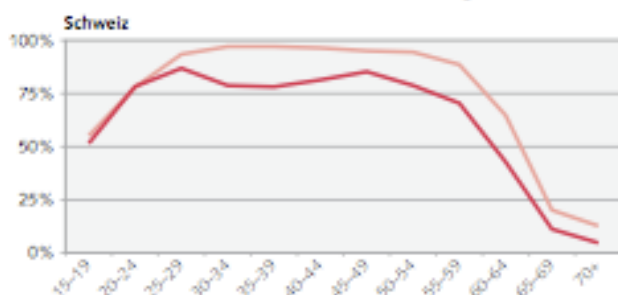
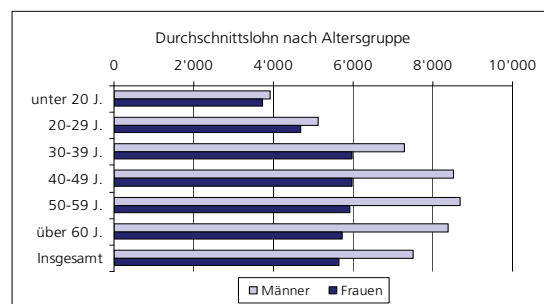


Abbildung 1: Erwerbsarbeit im Lebensverlauf.
Die Traditionsfalle schlägt bei der Familiengründung zu. (Männer = rosa, Frauen = rot)



Anmerkung: „Durchschnittslohn“ = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Abbildung 2: Durchschnittlicher Bruttolohn standardisiert nach Alterskategorien

Im Schnitt arbeiten zwar Mütter wie Väter in der Schweiz etwa gleich viele Stunden (Eltern kleiner Kinder gut 70 Stunden pro Woche). Wegen der im Schnitt tiefen Erwerbspensen von Frauen leisten diese nirgends in Europa so viele Stunden weniger bezahlte Arbeit als Männer wie in der Schweiz¹.

Gleichstellungspolitische Massnahmen müssen in dieser Situation geeignet sein, die Ungleichverteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern zu verringern. Diesem Erfordernis leistet das Bekämpfen struktureller Lohnbenachteiligungen von Frauen zweifellos Genüge.

Es ist aber aus unserer Sicht unbedingt dem Umstand Rechnung zu tragen, dass der strategische Fokus auf Lohngleichheit allein kaum zum Ziel führen wird, hängt die Lohnungleichheit doch mit wesentlich tiefer verwurzelten Gleichstellungshemmnissen zusammen, insbesondere mit kulturellen Faktoren (z.B. Rollenbilder, Familienmodelle, soziale Normen, Stellenwert der Erwerbsarbeit, Arbeitsorganisation, Betriebskultur etc.), strukturellen Faktoren (z.B. geschlechtstypische Berufswahl / horizontale Geschlechtersegregation; unterschiedliche ideelle und monetäre Valorisierung von «Frauenberufen» und «Männerberufen») und politischen Rahmenbedingungen (z.B. fehlende Väter-/Elternzeit). Den hier zu verortenden tiefer liegenden Hindernissen muss Rechnung getragen werden, wenn der Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen Realität werden soll. Das heisst: Lohngleichheit lässt sich letztlich nicht realisieren ohne das nach wie vor gängige (wenn auch modernisierte) Ernährermodell zu hinterfragen und zu überwinden. Damit dies gelingt, können wir nicht von technischen Massnahmen wie der Lohnanalyse eine Wirkung erwarten, die über das Technische hinausreicht und auch tiefer liegende Werthaltungen anzusprechen und zu verändern vermag.

Die skizzierten Massnahmen zur Herstellung von Lohngleichheit sind aus unserer Sicht deshalb zwar notwendig, aber nicht ausreichend. Die tatsächliche Gleichstellung bleibt einseitig gefördert, weil sie sich weiter auf die Förderung einer höheren Erwerbsbeteiligung der Mütter verengt (Hebelkraft 1 gemäss Abbildung 3). Wie Abbildung 3² sichtbar macht, kann der Verfassungsauftrag gemäss Art. 8 Abs. 3 BV aber letztlich nur erfolgreich sein, wenn alle vier potenziellen Hebelkräfte zur Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit genutzt werden. Diese Chance verpasst der bundesrätliche Ansatz (einmal mehr).

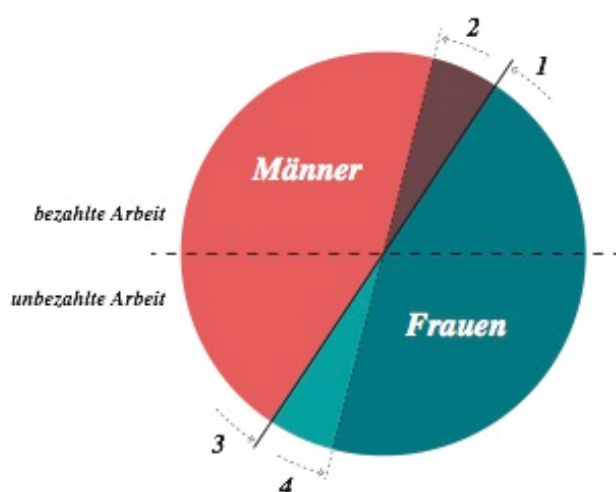


Abbildung 3: Nutzung aller vier Hebelkräfte zur fairen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern:

- Frauenförderung in der Erwerbsarbeit (1),
- Männerermutigung für mehr Teilzeitarbeit (2),
- Männerförderung in der Familienarbeit (3),
- Frauenermutigung zur Verantwortungsübernahme in der Familienarbeit (4).

¹ Siehe http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf, Figure 3.7, S. 45

² Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2012). Make it work. Arbeitsdokumentation zur Förderung von Männerprojekten für mehr Gleichstellung im Erwerbsleben (Seite 16). Bern

männer.ch begrüsst zwar grundsätzlich Massnahmen zur Beseitigung der Lohnungleichheit, fordert aber gleichzeitig eine kluge strategische Einbettung in eine erweiterte Gleichstellungspolitik. Diese muss alle vier Hebelkräfte zur Förderung einer fairen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit nutzen. Ein mit der laufenden Revision einfach zu verbindender Fortschritt wäre, die Zweckbindung der Finanzhilfen nach GLG zu öffnen und statt einer Durchführung im Erwerbsleben eine Wirkung im Erwerbsleben zu verlangen. Damit würden Projekte möglich, die alle vier Hebelkräfte abdecken.

Der heutige Art. 14 Abs. 1 GLG heisst: «Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Er kann selbst Programme durchführen.»

Das Problem an dieser Formulierung ist seine fehlende Eindeutigkeit, denn die Formulierung kann zweifach verstanden werden:

- Lesart 1 meint, dass förderbare Projekte im Erwerbsleben durchgeführt werden müssen (d.h. lokales Verständnis der Formulierung «im Erwerbsleben»).
- Lesart 2 meint, dass Projekte im Erwerbsleben Wirkung zeigen müssen, ohne dass damit eine Einschränkung verbunden wäre, wo die Projekte ansetzen müssen (d.h. finales Verständnis der Formulierung «im Erwerbsleben»).

Lesart 1 entspricht der heutigen Interpretation des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann resp. des Bundesrats³. Aus Sicht von männer.ch entspricht diese Interpretation aber *nicht* dem verfassungsmässigen Auftrag und auch nicht dem Willen des Gesetzgebers:

Das GLG formuliert einen alle Lebensbereiche umfassenden Auftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (vgl. Art. 1 GLG). Demgegenüber beschränkt er nur den Förderbereich der Finanzhilfen auf «die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben» (vgl. Art. 14 GLG). Diese Differenzierung mag widersprüchlich anmuten. Der politische Wille dahinter entspringt jedoch nicht einer grundsätzlichen Ablehnung von staatlich unterstützten Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung ausserhalb der Erwerbsarbeit, sondern einer Prioritätensetzung. So argumentierte der zuständige Bundesrat Arnold Koller in der Beratung des GLG, die Finanzhilfen vor allem dort einzusetzen, «wo heute der Diskriminierungstatbestand am gewichtigsten ist, und das ist eindeutig im Erwerbsleben der Fall». (Amtliches Bulletin NR 1994 503, zit. nach Kommentar zum GLG, S. 440). Hierbei wird bereits in der Botschaft des Bundesrates zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. Februar 1993 (BBl 1993 I 1314) deutlich gemacht, dass eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen Beteiligung der Frau an der Erwerbsarbeit und der Beteiligung des Mannes an der Nicht-Erwerbsarbeit besteht. So nennt der Bundesrat die Ungleichverteilung der Nicht-Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern explizit als Grund für die Lohndiskriminierungen und schlägt die Brücke zur Situation der Männer: «Ein anderer wichtiger Faktor der Diskriminierung ist die Verteilung der Hausarbeit und der Kindererziehung zwischen den Geschlechtern. Die Rollenverteilung innerhalb des Haushaltes ist nach wie vor so, dass Hausarbeit und Erziehung die Domäne der Frau bilden und die Karriere des Mannes den Vorrang behält. Männer, die die Rollenverteilung ändern möchten, sehen sich mit den gleichen Schwierigkeiten wie Frauen konfrontiert.» (S. 1261) Auf dieser Basis formuliert der Bundesrat die «Notwendigkeit einer umfassenden Chancengleichheitspolitik» (S. 1266ff.).

Bereits in der damaligen Parlamentsdebatte wurde deshalb diskutiert, ob der Fokus auf das Erwerbsleben angesichts der wechselseitigen Abhängigkeit von Erwerbs- und Nichterwerbs-Arbeit nötig sei. So verlangte Leni Robert beispielsweise, dass auch Programme, welche die «Umverteilung

³ s.a. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20144228>

von bezahlter und unbezahlter Arbeit fördern können», in den Katalog gemäss Art. 14 Abs. 2 aufgenommen werden sollen. Bernard Comby konnte als Sprecher der zuständigen Rechtskommission die Notwendigkeit dieses Antrags entkräften, indem er zusicherte, dass dem Anliegen aufgrund der Kann-Formulierung im Gesetz entsprochen werden könne.

Der politische Wille hinter dem GLG resp. den Finanzhilfen nach GLG kann aus unserer Sicht folgendermassen zusammen gefasst werden: Der Gesetzgeber anerkennt die Notwendigkeit von staatlichen Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. Im Sinn einer Prioritätensetzung sollen die beschränkten Förderressourcen der Finanzhilfen auf die Förderung von Programmen konzentriert werden, welche mehr Gleichstellung im Erwerbsleben anstreben. Dabei wird aber eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen der stärkeren Erwerbsbeteiligung der Frauen und der stärkeren Nicht-Erwerbsbeteiligung der Männer explizit anerkannt und eine bedarfsgerechte Prioritätensetzung auch ausserhalb des Erwerbslebens keineswegs ausgeschlossen. Selbst ohne diese Prioritätensetzung verlangt das Gesetz eine *Wirkung* im Erwerbsleben, nicht aber eine *Durchführung* im betrieblichen Setting. Weil Projekte nicht im Erwerbsleben ansetzen müssen, um im Erwerbsleben Wirkung zu erzielen, nutzt das EBG die bereits heute bestehenden Freiräume nicht.

Die laufende Revision des GLG bietet hier die Chance, mit einem minimalen Eingriff Klarheit zu schaffen und das Wirkungspotenzial der Revision massiv zu vergrössern, indem

- a) **entweder in Art. 14 Abs. 1 die zwei Worte «im Erwerbsleben» gestrichen werden, wodurch der Förderradius der Finanzhilfen mit dem Geltungsbereich des ganzen Gesetzes in Einklang gebracht wird**
- b) **oder in Art. 14 Abs. 1 statt «im Erwerbsleben» zumindest die präzise Formulierung «mit Wirkung im Erwerbsleben» verwendet würde.**

Zum Instrument der Lohnanalyse

männer.ch kann das vorgeschlagene Instrumentarium der Lohnanalyse als Teil eines umfassenderen Massnahmenpakets begrüssen. Die oben formulierte Einschränkung gilt: Bleibt diese Massnahme isoliert, wird sie nicht die erwünschte Wirkung zeigen.

Entscheidend scheint uns in der Umsetzung, dass die Unternehmen die Lohnanalyse nicht als Kontroll-, sondern als Controlling-Instrument verstehen, das Hinweise zur Verbesserung der eigenen Arbeit liefert. In diesem Sinn ist bei der (Weiter-)Entwicklung der entsprechenden Instrumente darauf zu achten, dass sie anschlussfähig sind an die bereits existierenden betrieblichen Instrumente und Bemühungen.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für Fragen jederzeit gern zur Verfügung.

Markus Gygli
Präsident

Markus Theunert
Generalsekretär



medical women switzerland
ärztinnen schweiz
femmes médecins suisse
donne medico svizzera

Sekretariat mws

Stampfenbachstrasse 52
8006 Zürich

Tel. 044 714 72 30

Fax 044 714 72 31

sekretariat@medicalwomen.ch

www.medicalwomen.ch

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

Zürich, 3. März 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga

Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere Organisation, die mws medical women switzerland – ärztinnen schweiz, vertritt als einziger Verband die Interessen von Medizinstudentinnen, Ärztinnen in Weiterbildung und Ärztinnen aller Fachrichtungen, Positionen und Regionen. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung, für bessere Rahmenbedingungen in der Erwerbstätigkeit sowie eine Verbesserung der Berufs- und Karrierewege ein und sind daher von der Vorlage direkt betroffen, weshalb wir uns erlauben, im genannten Vernehmlassungsverfahren Stellung zu nehmen.

Die Vernehmlassungsfrist läuft am 3. März 2016 ab und ist mit der vorliegenden Eingabe gewahrt.

I. Grundsätzliches

Zu Recht geht die Revision das Problem der persistierenden (wenn auch quantitativ tendenziell abnehmenden) geschlechterbedingten Lohndifferenz an. Zu Recht wird festgehalten, dass einer der schwierigen Punkte in diesem Feld die mangelnde Transparenz der Lohnhöhe ist. Häufig erfahren lohndiskriminierte Ärztinnen insbesondere in Spitälern (in jeglichen Karriereebenen) durch blossen Zufall von der gegen das Lohngleichheitsgebot verstossenden Ungleichheit. Die mangelnde Transparenz ist mitverantwortlich für die relativ geringe Anzahl von Lohngleichheitsklagen in der Schweiz, aber auch für die ungenügenden Vorkehren der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die sich zum Teil der verfassungswidrigen Ungleichbehandlung zu wenig oder gar nicht bewusst sind. In diesen letzten Fällen vermögen periodisch und systematisch durchgeführte Lohnanalysen zu ei-

ner Verbesserung beizutragen und das Bewusstsein über die problematische Lohnsituation im Betrieb zu schärfen.

Die mws medical women switzerland stellt mit Befriedigung fest, dass der Bund sorgfältige Abklärungen zu den Auswirkungen und zur Wirksamkeit (Rechtsfolgeabschätzung, RFA) von Lohnanalysen vorgenommen hat und dass sich die vorgeschlagene Revision sich in Beachtung des Bundesratsbeschlusses vom 22. Oktober 2014 nach den Erkenntnissen der durch anerkannte Fachleute vorgenommenen Untersuchung richtet.

Allerdings befriedigen die Transparenzbestimmungen nicht vollends. Über die Ergebnisse der Kontrollen sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu informieren (Art. 13g). Eine solche Information dürfte häufig nicht genügen um festzustellen, ob jemand konkret eine nicht annehmbare Lohnungleichheit erfährt. Wir empfehlen deshalb, dass auch ein *unbedingtes Auskunftsrecht* über die Lohnverhältnisse von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statuiert wird, ein *Auskunftsrecht*, das ohne besondere Begründung eingefordert werden kann. Dieses Auskunftsrecht ist sinnvollerweise auch institutionell einzubinden, indem es z.B. durch Personalvertretungen oder andere Vertrauenspersonen im Betrieb geltend gemacht werden kann, damit sich die auskunftersuchende Person nicht unnötig exponieren muss.

Wir bedauern sodann, dass es mit dem vorgelegten Entwurf nicht möglich sein wird, die **öffentliche Hand** zu Lohnanalysen anzuhalten – mit Ausnahme von öffentlichen Institutionen in Privatrechtsform (z.B. Aktiengesellschaften). Auch in der öffentlichen Verwaltung vieler Kantone und Gemeinden fehlt es heute am ausreichenden Bewusstsein und an Kenntnis über den Zustand mit Bezug auf die Lohnungleichheit. Wir sehen freilich gewisse Schwierigkeiten föderalistischer Natur, sind aber der Meinung, dass die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zumindest durch prozessuale Pflichten angehalten werden sollten, die fehlende Lohnanalyse wenigstens im Fall einer Lohnungleichheitsklage durchzuführen (Vermutung der Lohnungleichheit bei fehlender Lohnanalyse, verschärfte Entschädigungspflichten gegenüber klagenden Personen, wenn sich diese nicht auf Lohnanalysen stützen können u.a.m.).

II. Im Einzelnen

Art. 13a und Art. 13b:

Art. 13a: Die vorliegende Revision greift bei einem Personalbestand von 50 Mitarbeitenden ein. Dieser von gewissen Kreisen wegen der Kosten und der arbeitsintensiven Folgen von Analysen als eher tief empfundene Grenzwert ist mehr als gerechtfertigt, weil die Schweizer Wirtschaft von KMUs lebt und gesamthaft gesehen sehr viele Personen in solchen kleinen Betrieben arbeiten. Eine höhere Ansetzung des Grenzwertes scheint uns deshalb nicht gerechtfertigt. Gerade im Gesundheitswesen gibt es viele kleinere Betriebe, weshalb aus Sicht der mws medical women switzerland eine tiefere Grenze diskutiert werden sollte, auch wenn dies zu statistisch schwierigeren Verhältnissen führt.

mws medical women switzerland würde es begrüßen, wenn in Art. 13a präzisiert würde, dass eine **geschlechtersensitive** Lohnanalyse durchzuführen ist. Die Analyse soll zeigen, ob Berufe mit überwiegend Frauen (wie etwa Büropersonal) oder mit überwiegend Männer (wie z.B. technisches Personal) lohnmassig unterschiedlich behandelt werden. Mit einer entsprechenden Präzisierung wird der Zweck der Analyse klar gestellt. Zwar erfasst die heute verbreitete Analyse Logib die Geschlechtersensitivität, diese Methode ist aber nicht verpflichtend, und die zulässigen Analysemethoden sollen – was verständlich ist – erweitert werden (Art. 13b). Dass der Bundesrat das genannte Kriterium (auf dem Verordnungsweg) definieren kann (siehe Art. 13b Abs. 2), soll nicht hindern, dass es bereits ins Gesetz aufgenommen wird. Wir sind überzeugt, dass dies den Widerstand gegen die Vorlage vermindern könnte. Da es sich auch inhaltlich um ein wichtiges Kriterium handelt, besteht aus gesetzeslogischen Überlegungen durchaus Grund, es bereits ins Gesetz aufzunehmen.

Endlich fragt sich die mws medical women switzerland, ob in Art. 13a nicht festgelegt werden sollte, dass die Pflicht zur Durchführung entfällt, wenn nicht Angestellte beiderlei Geschlechts vorhanden sind, d.h. bei einem reinen Frauen- bzw. Männerbetrieb. Gemäss Bericht ging die RFA davon aus, dass mindestens zehn Frauen und zehn Männer beschäftigt werden (Bericht S. 8 mitte). Allerdings halten wir dafür, dass ein derart hoher Frauen- bzw. Männeranteil nicht als Grenzwert für bzw. gegen die Analyse aufgenommen werden kann, nicht zuletzt wegen der üblichen Fluktuationen.

Art. 13c:

Die Formulierung ist unverständlich, da jedermann dem Obligationenrecht untersteht. Wir verstehen es so, dass alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die privatrechtliche Arbeitsverhältnisse eingegangen sind, Kontrollen durchführen müssen. Das ist aber präzise auszudrücken. Der Text muss auf jeden Fall neu gefasst werden.

Art. 13d und Art. 13f:

Der Ausdehnung auf Selbstregulierungsorganisationen und Gewerkschaften bzw. Organisationen von Arbeitnehmenden kann zugestimmt werden, solange, wie in Art. 13d Abs. 2 festgehalten, eine ausreichende Qualität der Kontrolle gewährleistet ist.

Art. 13e:

Die Meldung an die Unternehmensführung erscheint selbstverständlich, darauf kann auf keinen Fall verzichtet werden.

Art. 13e^{bis}:

Die mws medical women switzerland ist der Ansicht, dass eine Meldung an die zuständige Behörde für den Fall, dass die Lohnanalyse oder deren Kontrolle unterlassen wird, unbedingt erfolgen muss. Für die Eintragung in eine Liste, die Auswirkungen auf die Rechtsstellung des Unternehmens hat, sind selbstverständlich die rechtsstaatlichen Voraussetzungen einzuhalten (Anhörung, Beschwerderecht). Sofern es sich nur um eine „Prangerliste“ handelt, d.h. um ein Instrument, das das rechtswidrige Verhalten der Unternehmung dokumentiert, muss jedenfalls die Löschung möglich sein, sobald ausreichende Kontrollen durchgeführt werden. Dies kann in einem Ausführungserlass (Verordnung) geregelt werden.

Art. 13g:

Nach dieser Bestimmung sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des eigenen Betriebs informiert werden, allerdings, so der vorliegende Entwurfstext, nur über das Ergebnis der Kontrolle. Diese stellt aber nur fest, ob die Lohnanalyse ordnungsgemäss durchgeführt wurde. Das ist ohne Zweifel ungenügend. Es muss auch die Lohnanalyse selber zur Kenntnis gebracht werden. **Der Text ist deshalb entsprechend zu erweitern.**

Ausserdem scheint eine Frist von einem Jahr nach Erhalt des Kontrollberichts unannehmbar lang. Es bestehen keine besonderen formellen Hürden, um die eigene Belegschaft zu informieren, dies kann jederzeit geschehen. Wir empfehlen deshalb eine Frist von höchstens einem Monat vorzuschreiben.

Der Text ist deshalb wie folgt zu fassen:

Art. 13g *Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar nach Erhalt des Kontrollberichts, spätestens innerhalb eines Monats, über das Ergebnis der Kontrolle und über den Inhalt der Lohnanalyse.

Art. 17a:

Keine Bemerkungen.

Art. 663cbis

Wir begrüssen die Publikationspflicht bei börsenkotierten Gesellschaften. Allerdings haben wir hierzu analoge Bemerkungen wie zu Art. 13g: Es kann nicht sein, dass nur über die Kontrolle informiert wird. Vielmehr ist **auch über die Lohnanalyse** zu informieren, wenn diese auch nicht im Einzelnen veröffentlicht werden muss. Die wichtigsten Ergebnisse sind aber der Öffentlichkeit transparent zu machen.

III. Schlussbemerkungen

Die mws medical women switzerland ist erfreut über die vorgeschlagene Änderung des GIG, mit der die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Lohnanalysen angehalten werden und mit der deren Kontrolle gewährleistet wird. Wir teilen die Auffassung des Bundesrates klar, dass die **Freiwilligkeit nicht ausreicht**, zumal das EBG seit längerem eine einfache Lohnanalyse zur Verfügung stellt (Logib), die zwar zu gewissen, aber quantitativ noch sehr ungenügenden Veränderungen bei der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann geführt haben.

Wir sehen jedoch Mängel in der Vorlage, vor allem bei der Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 13g), der Öffentlichkeit und der Generalversammlung bei börsenkotierten Unternehmen (Art. 663cbis). Entsprechend möchten wir anregen, dass auch für einzelne Lohnverhältnisse mehr Transparenz geschaffen wird.

Schliesslich sollten auch für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (vor allem der Kantone und Gemeinden) Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und auch zu veröffentlichen, und der Bund sollte für seine Verwaltung und seine Unternehmungen ebenfalls entsprechende Vorschriften aufstellen.

Wir hoffen, dass wir mit diesen Ausführungen zur Verbesserung einer Regelung zugunsten mehr Lohnungleichheit beitragen können und danken Ihnen für die Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüssen



RA lic. iur. Judith Naef

Geschäftsführerin und Verbandsjuristin



NGO-Koordination post Beijing Schweiz • Coordination post Beijing des ONG Suisses
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere • Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras
NGO-Coordination post Beijing Switzerland

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

Kriens, 25. Februar 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz positioniert sich als Interessenvertretung und Kompetenzzentrum für Frauenmensenrechte. Sie besteht aus rund 30 Organisationen des ganzen politischen und gesellschaftlichen Spektrums der Schweiz, die sich gemeinsam für die Frauenrechte in der Schweiz einsetzen. Nachdem eines unserer Ziele ist, Stellungnahmen zu relevanten Themen der Frauenmensenrechte zu erarbeiten, nehmen wir die Gelegenheit wahr, uns zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zu äussern.

1. Grundsätzliches

Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes

Art. 1 GIG bezeichnet ganz allgemein die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann als Zweck des Gleichstellungsgesetzes. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann soll – ebenfalls ganz allgemein formuliert – die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen fördern und sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung einsetzen (Art. 16 Abs. 1 GIG). Es ist deshalb unverständlich, dass Finanzhilfen gemäss Art. 14 und 15 GIG auf die Gleichstellung im Erwerbsleben beschränkt sind. Entsprechend fordern wir, dass die folgenden Artikel zu öffnen oder allenfalls weitere Bestimmungen einzufügen sind.

NGO-Koordination post Beijing Schweiz

www.postbeijing.ch

Konto 41493.02, Raiffeisen Bern, IBAN: CH66 8148 8000 0041 4930 2

Mitgliedorganisationen: alliance F, Bund schweizerischer jüdischer Frauenorganisationen BSJF, CEVI Schweiz, Coordination romande Suivi de Pékin, Demokratische Juristinnen Schweiz DJS, Die feministische Friedensorganisation cfd, Evangelische Frauen Schweiz EFS, Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration FIZ, Frauen für den Frieden, Frauenrat für Aussenpolitik FrAu, Friedensfrauen Weltweit, IAMANEH Schweiz, Juristinnen Schweiz, Pfadibewegung Schweiz PBS, Schweiz. Bäuerinnen und Landfrauenverband SBLV, Schweizer FrauenSynode, Schweiz. Kath. Frauenbund SKF, Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM, Schweiz. Verband alleinerziehender Mütter + Väter SVAMV, Schweiz. Verband für Frauenrechte adf-svf, SP Frauen Schweiz, SWONET, TERRE DES FEMMES, Verband Christkatholischer Frauen Schweiz VCF, Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz, Women's World Summit Foundation WWSF

Wie im 4./5. Schweizer CEDAW-Staatenbericht zu lesen ist, bleiben Geschlechterstereotypen ein Thema, obwohl sich die Geschlechterrollen kontinuierlich verändern und das Geschlecht nur einer der Faktoren ist, welche die gesellschaftliche Rolle von Individuen beeinflussen. Die Gleichstellung wird in der Schweiz nur Realität, wenn die Geschlechterstereotypen erfolgreich bekämpft werden. Entsprechend fordern wir, dass insbesondere die Bekämpfung der Rollenbilder und Geschlechterstereotypen ausdrücklich im Gleichstellungsgesetz bei den Finanzhilfen erwähnt werden.

Aktuell werden die Finanzhilfen auf die Förderung von Programmen konzentriert, die mehr Gleichstellung im Erwerbsleben anstreben. Dabei wird eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen der stärkeren Erwerbsbeteiligung der Frauen und der stärkeren Nicht-Erwerbsbeteiligung der Männer explizit anerkannt und eine bedarfsgerechte Prioritätensetzung auch ausserhalb des Erwerbslebens keineswegs ausgeschlossen. Selbst ohne diese Prioritätensetzung verlangt das Gesetz eine Wirkung im Erwerbsleben, nicht aber eine Durchführung im betrieblichen Setting. Weil Projekte nicht im Erwerbsleben ansetzen müssen, um im Erwerbsleben Wirkung zu erzielen, fordern wir, dass das EBG die bereits heute bestehenden Freiräume nutzt.

Handlungsbedarf: Lohnungleichheit ist eine Realität und behindert die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz

Die Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Arbeitswelt ist eine der zentralen Forderungen, um die Gleichstellung zu verwirklichen.

Frauen verdienen 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 % bleiben unerklärbar; dieser unerklärte Lohnunterschied hat sich trotz besseren Ausbildungen und höherer Erwerbsbeteiligung der Frauen über die Jahre kaum verringert. Die unerklärbaren Lohnunterschiede lassen sich auch nicht mit einer unzureichenden Datenlage rechtfertigen oder erklären. Vielmehr zeigen sämtliche wissenschaftlichen veröffentlichten Analysen, dass sich unerklärbare Lohnunterschiede in der Schweiz nach wie vor hartnäckig aufrechterhalten. Seit der Veröffentlichung der Studienergebnisse aus dem Projekt BELODIS im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP60 ist auch bekannt, dass sich bereits beim Berufseinstieg ein unerklärbarer Lohnunterschied von 7 - 8 % manifestiert, obwohl die Datenlage ermöglicht, junge Frauen und Männer mit exakt denselben Berufen, Tätigkeiten, Fähigkeiten und Ausbildungen zu vergleichen.

Für die NGO-Koordination ist darum klar: Lohndiskriminierung ist eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Realität. Damit wird nicht nur ein Verfassungsgrundsatz verletzt, sondern auch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Schweiz behindert.

Mangelnde Transparenz ist mitverantwortlich für Lohndiskriminierung – das Problem löst sich nicht von selber

Autoren des Think-Tanks Avenir Suisse argumentierten kürzlich, dass die Diskriminierung automatisch vom Markt eliminiert werde, also in Tat und Wahrheit gar nicht stattfindet. Diese Argumentation hält der Realität nicht Stand: Damit unterbezahlte Frauen (und Männer) die Arbeitsstelle wechseln könnten, sind transparente Lohnsysteme und transparente Leistungsbeurteilungen unabdingbar. Kaum ein Geheimnis wird in der Schweiz aber so gut gehütet wie der Lohn. Diese "perfekten Informationen" sind also gar nicht verfügbar. Und solange das diskriminierende Verhalten gebilligt wird, gibt es kaum einen ökonomischen Anreiz für Arbeitgebende, sich anders zu verhalten. Vielmehr ist es eine sehr rationale Antwort auf die bestehenden Marktbedingungen.

Freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog haben in der Vergangenheit leider nicht die erhoffte Wirkung gezeigt. Wir teilen darum die Auffassung, dass staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit nun zwingend sind. Selbstverständlich sollten diese verhältnismässig, administrativ unkompliziert sowie effektiv in der Wirkung sein. Der Vorschlag des Bundesrats überzeugt diesbezüglich in dreifacher Hinsicht. Wir begrüssen es, dass der Bundesrat mit dem vorliegenden Entwurf einen wichtigen Schritt hin zu "gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit" unternimmt.

2. Generelle Anmerkungen zur Vorlage

Bei der Vorlage des Bundesrats handelt es sich aus unserer Sicht um eine Minimalvorlage, die aber auch aus Sicht der Wirtschaft als verhältnismässig, administrativ unkompliziert und effektiv in der Wirkung eingeschätzt werden dürfte. Sie schafft die Grundlagen für Transparenz.

- Massnahmen zur Herstellung der Lohngleichheit auf Unternehmensebene sind nicht nur aus volkswirtschaftlicher Sicht positiv zu bewerten, sie werden von den Unternehmen auch begrüsst: In der Regulierungsfolgeabschätzung zur Revision des Gleichstellungsgesetzes gaben zwei Drittel der Betriebe an, dass sie staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit grundsätzlich sinnvoll finden. Bei den befragten Unternehmen, die bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, hat die Hälfte in der Folge Korrekturmassnahmen vorgenommen. Als häufigste Korrekturmassnahme wurden Lohnanpassungen bei Frauen genannt.
- Die grössten Bedenken der Unternehmen betreffen den erwarteten administrativen Mehraufwand. Die Analyse muss gemäss Vorlage des Bundesrats aber nur alle vier Jahre durchgeführt werden. Bei kleinen und mittleren Unternehmen wird der Aufwand für eine erstmalige Analyse auf rund zwei Tage geschätzt. Bei nachfolgenden Analysen sinkt dieser Aufwand erheblich. Wir erachten dies als unbürokratisch und verhältnismässig.
- Bei der vorgesehenen Mindestgrösse von 50 Mitarbeitenden würden immerhin 54 % der Beschäftigten von den Massnahmen erfasst.

3. Verbesserungsvorschläge der NGO-Koordination post Beijing Schweiz

- Kleinere Unternehmen sollen Lohnsysteme, Stellenbewertungen und Einstufungskriterien regelmässig überprüfen.
Aus Sicht der Frauenorganisationen ist anzustreben, dass die Pflicht zur Lohnanalyse auch auf die weiteren 98 % der Unternehmen und die restlichen 46 % der Mitarbeitenden auszuweiten ist. Es ist uns bewusst, dass eine statistische Analyse aufgrund der Unternehmensgrösse zur Überprüfung nicht geeignet ist. Wir beantragen daher ergänzend (Art. 13a und 13b GIG), dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden in denselben Zeitabschnitten anstelle einer Lohnanalyse eine Analyse ihres Lohnsystems, ihrer Einstufungskriterien und Stellenbewertungen vorzunehmen haben; diese sind regelmässig und analog durch eine externe Kontrollstelle zu überprüfen.
- Die wirtschaftsfreundliche Vorlage sieht aktuell keine Sanktionen vor. Die Verletzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist kein Bagatelldelikt. Nicht nur die betroffenen Personen werden – alleine im privaten Sektor um 7 - 8 Mrd. Franken jährlich – geschädigt. Volkswirtschaft und Sozialstaat tragen die Folgen, wenn gut ausgebildete Talente nicht gemäss ihren Möglichkeiten im Erwerbsleben integriert werden und wenn Frauen überdurchschnittlich von Armut betroffen und von Sozialhilfe und/oder Ergänzungsleistungen im Alter abhängig sind.

Entsprechend ist die Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13 e^{bis}) ein absolut zumutbares Minimum.

- Die laufende Revision des GIG bietet die Chance, mit einem minimalen Eingriff Klarheit zu schaffen und das Wirkungspotenzial der Revision massiv zu vergrössern, indem in Art. 14 Abs. 1 GIG die zwei Worte "im Erwerbsleben" gestrichen werden, wodurch der Förderradius der Finanzhilfen mit dem Geltungsbereich des ganzen Gesetzes in Einklang gebracht wird. Zudem fordern wir, dass insbesondere die Bekämpfung der Rollenbilder und Geschlechterstereotypen ausdrücklich bei den Finanzhilfen erwähnt werden.

Die restlichen Vorschläge des Bundesrates begrüssen wir ausdrücklich.

Weiterführende Bemerkungen

Ergänzend zur Vorlage sehen wir in folgenden Bereichen dringenden Handlungsbedarf:

- Wahrnehmung der Sensibilisierungs- und Vorbildfunktion durch Bund, Kantone und Gemeinden. Auch hier sollen Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und diese zu veröffentlichen.
- Die gesellschaftspolitischen Ursachen der Lohndiskriminierung und Lohnungleichheit müssen ebenfalls beseitigt werden. Um die Lohngleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen, sind auch die politischen Rahmenbedingungen entsprechend auszugestalten. Das bedingt unter anderem geschlechterunabhängige Gesetzgebungen – nicht nur in der Ausgestaltung, sondern auch in deren Wirkung:
 - a. Um das Ausfallrisiko auf dem Arbeitsmarkt auf beide Geschlechter zu verteilen, braucht es einen gleich langen Vaterschafts- wie Mutterschaftsurlaub, resp. einen Elternurlaub analog dem System in Island.
 - b. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss endlich auch Frauen ermöglicht werden, damit das Potenzial gut ausgebildeter Frauen ausgeschöpft werden kann. Dies bedingt ein grösseres und billigeres Angebot an familienexternen Kinderbetreuungsplätzen.
 - c. Negative Arbeitsanreize sind zu beseitigen. Bei den Steuern ist darum der Übergang zur Individualbesteuerung notwendig.
 - d. Im Sozialversicherungsbereich fordern wir, dass die (nach wie vor und aus verschiedenen Gründen kleineren) Löhne der Frauen gleich gut versichert werden wie hohe Löhne. Im BVG ist deshalb die Abschaffung des Koordinationsabzugs notwendig.

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

Wir bedanken uns für die Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse


Vivian Fankhauser-Feitknecht
Präsidentin


Anne Guyaz
Geschäftsführerin