

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 (GIG)

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

