



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

Luzern, im Februar 2016

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Einladung, uns an dieser Vernehmlassung zu beteiligen. Dass der Bundesrat mit einer Gesetzesänderung die faktische Lohnungleichheit bekämpfen will, begrüssen wir. Bei der Erörterung des Gesetzesentwurfs waren wir jedoch irritiert, dass der seit genau 20 Jahren in der Verfassung verankerte Grundsatz zwar überprüft werden soll, dass aber bei Nicht-Einhaltung keinerlei Sanktionen vorgesehen sind. Dieser Umstand liess uns einen Moment lang zögern, ob wir uns im Detail zur Gesetzesänderung äussern sollen oder nicht. Wir haben uns für erstes entschieden und legen Ihnen gerne unsere Stellungnahme vor:

Nachdem verschiedene taugliche Instrumente zur Messung der Lohngleichheit entwickelt, aber nie verbindlich eingeführt und flächendeckend angewendet wurden, ist es unseres Erachtens eine logische Folge, dass der Bundesrat diese Verbindlichkeit gesetzlich verankern will. Es geht schliesslich darum, den eigentlich nicht umstrittenen Verfassungsgrundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ (Art. 8) endlich umzusetzen. Nach 35 Jahren ist dies überfällig.

Bei der Lohndiskriminierung handelt es sich um ein klassisches Marktversagen, welches durch den Gesetzgeber geregelt werden muss. Gemäss Umfragen begrüsst die grosse Mehrheit der Unternehmen Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit, ganz im Gegensatz zu ihren Dachverbänden. Es ist für uns daher nicht nachvollziehbar, dass der vorliegende Entwurf nicht für sämtliche Betriebe eine Regelung anstrebt wird, sondern nur für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden.

Zur Erleichterung von individuellen Lohnklagen fordert der Vorstand des SKF die Beweislastumkehr, so dass künftig das beklagte Unternehmen den Beweis erbringen muss, dass es keine Lohndiskriminierung vornimmt und nicht mehr die Klagenden.

Gerne nehmen wir zu einzelnen Artikeln der Vorlage im Detail Stellung:

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse

Der Vorstand des SKF begrüsst die Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse in jedem vierten Jahr als verbindliche Massnahme. Mit dem jetzigen Vorschlag werden jedoch nur zwei Prozent der Unternehmen verpflichtet, diese Lohnanalysen durchzuführen was zur Folge hat, dass fast die Hälfte (46 Prozent) der Angestellten dadurch nicht von dieser Absicherung profitieren können. ./.

Wir fordern, dass alle Unternehmen der Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse unterstellt werden.

Art. 13b Methoden der Analyse

Mit Logib verfügt der Bund schon heute über ein wissenschaftlich anerkanntes Instrument zur Lohnanalyse, das bei den Unternehmen auf grosse Akzeptanz stösst. Angesichts dessen, dass in Art. 13b mehrere Methoden zur Prüfung zugelassen werden sollen, müssen Ressourcen bereitgestellt werden, um Methoden zur Lohnanalyse in kleinen Unternehmen zu entwickeln.

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, erachten wir es als sinnvoll, dass die Festlegung der Kriterien auch bei der zuständigen Behörde liegt, beispielsweise beim Eidgenössischen Büro für Gleichstellung EBG.

Art. 13c und 13d Kontrolle der Lohnanalyse

Der SKF begrüsst die in Art. 31c vorgesehene externe Kontrolle der durchgeführten Lohnanalysen durch Organisationen, die den vorgegebenen Kriterien entsprechen.

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

Gesetze ohne Sanktionen bei Nicht-Einhaltung derselben sind wirkungslos. Es wäre einmalig, dass ein Grundsatz in der Bundesverfassung ohne Sanktionen bei Nichteinhaltung umgesetzt werden soll. Der SKF-Verbandsvorstand ist daher überzeugt, dass es notwendig ist, die Unternehmen zu bestrafen, die die Lohnanalysen nicht durchführen und/oder diese nicht kontrollieren lassen.

Mit dem Vorschlag einer öffentlich zugänglichen Liste als erste Massnahme können wir uns anfreunden. Wir sind aber überzeugt, dass dieser „Pranger“ das absolute Minimum an Sanktionen ist. 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.

In diesem Sinne ist Art. 13e^{bis} unverzichtbar und muss mit weiteren Sanktionen ergänzt werden.

Art. 13g Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

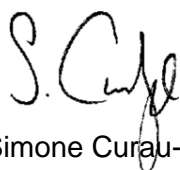
Der SKF begrüsst die Pflicht zur Information der Mitarbeitenden der Unternehmungen über die Ergebnisse der Lohnanalysen, wie es der Entwurf vorsieht.

Art 17a Übergangsbestimmung

Dass die Einführung der Lohnanalysen nach Grösse der Unternehmen gestaffelt eingeführt wird begrüssen wir, braucht es doch für die Entwicklung von anwendbaren Methoden für kleine Betriebe noch mehr Zeit. Für Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeitenden kann die Einführung jedoch ohne Verzug verordnet werden.

Freundliche Grüsse

SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund



Simone Curau-Aepli
Mitglied Verbandsvorstand, Ressort Politik