

syndicom · Postfach · CH-3001 Bern

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte
Bundesrain 20
3003 Bern
E-Mailantwort an jonas.amstutz@bj.admin.ch

Bern, 1. März 2016

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

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Zunächst danken wir Ihnen für den vorliegenden Entwurf, der die bessere Durchsetzung der Lohn-
gleichheit anvisiert. Gerne nehmen wir Stellung zu Ihrem Entwurf zur Änderung des Bundesgesetz-
es über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG).

Der Verfassungsauftrag, für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn zu bezahlen, existiert seit fast 35
Jahren. Die tatsächliche Umsetzung der Lohngleichheit ist noch nicht erreicht – der diskriminieren-
de Lohnunterschied zwischen Frau und Mann besteht noch immer. Die bisherigen Massnahmen
haben nicht gefruchtet – der Lohngleichheitsdialog ist gescheitert. Statt der freiwilligen Lohnleich-
heitsanalyse sind nun staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit zwingend. Zu
diesem Schluss kommen auch die Autorinnen und Autoren zur Regulierungsfolgenabschätzung.

Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf stellt die geplanten staatlichen Massnahmen vor. Ge-
mäss syndicom reichen diese jedoch ganz klar nicht aus: **Wir fordern zusätzliche, weiter gehen-
de Massnahmen und eine grössere Verantwortungsübernahme durch den Bund zur Be-
kämpfung der Lohndiskriminierung in der angestrebten Gesetzesrevision.**

syndicom erachtet folgende Punkte als zentral:

- **Regelmässige Lohnanalysen:** Lohnkontrollen müssen mindestens alle drei Jahre durchgeführt werden.
- **Staatliche Verantwortung und Stichprobenprüfung:** Die Verantwortung für die Lohnanalysen darf nicht allein bei den Unternehmen und externen Kontrollstellen liegen. Der Staat muss diese Verantwortung übernehmen und die unternehmensinternen Lohnkontrollen anhand von Stichproben überprüfen.
- **Staatliche Sanktionen:** Bei Nichteinhaltung des Gesetzes - sprich bei Nichtdurchführen der Lohnkontrollen, Nichtpublizieren der Ergebnisse, Verzicht auf Korrektur von entdeckter Lohndiskriminierung – müssen staatliche Sanktionen folgen.
- **Einbezug der Sozialpartner:** Die Gewerkschaften müssen zwingend bei den Kontrollen in den Unternehmen einbezogen werden und in einer Tripartiten Bundeskommission, welche die Behörde bei der Gesetzesumsetzung begleitet, Einsitz nehmen. Nur so kann die Transparenz gegenüber den Arbeitnehmenden und ihren Vertretungen gewährleistet werden.
- **Keine Toleranz:** Die im Lohngleichheitsdialog erlaubte (statistische) Toleranzschwelle von 5% Unterschied zwischen den Löhnen von Frauen und Männern wird nicht mehr aufrecht erhalten. Sanktionen müssen bei festgestellter Lohndifferenz ohne Toleranz ergriffen werden.

Unsere Rückmeldung zu den einzelnen Artikeln:

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnanalyse

Die Pflicht zu einer Lohnanalyse muss **für alle Arbeitgeber** gelten, auch jene mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Ein **Analyseinstrument**, das Lohnanalysen für weniger als 50 Mitarbeitende zuverlässig durchführen kann, muss **rasch** bereitgestellt werden. Lohnkontrollen müssen **mindestens alle drei Jahre** durchgeführt werden und nicht wie vorgeschlagen alle vier Jahre.

Art. 13b Methode der Lohnanalyse

Die Anerkennung, Eignungsprüfung und Evaluation von Analysemethoden muss **durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG** unter Einbezug von Expertinnen und Experten erfolgen. Wir lehnen die Festlegung der Kriterien durch den Bundesrat klar ab.

Damit ändert sich Abs. 3 wie folgt:

3 (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.

Art. 13c Kontrolle der Lohnanalyse

Die Kontrolle muss nicht alleine die korrekte Durchführung der Lohnanalyse überprüfen, sondern auch die **Datengrundlage** und die **Ergebnisse**.

Art. 13d Externe Kontrollstellen

Zur Kontrolle der Lohnanalysen sind **Selbstregulierungsorganisationen mangels Fachwissen und Erfahrung nicht geeignet**, was Fehleinschätzungen fördert. syndicom befürchtet ebenfalls ein hohes Missbrauchspotential. Als externe Kontrollstellen können **Revisionsunternehmen** beauftragt werden, **sofern sie zugelassen und geschult** sind.

Der Beizug von Sozialpartnern soll nicht nur möglich sein, sondern ist zwingend. Nur so kann die Transparenz gegenüber den Arbeitnehmenden und ihren Vertretungen gewährleistet

werden. Der Beizug von Sozialpartnern kann dabei 1) via externe Kontrolle (Art.13d), 2) via Information durch den Kontrollbericht (Art. 13e) oder 3) via einer sozialpartnerschaftlichen Lohnanalyse im Rahmen des GAV – wie sie heute bereits durchgeführt wird – erfolgen.

Damit ändert sich der Artikel wie folgt:

Art. 13 d (neu) Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können für die Lohnanalyse 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

Falls die Kontrolle nicht wie gefordert unter Beizug der Sozialpartner erfolgt, müssen diese **Ein-sicht** in den Kontrollbericht erhalten:

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

Variante Art. 13e bis Meldung und Veröffentlichung Pflichtverletzungen

Die vorgeschlagene Variante ist **ungenügend** und kann nur Minimallösung sein. Neben der Meldepflicht muss der Bund – analog zum Beschaffungswesen (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, Änderung vom 1. April 2015) – **mittels Stichproben** die Einhaltung der Lohngleichheit in den Unternehmen überprüfen und **bei Pflichtverletzungen Sanktionen anordnen**. Eine Möglichkeit ist entweder das **Behördenklagerecht** oder eine **Busse** in der Höhe von mindestens der Kosten der benötigten Korrekturmassnahmen zur Aufhebung der Lohndiskriminierung. Die Sanktionen sind in der Verordnung konkret auszuführen. Zudem müssen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen ein **Antragsrecht** für eine Kontrolle durch die Behörde erhalten. Somit wird Art. 13e bis wie folgt ergänzt:

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

1 (neu) Wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber innert der vorgeschriebenen Frist keine Lohnanalyse durchgeführt hat, deren Durchführung nicht hat kontrollieren lassen, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nicht innert der vorgeschriebenen Frist informiert hat oder allfällige Lohndiskriminierungen nicht innert 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 Arbeitnehmerorganisationen bei Verdacht auf Lohndiskriminierung Kontrollen durch.

Art. 13f Einbezug von Organisationen

Der Beizug der Sozialpartner soll nicht nur möglich sein, sondern ist zwingend. Nur so kann die Transparenz gegenüber den Arbeitnehmenden und ihren Vertretungen gewährleistet werden. Dieser Umstand muss in Art. 13d und 13e wie oben genannt Niederschlag finden. Falls dies so umgesetzt wird, ist Art. 13f nicht notwendig.

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

Wir begrüßen die Information mittels Anhang zur Bilanz. Jedoch müssen die **Informationen detailliert sein, den unerklärten Lohnunterschied beziffern und vorgesehene Korrekturmaßnahmen enthalten** – sprich die Information darf nicht alleine das Ergebnis der Kontrolle der Lohnanalyse (z.B. in Form einer Prozentzahl oder ähnlichem) umfassen. Die genannten Zusätze sind notwendig, um Transparenz über die Ergebnisse und deren Folgen/ Massnahmen zu schaffen.

Art. 17a Übergangsbestimmung zur Änderung vom...

Um eine rasche Durchsetzung der Lohngleichheit zu garantieren, müssen die Kontrollen der ersten Lohnanalysen aller Unternehmen so bald wie möglich, aber **spätestens bis 2020** erfolgt sein.

Stärkung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung sowie Begleitung durch Tripartite Kommission

Um die Durchsetzung der Lohngleichheit zu garantieren, muss das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG gestärkt werden. Weiter sind die **Sozialpartner auch auf nationaler Ebene** in die Umsetzung einzubeziehen, vorzugsweise in einer **Tripartiten Kommission**. Behörde und Kommission müssen für eine faire Durchführung der Lohnkontrollen sorgen. **Die Tripartite Kommission hat zur Aufgabe, die Umsetzung des revidierten Gesetzes zu begleiten, die Entwicklung zu verfolgen, Fokusbranchen zu bestimmen und Empfehlungen auszusprechen.**

Dazu wird Artikel 16 ergänzt:

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.

Besten Dank für die Berücksichtigung der Stellungnahme von syndicom.

Freundliche Grüsse

Patrizia Mordini

Leiterin Gleichstellung

Mitglied der Geschäftsleitung