



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.

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 unerklärlichen 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 - *Lohnleichheit* 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 Lohnleichheit 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 Lohnleichheit 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 Lohnleichheit 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