



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.

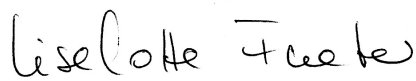
Art. 13g Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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.