



NGO-Koordination post Beijing Schweiz • Coordination post Beijing des ONG Suisses
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere • Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras
NGO-Coordination post Beijing Switzerland

Eidgenössisches Justiz- und
Polizeidepartement EJPD
3003 Bern
als PDF per E-Mail an
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Kriens, 25. Februar 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Damen und Herren

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz positioniert sich als Interessenvertretung und Kompetenzzentrum für Frauenmensenrechte. Sie besteht aus rund 30 Organisationen des ganzen politischen und gesellschaftlichen Spektrums der Schweiz, die sich gemeinsam für die Frauenrechte in der Schweiz einsetzen. Nachdem eines unserer Ziele ist, Stellungnahmen zu relevanten Themen der Frauenmensenrechte zu erarbeiten, nehmen wir die Gelegenheit wahr, uns zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zu äussern.

1. Grundsätzliches

Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes

Art. 1 GIG bezeichnet ganz allgemein die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann als Zweck des Gleichstellungsgesetzes. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann soll – ebenfalls ganz allgemein formuliert – die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen fördern und sich für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung einsetzen (Art. 16 Abs. 1 GIG). Es ist deshalb unverständlich, dass Finanzhilfen gemäss Art. 14 und 15 GIG auf die Gleichstellung im Erwerbsleben beschränkt sind. Entsprechend fordern wir, dass die folgenden Artikel zu öffnen oder allenfalls weitere Bestimmungen einzufügen sind.

NGO-Koordination post Beijing Schweiz

www.postbeijing.ch

Konto 41493.02, Raiffeisen Bern, IBAN: CH66 8148 8000 0041 4930 2

Mitgliedorganisationen: alliance F, Bund schweizerischer jüdischer Frauenorganisationen BSJF, CEVI Schweiz, Coordination romande Suivi de Pékin, Demokratische Juristinnen Schweiz DJS, Die feministische Friedensorganisation cfd, Evangelische Frauen Schweiz EFS, Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration FIZ, Frauen für den Frieden, Frauenrat für Aussenpolitik FrAu, Friedensfrauen Weltweit, IAMANEH Schweiz, Juristinnen Schweiz, Pfadibewegung Schweiz PBS, Schweiz. Bäuerinnen und Landfrauenverband SBLV, Schweizer FrauenSynode, Schweiz. Kath. Frauenbund SKF, Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM, Schweiz. Verband alleinerziehender Mütter + Väter SVAMV, Schweiz. Verband für Frauenrechte adf-svf, SP Frauen Schweiz, SWONET, TERRE DES FEMMES, Verband Christkatholischer Frauen Schweiz VCF, Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz, Women's World Summit Foundation WWSF

Wie im 4./5. Schweizer CEDAW-Staatenbericht zu lesen ist, bleiben Geschlechterstereotypen ein Thema, obwohl sich die Geschlechterrollen kontinuierlich verändern und das Geschlecht nur einer der Faktoren ist, welche die gesellschaftliche Rolle von Individuen beeinflussen. Die Gleichstellung wird in der Schweiz nur Realität, wenn die Geschlechterstereotypen erfolgreich bekämpft werden. Entsprechend fordern wir, dass insbesondere die Bekämpfung der Rollenbilder und Geschlechterstereotypen ausdrücklich im Gleichstellungsgesetz bei den Finanzhilfen erwähnt werden.

Aktuell werden die Finanzhilfen auf die Förderung von Programmen konzentriert, die mehr Gleichstellung im Erwerbsleben anstreben. Dabei wird eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen der stärkeren Erwerbsbeteiligung der Frauen und der stärkeren Nicht-Erwerbsbeteiligung der Männer explizit anerkannt und eine bedarfsgerechte Prioritätensetzung auch ausserhalb des Erwerbslebens keineswegs ausgeschlossen. Selbst ohne diese Prioritätensetzung verlangt das Gesetz eine Wirkung im Erwerbsleben, nicht aber eine Durchführung im betrieblichen Setting. Weil Projekte nicht im Erwerbsleben ansetzen müssen, um im Erwerbsleben Wirkung zu erzielen, fordern wir, dass das EBG die bereits heute bestehenden Freiräume nutzt.

Handlungsbedarf: Lohnungleichheit 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, um die Gleichstellung zu verwirklichen.

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 wissenschaftlichen veröffentlichten Analysen, dass sich unerklärbare Lohnunterschiede in der Schweiz nach wie vor hartnäckig aufrechterhalten. 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, obwohl die Datenlage ermöglicht, junge Frauen und Männer mit exakt denselben Berufen, Tätigkeiten, Fähigkeiten und Ausbildungen zu vergleichen.

Für die NGO-Koordination 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 stattfindet. 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 es 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 Bundesrats 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.

2. Generelle Anmerkungen zur Vorlage

Bei der Vorlage des Bundesrats 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 Herstellung 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, die 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 Tage 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.

3. Verbesserungsvorschläge der NGO-Koordination post Beijing Schweiz

- 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 auszuweiten ist. Es ist uns bewusst, dass eine statistische Analyse aufgrund der Unternehmensgrösse zur Überprüfung nicht geeignet ist. Wir beantragen daher ergänzend (Art. 13a und 13b GIG), dass Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden in denselben Zeitabschnitten anstelle einer Lohnanalyse eine Analyse ihres Lohnsystems, ihrer Einstufungskriterien und Stellenbewertungen vorzunehmen haben; diese sind regelmässig und analog durch eine externe Kontrollstelle zu überprüfen.
- Die wirtschaftsfreundliche Vorlage sieht aktuell keine Sanktionen vor. Die Verletzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist kein Bagatelldelikt. 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.

Entsprechend ist die Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen (Art. 13 e^{bis}) ein absolut zumutbares Minimum.

- Die laufende Revision des GIG bietet die Chance, mit einem minimalen Eingriff Klarheit zu schaffen und das Wirkungspotenzial der Revision massiv zu vergrössern, indem in Art. 14 Abs. 1 GIG die zwei Worte "im Erwerbsleben" gestrichen werden, wodurch der Förderradius der Finanzhilfen mit dem Geltungsbereich des ganzen Gesetzes in Einklang gebracht wird. Zudem fordern wir, dass insbesondere die Bekämpfung der Rollenbilder und Geschlechterstereotypen ausdrücklich bei den Finanzhilfen erwähnt werden.

Die restlichen Vorschläge des Bundesrates begrüssen wir ausdrücklich.

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 in Island.
 - b. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung muss endlich auch 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 der Übergang zur 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 deshalb die Abschaffung des Koordinationsabzugs notwendig.

Dies sind alles Bereiche, bei denen es im Sinne der Gleichstellung ebenfalls anzusetzen gilt und die dazu beitragen, dass die erklärbaren Lohnunterschiede wie auch die Lohnungleichheit verringert werden.

Wir bedanken uns für die Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse


Vivian Fankhauser-Feitknecht
Präsidentin


Anne Guyaz
Geschäftsführerin