

Bundesamt für Justiz
Fachbereich Rechtsetzungsprojekte
und –methodik
Bundesrain 20
3003 Bern

Per E-Mail an:
jonas.amstutz@bj.admin.ch

Dübendorf, 3. März 2016

Vernehmlassung zum Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrter Herr Amstutz
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur oben genannten Vorlage und nehmen diese hiermit gerne wahr.

I. Vorbemerkungen

Swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 300 Mitglieder mit über 600 Standorten. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Temporärbranche erzielte im Jahr 2014 einen Umsatz von 6,5 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 verfügt die Branche über einen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV Personalverleih), der mit 300'000 unterstellten Temporärarbeitnehmenden der grösste GAV der Schweiz ist.

II. Stellungnahme

Swissstaffing stellt den in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV) verankerten Grundsatz, dass Frau und Mann einen Anspruch auf *gleichen* Lohn für *gleichwertige* Arbeit haben, in keiner Weise in Frage. Wir lehnen Lohndiskriminierungen in den Unternehmen selbstverständlich ab. Die Unternehmen sollten unserer Ansicht nach aber weiterhin freiwillig dafür sorgen, dass Frauen und Männer den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten.

Da in der Temporärbranche ein allgemeinverbindlich erklärter GAV mit verbindlichen *Mindestlöhnen* in Kraft ist, ist das Risiko von sachlich nicht gerechtfertigten Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern zweifellos kleiner. Dies umso mehr, als der GAV Personalverleih gestützt auf Art. 20 Abs. 1 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) sogar die *Lohnbestimmungen* aller allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge übernimmt.

a) Der Entwurf sieht eine Verpflichtung der betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor, alle vier Jahre eine betriebsinterne Lohnanalyse nach anerkannten, jedoch nicht näher definierten Methoden durchzuführen und diese von einer externen Stelle kontrollieren zu lassen (Art. 13a, 13b und 13c der Vorlage). Dies führte unweigerlich zu einem zusätzlichen administrativen Aufwand, mithin zu einer neuerlichen Kontrollbelastung der Unternehmen und einer damit einhergehenden Kostenflut.

Die Analysepflicht soll gemäss Vorlage für Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl von mindestens 50 zur Anwendung kommen (Art. 13a der Vorlage). Damit wird eine zu grosse Zahl von Unternehmen in der Schweiz von der vorgesehenen Lohnanalysepflicht betroffen und mit erheblichen Mehrkosten belastet sein. Zudem besteht bei einer derart tief angesetzten Schwelle ein „Unschärferisiko“ – vor allem bei einer nicht ausgewogenen geschlechtlichen Zusammensetzung der Belegschaft. Diese Gefahr nimmt mit zunehmender Grösse zweifellos ab. Die Mindestgrenze müsste deshalb nach unserem Dafürhalten deutlich erhöht werden, sollte die Vorlage tatsächlich in Kraft treten.

Gesamthaft lehnen wir die im Entwurf zum GIG vorgesehenen staatlichen Lohnkontrollinstrumente und Meldestellen (Eidgenössisches Gleichstellungsbüro) aber vollumfänglich ab. Lohnunterschiede sind auf viele Ursachen zurückzuführen und können deshalb nicht mit Lohndiskriminierung gleichgesetzt werden. Das Instrumentarium zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung besteht bereits heute. Es bedarf keiner zusätzlichen Massnahmen. Die Zahl der Fälle, die eingeklagt wurden, hat seit dem Inkrafttreten des GIG deutlich zugenommen, was gerade belegt, dass die den Betroffenen zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe bekannt sind und in Anspruch genommen werden. Wir fordern stattdessen vom Bund die bisherigen freiwilligen Bemühungen der Unternehmen und insbesondere ihre Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen zu anerkennen. Sollte die Vorlage wider Erwarten eingeführt werden, so wäre eine Stichprobenkontrolle, wie in vielen Ländern praktiziert, auch zielführend und zweifellos effizienter als eine flächendeckende Überprüfung, allerdings mit deutlich geringerem Aufwand für die Wirtschaft.

Der Bund behauptet, dass die Arbeitgeber nicht bereit seien, freiwillig Massnahmen gegen Lohndiskriminierung zu treffen. Er stützt sich dabei auf eine statistische Analysemethode (Regressionsanalyse), die lohnrelevante Kriterien wie Führungserfahrung, Weiterbildung,

Sprachkenntnisse, Karriereunterbrüche oder den Beschäftigungsgrad unberücksichtigt lässt. Zudem stellt die Analyse auf den höchsten erworbenen Ausbildungsabschluss ab, währenddem praktisch alle anderen Funktionsbewertungssysteme sinnvollerweise auf die für eine Funktion notwendige Ausbildung abstellen. Damit entsteht ein Ergebnis das die Realität in den Unternehmen falsch wiedergibt und den vorliegenden Entwurf in Frage stellt. Hier verweisen wir auf die einschlägige Studie der Universität St. Gallen und des Forschungsinstituts INFRAS zur Lohngleichheitsanalyse. Diese Studie hat der Bundesrat in Beantwortung des Postulats von Nationalrat Ruedi Noser (FDP) selbst in Auftrag gegeben. Sie kommt zum Schluss, dass die vom Bund behauptete Lohndiskriminierung nicht existiere und stellt damit den vorliegenden Entwurf in Frage.

Schliesslich stellt sich die Frage, wieso die vorgeschlagene externe Lohnkontrolle, die vom Bundesrat als nötiges Instrument zur Beseitigung der unerklärten Lohnunterschiede angesehen wird, künftig nur für private Arbeitgeber Geltung haben soll, liegt doch der (nicht erklärbare) Lohnunterschied bei Bund, Kantonen und Gemeinden nur gerade 2% tiefer als im privaten Sektor (38.8% im Vergleich zu 40.9%). Die Ausgangslage in der Verwaltung ist deshalb mit derjenigen in der Privatwirtschaft vergleichbar. Dort wird aber gerade auf Lohnkontrollen verzichtet. Das entbehrt jeglicher Logik.

b) Weiter sieht die Vorlage vor, dass die betriebsinternen Lohnanalysen auf ihre Korrektheit überprüft werden sollen (Art. 13c der Vorlage). Diese kann durch Revisionsunternehmen und Selbstregulierungsorganisationen (SRO), zu unserem grossen Erstaunen aber auch durch eine Gewerkschaft gemäss Art. 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 erfolgen (Art. 13d und 13f der Vorlage). Wir lehnen die Kontrolle durch Gewerkschaften ausdrücklich ab: Einerseits haben wir mit vier Arbeitnehmerorganisationen im GAV Personalverleih Mindestlöhne ausgehandelt und deren Kontrolle durch paritätische Organe vereinbart; damit haben wir die Kontrollkompetenz auf die Mindestlöhne fixiert – nicht aber auf die Kontrolle gleicher Reallöhne von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit. Andererseits sollen Gewerkschaften nicht einseitig und ohne staatliche Kontrolle Lohnvergleiche der Unternehmen überprüfen können. Falls die Gesetzesvorlage wider Erwarten trotzdem angenommen werden sollte, so fordern wir, dass eine Überprüfung der betriebsinternen Lohnanalysen ausschliesslich durch Revisionsunternehmen oder SRO durchgeführt werden darf.

c) Schliesslich enthält die Vorlage die Variante, dass eine mit der Lohnanalyse oder mit deren Kontrolle im Verzug befindliche/r Arbeitgeber/in durch die Kontrollstelle an die zuständige Behörde gemeldet wird und diese die/den gemeldete/n Arbeitgeber/in in eine öffentliche Liste einträgt (Art. 13e^{bis} der Vorlage). Wir erachten es als stossend, eine solche „schwarze Liste“ von Unternehmen öffentlich zugänglich zu machen und so Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu disziplinieren. Eine öffentliche Liste sollte unseres Erachtens äusserst restriktiv gehandhabt werden und gibt es heute auch nur zum Bundesgesetz über die Schwarzarbeit und zum Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

III. Antrag

Aus den genannten Gründen lehnt swissstaffing die Vernehmlassungsvorlage zusammen mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) und 20 Branchen- und regionalen Mitgliedsorganisationen des SAV vollumfänglich ab.

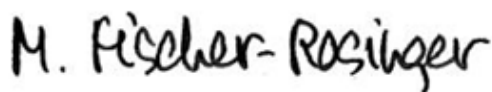
Sie ist in der vorgeschlagenen Form wirtschaftsschädigend und schießt über das Ziel hinaus. Alle vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des GIG sind unverhältnismässig, bürokratisch und stellen einen massiven Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt dar. Tangiert ist im Besonderen die Lohngestaltungsfreiheit der Unternehmen. Hinzu kommt, dass in der gegenwärtig wirtschaftlich schwierigen Situation (Aufhebung des Euro-Mindestkurses, unklare Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative usw.) ein Durchführungsaufwand von zwei bis acht Tagen (je nach Unternehmensgrösse) für die gesetzlich vorgeschriebene Lohnanalyse keineswegs als unbedeutend und vernachlässigbar erscheint. Ein solcher Eingriff führt zu einer zusätzlichen Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Unternehmen.

Es sei nochmals daran erinnert, dass im geltenden GIG die notwendigen und geeigneten Mittel zur Verhinderung und Sanktionierung von Lohndiskriminierung verankert sind. Es bedarf folglich keiner zusätzlichen, durch den Staat verordneten Kontrollinstrumente.

Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme und bitten Sie, unseren Standpunkt zu berücksichtigen.

Freundliche Grüsse

swissstaffing



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin



Arie Joehro

Vizedirektor, Leiter Rechtsdienst