



medical women switzerland
ärztinnen schweiz
femmes médecins suisse
donne medico svizzera

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

Sekretariat mws

Stampfenbachstrasse 52
8006 Zürich

Tel. 044 714 72 30

Fax 044 714 72 31

sekretariat@medicalwomen.ch

www.medicalwomen.ch

Zürich, 3. März 2016

Vernehmlassung zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga

Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere Organisation, die mws medical women switzerland – ärztinnen schweiz, vertritt als einziger Verband die Interessen von Medizinstudentinnen, Ärztinnen in Weiterbildung und Ärztinnen aller Fachrichtungen, Positionen und Regionen. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung, für bessere Rahmenbedingungen in der Erwerbstätigkeit sowie eine Verbesserung der Berufs- und Karrierewege ein und sind daher von der Vorlage direkt betroffen, weshalb wir uns erlauben, im genannten Vernehmlassungsverfahren Stellung zu nehmen.

Die Vernehmlassungsfrist läuft am 3. März 2016 ab und ist mit der vorliegenden Eingabe gewahrt.

I. Grundsätzliches

Zu Recht geht die Revision das Problem der persistierenden (wenn auch quantitativ tendenziell abnehmenden) geschlechterbedingten Lohndifferenz an. Zu Recht wird festgehalten, dass einer der schwierigen Punkte in diesem Feld die mangelnde Transparenz der Lohnhöhe ist. Häufig erfahren lohndiskriminierte Ärztinnen insbesondere in Spitälern (in jeglichen Karriereebenen) durch blossen Zufall von der gegen das Lohngleichheitsgebot verstossenden Ungleichheit. Die mangelnde Transparenz ist mitverantwortlich für die relativ geringe Anzahl von Lohngleichheitsklagen in der Schweiz, aber auch für die ungenügenden Vorkehren der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die sich zum Teil der verfassungswidrigen Ungleichbehandlung zu wenig oder gar nicht bewusst sind. In diesen letzten Fällen vermögen periodisch und systematisch durchgeführte Lohnanalysen zu ei-

ner Verbesserung beizutragen und das Bewusstsein über die problematische Lohnsituation im Betrieb zu schärfen.

Die mws medical women switzerland stellt mit Befriedigung fest, dass der Bund sorgfältige Abklärungen zu den Auswirkungen und zur Wirksamkeit (Rechtsfolgeabschätzung, RFA) von Lohnanalysen vorgenommen hat und dass sich die vorgeschlagene Revision sich in Beachtung des Bundesratsbeschlusses vom 22. Oktober 2014 nach den Erkenntnissen der durch anerkannte Fachleute vorgenommenen Untersuchung richtet.

Allerdings befriedigen die Transparenzbestimmungen nicht vollends. Über die Ergebnisse der Kontrollen sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu informieren (Art. 13g). Eine solche Information dürfte häufig nicht genügen um festzustellen, ob jemand konkret eine nicht annehmbare Lohnungleichheit erfährt. Wir empfehlen deshalb, dass auch ein *unbedingtes Auskunftsrecht* über die Lohnverhältnisse von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statuiert wird, ein *Auskunftsrecht*, das ohne besondere Begründung eingefordert werden kann. Dieses Auskunftsrecht ist sinnvollerweise auch institutionell einzubinden, indem es z.B. durch Personalvertretungen oder andere Vertrauenspersonen im Betrieb geltend gemacht werden kann, damit sich die auskunftersuchende Person nicht unnötig exponieren muss.

Wir bedauern sodann, dass es mit dem vorgelegten Entwurf nicht möglich sein wird, die **öffentliche Hand** zu Lohnanalysen anzuhalten – mit Ausnahme von öffentlichen Institutionen in Privatrechtsform (z.B. Aktiengesellschaften). Auch in der öffentlichen Verwaltung vieler Kantone und Gemeinden fehlt es heute am ausreichenden Bewusstsein und an Kenntnis über den Zustand mit Bezug auf die Lohnungleichheit. Wir sehen freilich gewisse Schwierigkeiten föderalistischer Natur, sind aber der Meinung, dass die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zumindest durch prozessuale Pflichten angehalten werden sollten, die fehlende Lohnanalyse wenigstens im Fall einer Lohngleichheitsklage durchzuführen (Vermutung der Lohnungleichheit bei fehlender Lohnanalyse, verschärfte Entschädigungspflichten gegenüber klagenden Personen, wenn sich diese nicht auf Lohnanalysen stützen können u.a.m.).

II. Im Einzelnen

Art. 13a und Art. 13b:

Art. 13a: Die vorliegende Revision greift bei einem Personalbestand von 50 Mitarbeitenden ein. Dieser von gewissen Kreisen wegen der Kosten und der arbeitsintensiven Folgen von Analysen als eher tief empfundene Grenzwert ist mehr als gerechtfertigt, weil die Schweizer Wirtschaft von KMUs lebt und gesamthaft gesehen sehr viele Personen in solchen kleinen Betrieben arbeiten. Eine höhere Ansetzung des Grenzwertes scheint uns deshalb nicht gerechtfertigt. Gerade im Gesundheitswesen gibt es viele kleinere Betriebe, weshalb aus Sicht der mws medical women switzerland eine tiefere Grenze diskutiert werden sollte, auch wenn dies zu statistisch schwierigeren Verhältnissen führt.

mws medical women switzerland würde es begrüßen, wenn in Art. 13a präzisiert würde, dass eine **geschlechtersensitive** Lohnanalyse durchzuführen ist. Die Analyse soll zeigen, ob Berufe mit überwiegend Frauen (wie etwa Büropersonal) oder mit überwiegend Männer (wie z.B. technisches Personal) lohnmassig unterschiedlich behandelt werden. Mit einer entsprechenden Präzisierung wird der Zweck der Analyse klar gestellt. Zwar erfasst die heute verbreitete Analyse Logib die Geschlechtersensitivität, diese Methode ist aber nicht verpflichtend, und die zulässigen Analysemethoden sollen – was verständlich ist – erweitert werden (Art. 13b). Dass der Bundesrat das genannte Kriterium (auf dem Verordnungsweg) definieren kann (siehe Art. 13b Abs. 2), soll nicht hindern, dass es bereits ins Gesetz aufgenommen wird. Wir sind überzeugt, dass dies den Widerstand gegen die Vorlage vermindern könnte. Da es sich auch inhaltlich um ein wichtiges Kriterium handelt, besteht aus gesetzeslogischen Überlegungen durchaus Grund, es bereits ins Gesetz aufzunehmen.

Endlich fragt sich die mws medical women switzerland, ob in Art. 13a nicht festgelegt werden sollte, dass die Pflicht zur Durchführung entfällt, wenn nicht Angestellte beiderlei Geschlechts vorhanden sind, d.h. bei einem reinen Frauen- bzw. Männerbetrieb. Gemäss Bericht ging die RFA davon aus, dass mindestens zehn Frauen und zehn Männer beschäftigt werden (Bericht S. 8 mitte). Allerdings halten wir dafür, dass ein derart hoher Frauen- bzw. Männeranteil nicht als Grenzwert für bzw. gegen die Analyse aufgenommen werden kann, nicht zuletzt wegen der üblichen Fluktuationen.

Art. 13c:

Die Formulierung ist unverständlich, da jedermann dem Obligationenrecht untersteht. Wir verstehen es so, dass alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die privatrechtliche Arbeitsverhältnisse eingegangen sind, Kontrollen durchführen müssen. Das ist aber präzise auszudrücken. Der Text muss auf jeden Fall neu gefasst werden.

Art. 13d und Art. 13f:

Der Ausdehnung auf Selbstregulierungsorganisationen und Gewerkschaften bzw. Organisationen von Arbeitnehmenden kann zugestimmt werden, solange, wie in Art. 13d Abs. 2 festgehalten, eine ausreichende Qualität der Kontrolle gewährleistet ist.

Art. 13e:

Die Meldung an die Unternehmensführung erscheint selbstverständlich, darauf kann auf keinen Fall verzichtet werden.

Art. 13e^{bis}:

Die mws medical women switzerland ist der Ansicht, dass eine Meldung an die zuständige Behörde für den Fall, dass die Lohnanalyse oder deren Kontrolle unterlassen wird, unbedingt erfolgen muss. Für die Eintragung in eine Liste, die Auswirkungen auf die Rechtsstellung des Unternehmens hat, sind selbstverständlich die rechtsstaatlichen Voraussetzungen einzuhalten (Anhörung, Beschwerderecht). Sofern es sich nur um eine „Prangerliste“ handelt, d.h. um ein Instrument, das das rechtswidrige Verhalten der Unternehmung dokumentiert, muss jedenfalls die Löschung möglich sein, sobald ausreichende Kontrollen durchgeführt werden. Dies kann in einem Ausführungserlass (Verordnung) geregelt werden.

Art. 13g:

Nach dieser Bestimmung sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des eigenen Betriebs informiert werden, allerdings, so der vorliegende Entwurfstext, nur über das Ergebnis der Kontrolle. Diese stellt aber nur fest, ob die Lohnanalyse ordnungsgemäss durchgeführt wurde. Das ist ohne Zweifel ungenügend. Es muss auch die Lohnanalyse selber zur Kenntnis gebracht werden. **Der Text ist deshalb entsprechend zu erweitern.**

Ausserdem scheint eine Frist von einem Jahr nach Erhalt des Kontrollberichts unannehmbar lang. Es bestehen keine besonderen formellen Hürden, um die eigene Belegschaft zu informieren, dies kann jederzeit geschehen. Wir empfehlen deshalb eine Frist von höchstens einem Monat vorzuschreiben.

Der Text ist deshalb wie folgt zu fassen:

Art. 13g *Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar nach Erhalt des Kontrollberichts, spätestens innerhalb eines Monats, über das Ergebnis der Kontrolle und über den Inhalt der Lohnanalyse.

Art. 17a:

Keine Bemerkungen.

Art. 663cbis

Wir begrüssen die Publikationspflicht bei börsenkotierten Gesellschaften. Allerdings haben wir hierzu analoge Bemerkungen wie zu Art. 13g: Es kann nicht sein, dass nur über die Kontrolle informiert wird. Vielmehr ist **auch über die Lohnanalyse** zu informieren, wenn diese auch nicht im Einzelnen veröffentlicht werden muss. Die wichtigsten Ergebnisse sind aber der Öffentlichkeit transparent zu machen.

III. Schlussbemerkungen


Die mws medical women switzerland ist erfreut über die vorgeschlagene Änderung des GIG, mit der die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Lohnanalysen angehalten werden und mit der deren Kontrolle gewährleistet wird. Wir teilen die Auffassung des Bundesrates klar, dass die **Freiwilligkeit nicht ausreicht**, zumal das EBG seit längerem eine einfache Lohnanalyse zur Verfügung stellt (Logib), die zwar zu gewissen, aber quantitativ noch sehr ungenügenden Veränderungen bei der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann geführt haben.

Wir sehen jedoch Mängel in der Vorlage, vor allem bei der Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 13g), der Öffentlichkeit und der Generalversammlung bei börsenkotierten Unternehmen (Art. 663cbis). Entsprechend möchten wir anregen, dass auch für einzelne Lohnverhältnisse mehr Transparenz geschaffen wird.

Schliesslich sollten auch für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (vor allem der Kantone und Gemeinden) Anreize geschaffen werden, um Lohnanalysen durchzuführen und auch zu veröffentlichen, und der Bund sollte für seine Verwaltung und seine Unternehmungen ebenfalls entsprechende Vorschriften aufstellen.

Wir hoffen, dass wir mit diesen Ausführungen zur Verbesserung einer Regelung zugunsten mehr Lohngleichheit beitragen können und danken Ihnen für die Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüssen



RA lic. iur. Judith Naef

Geschäftsführerin und Verbandsjuristin