

Medienkonferenz vom 1. Juni 2023

«Vier Jahre zahlloses Gleichstellungsgesetz»

Es braucht wirksame Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung

Redetext von Léonore Porchet, Vizepräsidentin Travail.Suisse

Meine Damen und Herren,

Es ist mir eine Freude, an dieser Medienkonferenz zum Thema Lohngleichheit zu Ihnen zu sprechen, die für Travail.Suisse mittlerweile zu einem festen Termin geworden ist. Weniger erfreulich ist es hingegen, Sie Jahr für Jahr wiederzusehen, um immer wieder die gleiche Feststellung zu machen: Lohnungleichheit aufgrund des Geschlechts existiert und sie bleibt bestehen. Diese Feststellung müssen wir jährlich wiederholen, weil die derzeit vorhandenen Instrumente zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung nicht ausreichen.

Die Löhne von Frauen und Männern unterscheiden sich massgeblich, ohne dass dies komplett durch objektive Faktoren erklärt werden könnte. Bei einem Durchschnittslohn bedeutet dies für Frauen ein um 724 Franken geringeres Einkommen. Das sind 9'412 Franken pro Jahr und 423'540 Franken im Laufe eines Lebens. Aber es ist viel mehr als das. Die tieferen Löhne führen nicht zu tieferen Renten in der zweiten Säule und geringeren Ersparnissen, sondern vor allem auch zu Entscheidungen, die das Leben der Frauen bestimmen. Aus diesen ergeben sich wiederum unterschiedliche berufliche Perspektiven, unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten und unterschiedliche Abhängigkeiten.

Die Lohndiskriminierung und die strukturell tieferen Löhne von Frauen verhindern, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern endlich erreicht wird. So werden sich Eltern, die rechnen müssen – und das sind die meisten – praktisch immer für ein eher konservatives Rollenmodell entscheiden. Aus verschiedenen Studien wissen wir inzwischen, dass die Entscheidung, unbezahlte und bezahlte Arbeit aufzuteilen, entscheidend von materiellen Zwängen beeinflusst wird, unter denen die Lohndiskriminierung somit ein wesentlicher Faktor ist.

Die Entscheidung des Parlaments, das Gleichstellungsgesetz (GIG) zu revidieren, war ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Sie hat Möglichkeiten eröffnet, die es zu nutzen gilt. Bisher ist dies jedoch kaum geschehen. Denn derzeit gibt es erhebliche Lücken bei den Lohnanalysen, die das Parlament nun schliessen muss:

→ Das GIG sieht vor, dass die Lohnanalyse wiederholt werden muss, wenn eine Lohndiskriminierung festgestellt wurde. Es ist jedoch nicht klar, wann genau überhaupt Lohndiskriminierung vorliegt. Durch die Einführung einer Toleranzschwelle für nicht zu rechtfertigende Diskriminierung von 5 Prozent ist nicht klar, welche Unternehmen ihre Löhne tatsächlich erneut analysieren müssen. Handelt es sich nur um Unternehmen, die über der Toleranzschwelle liegen? Handelt es sich um Unternehmen, die unabhängig von der Toleranzschwelle eine Lohndiskriminierung festgestellt haben? Wir fordern, dass diese Frage geklärt und die Toleranzschwelle abgeschafft wird. Alle Unternehmen, die unerklärte Lohnunterschiede aufweisen, die signifikant von Null abweichen, sollen die Analyse wiederholen müssen.

- Bei der Arbeit an der Weissen Liste von RESPECT8-3.CH hat Travail.Suisse festgestellt, dass Unternehmen die Ergebnisse ihrer Lohnanalysen zu oft beschönigend kommunizieren. Travail.Suisse fordert klare Richtlinien für die Kommunikation, so dass die Unternehmen verpflichtet sind, das Ergebnis mit einer Prozentzahl zu kommunizieren.
- Bisher sieht das GIG keine Sanktionen vor, wenn Unternehmen keine Lohnanalysen durchführen. Der Nationalrat hat in der Sondersession einen ersten Schritt in die richtige Richtung gemacht. Die Motion Hess verlangt Sanktionen für Unternehmen, die keine Lohnanalysen durchführen. Nun liegt es am Ständerat, diesen Entscheid zu bestätigen. Travail.Suisse und seine Verbände werden Frau Baume-Schneider auf jeden Fall eine entsprechende Liste, die Schwarze Liste der Lohndiskriminierung von RESPECT8-3.CH, zur Verfügung stellen.
- Bisher mussten nur Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten entsprechende Analysen durchführen. Dadurch wird die Lohnanalyse nur für eine Minderheit der Arbeitnehmenden durchgeführt und nur 1 Prozent aller Unternehmen sind verpflichtet, eine Lohnanalyse durchzuführen. Zudem wissen wir aus verschiedenen Studien, dass die Lohndiskriminierung in kleinen und mittleren Unternehmen besonders gross ist. Deshalb fordert Travail.Suisse, dass die Löhne in allen Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden analysiert werden.
- Das GIG unterliegt einer Sunset-Klausel. Dadurch fallen Lohnanalysen im Jahr 2032 aus dem Gesetz. Travail.Suisse fordert, dass die Lohnanalysen auch nach diesem Datum weiterhin durchgeführt werden.

Lohnanalysen sind ein Anfang, aber nicht das Ende. Wenn wir uns nur auf die Analysen verlassen, bleibt das Gleichstellungsgesetz ein zahnloser Papiertiger. Wir wissen, dass es Lohndiskriminierung gibt. Analysen allein schaffen aber nur die Grundlage für die Korrektur, nicht die Korrektur selbst. Deshalb erachtet Travail.Suisse das folgende weitere Vorgehen als zentral:

- Unternehmen, die ein unerklärtes signifikantes Lohngefälle ungleich 0 feststellen, müssen angemessene Massnahmen ergreifen, um dieses zu verringern. Zu diesem Zweck sollten sie verpflichtet werden, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Massnahmen zu entwickeln, mit denen die Lohndiskriminierung beseitigt werden kann.
- Die Wirksamkeit der Massnahmen muss anschliessend durch eine erneute Lohnanalyse überprüft werden. Bestehen unerklärte Lohnunterschiede weiterhin, muss das Unternehmen zusammen mit den Sozialpartnern weitere Reduktionsmassnahmen ergreifen, bis die Unterschiede vollständig beseitigt werden können.
- Wenn das Unternehmen keine wirksamen Massnahmen zur Verringerung der Lohndiskriminierung ergreift, muss es entsprechend sanktioniert werden.

Lohndiskriminierung kann mit wirksamen Massnahmen effektiv bekämpft werden. Mit diesem ersten Schritt der Lohnanalysen und ihrer Anwendung mit Hilfe der Schwarzen Liste legen wir den Grundstein. Ansonsten sind alle bisherigen Massnahmen nicht mehr als heisse Luft.