

Bern, den 01. Juni 2023

Medienkonferenz Travail.Suisse – Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin transfair

Es gilt das gesprochene Wort.

MIT DER SOZIALPARTNERSCHAFT GEMEINSAM ANS ZIEL

Halten sich Unternehmen nicht ans Gleichstellungsgesetz, hat dies keinerlei Konsequenzen. Es finden bisher weder Kontrollen statt noch werden Sanktionen verhängt. Handelt es sich beim Gleichstellungsgesetz also um eine Alibi-Übung? Gewissermassen – doch transfair gelang es im Service Public gemeinsam mit seinen Sozialpartnern gegen die Lohndiskriminierung vorzugehen.

Ist das Gleichstellungsgesetz eine Art Alibi-Übung? Unbestritten ist dies nicht. Ein Gesetz, das keine Kontrollen und Sanktionen vorsieht, ist schlussendlich nichts mehr als ein zahnlöser Papier-tiger. transfair gelang es jedoch, dank den jahrelangen und guten Sozialpartnerschaften, die Lohn-diskriminierung im Service Public gemeinsam mit den Unternehmen anzugehen und so – trotz un-zureichendem Gleichstellungsgesetz – Verbesserungen zu erzielen.

In der Sozialpartnerschaft dient das Gleichstellungsgesetz zumindest als erster Schritt, um gegen eine strukturelle Lohndiskriminierung anzukämpfen. Dazu müssen die Sozialpartner aktiv einbezo-gen werden um in Zusammenarbeit mit den Unternehmen, geeignete Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung zu ergreifen.

Im Rahmen regelmässiger Treffen, Austausch und Mitwirkungen kann transfair eine zwingend notwendige Kontrollfunktion wahrnehmen, an der es dem Gleichstellungsgesetz mangelt. Werden auffällige Lohndiskriminierungswerte festgestellt, kann der Personalverband konkrete Informatio-nen dazu verlangen und gegebenenfalls auch geeignete Massnahmen dagegen vorschlagen. Da-nach müssen erneute Lohnanalysen den Erfolg der Massnahmen zeigen. Sofern die Lohndiskrimi-nierung fortbesteht, müssen weitere Massnahmen ergriffen werden bis die Lohndiskriminierung gänzlich zum Verschwinden gebracht werden kann. Damit bilden die Lohnanalysen den Ausgangs-punkt für wirkliche Lohnverbesserungen bei den Frauen.

Dass eine gute Sozialpartnerschaft mitunter ein Erfolgsrezept gegen Lohndiskriminierung sein kann, zeigt ein Blick auf die Weisse Liste. Fast alle der Sozialpartner von transfair sind darauf abge-bildet. Manche sogar als Vorreiter oder Vorreiterin ausgezeichnet, wie beispielsweise die PUBLICA, BLS oder SBB. transfair ist stolz, dass eine konstruktive Sozialpartnerschaft sowohl für die Unternehmen, insbesondere aber auch die Mitarbeitenden einen grossen Mehrwert gene-riert. Und dieser Mehrwert beschränkt sich eben nicht nur auf erfolgreiche Lohn- oder GAV-Ab-schlüsse; die Sozialpartnerschaft springt auch dort ein, wo das Schweizerische Gesetz unzu-reichend ist. Genau dies zeigt auf, wie wichtig die Personalverbände und Sozialpartnerschaften sind: besteht ein aktiver Dialog und wird die Stimme der Arbeitnehmenden gehört, dient dies al-len – dem Unternehmen, besonders aber auch dem Personal.

Für weitere Informationen:

Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin transfair, tanja.brueolisauer@transfair.ch, 079 458 27 83.