

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4460

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4460



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Appell an das neue Parlament: Das Gleichstellungsgesetz muss umgehend revidiert werden!

Das Gleichstellungsgesetz GIG weist viele Lücken auf. Im Rahmen der letzten Revision im Juli 2020 wurden Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, ihre Löhne auf systematische Diskriminierung zwischen den Geschlechtern zu überprüfen. Diese Mini-Revision betrifft aber weniger als 1% der Unternehmen in der Schweiz (5'400 Unternehmen) und weniger als die Hälfte der Arbeitnehmenden, obwohl Lohndiskriminierung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen verbreitet ist. Schlimmer noch, diese Bestimmung wird 2032 automatisch aus dem Gesetz verschwinden. Die letzte Revision lässt sich auf folgenden Nenner bringen: Das Parlament hat eine Alibiübung durchgeführt und sich für ein unwirksames Instrument entschieden, das nur jene Unternehmen verpflichtet, die mehrheitlich bereits zu den «Musterschülern» zählen. Das bestätigt auch das von Travail.Suisse und seinen Mitgliedsverbänden lancierte Projekt RESPECT8-3.CH: Der Grossteil der Unternehmen, die die Lohnanalyse durchgeführt haben und auf der Weissten Liste der Plattform stehen, weisen keine oder nur eine geringe Lohndiskriminierung auf.

Es gibt jedoch ein grosses Problem: Entgegen den gesetzlichen Vorschriften hat die Bundesverwaltung eine «Toleranzschwelle» von 5 Prozent eingeführt. Damit gilt eine unerklärte Lohnungleichheit von bis zu 5% als akzeptabel. Diese Schwelle, die bei der Lancierung des Analysetools Logib vor zwanzig Jahren eingeführt wurde, hat keine Berechtigung mehr. Die Tolerierung von Lohndiskriminierung ist inakzeptabel, denn die Statistiken zeigen, dass die Lohndiskriminierung im Laufe der Zeit stetig zugenommen hat. Im Jahr 2020 machte sie fast die Hälfte aller gemessenen Lohnungleichheiten aus (47,8%). So fehlen den Arbeitnehmerinnen jedes Jahr fast 8 Milliarden Franken in ihren Portemonnaies.

Das Gleichstellungsgesetz sieht weder staatliche Kontrollen noch Sanktionen vor, obwohl diese für die Wirksamkeit eines Gesetzes unerlässlich sind. Das Gesetz sagt auch nichts darüber aus, welche Massnahmen die Unternehmen ergreifen müssen, um eine festgestellte Lohndiskriminierung zu beseitigen. Travail.Suisse fordert, dass diese Massnahmen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Personalverbänden im Rahmen der Sozialpartnerschaft beschlossen werden.

Schliesslich verlangt das Gesetz von Opfern sexueller Belästigung und von Personen, die bei der Einstellung aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, dass sie die erlittene Diskriminierung nachweisen, was ihnen fast unmöglich ist.

Travail.Suisse fordert das künftige Parlament auf, diese Lücken im Gleichstellungsgesetz zu schliessen, indem es folgende Massnahmen umsetzt:

- Einführung einer dauerhaften und obligatorischen Lohnvergleichsanalyse zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung.
- Einführung einer obligatorischen Lohnvergleichsanalyse für alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden;
- Abschaffung der Toleranzschwelle.
- Überprüfung der Pflicht zur Lohnvergleichsanalyse durch eine staatliche Behörde sowie Einführung von Sanktionen.
- Sozialpartnerschaftlich ausgehandelte verbindliche Massnahmen zur Beseitigung einer festgestellten Lohndiskriminierung.
- Eine Erleichterung der Beweislast für Opfer von sexueller Belästigung und Diskriminierung bei der Einstellung.