

Lohndiskriminierung – Einführung der schwarzen Liste

Redetext von Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Ende Juni endet der erste Zyklus der Lohnanalysen. Unternehmen ab 100 Angestellten sind bis Ende Juni verpflichtet, allen Angestellten die unerklärte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in ihrem Unternehmen zu kommunizieren. Travail.Suisse zieht ein ernüchterndes Fazit aus dem ersten Zyklus der Lohnanalysen. Gleichzeitig zeigen sich Chancen für den weiteren Weg, welche zu einer wirksamen Bekämpfung der Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern führen können. Die konsequente Durchsetzung der Lohnanalysen stellt dafür die Voraussetzung dar. Dafür lanciert Travail.Suisse heute eine Schwarze Liste für Unternehmen, welche die Lohnanalysen trotz gesetzlicher Verpflichtung nicht durchgeführt haben. Wir rufen alle Arbeitnehmenden dazu auf, die Unternehmen zu melden, welche sich der gesetzlichen Pflicht zur Lohnanalyse verweigern.

Während wir uns hier zu einer Medienkonferenz zusammenfinden, informieren unsere Verbände Syna, transfair, SCIV und OCST von St. Gallen über Zürich, Bern, Neuenburg, den Jura, das Wallis, Lausanne, Genf und das Tessin in praktisch der ganzen Schweiz Arbeitnehmende über die Einführung der Schwarzen Liste der Lohndiskriminierung. Diese Informationsarbeit werden sie in den kommenden Wochen intensiv fortführen.

Worum geht es dabei genau? Das Parlament hat aufgrund der anhaltend hohen Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern das Gleichstellungsgesetz revidiert. Dieses trat am 1. Juli 2020 in Kraft. Es sieht vor, dass Unternehmen mit 100 oder mehr Arbeitnehmenden ihre Löhne auf eine Diskriminierung zwischen Männern und Frauen untersuchen müssen. Sie müssen eine Lohnanalyse durchführen, diese extern revidieren lassen und die Resultate den Arbeitnehmenden und Aktionärinnen und Aktionären kommunizieren. Bis spätestens am 30. Juni 2021 mussten die Unternehmen die Lohnanalyse durchführen, bis spätestens am 30. Juni 2022 musste die Lohnanalyse revidiert werden und bis spätestens am 30. Juni 2023 müssen die Resultate der Lohnanalyse den Angestellten kommuniziert werden.

Travail.Suisse hat bei Inkraftsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes sein Projekt RESPECT8.3.CH lanciert. Dieses besteht einerseits aus einer Plattform, auf der sich Unternehmen auf einer Weissen Liste eintragen lassen können, sofern sie sich an die gesetzlichen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes halten. Gleichzeitig setzten sich Gewerkschaften und Berufsverbände in der Sozialpartnerschaft dafür ein, dass die Lohnanalysen effektiv vollzogen werden. Dies einerseits, weil Unternehmen, welche sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten, aktuell keine Sanktionen zu befürchten haben und andererseits, weil die Lohnanalyse nur der erste Schritt zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung darstellt. Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet niemanden zur Reduktion der Lohndiskriminierung, sondern lediglich zu deren Feststellung. Dies ist eine der grundlegenden Schwachstellen des revidierten GIG. Der Sozialpartnerschaft kommt dadurch eine entscheidende Bedeutung zu bei der Reduktion der Lohndiskriminierung.

Was sind nun unserer Erfahrungen aus diesem ersten Zyklus der Lohnanalysen? Auf der Weissen Liste unserer Plattform RESPECT8.3.CH sind rund 160 Unternehmen eingetragen, welche sich an das Gleichstellungsgesetz halten. Sie beschäftigen ungefähr 450'000 Arbeitnehmende und haben uns die Resultate ihrer Lohnanalysen zukommen lassen. Wir gehen davon aus, dass wir damit Informationen zu etwa 18% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz haben, deren Löhne auf Diskriminierung überprüft werden müssen. Es handelt sich dabei aber nicht um eine repräsentative Zufallsstichprobe, sondern um Unternehmen, welche das Problem der Lohndiskriminierung aktiv angehen wollen. Es handelt sich zudem mehrheitlich um Unternehmen, welche in eine Sozialpartnerschaft eingebunden sind. Die festgestellte Lohndiskriminierung dürfte deshalb in den von uns erfassten Unternehmen deutlich kleiner sein als in der Gesamtwirtschaft.

Was zeigen diese Resultate der Weissen Liste und wo liegen die Probleme?

- Etwa 95% Unternehmen weisen eine unerklärte Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen auf. Die Lohndiskriminierung ist somit auch in tendenziell vorbildlichen Unternehmen der Normalfall.
- Die maximale unerklärte Lohndifferenz beträgt 15.7%.
- Im Durchschnitt liegt die unerklärte Lohndifferenz bei diesen vornehmlich vorbildlichen Unternehmen bei 3%. Damit liegt sie unter den 8-9%, welche gesamtwirtschaftlich berechnet wurde.

Dabei gilt es zu bedenken, dass damit nur die strukturelle Lohndiskriminierung erfasst wird. Die individuelle Lohndiskriminierung dürfte somit in vielen Fällen deutlich höher liegen.

Folgende Probleme haben wir zudem festgestellt:

- Die Kommunikation der unerklärten Lohndifferenz erfolgt in vielen Unternehmen häufig unvollständig und beschönigend. Unternehmen weisen häufig lediglich darauf hin, dass sie keine unerklärte Lohndifferenz über der Toleranzschwelle festgestellt haben. Konkrete Zahlen werden dabei selten genannt.
- Die Lohnanalysen wurden teilweise von der gleichen Unternehmung durchgeführt wie die Revision der Lohnanalyse. Dies ist rechtlich nicht zulässig und zeigt, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Geschäftlimacherei missbraucht werden. Unternehmen, welche Analyse und Revision von der gleichen Firma haben machen lassen, wurden nicht auf der weissen Liste aufgenommen.
- Insbesondere die Revision der Lohnanalysen wurde teilweise von Unternehmen durchgeführt, welche dafür aus Sicht von Travail.Suisse nicht befugt sind.
- Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen ist unklar, wer in einem nächsten Zyklus die Lohnanalysen erneut durchführen muss. Gilt die Toleranzschwelle von 5%? Gilt die Ampel, wie sie beispielsweise bei Logib-Analysen besteht? Im Moment ist dies völlig unklar.

Das Fazit von Travail.Suisse zur bisherigen Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes kann wie folgt zusammengefasst werden:

- Vorbildliche Unternehmen, welche das Problem der Lohndiskriminierung ernst nehmen, verwenden die Lohnanalysen als Ansporn zur Reduktion derselben. Das Instrument der Lohnanalysen dient ihnen als Grundlage zur Verbesserung der Lohnsituation der Frauen.
- Unternehmen ohne eigene Motivation zur Reduktion der Lohndiskriminierung können die Lohnanalysen ohne Probleme zur Kaschierung der unerklärten Lohndifferenzen einsetzen. Vielmehr werden die Analysen teilweise als Purple-Washing eingesetzt. Grund dafür sind insbesondere
 - die Toleranzschwelle von 5%,

- die unklaren Regelungen zur Kommunikation
- bisher fehlende Sanktionen bei Nicht-Durchführung der Analyse und
- eine fehlende Pflicht zur Ergreifung von Massnahmen bei Bestehen einer Lohndiskriminierung.

Travail.Suisse erachtet die Analyse der Löhne als ersten notwendigen, aber nicht als hinreichenden Schritt zur Reduktion der Lohndiskriminierung. Die schwarze Liste hat zum Ziel Unternehmen, welche die gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung der Analyse nicht einhalten aufzuspüren und ihre Namen zu veröffentlichen. Dadurch können wir Druck erzielen, damit dieser erste notwendige Schritt effektiv durchgesetzt wird.

Wie funktioniert die Schwarze Liste konkret?

Arbeitnehmende in Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten werden über verschiedene Kanäle auf die Schwarze Liste aufmerksam gemacht. Dies erfolgt im Rahmen der normalen Arbeit der Gewerkschaften und Berufsverbände, über Stände, Flyeraktionen, Social Media usw. Arbeitnehmende, welchen die Resultate der Lohnanalysen bisher nicht kommuniziert wurden, haben die Möglichkeit, ihr Unternehmen anonym bei uns zu melden. Dafür haben sie drei Möglichkeiten:

1. Sie können ihr Unternehmen über ein Whistleblowing-Tool auf unserer Seite melden.
2. Sie können uns schriftlich mit Hilfe des Flyers anschreiben.
3. Sie können uns das Unternehmen telefonisch melden.

Dadurch können wir eine vollständige Anonymität garantieren. Es wird auch nicht möglich sein, Namen über unsere Website abzugreifen, da wir Namen oder Email-Adressen gar nicht erheben. Entsprechende Eingaben sollten aber natürlich trotzdem nicht von einem Computer aus dem Betrieb erfolgen. Mit dem Postweg und dem telefonischen Kontakt ist der Datenschutz noch stärker gewährleistet.

Anschliessend werden wir die gemeldeten Unternehmen mit dem Vorwurf konfrontieren, gegen das geltende Gesetz verstossen zu haben. Falls das Unternehmen aufzeigen kann, dass es das GIG eingehalten hat, werden wir die Meldung löschen – das Unternehmen wird zu keinem Zeitpunkt auf der Schwarzen Liste erscheinen. Falls das Unternehmen die Lohnanalyse, die Revision und die Kommunikation nicht gemacht hat – oder uns keine entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen möchte – wird das Unternehmen so lange auf der Schwarzen Liste aufgeführt, bis es seine Verfehlung korrigiert hat. Die Angestellten der jeweiligen Unternehmen werden von uns über die Verfehlung informiert und es werden weitere Schritte geprüft.

Wir sind überzeugt, dass wir mit unserer Schwarzen Liste Unternehmen dazu bewegen können, die Lohnanalysen korrekt durchzuführen und zu kommunizieren. Wir können damit einen kleinen, aber sehr konkreten und konstruktiven Schritt in die richtige Richtung machen.

Wir haben immer gesagt, dass diese Lohnanalysen und ihre Kommunikation wie sie im GIG festgehalten sind, notwendig, aber nicht ausreichend sind. Meine Kolleginnen und Kollegen werden zu den weiteren Massnahmen und zu gangbaren Wegen innerhalb der Sozialpartnerschaft und über den gesetzlichen Weg weitere Ausführungen machen.