

Bern, 30. Juni 2020

RESPECT8-3.CH verstärkt das Gleichstellungsgesetz

Morgen tritt das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft. Das ist ein wichtiger Schritt gegen die Lohndiskriminierung zwischen Frau und Mann. Ab 1. Juli 2020 haben also Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden 12 Monate Zeit, um eine Lohnanalyse vorzunehmen. Für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, ist das Gesetz wichtig, es greift aber nicht weit genug. Um das Gesetz zu verstärken, lancieren Travail.Suisse und seine Organisationen heute die Plattform RESPECT8-3.CH.

Jahr für Jahr zeigen die Lohnstatistiken beträchtliche Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Die Durchschnittslöhne der Frauen sind monatlich rund 1500 Franken tiefer als diejenigen der Männer. Während sich gut die Hälfte der Unterschiede durch objektive Kriterien wie Ausbildung, Erfahrung und Branche erklären lassen, ist der Rest nichts anderes als Lohndiskriminierung. „Der Kampf gegen die Lohndiskriminierung ist seit vielen Jahren eine Kernaufgabe der Gewerkschaften“, sagt Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse. „Wenn morgen mit dem revidierten GIG die Pflicht zur Lohnanalyse bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden eingeführt wird, ist das aus Sicht von Travail.Suisse als grosser gewerkschaftlicher, sozialpartnerschaftlicher und politischer Erfolg zu werten“.

Revision des Gleichstellungsgesetzes bleibt auf halbem Weg stehen

Dennoch ist der Gesetzgeber mit der Revision des GIG auf halbem Weg stehen geblieben. Es sind insbesondere folgende vier Mängel, die die Wirkung der Revision schmälern:

- **Kleiner Geltungsbereich**
Nur eine Minderheit der Unternehmen ist verpflichtet, eine Lohnanalyse durchzuführen. Im politischen Prozess wurde die Schwelle von 50 auf 100 Mitarbeitende erhöht. Dadurch werden nur 0.9 Prozent der Unternehmen und 46 Prozent der Arbeitnehmenden überprüft.
- **Keine Kontrollen**
Zwar ist eine Frist zur Durchführung der Lohnanalyse, eine weitere Frist zur Revision der korrekten Durchführung und eine letzte Frist zur internen Kommunikation vorgesehen, nicht aber eine Kontrolle zur Einhaltung.
- **Keine Massnahmen**
Es besteht keine Pflicht zur Korrektur allfälliger Lohndiskriminierung. Selbst wenn eine Lohndiskriminierung durch die Lohnanalyse aufgedeckt wird, sind weder Korrekturmassnahmen noch Sanktionen vorgesehen, sondern lediglich eine erneute Lohnanalyse innerhalb von vier Jahren.
- **Befristete Geltungsdauer**
Die Bestimmungen zur Durchführung einer Lohnanalyse im Gesetz wurden mit einer Sunset-Klausel versehen. Damit treten diese automatisch nach 12 Jahren wieder ausser Kraft, unabhängig von den Fortschritten bei der Lohngleichheit.

Alles in allem ist das Gesetz im politischen Prozess zum Papiertiger verkommen. Wird berücksichtigt, dass mit der Revision ein bereits seit 40 Jahren in der Bundesverfassung verankerter Grundsatz umgesetzt werden soll, ist das Resultat bescheiden, schwach und zahnlos. „Eine knappe Million Frauen haben am Frauenstreik gezeigt, dass ihre Geduld aufgebraucht ist. Jetzt braucht es endlich verbindliche Schritte gegen die Lohndiskriminierung“, sagt Mandy Zeckra, Geschäftsleitungsmitglied der Gewerkschaft Syna.

Plattform RESPECT8-3.CH stärkt die Lohngleichheit

Um die Ziele des Gleichstellungsgesetzes zu unterstützen und die Mängel der Revision abzufedern, lancieren Travail.Suisse und seine angeschlossenen Verbände heute die Plattform RESPECT8-3.CH. Darauf können sich Unternehmen registrieren, die eine Lohnanalyse durchgeführt haben. Diese Unternehmen haben schneller als vom Gesetz vorgesehen die Löhne überprüft und können sich so als Vorreiter der Lohngleichheit positionieren. Damit zeigen sie transparent, dass sie die neuen Regelungen des Gleichstellungsgesetz GIG einhalten. Ausserdem können sich auch Unternehmen mit 50 bis 99 Mitarbeitenden auf der Plattform registrieren und so ihren Einsatz gegen die Lohndiskriminierung auch ohne gesetzliche Pflicht zeigen. „Die Plattform RESPECT8-3.CH bietet uns die Gelegenheit zu zeigen, dass wir über unsere Sozialpartnerschaften die Lohngleichheit seit langem leben. Gleichzeitig kann transfair dank der Plattform anderen Unternehmen aufzeigen, wie auch sie zu Vorreitern der Lohngleichheit werden können“, sagt Albane Bochatay, Projektleiterin beim Personalverband transfair. Während in einem ersten Schritt eine weisse Liste die Best Practices hervorhebt, wird die Plattform zukünftig mit einer schwarzen Liste ergänzt. Dort werden diejenigen Unternehmen aufgeführt, die sich nicht an die Vorgaben der GIG-Revision halten.

Best Practices dank Sozialpartnerschaft auf der weissen Liste

Auch vor dem Inkrafttreten der Revision des Gleichstellungsgesetzes achteten viele Unternehmen mit grosser Sensibilität auf das Thema Lohngleichheit. Oft spielt dabei eine funktionierende Sozialpartnerschaft eine entscheidende Rolle. Deshalb sind bereits mit der Lancierung von RESPECT8-3.CH etliche Unternehmen auf der weissen Liste präsent. Sie alle haben sich bereits freiwillig für die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern eingesetzt. Stellvertretend für die Best Practices stehen mit der Post CH AG und Lidl Schweiz zwei grosse und bekannte Unternehmen bereit, ihr Commitement für Lohngleichheit zu bekräftigen: „Seit Beginn der Geschäftstätigkeit von Lidl Schweiz wird die gleiche Bezahlung zwischen Frau und Mann aktiv gelebt. Dies haben wir in unserem Gesamtarbeitsvertrag festgeschrieben und ein Lohnsystem etabliert, welches die Gleichbehandlung fördert. Dazu fühlen wir uns als Unternehmen mit einem Frauenanteil von rund 70% verpflichtet“, sagt Marco Monego, Chief Human Resources Officer von Lidl Schweiz.

→ [heute noch einschreiben unter www.respect8-3.ch](http://www.respect8-3.ch)

Für weitere Informationen:

- **Gabriel Fischer**, Projektleiter RESPECT8-3.CH und Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse
Mobile: 076 412 30 53 / fischer@travailsuisse.ch
- **Albane Bochatay**, Projektmitarbeiterin RESPECT8-3.CH und Projektleiterin transfair
Mobile: 079 234 70 17 / albane.bochatay@transfair.ch
- **Mandy Zeckra**, Projektmitarbeiterin RESPECT8-3.CH und Mitglied der Geschäftsleitung SYNA
Mobile: 079 882 41 46 / mandy.zeckra@syna.ch
- **Marco Monego**, Chief Human Resources Officer LIDL Schweiz
Telefon: 071 627 82 00 / media@lidl.ch

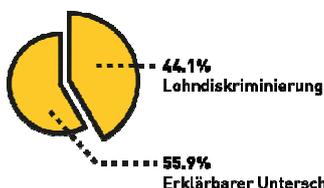
RESPECT8-3.CH

PROJEKT RESPECT8-3.CH

LOHNDISKRIMINIERUNG IN DER SCHWEIZ

Lohndiskriminierung in der Schweiz

Frauen verdienen jeden Monat 1455 Franken weniger als Männer (BFS; 2016). 44.1% davon können nicht erklärt werden und enthalten eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts.



Erklärbarer Unterschied:

- Dienstjahre
- Ausbildungsniveau
- Anforderungsniveau
- Branche
- Weitere Faktoren

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

GLEICHSTELLUNGSGESETZ

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) trat am **1. Juli 1996** in Kraft. Evaluert 2005 und 2017, wurde es regelmässig kritisiert. Der Kampf gegen Lohndiskriminierung ist sehr (zu) lang. Travail.Suisse will tätig werden.

- > Messung der Lohndiskriminierung seit **2008**: gleichbleibend, Zunahme 2016 (BfS, ESS).
- > **2009 – 2014**: «**Lohngleichheitsdialog**», zwischen den Sozialpartnern. **Freiwillige Teilnahme von Unternehmen** → **Gescheitert** / Beginn der Arbeiten für eine Revision GIG im Parlament.
- > Seit **2014**: **ELEP**, Sozialpartner + Bund. Kleiner Fortschritt (+ 8 Unternehmen).
- > **14 Juni 2019**: nationaler **Frauen*streik**

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

REVISION GLEICHSTELLUNGSGESETZ (GIG)

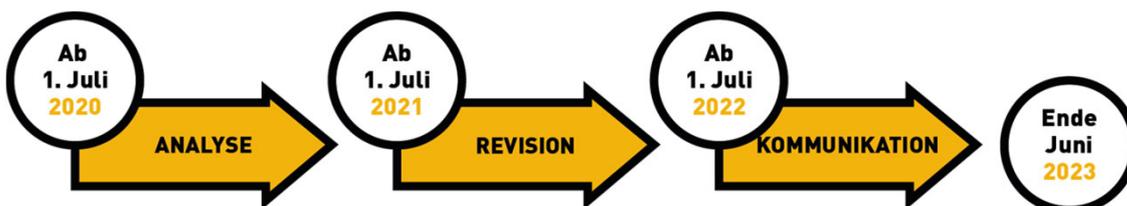
Revision Gleichstellungsgesetz tritt am **1. Juli 2020** in Kraft

- > Unternehmen **ab 100 Mitarbeitenden** müssen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen
- > Erste Analyse bis **30.06.2021**; dann mind. alle 4 Jahre (Art. 13a, 2)
- > Analyse nach **wissenschaftlicher und rechtskonformer Methode**
→ Bund stellt Standard-Analysetool zur Verfügung (Art. 13c, 1&2)
- > Lohngleichheitsanalyse muss von unabhängiger Stelle überprüft werden → Revisionsunternehmen oder AN-Vertretung (Art. 13d, 1)
- > **Schriftliche Information** der Ergebnisse an Arbeitnehmende (Art. 13g)

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

FRISTEN



Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

DIE REVISION GLG FÖRdert DIE LOHNGLEICHHEIT, ABER...

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Geltungsbereich: | Beschränkt auf Unternehmen ab 100 MA |
| 2. Tempo & Geltungsdauer: | 30.06.2021: Lohnanalyse
30.06.2022: Revision der Analyse
30.06.2023: Kommunikation der Ergebnisse
Gesetz befristet auf 12 Jahre |
| 3. Kontrolle: | Keine Kontrolle vorgesehen |
| 4. Massnahmen: | Selbst bei Lohndiskriminierung keine Massnahmen vorgesehen |

→ Verstärkung der Revision GIG durch Projekt **RESPECT8-3.CH**

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

WESHALB **RESPECT8-3.CH** ?

- 8-3** Die Bundesverfassung untersagt die Diskriminierung zwischen Frauen und Männern (Artikel 8, Absatz 3).
- 8-3** Jährlich findet am 8. März der internationale Frauentag statt.

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

PROJEKTZIELE VON **RESPECT8-3.CH**

- > Förderung von Lohnvergleichsanalysen in Unternehmen, bereits ab 50 Mitarbeitenden (*Geltungsbereich*)
- > Durch Transparenz schnellere Umsetzung der Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (*Tempo*)
- > Vorreiter der Lohngleichheit bekannt machen (*Best practices*)
- > "Quasi"-Kontrollinstanz zur Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes (*Kontrolle*)
- > Dank niederschwelliger "weisser Liste" Gruppendruck auf Unternehmen zur Überprüfung und Einhaltung der Lohngleichheit (*Massnahmen*)

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

PROJEKTINHALT VON **RESPECT8-3.CH**

Web-Plattform zur Präsentation von Unternehmen in Bezug auf die Frage nach durchgeführten Lohngleichheitsanalysen

- > 1. Schritt: **Best Practices** (weisse Liste): Unternehmen, die Analysen, Überprüfung der Analysen und Kommunikation der Ergebnisse bereits vor den Fristen des GIG durchgeführt haben
→ Lancierung 30.06.2020
- > 2. Schritt: **Name&Shame** (schwarze Liste): Unternehmen, die trotz GIG keine Analyse machen
→ Lancierung (prov.) 30.06.2022

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

PROJEKTTRÄGER

Travail.Suisse



organizzazione
cristiano-sociale
ticinese

HOTEL & GASTRO
UNION
seit 1886

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH



ENGAGIERT SICH FÜR DIE LOHNGLEICHHEIT

Die Lohngleichheit und die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes sind Themen, die für transfair an erster Stelle stehen. transfair kämpft für **faire und gerechte Arbeitsbedingungen**. Die Lohngleichheit nützt nicht nur den Frauen, sondern auch ihrer Familie und der ganzen Gesellschaft.

Als politisch aktiver Verband setzt sich transfair unter anderem für folgende Themen ein:

- Der Personalverband hat am **Frauenstreik** vom 14. Juni 2019 teilgenommen und ein Zeichen für Gleichstellung gesetzt.
- transfair setzt alles daran, um den 2 Wochen **Vaterschaftsurlaub** im September 2020 zum Erfolg zu verhelfen. Denn auch dieser ist ein wichtiger Schritt in Sachen Gleichstellung.
- **Weiterbildungsangebote** speziell für erwerbstätige Frauen

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH



ENGAGIERT SICH FÜR DIE LOHNGLEICHHEIT

transfair engagiert sich in der **Sozialpartnerschaft** seiner Branchen:

- **Verhandlung von GAV und Teilnahme an Vernehmlassungen/Konsultationen**
 - Einhaltung und Weiterentwicklung von Lohn- und Chancengleichheit (z.B. Vereinbarungen zu Logib mit den Sozialpartnern)
 - Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie
- **Lohnverhandlungen** – transfair fordert eine transparente Lohnentwicklung und faire Lohnsysteme für allen Mitarbeitenden. transfair analysiert die Vergabekriterien und prüft dabei die Einhaltung der Lohngleichheit
- **Pensionskassen** – transfair setzt sich für faire Renten ein und sucht insbesondere Lösungen für tiefere Einkommen.
- transfair kämpft auch bei der **Einzelfallbetreuung** für Lohngleichheit

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH



ENGAGIERT SICH FÜR DIE LOHNGLEICHHEIT

«systemrelevant und unterbezahlt»

ES BRAUCHT Aufwertung von Berufsgruppen

ES BRAUCHT Ausweitung von Gesamtarbeitsverträgen

ES BRAUCHT Transparenz, Kontrollen und Sanktionen

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

PLATTFORM

www.respect8-3.ch

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

FACTSHEET

Um die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in der Schweiz voranzutreiben

WAS? – HINTERGRUND

Das Gleichstellungsgesetz wurde überarbeitet: Ab dem **1. Juli 2020** sind Unternehmen **ab 100 Mitarbeitenden** verpflichtet, die Lohngleichheit zu überprüfen. Die korrekte Durchführung der Lohnanalyse ist zu bestätigen und die Ergebnisse den Mitarbeitenden und/oder Aktionären mitzuteilen.

ABER...

Es sind weder externe Kontrollmechanismen für die Überprüfung noch Sanktionen bei Nicht-Durchführung der Lohnanalysen vorgesehen.

Deshalb lancieren wir die Plattform **RESPECT8-3.CH**

UM...

- > Die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in der Schweiz voranzutreiben.
- > Vorreiter der Lohngleichheit bekannt zu machen.

WIE? – MELDEPROZESS

1. Unternehmen **ab 50 Mitarbeitenden** melden sich über die Website, wenn sie die Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben. Sie liefern Kontaktinformationen und bestätigen, die Analyse durchgeführt zu haben.
2. Jemand aus dem Team von **RESPECT8-3.CH** nimmt die Meldung entgegen, klärt allfällig offene Fragen und schaltet das Unternehmen auf der weissen Liste frei. Der Name des Unternehmens wird auf der Plattform veröffentlicht.

WARUM? – VORTEILE FÜR SIE

RESPECT8-3.CH ermöglicht Ihrem Unternehmen:

- ✓ Die überprüfte Lohngleichheit in Ihrem Unternehmen hervorzuheben und die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes zu bestätigen.
- ✓ Sie werden als Vorreiter der Lohngleichheit wahrgenommen. Als fortschrittliches Unternehmen erlangen Sie Aufmerksamkeit von interessanten Arbeitnehmenden.
- ✓ Sich aktiv für die Umsetzung der Lohngleichheit einzusetzen.

WER? – TRÄGERSCHAFT

RESPECT8-3.CH ist ein Projekt von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, und seinen angeschlossenen Verbänden **SYNA**, **transfair**, **SCIV**, **OCST** und **Hotel&Gastro Union**.

Weitere Infos unter: www.respect8-3.ch oder www.travailsuisse.ch **Travail.Suisse**

FACTS AND FIGURES



FILIALEITUNG:

50 % FRAUENANTEIL

- Über 50 % der Filialen werden von Frauen geleitet
- Die Führungsteams der Filialen bestehen sogar zu 67 % aus Frauen.



FRAUENANTEIL:

70 % WEIBLICH

- Über 70 % aller Mitarbeitenden von Lidl Schweiz sind weiblich.



BABY-ZEIT FÜR

MÜTTER UND VÄTER

- Wir bieten einen 18-wöchigen Mutterschaftsurlaub und einen 4-wöchigen Vaterschaftsurlaub. Sowohl die Mütter als auch die Väter profitieren dabei von einer 100-prozentigen Lohnfortzahlung.



VEREINBARKEIT VON

FAMILIE UND BERUF

- Lidl Schweiz fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch vorausschauende Schichtplanung und durch das Angebot von Teilzeit. Wo immer möglich setzt Lidl Schweiz auf flexible Arbeitsformen. Zudem gibt's bei uns im Hauptsitz ein sogenanntes Eltern-Kind-Büro.



LOHNGLEICHHEIT:

DIFFERENZWERT = 1,5 %

- Bei der im Herbst 2019 durchgeführten Logib-Analyse hat Lidl Schweiz einen Differenzwert von nur gerade 1,5 % erzielt.
- Lidl Schweiz legt weiterhin alles daran, diesen Wert weiter zu verbessern.



SCHULUNG DER

FÜHRUNGSKRÄFTE

- Unabhängig von der Logib-Analyse setzt sich Lidl Schweiz stark für die Lohngleichheit ein: Führungskräfte werden auf Thematik geschult, klare Kriterien zur Lohneinstufung sind im GAV definiert, 4-Augen-Prinzip bei der Berechnung des Gehalts, Prüfung durch zentrale Stelle.



GAV MIT BENEFITS

- Der Lidl-GAV bietet attraktive Anstellungsbedingungen, wie eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden oder den vollständigen Verzicht auf den Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge – was besonders den Mitarbeitenden im Teilzeitpensum zugutekommt.



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Lohngleichheit bei der Schweizerischen Post

Systematische Analyse als Basis für faire Löhne

Die Schweizerische Post setzt sich seit Jahren gegen Diskriminierung und für gleiche Anstellungsbedingungen für alle ein. Sie engagiert sich aktiv für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, unter anderem indem sie die Löhne seit mehreren Jahren regelmässig analysiert.

Gleichstellung und Chancengleichheit werden bei der Schweizerischen Post grossgeschrieben. Als bundesnahes Unternehmen nimmt die Post hier auch eine Vorbildfunktion wahr.

Systematische Lohnanalyse seit 2009

Die Lohnanalyse ist eine wichtige Massnahme zur Förderung der Lohntransparenz und Lohngleichheit. Die Post führt darum die Analyse bereits seit Jahren freiwillig durch:

- 2018 beauftragte die Post zum dritten Mal das Büro BASS, die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu prüfen.
- Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, führte die Post die Studie analog der Studie des Bundes (Logib) durch.
- Die Post schnitt bei der letzten Untersuchung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mit einem Wert von $-2,2$ Prozent unerklärter Lohndifferenz in der Untersuchung gut ab.
- Die Post hat sich seit dem letzten Vergleich (2016) um 1,5 Prozent verbessert. Der akzeptierte Toleranzwert vom Bund für die unerklärbare Differenz liegt bei -5 Prozent. Bei der Post ist die bereinigte, nicht erklärable Lohndifferenz somit bedeutend tiefer. Zum Vergleich: Im öffentlichen Sektor lag der Unterschied 2016 bei $-5,9$ Prozent, bei den privaten Unternehmen sogar bei $-7,7$ Prozent.
- Seit 2009 analysiert die Post die Löhne und sorgt damit für Lohntransparenz.
- Die nächste Analyse ist bereits geplant und wird auf Basis der Löhne von Oktober 2020 durchgeführt.
- Als Vorreiterin punkto Lohngleichheit ist die Post Teil der heute von Travail.Suisse lancierten Plattform RESPECT8-3.CH.

Jeder Prozentpunkt ist einer zu viel!

Die Post setzt sich aktiv für Gleichstellung ein und will mit vielfältigen Massnahmen die Lohnungleichheit weiter reduzieren:

- Der neu verhandelte GAV (gültig ab 2021) räumt der Gleichstellung einen wichtigen Stellenwert ein: Lohngleichheit, familienfreundliche Anstellungsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Schutz vor Diskriminierung sind wichtige Punkte.
- Ab 2021 sorgt die Post bereits bei der Stellenausschreibung für Lohntransparenz.
- Führungskräfte werden – insbesondere im Rekrutierungsprozess – aktiv sensibilisiert.
- Jährliche Lohnmassnahmen werden genutzt, um die Lohnschere zwischen neuen Mitarbeitenden und langjährigen Mitarbeitenden zu verkleinern.
- Im November 2019 hat die Post die «Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» des Eidgenössischen Departements des Inneren unterzeichnet.
- Seit Herbst 2019 können die Mitarbeitenden der Post Lohndiskriminierungen auf der Onlineplattform www.post-courage.ch anonym melden.
- Mit gezielten Massnahmen wie Nachfolgeplanung in Führungsfunktionen, Mentoringprogrammen, Teilzeit-, Topsharing sowie Jobsharing-Möglichkeiten wirkt die Post darauf hin, den Frauenanteil im oberen und Topkader kontinuierlich zu steigern, um konzernweit ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Post CH AG
Personal
Wankdorffallee 4
Postfach
3030 Bern
www.post.ch

Auskunft:
Medienstelle Post
Denise Birchler
058 341 10 55
presse@post.ch

