

---

Vorstoss-Nr: 206-2011  
Vorstossart: **Motion**  
Eingereicht am: 14.06.2011  
Eingereicht von: Brunner (Hinterkappelen, SP) (Sprecher/ -in)  
Weitere Unterschriften: 0  
Dringlichkeit:  
Datum Beantwortung: 07.12.2011  
RRB-Nr: 2044/2011  
Direktion: VOL

---

### **Kontrolle der Löhne, der Arbeitsbedingungen und der Lohngleichheit für Frauen und Männer!**

1. Der Regierungsrat sorgt dafür, dass die tripartite Kommission (Kantonale Arbeitsmarktkommission, KAMKO) ihre Kontrolle der Löhne und Arbeitsbedingungen künftig auch auf den Grundsatz des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer ausdehnt. Er unterbreitet dem Grossen Rat gegebenenfalls eine entsprechende Änderung des kantonalen Arbeitsmarktgesetzes.
2. Der Kanton stellt die finanziellen Mittel für mindestens zwei zusätzliche Kontrollpersonen zu Verfügung.
3. Der Regierungsrat setzt sich dafür ein, dass die Zusammensetzung der KAMKO bezüglich der Geschlechter so rasch wie möglich - spätestens auf den nächsten Wiederwahltermin - ausgewogen ist.

#### Begründung:

Mit dem Inkrafttreten der flankierenden Massnahmen zum Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU wurde in jedem Kanton eine tripartite Kommission gebildet. Diese Kommission setzt sich aus je einer Vertretung des Staates, der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden zusammen. Die Hauptaufgabe der tripartiten Kommissionen besteht in der Beobachtung des Arbeitsmarkts. Dazu gehört die Kontrolle der Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um allfällige Missbräuche aufzudecken. Zu diesem Zweck steht es ihnen zu, Auskünfte einzuholen, Dokumente wie Lohnabrechnungen einzusehen und Anträge an den Regierungsrat zu stellen. Neu sollen diese Lohnkontrollen auch auf die Lohngleichheit von Frauen und Männern ausgedehnt werden.

Zu den generellen Beobachtungen des Arbeitsmarktes muss gesagt werden, dass in jeder Region der Schweiz das Prinzip des „gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort“ gebrochen wird. Das zeigen die Statistiken der unterschiedlichen Männer- und Frauenlöhne nach Region auf. Der Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen in der Region Mittelland beträgt 19 Prozent. Dies widerspricht klar dem Verfassungsgrundsatz (Art. 8 BV), der einen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit vorsieht.



Da die Umsetzung der Gleichstellung bei den Betroffenen liegt, ist auch die Angst entsprechend gross, gegen Diskriminierung vorzugehen. Daher braucht es eine Behörde mit Umsetzungs- und Durchsetzungskompetenzen, die proaktiv handelt. Deshalb sollen die Arbeitsmarktkontrolle und somit die tripartite Kommission des Kantons Bern auch die Kontrolle der Lohndiskriminierung nach Geschlecht durchführen. Denn nur Arbeitsmarktkontrollleurinnen und -kontrolleure haben Zugang zu den Lohnbüchern, die sonst nicht öffentlich zugänglich sind. Und mit den bereits zur Verfügung stehenden statistischen Instrumenten ist es einfach, auch die Lohngleichheit zu überprüfen. Dazu dient beispielsweise das vom eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann kostenlos zur Verfügung gestellte und einfach zu handhabende Lohnüberprüfungsinstrument logib.

Heute setzt sich die tripartite Kommission KAMKO im Kanton Bern aus zwei Frauen und achtzehn Männern zusammen. Hier besteht in Bezug auf die Geschlechterparität ein eindeutiger Handlungsbedarf.

### **Antwort des Regierungsrats**

Die Motion verlangt, die KAMKO mit der Kontrolle der Lohndiskriminierung nach Geschlecht zu beauftragen. Es würde sich dabei um eine neue Aufgabe handeln, die keinen Zusammenhang mit den bisherigen Aufgaben der KAMKO hat.

Der Anspruch auf Gleichbehandlung der Geschlechter ist seit 1981 in der Bundesverfassung enthalten. Seit dem Jahr 2000 ist nicht nur die rechtliche, sondern auch die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung verankert. Das Gleichstellungsgesetz<sup>1</sup> konkretisiert den Verfassungsauftrag im Erwerbsleben. Es gilt für alle öffentlichen wie auch privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse. Seine Bestimmungen sollen die effektive Durchsetzung des Anspruchs erleichtern. Dies mit der Einführung eines kostenlosen Verfahrens vor den kantonalen Gerichten für Prozesse rund um Gleichstellungsforderungen, der Beweislast erleichterung, der Verbandsklage sowie des Schutzes vor Rachekündigungen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) stellt zahlreiche Informationen zur Verfügung (vgl. [www.egb.admin.ch](http://www.egb.admin.ch)).

Die Ursachen für ungleiche Löhne sind vielfältig, weshalb die statistisch ausgewiesenen Unterschiede nicht mit einer Diskriminierung gleichgesetzt werden können. Die Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern beträgt heute rund 20 Prozent. Lohnunterschiede lassen sich in erklärable und unerklärable Anteile zerlegen. Erklärable, d.h. nicht diskriminierende Ursachen sind beispielsweise:

- Persönliche Merkmale: Ausbildung, Berufserfahrung, Alter
- Arbeitsplatzbezogene Merkmale: Berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Tätigkeitsbereich
- Unternehmensspezifische Faktoren: Firmengrösse, Wirtschaftsbranche, Arbeitsort/Region

Mit diesen Merkmalen lassen sich gemäss Auswertung der Lohnstrukturerhebung 2008 rund 60 Prozent der Lohnunterschiede erklären. Nicht erklärbar, d.h. diskriminierend, sind rund 40 Prozent der bestehenden Lohnunterschiede.

Die nicht erklärbaren Lohnunterschiede sind eine Herausforderung. Wie die Evaluation<sup>2</sup> über die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes von 2005 zeigt, vermochte das Gleichstellungsgesetz bzw. das erleichterte Gerichtsverfahren bislang Lohndiskriminierungen nicht in gewünschtem Mass abzubauen. Die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust scheint Betroffene davon abzuhalten, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Gestützt auf die

---

<sup>1</sup> Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1)

<sup>2</sup> Im Auftrag der Bundesamts für Justiz aus dem Jahr 2005

Gesetzesevaluation liess der Bundesrat verschiedene Modelle von Behörden mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen prüfen<sup>3</sup>.

Während die Arbeitnehmerorganisationen die Schaffung behördlicher Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen begrüßten, lehnten die Arbeitgeberorganisationen diese ab. Die Sozialpartner einigten sich in der Folge auf den vom Bund unterstützten Lohngleichheitsdialog ([www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)). Dessen Ziel ist es, auf freiwilligem Weg Unternehmen zu motivieren, die Lohngleichheit zu überprüfen.

Der Regierungsrat unterstützt den von den Sozialpartnern und dem Bund eingeschlagenen Lohngleichheitsdialog zum Abbau von Lohndiskriminierungen. Die geplante Evaluation des Lohngleichheitsdialogs im Jahr 2015 wird zeigen, ob dieses Instrument die Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu beschleunigen vermag. Sollte dies nicht der Fall sein, kann auf Bundesebene die Frage der Schaffung behördlicher Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen im Bereich der Lohngleichheit von Frau und Mann wieder aufgegriffen werden. Für die Durchsetzung der Lohngleichheit kann nicht von der Regelung im Gleichstellungsgesetz abgewichen werden, weil die Kantone an das Bundesrecht gebunden sind. Deshalb könnte die KAMKO nicht mit einer Durchsetzungskompetenz ausgestattet werden. Aus diesen Gründen lehnt der Regierungsrat Ziffer 1 der Motion ab.

Ziffer 2 der Motion wird somit hinfällig. Für die heutigen Aufgaben erachtet der Regierungsrat die Kontrolldichte als angemessen und die nötigen Mittel sind vorhanden.

Die dritte Forderung der Motion ist unabhängig von den Ziffern 1 und 2. Die KAMKO ist eine kantonale Kommission. Die Bestimmungen des Organisationsrechts sehen vor, dass in jeder Kommission wenn möglich beide Geschlechter zu mindestens 30 Prozent vertreten sind<sup>4</sup>. Mit der Formulierung „wenn möglich“ hat der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass die Geschlechtergerechtigkeit eines von mehreren Kriterien ist, das es bei der Wahl zu berücksichtigen gilt. Bei der Wahl hat der Regierungsrat auch die in der Arbeitsmarktgesetzgebung<sup>5</sup> festgelegten Anforderungen an die Zusammensetzung der KAMKO zu beachten. Dabei ist insbesondere von Bedeutung, dass den Sozialpartnern ein Vorschlagsrecht zusteht. Vorschlagsberechtigt sind sechs verschiedene Organisationen. Zudem ist der Sitzanspruch des Berner Juras zu berücksichtigen und verschiedene Personen sind aufgrund ihrer Funktion Mitglied der KAMKO.

Die KAMKO besteht zurzeit aus 13 Mitgliedern. Auf den 1. Januar 2012 sind ihre Mitglieder wieder bzw. neu zu wählen. 9 Mitglieder der Kommission sind bereit, die anspruchsvolle Aufgabe weiter wahrzunehmen und stellen sich zur Wiederwahl. 4 Mitglieder sind neu zu wählen. Es handelt sich dabei um je 2 Frauen und 2 Männer, sodass bei dieser Neuwahl die Verteilung der Geschlechter ausgeglichen gestaltet wird. Damit ist dem Anliegen der Motion soweit als möglich Rechnung getragen. Der Auftrag des OrG bleibt aber selbstverständlich auch in Zukunft bestehen, bei den nächsten Wahlen weiter auf eine Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit hinzuwirken.

**Antrag:**        Ziffern 1 und 2: Ablehnung  
                    Ziffer 3: Annahme unter gleichzeitiger Abschreibung

## **An den Grossen Rat**

---

<sup>3</sup> Bericht vom 10. November 2008 des Bundesamts für Justiz über verschiedene Modelle von Behörden mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, S. 16

<sup>4</sup> Artikel 37 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. Juni 1995 über die Organisation des Regierungsrates und der Verwaltung (Organisationsgesetz, OrG; BSG 152.01)

<sup>5</sup> Artikel 5 des Arbeitsmarktgesetzes vom 23. Juni 2003 (AMG; BSG 836.11) und Artikel 1 der Arbeitsmarktverordnung vom 29. Oktober 2003 (AMV; BSG 836.111)