



**Postulat Beeler Gehrer Silvana über die Ausweitung der Lohnkontrollen bei den flankierenden Massnahmen auf den Bereich Lohngleichheit (P 8). Eröffnet am: 20.06.2011 Gesundheits- und Sozialdepartement i. V. mit Finanzdepartement**

**Antrag Regierungsrat:** Ablehnung

**Begründung:**

Das Postulat verlangt, dass bei den Lohnkontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen von den tripartiten Kommissionen auch die Lohngleichheit zu prüfen sei. Insbesondere sei zu prüfen, ob der Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern umgesetzt werde.

Dabei werden nur die Kontrollen der tripartiten Kommissionen im Bereich der flankierenden Massnahmen aufgeführt. Wir gehen nicht davon aus, dass damit die weiteren Kontrollen im Bereich der flankierenden Massnahmen nach Entsendegesetz und die Kontrollen nach Ausländergesetz, also diejenigen, welche durch die paritätischen Kommissionen und die zuständigen kantonalen Behörden durchgeführt werden, ausdrücklich ausgeschlossen werden sollten. Daher bezieht sich unsere Antwort der Vollständigkeit halber auch auf das Entsendegesetz und auf das Ausländergesetz.

**Kontrollen nach Entsendegesetz**

Der Kontrollgegenstand im Bereich des Entsendegesetzes ist ausdrücklich geregelt: Die Arbeitgeber müssen den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die gesetzlich geregelten Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren. Somit werden im Bereich der Entsandten von allen zuständigen Behörden diese Kontrollen bereits heute vorgenommen. Aus diesen Kontrollen sind keine Verstösse gegen die Lohngleichheit bekannt.

**Arbeitsmarktbeobachtung nach OR**

Die Tripartite Kommission Arbeitsmarkt (TKA) beobachten den Arbeitsmarkt. Stellt sie Missbräuche fest, so sucht sie in der Regel eine direkte Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern. Der Kontrollgegenstand ist gesetzlich festgehalten: Es ist zu prüfen, ob innerhalb einer Branche oder eines Berufes die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden. Ist dies der Fall, kann die TKA einen Antrag auf Erlass eines befristeten Normalarbeitsvertrages stellen. Die TKA kann nur die Einhaltung der Mindestlöhne kontrollieren. Dazu verwendet sie Grundlagen (Lohnrechner und Lohnbuch), welche keine geschlechterspezifischen Lohndaten enthalten. Somit wird die Gleichbehandlung in diesem Sinne mitberücksichtigt.

Werden die Mindestlöhne unterschritten (unabhängig davon, ob Frauen oder Männer zuwenig verdienen), wird ein sogenanntes Verständigungsverfahren eingeleitet und der Arbeitgeber wird aufgefordert, die Löhne anzuheben bzw. nachzuzahlen. Solange es sich dabei aber um Einzelfälle in Betrieben handelt, kann der Arbeitgeber durch die TKA zu nichts verpflichtet werden. Erst wenn in einer Branche die Löhne mehrfach und missbräuchlich unterschritten werden, kann der Erlass eines verbindlichen Normalarbeitsvertrages verlangt werden. Erst wenn ein solcher vorliegt, kann die TKA den Arbeitgeber zur Einhaltung der Mindestlöhne verpflichten.

Konkret bedeutet dies, dass eine Lohnungleichheit durch die TKA nicht mitberücksichtigt werden kann, solange die orts-, berufs- und branchenüblichen Mindestlöhne eingehalten werden. Wenn die TKA eine mögliche Lohndiskriminierung von Frauen feststellt, der Mindestlohn aber eingehalten wird, kann sie nichts unternehmen, auch kein Verständigungsverfahren einleiten. Das Einklagen der Lohndiskriminierung ist nach geltendem Recht somit einzig den betroffenen Arbeitnehmerinnen auf dem Zivilweg möglich.

Der TKA ist es jedoch untersagt, die allenfalls betroffenen Arbeitnehmerinnen über das Ergebnis ihrer Kontrollen zu informieren, da sie dem Amtsgeheimnis untersteht und nur kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift im Bundesrecht eine solche Auskunft erteilen dürfte.

#### **Fazit zu Entsendegesetz und OR**

Damit also das Postulat erfüllt werden könnte, müsste eine eidgenössische Rechtsgrundlage zur Erweiterung des Kontrollgegenstandes und zur Ermöglichung der Datenweitergabe an betroffene Arbeitnehmerinnen geschaffen werden. In der Folge müsste dann die kantonale Vollzugsverordnung angepasst werden.

Damit die TKA einen Arbeitgeber direkt zur Nachzahlung verpflichten dürfte, die Kontrolle also auch Folgen hätte, bräuchte es ebenfalls eine gesetzliche Grundlage auf eidgenössischer Ebene. Eine solche Forderung erscheint angesichts der aktuellen Regelung der Arbeitsmarktbeobachtung, welche keine griffigen Massnahmen vorsieht, als wenig aussichtsreich. Auch das Gleichstellungsgesetz sieht keine Eingriffsmöglichkeit einer Behörde vor. Im Falle von Lohndiskriminierung hat also einzig die betroffene Person die Möglichkeit, ihre Ansprüche auf dem Zivilweg geltend zu machen.

Der Vollständigkeit halber sei weiter erwähnt, dass die Geschäftsstelle der TKA für die Übernahme von zusätzlichen Kontrollaufgaben personell verstärkt werden müsste. Die entsprechenden finanziellen Aufwendungen wären vollumfänglich durch den Kanton zu tragen.

#### **Zulassung zum Arbeitsmarkt nach Ausländergesetz**

Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die dem Ausländergesetz (AuG) unterstehen, prüft das Amt für Migration die Einhaltung der Mindestlöhne. Lohnrechner und Lohnbuch können dafür als Grundlage herangezogen werden. Die Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau ist berücksichtigt, auch wenn kein Lohnmodell spezifisch für Frauen vorliegt.

#### **Schlussfolgerung**

Dort, wo die gesetzlichen Grundlagen gegeben sind, erfolgt die entsprechende Kontrolle und dort, wo die bundesrechtlichen Grundlagen für Sanktionen fehlen, erachten wir auch eine Kontrolle als wirkungslos. Daher beantragen wir Ihnen das Postulat abzulehnen.