

Vernehmlassung zum Bundespersonalgesetz (BPG)

Stellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (Juni 1998)

I. Grundsätzliches

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) lehnt den Entwurf des BPG in der vorgelegten Form ab. Ob schon die Kommission eine Revision des geltenden Beamtengesetzes für durchaus sinnvoll hält, vermögen der Gesetzesentwurf sowie die im erläuternden Bericht aufgeführten Begründungen in keinster Art und Weise zu überzeugen.

Die äusserst weitgehenden Delegationsnormen gehen erheblich über das geltende Recht hinaus und sind personalpolitisch mit nicht vertretbaren Risiken verbunden. Im vorliegenden Entwurf wird ständig auf Ausführungsbestimmungen verwiesen, die noch zu erlassen sind. Welche Regelungen die Ausführungsbestimmungen bzw. die Gesamtarbeitsverträge für SBB und Post enthalten werden, ist unbekannt. Weder für den Gesetzgeber noch für das Bundespersonal sind aufgrund eines solch weiten «Rahmengesetzes» die Rechte und Pflichten auch nur annähernd abschätzbar.

Ein neues Bundespersonalgesetz, welches den Beamtenstatus abschafft, muss zwingend folgende Punkte berücksichtigen:

1. Der Bund muss seiner Vorbildfunktion als attraktiver, sozialer und verlässlicher Arbeitgeber weiterhin gerecht werden. Dies gilt insbesondere in der heutigen Zeit der Sparmassnahmen und des Personalabbaus. So kann es nicht nur darum gehen, dass der Arbeitgeber Bund auf die Entwicklung des Arbeitsrechts und der Arbeitsbedingungen in der Privatwirtschaft reagiert; dem Bund kommt umgekehrt auch eine Signalwirkung in bezug auf alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber zu. Der Bund muss daher im neuen BPG unbedingt Eckwerte setzen und eine verantwortungsvolle, soziale und weitsichtige Personalpolitik betreiben. Es muss berücksichtigt werden, dass eine kurzsichtige Politik in diesem Bereich zu nicht einschätzbaren Folgekosten in anderen Feldern führen wird.

2. Es braucht eine einheitliche Bundespersonalpolitik, die den Betrieben und Organisationseinheiten des Bundes die notwendigen Gestaltungsfreiräume zu-

gesteht. Es ist jedoch nicht vertretbar, wenn die zentralen Fragen nicht im Gesetz und nicht gleichermassen für alle Angestellten des Bundes geregelt sind. Dies betrifft namentlich:

- die Festlegung der Mindest- und Maximallohne sowie des jeweiligen Mindestanteils der vorgesehenen Lohnkomponenten Funktion, Erfahrung, Leistung
- die Regelung der maximalen Arbeitszeit und des minimalen Ferienanspruchs
- die Regelung der Teilzeitarbeit (Gleichstellung mit Vollzeitarbeit in bezug auf Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie soziale Sicherheit)
- die Leistungen bei Mutterschaft
- die Leistungen für Arbeitnehmende mit Kindern inklusive Regelung bei Krankheit des Kindes
- die Leistungen bei Arbeitsverhinderungen wie Krankheit und Unfall sowie Tod
- die Verankerung der beruflichen Vorsorge.

Für diese Fragen braucht es gemeinsame Leitplanken, in denen die Mindestansprüche für das gesamte Bundespersonal verbindlich festgeschrieben sind.

3. Es braucht im neuen Gesetz klare Vorgaben hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter. Der im ersten Abschnitt unter Art. 4 Personalpolitik angeführte Buchstabe d. (Die Arbeitgeber treffen geeignete Massnahmen ... d. für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung) ist zwar begrüssenswert, hingegen ist an keiner Stelle des BPG noch aus dem erläuternden Begleitbericht ersichtlich, mit welchen Massnahmen die Gleichstellung der Geschlechter inskünftig realisiert werden soll. Mit keinem Wort wird darauf eingegangen, welcher Stellenwert den Weisungen über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals vom 18. Dezember 1991 künftig beigemessen wird. Zum Abbau der Diskriminierung von Frauen und zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung des weiblichen und männlichen Bundespersonals sind verbindliche rechtliche Bestimmungen absolut unabdingbar. Dies zeigt im übrigen auch der Bericht des Eidgenössischen Personalamtes an den Bundesrat

über Die erste Frauenförderungsperiode in der allgemeinen Bundesverwaltung 1992–1995.

Die Angleichung des öffentlichen Personalwesens an die Privatwirtschaft birgt für Frauen die Gefahr, dass sie Nachteile bezüglich der Löhne gewärtigen müssten. Es ist erwiesen, dass Frauen in der Privatwirtschaft für gleiche oder gleichwertige Arbeit verglichen mit den Männern häufig schlechter bezahlt sind als beim Bund. Bei einer Abschaffung der festen Lohnklassen sollten deshalb zumindest die einzelnen Kriterien für die künftige Lohnfestsetzung genau umschrieben und sichergestellt werden, dass Lohndiskriminierungen aufgrund des Geschlechts vermieden werden.

Das Regelungsdefizit der Mutterschaftsversicherung und der Leistungen für Arbeitnehmende mit Kindern ist nicht annehmbar. Fraglich erscheint der EKF, ob die Kompetenz des Bundesrates, diese Bereiche zu regeln, auch die Verpflichtung zur Regelung mitbeinhaltet. Die EKF fragt sich des weiteren, ob – falls der Bundesrat die gleichstellungspolitischen Anliegen regelt – diese Verordnungen für die gesamte Bundesverwaltung ihre Wirksamkeit entfalten, oder ob die einzelnen Betriebe und Organisationseinheiten in ihrer Entscheidung frei sind, diese zu übernehmen, eigene oder gar keine Regelungen zu erlassen.

4. Da mit dem neuen BPG eine Kompetenzverschiebung vom Gesetzgeber zur Exekutive stattfindet, hat das Parlament praktisch keine Möglichkeiten mehr, an der Ausgestaltung des Personalwesens mitzuwirken. Die Eidgenössischen Räte können ihren Einfluss nur noch über die Finanzpolitik geltend machen. Es besteht die Gefahr, dass das Parlament, welches somit keine Mitverantwortung mehr für die Personalpolitik trägt, seinen Einfluss einseitig nur noch über Sparmassnahmen ausübt und sich nicht mehr mit den Konsequenzen möglicher Beschlüsse auseinandersetzt. Je weniger sich die Parlamentarier und Parlamentarierinnen mit konkreten Fragen der Personalpolitik des Bundes auseinandersetzen müssen, desto grösser ist das Risiko, dass undifferenziert gespart wird und – vom Parlament keineswegs beabsichtigte – Probleme und Folgekosten entstehen.

Die aktuellen und geplanten staatlichen Sparmassnahmen auf Bundesebene haben zahlreiche Auswirkungen auf das Bundespersonal. Diese Sparmassnahmen dürfen jedoch die Bemühungen zur Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten nicht gefährden. Es braucht weiterhin gezielte Massnahmen zugunsten von Frauen, um die noch vorhandenen Diskriminierungen abzubauen, und um die strukturelle Untervertretung der Frauen, vor allem in Kaderpositionen, zu kompensieren.

II. Zu den einzelnen Artikeln

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 Personalpolitik

Die Personalpolitik nach dem neuen BPG orientiert sich hauptsächlich an der Konkurrenzfähigkeit des Bundes. Das Personal soll zweckmässig, wirtschaftlich und auf sozial verantwortbare Weise eingesetzt werden. In dieser Definition sind aber die bisher für den Bund als Arbeitgeber kennzeichnenden Merkmale wie etwa sozialer, für das Wohl und den Erhalt seiner Mitarbeiter/innen besorgter, konstanter Arbeitgeber, nicht erwähnt.

Die in Absatz 2 aufgezählten Massnahmen für die Personalpolitik sind zu unterstützen. Vermisst werden aber konkrete Realisierungsvorschläge. Solche offenen Regelungsvorgaben haben den Nachteil, dass deren Verwirklichung nicht sichergestellt ist.

Die EKF beantragt, dass konkrete Ziele, Mindestvorgaben und Lösungsmöglichkeiten gesetzlich verankert werden. Gerade in bezug auf die Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frau und Mann ist es unabdingbar, die Bereiche der Mutterschaftsversicherung, Familienleistungen, Lohnfestsetzungen und die Massnahmen zur Verbesserung der Situation der weiblichen Beschäftigten konkret auszugestalten. Absichtserklärungen in diesem Bereich genügen nicht und es besteht die Gefahr, dass das geplante «offene» BPG auch bereits Erreichtes wieder gefährdet. Eine solche Entwicklung kann jedoch nicht akzeptiert werden.

Bei der Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen (wie dies in Buchstabe i von Art. 4 Abs. 2 des Entwurfs BPG festgehalten wird), hat der Bund als Arbeitgeber eine wichtige Rolle zu spielen. Dazu gehört die Förderung neuer Arbeitszeitmodelle, die zu einer gerechteren Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern beitragen.

Die EKF beantragt, in einem neuen Buchstaben k folgende Formulierung aufzunehmen: «Sie treffen geeignete Massnahmen: k.

zur Förderung von Arbeitszeitmodellen, die zu einer gerechten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern beitragen».

Art. 6 Anwendbares Recht

Die subsidiäre Anwendung der OR-Gesetzgebung – falls der Bund keine spezifischeren Regeln erlassen hat – ist grundsätzlich zu begrüssen. Trotz dieser Bestimmung muss hingegen beachtet werden, dass das Obligationenrecht nicht auf jeden Bereich des öffentlichen Personalwesens passt. Die durch die Eigenheit des öffentlichen Personalwesens geforderten entsprechenden gesetzlichen Verankerungen müssen auch tatsächlich erlassen werden (siehe unsere Antwort zu Frage 1).

2. Abschnitt: Entstehung, Beendigung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 13 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung

Die EKF begrüsst diesen Artikel und die Verweise auf das Gleichstellungsgesetz. Es ist sinnvoll, die im Gleichstellungsgesetz erwähnten Diskriminierungen und den Kündigungsschutz ins Bundespersonalgesetz zu integrieren.

3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Art. 14 Lohn

Die EKF lehnt diesen Artikel in der vorgesehenen Formulierung ab. Es fehlt an zentralen Eckwerten, die für alle Beschäftigten, und insbesondere auch für die weiblichen Beschäftigten, von entscheidender Bedeutung sind. So bietet der Artikel keine Gewähr dafür, dass Frauen durch das neue BPG inskünftig nicht weniger verdienen als die Männer. Offene Lohnsysteme in der Privatwirtschaft zeigen, dass die Kriterien der Funktion, Erfahrung und Leistung häufig zum Nachteil der Frauen verwendet werden. Noch immer kommt es vor, dass Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt sind als Männer. Nach erfolgter Einstufung ist es für viele Frauen – gerade bei einer angespannten Wirtschaftslage – nicht möglich, ihr Recht auf mehr Lohn durchzusetzen. Aufgrund von geschlechterstereotypen Vorstellungen und Vorurteilen unterschätzen zudem Personalverantwortliche und Vorgesetzte oft die Kompetenzen von Frauen und den Wert der von ihnen geleisteten Arbeit.

Untersuchungen haben gezeigt, dass bisherige Arbeitsbewertungsverfahren wichtige Merkmale von typischen Frauentätigkeiten stark vernachlässigen, und Anforderungen an Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeführt wer-

den, jedoch überbewerten. Diese Mängel der Instrumente verstärken sich bei ihrer Anwendung, aufgrund der Komplexität der Arbeitsbewertungssysteme, aber auch weil die Anwendenden die speziellen Diskriminierungsquellen der Arbeitsbewertung nicht kennen. Mit ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) wurde 1996 erstmals in der Schweiz ein Arbeitsbewertungssystem vorgelegt, das sowohl männer- wie frauenspezifische Merkmale von Tätigkeiten in gleichem Masse berücksichtigt.

Besonders anfällig für eine diskriminierende Bewertung von Leistungen sind Beurteilungsverfahren, die den Vorgesetzten grosse subjektive Entscheidungsspielräume zubilligen. In die Beurteilung der Leistung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durch Führungskräfte fliessen Geschlechterstereotype ein, insbesondere dann, wenn von Vorgesetzten qualitative Kriterien verwendet werden (müssen). Die von der britischen Equal Employment Opportunities Commission in Auftrag gegebene Studie von BEVAN, STEPHEN/THOMPSON, MARC (1994): «Merit Pay, Performance Appraisal and Attitudes to Woman's Work, Final Report of a Study by the Institute for Employment Studies for the Equal Opportunities Commission» hat aufgezeigt, dass die Tatsache, dass es männlich und weiblich dominierte Tätigkeitsfelder gibt, nicht nur Auswirkungen auf die Bewertung von Arbeit, sondern auch auf die Bewertung und Bezahlung von Leistung hat. Männlich dominierte Tätigkeitsfelder schneiden überdurchschnittlich gut ab.

Die EKF beantragt, dass der Bund eine umfassende Überprüfung seiner Arbeitsbewertungsinstrumente in bezug auf mögliche Diskriminierungen vornimmt.

Die EKF beantragt ebenfalls, dass Art. 14 ausführlicher formuliert und festgehalten wird, dass weibliche Beschäftigte ihren männlichen Kollegen auch bezüglich der Löhne gleichgestellt sein müssen. Die Grundsätze zum Lohn, insbesondere der Mindest- und Höchstlohn sowie die Mindestanteile von Funktion und Erfahrung sind für alle Beschäftigten gleichermaßen festzulegen.

Nach oben und nach unten offene Lohnsysteme sind abzulehnen. Anpassungen an regionale Gegebenheiten und unterschiedliche Infrastrukturen kann durch Lohnzuschläge Rechnung getragen werden. Auch die ausserberuflichen Qualifikationen müssen erwähnt – und auch nachgefragt – werden (siehe auch unsere Antwort zu Frage 3).

Art. 15 Teuerungsausgleich

Diese Bestimmung sieht einen Teuerungsausgleich vor, regelt diesen aber

nur rudimentär. Detaillierte Bestimmungen sollen in die Form von Ausführungsbestimmungen gekleidet werden.

Die EKF fordert diesbezüglich eine einheitliche Regelung für das gesamte Bundespersonal.

Art. 16 Regelung der Arbeitszeit

Die EKF beantragt die Ergänzung dieser Bestimmung. Die Ausführungsbestimmungen sind vom Bundesrat ohne weitergehende Delegationsmöglichkeit zu erlassen und müssen auch Regelungen über die Entschädigung der Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die Entlohnung des im Ausland eingesetzten Personals enthalten. Die Gleichstellung von Teilzeit mit Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der sozialen Sicherheit muss im Gesetz unbedingt erwähnt werden.

Art. 18 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Die EKF beantragt, diese Bestimmung folgendermassen zu ergänzen: Zu Absatz 1 «Der Arbeitgeber schöpft alle sinnvollen und zumutbaren Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung aus, bevor er Angestellten ohne deren Verschulden kündigt.» ist hinzuzufügen: «Zu den zumutbaren Massnahmen zur Weiterbeschäftigung gehören insbesondere Umschulungs- und Weiterbildungskurse, sofern diese dazu dienen, die Chancen zur Weiterbeschäftigung in der Bundesverwaltung zu erhöhen. Ein interner Stellenmarkt trägt zur Förderung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei.»

4. Abschnitt: Massnahmen zugunsten des Personals

Art. 25 Arbeitsverhinderung und Tod

Die EKF beantragt, die (Mindest-)Leistungen bei Arbeitsverhinderungen und Tod im Gesetz zu definieren. Diese Regeln müssen für das gesamte Personal des Bundes gleichermassen gelten, also auch für die Angestellten von SBB und Post. Dies gilt insbesondere auch für die Leistungen bei Mutterschaft und die Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs.

Die EKF beantragt, die Leistungen bei Mutterschaft und die Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs in einem neuen Absatz 2 aufzuführen. Es muss sichergestellt werden, dass künftig mindestens die aktuell geltenden Leistungen auszurichten sind.

Für die Pflege kranker Kinder sind für Eltern pro Jahr eine Anzahl Tage bezahlte Freistellung gesetzlich vorzusehen. Diese Freistellung darf nicht auf den üblichen Ferienanspruch angerechnet werden. Es gibt bereits in verschiedenen europäischen Ländern grosszügige gesetzliche Regelungen, die es erwerbstätigen

Eltern erlauben, sich für die Betreuung ihres Kindes bei Krankheit, wenn nötig, eine bestimmte Anzahl Tage pro Jahr freizunehmen. In der derzeitigen Arbeitsmarktsituation hat der Druck auf die Beschäftigten stark zugenommen, immer präsent sein zu müssen. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust ist gross. Es ist daher sinnvoll, die Pflege kranker Kinder als Recht der Arbeitnehmenden im Bundespersonal-Gesetz zu verankern.

Die EKF beantragt, die Rechte der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers bei Krankheit des Kindes im Gesetz festzuhalten. Für die Pflege kranker Kinder sind für Eltern pro Jahr eine Anzahl Tage bezahlte Freistellung vorzusehen.

Art. 27 Sozialmassnahmen und Sozialleistungen

Die EKF beantragt die Konkretisierung der Bestimmungen. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Sozialmassnahmen und Sozialleistungen für alle Beschäftigten gleichermassen gelten. Mindestleistungen sind zu definieren. Zu den Massnahmen, die die Kinderbetreuung erleichtern, gehören zudem auch die Bereitstellung von familienexterner Kinderbetreuung durch den Bund. Dies ist im Gesetz aufzuführen.

5. Abschnitt: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Art. 29 Mitwirkung und Sozialpartnerschaft

Durch diesen Artikel wird den Personalorganisationen ein breites Mitwirkungsrecht eingeräumt, was von der EKF befürwortet wird.

7. Abschnitt: Ausführungs- und Schlussbestimmungen

Art. 33 Ausführungsbestimmungen

Absatz 4: Die EKF begrüsst öffentlich-rechtliche Gesamtarbeitsverträge. Als Grundlage müssen aber im BPG einheitliche Eckwerte festgelegt werden (siehe auch unsere Antwort zu Frage 2).

Fragen im Rahmen der Vernehmlassung zum Bundespersonalgesetz

Wir weisen darauf hin, dass zu den Fragen 1-5 unsere detaillierte Stellungnahme zu den einzelnen Artikeln unbedingt zu berücksichtigen ist. Zu betonen ist, dass die EKF das vorgesehene offene Rahmengesetz in seiner jetzigen Form ablehnt. Die folgenden Antworten sind in diesem Kontext zu sehen.

1. Anwendung des OR

Das OR eignet sich grundsätzlich für die Regelung der Arbeitsverhältnisse beim Bund. Die damit bezweckte Annäherung der arbeitsrechtlichen Bedingungen des Bundes an jene der Privatwirtschaft wird aber insoweit abgelehnt als damit bisher garantierte, über das OR hinausgehende Leistungen abgebaut werden sollen. So soll z. B. die im OR festgelegte Lohnfortzahlungsfrist bei Krankheit der Arbeitnehmenden nicht die heute geltenden und weitergehenden Bestimmungen für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung ersetzen.

Die in den Personalvorschriften für die allgemeine Bundesverwaltung geregelte Mutterschaftsversicherung entspricht einem sozialen Arbeitgeber, wie es der Bund sein soll. In der Privatwirtschaft trifft man häufig weniger weitgehende Leistungen bei Mutterschaft an. Das OR sagt diesbezüglich nichts. Das Arbeitsgesetz regelt nur gerade, wieviel Erziehungszeit den Frauen nach der Niederkunft gewährt werden muss. Die Privatwirtschaft zeigt, dass, solange im Sozialbereich keine verbindlichen Regelungen bestehen, die Arbeitgebenden die gewährten Sozialleistungen möglichst tief ansetzen.

2. Vertrag und Gesamtarbeitsvertrag

Einzelarbeitsvertrag und Gesamtarbeitsvertrag eignen sich nur bedingt als Instrument für den öffentlichen Dienst. Bestimmte Grundlagen wie die Regelungen über den Lohn, Teuerungsausgleich, Leistungen für Arbeitnehmende mit Kindern, Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, Dauer des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, Krankheit, Unfall und die berufliche Vorsorge müssen zwingend Minimalleistungen für das gesamte Bundespersonal vorsehen.

Bisher erkämpfte Sozialleistungen sollen nicht mehr ständig neu von den Sozialpartnern ausgehandelt werden müssen.

Aus Gleichstellungssicht soll hier speziell auf die Problematik hingewiesen werden, dass Frauen in den Gewerkschaften häufig untervertreten sind. Es besteht die Gefahr, dass beim Aushandeln der Arbeitsbedingungen die Anlie-

gen der Frauen vergessen werden.

Da neu Gesamtarbeitsverträge vor allem für die Post und die SBB als hauptsächliches Regelungsinstrument vorgesehen sind, sollte das Streikrecht für die Zukunft vollumfänglich gewährt werden. Es ist nicht ersichtlich, warum dem Arbeitgeber Bund immer noch die Möglichkeit gewährt sein soll, dieses zu beschränken.

3. Lohn

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen ist mit der neuen Bestimmung in Art. 14 BPG nicht einverstanden. Sie verlangt, dass die Mindest- und Höchstlöhne sowie die Mindestanteile von Funktion, Erfahrung und Leistung zwingend vom Bundesrat in einer Verordnung geregelt werden. Eine diesbezügliche Anpassung an die regionalen Unterschiede lehnt die Eidg. Kommission für Frauenfragen ab. Verlangt werden grundsätzliche und einheitliche Regelungen, die für die gesamte Bundesverwaltung gelten. Unterschiedlichen Arbeitsmarktsituationen und örtlichen Infrastrukturen kann im Rahmen von Lohnzuschlägen Rechnung getragen werden.

Die vorgeschlagene Regelung vermindert die Gefahr in keiner Weise, dass Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt werden als die Männer. Löhne nach Funktion, Leistung und Erfahrung beinhalten z. B. folgende unsichere Komponenten:

- Welche Kriterien sollen für die Einschätzung der zu beurteilenden Arbeit relevant sein und welche nicht? Wer bestimmt die Leistungskriterien?
- Was sind die geeigneten Verfahren und Methoden zur Ermittlung der normalen Arbeitsleistung?
- Bei messbaren Leistungen bildet das Normalleistungsniveau meist die Ausgangslage für die Festsetzung der besonders zu honorierenden Leistung. Wer ermittelt dieses Soll-Leistungsniveau?
- Profitieren Teilzeitbeschäftigte (häufig Frauen) auch von Leistungszulagen oder werden sie von der Regelung ausgeschlossen?
- Wer bewertet die erzielten Leistungsergebnisse?

Hingewiesen wird speziell auf die Gefahr für Frauen, dass bereits bei der Leistungsbeurteilung Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts möglich sind; zu denken ist z. B. an Mindereinstufungen von frauentypischen Berufen. Die Tatsache, dass es männlich und weiblich dominierte Betätigungsfelder gibt, hat nicht nur Auswirkungen auf die Bewertung der Arbeit, sondern vor allem auch auf die Bewertung und Bezahlung von Leistung.

4. Solidaritätsbeitrag

Die Eidg. Kommission für Frauen-

fragen ist der Ansicht, dass im BPG die Grundlage für die Erhebung von Solidaritätsbeiträgen geschaffen werden soll. Denn die Leistung von Solidaritätsbeiträgen stellt sicher, dass alle Arbeitnehmer/innen an die durch die Sozialpartner ausgehandelten Gesamtarbeitsverträge angeschlossen werden und davon profitieren können. Die in den Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten Bestimmungen sollten die Interessen der Arbeitnehmer/innen ausreichend berücksichtigen. Zumindest gewährt das Instrument des Gesamtarbeitsvertrages mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer/innen als einseitig von der Arbeitgeberseite erlassene Bestimmungen.

5. Verbandsbeschwerde

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen befürwortet ein umfassendes Verbandsbeschwerderecht. Da der jetzige BPG-Entwurf wegen seiner dürftigen Rahmennormierung praktisch keine Sicherheit für die Arbeitnehmer/innen beim Bund beinhaltet, muss den Verbänden ein umfassendes Beschwerderecht zugestimmt werden. Frauenverbände sollten ebenfalls zur Beschwerde legitimiert sein.