

Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik

Suchabfrage	24.04.2024
Thema	Soziale Gruppen
Schlagworte	Löhne
Akteure	Keine Einschränkung
Prozesstypen	Keine Einschränkung
Datum	01.01.1965 - 01.01.2024

Impressum

Herausgeber

Année Politique Suisse
Institut für Politikwissenschaft
Universität Bern
Fabrikstrasse 8
CH-3012 Bern
www.anneepolitique.swiss

Beiträge von

Benteli, Marianne
Gerber, Marlène
Gianola, Giada
Gsteiger, Christian
Guignard, Sophie

Bevorzugte Zitierweise

Benteli, Marianne; Gerber, Marlène; Gianola, Giada; Gsteiger, Christian; Guignard, Sophie 2024. *Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik: Soziale Gruppen, Löhne, 1991 - 2023*. Bern: Année Politique Suisse, Institut für Politikwissenschaft, Universität Bern. www.anneepolitique.swiss, abgerufen am 24.04.2024.

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Chronik	1
Sozialpolitik	1
Soziale Gruppen	1
Familienpolitik	1
Frauen und Gleichstellungspolitik	1

Abkürzungsverzeichnis

UNO	Organisation der Vereinten Nationen
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
SGK-SR	Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates
BFS	Bundesamt für Statistik
WAK-SR	Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates
WBK-SR	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats
EDI	Eidgenössisches Departement des Inneren
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
WAK-NR	Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
GIG	Gleichstellungsgesetz
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
MINT	Fächer und Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.
WBK-NR	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats
GOEG	Gender Overall Earnings Gap

ONU	Organisation des Nations unies
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CSSS-CE	Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats
OFS	Office fédéral de la statistique
CER-CE	Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats
CSEC-CE	Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des Etats
DFI	Département fédéral de l'intérieur
USS	Union syndicale suisse
CER-CN	Commission de l'économie et des redevances du Conseil national
Eurostat	L'office statistique de l'Union européenne
LEg	Loi sur l'égalité
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
MINT	Branches et métiers des domaines Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Informatique
CSEC-CN	Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national
GOEG	Gender Overall Earnings Gap

Allgemeine Chronik

Sozialpolitik

Soziale Gruppen

Familienpolitik

MOTION
DATUM: 04.10.1991
MARIANNE BENTELI

Der Schutz bei Mutterschaft wurde im Nationalrat ebenfalls thematisiert. Eine von E. Segmüller (cyp, SG) eingereichte **Motion** für eine **Lohnfortzahlung bei Mutterschaft** wurde, da der Bundesrat versicherte, das Anliegen speditiv an die Hand nehmen zu wollen, auf seinen Antrag allerdings nur als Postulat angenommen.¹

POSTULAT
DATUM: 08.06.2022
MARLÈNE GERBER

In der Sommersession 2022 nahm der Ständerat ein Postulat der SGK-SR zur **Aufwertung der Care-Arbeit** an, das auf eine im Rahmen der Frauensession 2021 beschlossene Petition zurückging (Pet. 21.2042). Konkret forderte das Postulat den Bundesrat auf zu prüfen, wie die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften durch Herabsetzen der Anspruchsvoraussetzungen und Ausdehnung der Bezugsberechtigten (etwa auf Grosseltern) ausgeweitet werden könnten. Nachdem der Bundesrat und die Kommission das Postulat zur Annahme empfohlen hatten, folgte die kleine Kammer diesem Antrag stillschweigend.²

Frauen und Gleichstellungspolitik

STUDIEN / STATISTIKEN
DATUM: 31.12.1997
MARIANNE BENTELI

Berufstätige Frauen in der Schweiz **verdienen durchschnittlich 23% weniger als Männer**. Knapp die Hälfte des Lohngefälles ist dabei nicht mit geschlechtsspezifischen Unterschieden in Bildung und Berufserfahrung zu erklären und somit **Folge effektiver Lohndiskriminierung**. Zu diesem Schluss gelangte eine Nationalfonds-Studie der Universität Bern. Neben der direkten Diskriminierung könnten für die Unterschiede auch eine unterschiedliche Beförderungspraxis und ein erschwerter Zugang zu gutbezahlten Stellen für Frauen eine Rolle spielen. Ebenfalls untersucht wurde der **Einfluss von Zivilstand und Mutterschaft** auf die Frauenlöhne. Sowohl verheiratete und geschiedene Frauen als auch Frauen mit Kindern schnitten schlechter ab als ledige und kinderlose.³

INTERNATIONALE BEZIEHUNGEN
DATUM: 05.12.1998
MARIANNE BENTELI

Das **UN-Komitee für Menschenrechte** kritisierte die Schweiz wegen ihrer fortdauernden **Diskriminierung von Frauen**. Obwohl nach dem Gesetz Männer und Frauen gleichgestellt seien, würden Frauen im täglichen Leben nach wie vor benachteiligt. Trotz des äusserst hohen Entwicklungsstandes und der ökonomischen Stärke gebe es in der Schweiz weiterhin ein untolerierbares Ausmass von Armut in gewissen Teilen der Bevölkerung; davon seien insbesondere Frauen betroffen. Frauen litten zudem unter der in der Schweiz weit verbreiteten **Gewalt innerhalb der Familie**. Gemäss den von der Schweizer Delegation dem UN-Komitee vorgelegten Unterlagen würden nach wie vor etwa 110 000 Gewalttaten pro Jahr gegen Frauen in den Familien registriert. Das Komitee gab seinem Bedauern darüber Ausdruck, dass die vorliegenden statistischen Daten nicht genauer analysiert und für die Einleitung von Massnahmen zur Eindämmung dieser Gewalttaten eingesetzt würden. Eine anhaltende Diskriminierung der Frauen stellte das UN-Komitee insbesondere in den Bereichen **Arbeit und Ausbildung fest**. Obwohl theoretisch eine Gleichstellung der Geschlechter bestehe, müssten Frauen immer noch überproportional häufig schlechtbezahlte Arbeiten verrichten und sich oft mit Teilzeitstellen begnügen, bei denen sie zudem noch auf Abruf zur Verfügung zu stehen hätten. Der gleiche Lohn für die gleiche Arbeit sei in vielen Bereichen noch nicht realisiert.⁴

MOTION
DATUM: 18.12.1998
MARIANNE BENTELI

Eine Motion Hubmann (sp, ZH) verlangte, bei **Lohngleichheitsklagen** sei das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis dem privatrechtlichen gleichzustellen. Heute kann öffentliches Personal erst dann eine Schlichtungsstelle anrufen, wenn es bereits Beschwerde eingereicht hat. Nach Ansicht der Motionärin verstösst dies gegen den Sinn des Gesetzes, wonach die Streitigkeiten möglichst ausserhalb formeller Beschwerdeverfahren geregelt werden sollen, um das künftige Arbeitsverhältnis nicht unnötig zu belasten. Auf Antrag des Bundesrates, der sich einen gewissen

Handlungsspielraum erhalten möchte, um diese Frage im Rahmen des neuen Bundespersonalgesetzes und der mit dem Schlichtungsverfahren gesammelten Erfahrungen zu überprüfen, wurde die Motion als Postulat überwiesen.⁵

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE

DATUM: 05.03.2008
MARIANNE BENTELI

Nationalrätin Leutenegger Oberholzer (sp, BL) hatte 2006 eine parlamentarische Initiative eingereicht, welche analog zu den Arbeitsinspektoraten die Einführung eines **Lohninspektorats** verlangte, um den verfassungsmässig verankerten Anspruch des Rechts auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Die Mehrheit der Kommission machte geltend, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern seien nicht einfach nur eine Frage der Geschlechter, sondern ebenso sehr der Ausbildung und der Berufserfahrung. Die Initiative wurde mit 109 zu 63 Stimmen klar abgelehnt.⁶

BERICHT

DATUM: 18.11.2015
SOPHIE GUIGNARD

Le rapport en réponse au postulat Noser: «Egalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques» a été publié en novembre 2015. La prise en compte des variables supplémentaires proposée par le conseiller national PLR engendrerait une charge de travail trop importante pour les entreprises. Selon le Conseil fédéral, ces statistiques doivent permettre un équilibre entre qualité, teneur explicative et effort des entreprises. Il est prêt à donner au DFI un mandat d'études pour une série de questions. Il s'agirait d'étudier de manière approfondie les méthodes statistiques alternatives au modèle actuel, la possibilité de recueillir des données supplémentaires dans les registres administratifs et enfin de réfléchir à la nécessité de développer un modèle avec et sans variables discriminatoires. Une variable à potentiel discriminatoire est par exemple «expérience de direction» qui peut être interprétée de manière différente selon le genre de la personne considérée. Ce mandat d'études ne concernerait que les statistiques nationales et devrait se réaliser dans le cadre des ressources existantes. En revanche, pour les statistiques au niveau des entreprises, le Conseil fédéral estime que le modèle actuel est adéquat.⁷

POSTULAT

DATUM: 29.05.2018
SOPHIE GUIGNARD

D'abord accepté par le Conseil des Etats en juin 2014, le **postulat** de la sénatrice Häberli-Koller (pdc, TG) a été finalement **classé en 2018**. Les débats autour de la modification de la loi sur l'égalité en cours remplitaient de fait les objectifs du postulat.⁸

VERWALTUNGSAKT

DATUM: 12.12.2018
SOPHIE GUIGNARD

«En théorie, hommes et femmes sont égaux depuis 1971. Dans la pratique, c'est une autre histoire. Il est temps de concrétiser cette égalité» a déclaré Marina Carobbio, Première Citoyenne du pays, lors du **lancement de la page «Femmes politiques»** en décembre 2018. Elle a rappelé que les femmes ne représentaient que 30% du Conseil national et 15% du Conseil des Etats, qu'elles étaient peu nombreuses à revêtir des fonctions dirigeantes, et qu'elles étaient encore victimes d'inégalités salariales, de discriminations et de violences.

La page web, mise en ligne par les services du Parlement sur le site de l'Assemblée fédérale, a pour ambition d'«encourager les femmes à se lancer en politique et à suivre les pionnières qui sont entrées sous la Coupole en 1971». Deux de ces pionnières, Gabrielle Nanchen et Hanna Sahlfeld-Singer, étaient présentes au vernissage. Elles ont appelé leurs successeuses à poursuivre la lutte. La Conseillère fédérale Simonetta Sommaruga a également pris la parole, au sujet de l'égalité salariale. «37 ans d'attente (l'égalité salariale a été inscrite dans la Constitution en 1981), c'est trop long», a-t-elle dit, se réjouissant toutefois du «petit pas» que représentait la modification de la loi sur l'égalité.

Rédigée en langage inclusif, la page «Femmes politiques» propose diverses contributions, essais, images d'archives, interviews, s'appuyant sur les procès-verbaux du Parlement et des documents de la RTS, pour rendre visibles les manifestations du Parlement visant à promouvoir l'égalité.⁹

PARLAMETARISCHE INITIATIVE
DATUM: 17.09.2019
SOPHIE GUIGNARD

En septembre 2019, le Conseil national a examiné une initiative parlementaire lancée par le groupe des Vert-e-s en 2011. Celui-ci demandait la **création d'une commission indépendante chargée de réaliser l'égalité salariale**. La CER-CN a proposé en mai 2019 de ne pas donner suite à l'initiative, par 17 voix contre 7 et 1 abstention. Selon la majorité de la commission, la dernière révision de la loi sur l'égalité, qui prévoit un contrôle des entreprises de plus de 100 employé-e-s est suffisante. La minorité estime qu'une commission permettrait un contrôle plus large, ainsi qu'un mécanisme de sanctions, qui n'est pas prévu par la nouvelle mouture de la loi.

Les lignes d'opposition étaient similaires lors du débat en chambre. L'historique de l'initiative a été rappelé: déposée en 2011 sous l'ancienne législation parlementaire, qui ne prévoyait pas de délai de traitement, elle avait été acceptée par la CER-CN par 12 voix contre 10 et 2 abstentions. Son traitement avait été suspendu en raison des travaux parlementaires sur la loi fédérale sur l'égalité (LEg), dont la nouvelle mouture avait été mise sous toit le 14 décembre 2018. Selon plusieurs parlementaires, cette révision rend l'initiative caduque, elle avait été refusée également par la CER-CE, par 8 voix contre 3. Au final, 52 voix rose-vertes, et 2 PDC se sont prononcées en faveur de l'initiative, contre 130 refus et 2 abstentions dans le camp PLR. L'objet est donc désormais liquidé.¹⁰

GESELLSCHAFTLICHE DEBATTE
DATUM: 30.09.2019
SOPHIE GUIGNARD

Au lendemain du 14 juin, les syndicats se sont annoncés bien décidés à ce que **les suites de la grève féministe et des femmes** donnent lieu à un puissant mouvement social et militant. L'Union syndicale suisse (USS) a présenté lors d'une conférence de presse, à Berne, les revendications qui seront poursuivies à la suite du 14 juin. L'égalité salariale reste l'objectif phare, ainsi que la garantie de retrouver son travail après un congé maternité. Le congé paternité est présenté comme une première étape, qui devra être suivie par un congé parental. De même, des mesures contre le harcèlement et les comportements sexistes sur le lieu de travail devront être prises. Les femmes issues de l'immigration sont des actrices nécessaires au marché du travail, même lorsqu'elles ne bénéficient pas de statut de séjour légal. Michaela Bovolenta de l'USS a annoncé vouloir défendre leur droit de rester et d'être régularisées.

En septembre, lors de la traditionnelle demande de hausse généralisée des salaires, les syndicats ont émis une revendication supplémentaire: ils réclament un rattrapage de salaire de 50 francs par mois pour chaque femme active. De plus, les femmes travaillant dans l'industrie agro-alimentaire et touchant moins de 4000 francs par mois devraient être augmentées de 200 francs mensuels.¹¹

PARLAMETARISCHE INITIATIVE
DATUM: 23.01.2020
SOPHIE GUIGNARD

En septembre 2020, le Conseil national avait refusé quatre initiatives qui visaient la mise en place de mécanismes contraignants pour atteindre l'égalité salariale. La CSEC-CN s'était montrée défavorable aux objets, car elle estimait que la modification de la loi sur l'égalité était trop récente pour montrer son efficacité ou au contraire son insuffisance. En revanche, pour pouvoir obtenir ces informations, cette même commission a décidé de lancer – le jour même de la parution du rapport sur les quatre textes – sa propre initiative sur le sujet, qui vise à imposer une **obligation de transmission des résultats des enquêtes sur les disparités salariales au sein des entreprises**.¹²

POSTULAT
DATUM: 18.06.2020
CHRISTIAN GSTEIGER

Das von Samira Marti (sp, BL) im September 2019 eingereichte Postulat «**Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden**» fordert vom Bundesrat einen Bericht zur Klärung des sogenannten «Gender Overall Earnings Gap» (GOEG), ein Indikator, mit dem Unterschiede zwischen den Lohngehältern von Mann und Frau ebenso wie Unterschiede betreffend das Erwerbsvolumen respektive das Arbeitspensum angegeben werden. Darüber hinaus soll der Bericht darlegen, wie Daten zu unbezahlter Arbeit erhoben und veröffentlicht werden können. Zur Beseitigung von Ungleichheiten, so begründete Marti ihr Anliegen, sei eine solide Datenlage nötig, mit der regelmässige Vergleiche über bestimmte Zeitperioden ermöglicht würden. Damit könne man dann entsprechende Fortschritte oder Rückstände messen.

Der Bundesrat nahm im November 2019 Stellung, wobei er sich zu einer Erarbeitung eines Berichts bereit erklärte und das Postulat zur Annahme empfahl.

Diana Gutjahr (svp, TG) bekämpfte im Dezember 2019 das Anliegen. Die dadurch nötig gewordenen Diskussion und Abstimmung erfolgten in der Sommersession 2020. Gutjahr sprach sich entschieden für die Lohngleichheit aus, betonte aber, dass nicht nur allein zwischen den Geschlechtern Lohnunterschiede existieren würden. Zudem erhebe

Eurostat den GOEG seit 2002 im Vierjahresrhythmus was eine Erhebung seitens der Schweiz überflüssig mache. Die Schweiz könne genauso gut auf die Eurostat-Daten zugreifen. Bundesrat Alain Berset argumentierte im Anschluss, dass die zusätzliche Erhebung der von Marti geforderten Daten problemlos und ohne Zusatzkosten erfolgen könne, da vom BFS die dafür benötigten Instrumente und teilweise auch die Daten bereits vorhanden seien. Er erhoffte sich ferner, damit nicht nur zusätzliche Transparenz zu schaffen, sondern auch Erkenntnisse zu Ungleichheiten bezüglich AHV und Pensionskassen zu gewinnen. Er empfahl das Postulat deshalb zur Annahme. Der Nationalrat folgte dieser Empfehlung mit 103 zu 84 Stimmen. Abgelehnt wurde das Postulat von einer fast geschlossenen SVP-Fraktion sowie einigen Angehörigen der Fraktionen der Mitte und der FDP.¹³

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 25.09.2020
SOPHIE GUIGNARD

Le 25 septembre, le Conseil national a traité simultanément **quatre initiatives** (parlementaires et cantonale) **qui souhaitaient mettre en œuvre des mécanismes contraignants pour atteindre l'égalité salariale**, principe inscrit dans la Constitution depuis 1981 (art. 8, al. 3) et évoqué dans une modification de la loi sur l'égalité (LEg) en 2018. Aux yeux des différents initiants et initiantes, les mécanismes que la modification prévoit ne sont pas suffisamment efficaces. Le premier objet avait été déposé par le canton de Vaud en 2018 et souhaitait des dispositions légales pour instaurer un contrôle institutionnel des entreprises et entités privées (lv.ct. 18.323). Le député socialiste Mathias Reynard (ps,VS) a lui proposé deux textes, visant à obliger les entreprises à se soumettre à un contrôle des salaires (lv.pa. 19.453) (également celles de moins de 100 employé-e-s), ceci afin d'établir une liste noire des entreprises ne respectant pas l'égalité (lv.pa. 19.452). Enfin, Min Li Marti (ps, ZH) avait demandé des sanctions en cas de non respect du principe de l'égalité salariale (lv.pa. 19.444). Chargée de l'examen, la CSEC-CN a proposé de rejeter les initiatives, estimant qu'il était d'une part trop tôt pour estimer les effets de la modification de la LEg, entrée en vigueur dans sa nouvelle mouture seulement au printemps 2020, et d'autre part que ce résultat est celui d'un compromis démocratique, qu'il convient de respecter. Chaque objet a ainsi été refusé en commission par une quinzaine de voix contre une dizaine et de rares abstentions. La CSEC-CN a cependant décidé de lancer – le jour même de la parution du rapport sur les quatre textes – sa propre initiative sur le sujet, qui vise à déterminer une obligation de transmission des résultats des enquêtes sur les disparités salariales au sein des entreprises.

Le **Conseil national** a suivi l'avis de la commission et **refusé d'entrer en matière** sur les quatre textes, avec des scores toutefois variables. L'initiative cantonale a été refusée par 126 voix, contre 65 et 3 abstentions; le texte Reynard qui visait une liste noire a essuyé le plus petit camouflet du groupe avec seulement 108 oppositions, qui ont tout de même suffi à contrer les 80 voix favorables et les 5 abstentions; l'objet qui voulait obliger le contrôle des salaires aux entreprises de moins de 100 employé-e-s a été rejeté par 108 voix contre 86 et 2 abstentions; et enfin, l'initiative parlementaire Min Li a échoué à 114 voix contre 74 et 3 abstentions. Les variations de score sont imputables aux parlementaires des groupes vert/libéral et du centre.¹⁴

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 17.12.2020
SOPHIE GUIGNARD

En décembre 2020, le Conseil national a accepté d'entrer en matière sur l'initiative de la CSEC-CN, qui demandait l'**obligation de transmission des résultats des enquêtes sur les disparités salariales au sein des entreprises**. L'objet a été salué par 114 voix contre 68 et une abstention. L'UDC et le PLR représentaient – toutefois pas unanimement – l'opposition.¹⁵

VERWALTUNGSAKT
DATUM: 28.04.2021
MARLÈNE GERBER

Ende April 2021 verabschiedete der Bundesrat seine **erste nationale Gleichstellungsstrategie**. In den 50 Jahren seit Einführung des Frauenstimmrechts sei die Gleichstellung zwar vorangeschritten, vollständig erreicht worden sei sie aber noch nicht. Die sogenannte Gleichstellungsstrategie 2030 setzt sich eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und familiären Leben zum Ziel. Ferner sollen Frauen und Männer «während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit [geniessen] und [...] sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt [verwirklichen können]». In vier Handlungsfeldern setzt die Strategie bei der Förderung der beruflichen Gleichstellung, der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt an. In Bezug auf die Gleichstellung in der Arbeitswelt pocht die Strategie etwa auf die Einhaltung der Lohngleichheit, die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studienfächern, die Einführung der Individualbesteuerung und auf eine

verbesserte Rentensituation dank Reformen der ersten und zweiten Säule. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf plant der Bundesrat unter anderem eine Botschaft für ein bedarfsgerechteres Angebot an ausserfamiliärer Betreuung und definiert nicht zuletzt das folgende Ziel: «Elternurlaube, familienfreundliche Arbeitszeiten und die soziale Sicherheit für Eltern und betreuende Angehörige sind ausgebaut.» Im Bereich der geschlechtsspezifischen Gewalt zielt die Strategie auf die Verringerung der häuslichen Gewalt und die Verbesserung der persönlichen Sicherheit der Frauen, wobei insbesondere Opferschutzmassnahmen und Massnahmen «zur stärkeren Verantwortungnahme von Tatpersonen» ausgebaut werden sollen. Zur Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts überprüft der Bundesrat das Bundesrecht auf bestehende rechtliche Ungleichheiten und setzt auf Sensibilisierungskampagnen sowie auf eine verbesserte Datenlage zu geschlechtsspezifischen Auswirkungen.

Die Strategie setzt auf den Dialog des Bundes mit Kantonen und Gemeinden, aber auch mit anderen interessierten Kreisen aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft. Ebenfalls hält der Bund darin explizit fest, dass auch die unteren föderalen Ebenen zur Bekämpfung von Stereotypen und der Diskriminierung von Frauen verpflichtet seien. Nicht zuletzt ist die Gleichstellungsstrategie gemäss Bundesrat auch das Ergebnis der Ratifikation internationaler Konventionen, namentlich der Istanbul-Konvention und des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).¹⁶

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE

DATUM: 15.06.2021
MARLÈNE GERBER

Mittels parlamentarischer Initiative plante die WBK-NR im Jahr 2020 und somit bereits kurz nach Verabschiedung der ersten Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG), mit der Unternehmen ab hundert Mitarbeitenden zur Durchführung von Lohnanalysen verpflichtet worden waren, eine weitere GIG-Revision. Damit sollten die **Unternehmen verpflichtet werden, die Ergebnisse ihrer Lohnanalysen an den Bund zu übermitteln**. Gemäss geltender Regelung im Gleichstellungsgesetz ist der Bund zur Evaluation der Lohnanalyse-Ergebnisse verpflichtet, die Unternehmen jedoch nicht zur Übermittlung der Ergebnisse an den Bund. Letzterer müsste somit eine Umfrage bei den Unternehmen durchführen, um an die vollständigen Resultate zu gelangen. Der Aufwand für die Unternehmen verkleinere sich dadurch, hatte Valérie Piller Carrard (sp, FR) im Dezember 2020 für die Kommission im Nationalrat ausgeführt, «car la transmission des données représente une charge beaucoup plus faible qu'une éventuelle enquête menée par la Confédération auprès des entreprises en vue de cette évaluation». Darauf gab die grosse Kammer der Initiative Folge.

Ende März 2021 sprach sich die ständerätliche WBK mit 6 zu 4 Stimmen (1 Enthaltung) gegen die Initiative aus, da sie zuerst die Auswirkungen der erst kurz zuvor verabschiedeten Gesetzesrevision abwarten wollte. In der Sommersession 2021 stützte der Ständerat diesen Entscheid, womit die parlamentarische Initiative in der Vorprüfung scheiterte.¹⁷

STUDIEN / STATISTIKEN

DATUM: 14.08.2021
MARLÈNE GERBER

Um die Lohngleichheit durchzusetzen, hatte das Parlament 2018 eine Revision des Gleichstellungsgesetzes angenommen, mit der um die 5000 Schweizer Unternehmen mit über 100 Angestellten zur Durchführung von Lohnanalysen verpflichtet worden waren. Im August 2021 veröffentlichten zwei Unternehmen, die Zertifikate für die **Einhaltung fairer Löhne** vergeben, – das Competence Centre for Diversity & Inclusion an der Universität St. Gallen und das aargauische Unternehmen Comp-On – **erstmalig entsprechende Ergebnisse für 300 Unternehmen**. Die Ergebnisse der Studien zeigten ein fast durchwegs positives Bild: Nur bei einem von zwanzig untersuchten Unternehmen liessen sich die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht durch objektive Merkmale erklären. Comp-On zeigte sich gegenüber dem Tages-Anzeiger positiv überrascht ob dieser Ergebnisse, wies jedoch auch darauf hin, dass die ausgewerteten Daten allenfalls nicht für alle grossen Unternehmen repräsentativ seien, da «Unternehmen, die sich zertifizieren lassen möchten, sich bereits für das Thema Lohngleichheit engagieren». Dementsprechend äusserten auch Lohngleichheitsexpertinnen Zweifel an der Übertragbarkeit der Ergebnisse auf alle (grossen) Schweizer Unternehmen. Nur zwei Monate zuvor hatte der Ständerat eine weitere Revision des Gleichstellungsgesetzes bachab geschickt, die alle Unternehmen zur Übermittlung ihrer Lohnanalyseergebnisse an den Bund verpflichtet und somit auch eine lückenlosere Datenauswertung ermöglicht hätte.¹⁸

Auf ein medial stärkeres Echo als die offizielle Feier zu 50 Jahre Frauenstimm- und -wahlrecht stiess die ebenfalls zu diesem Anlass im Oktober 2021 durchgeführte **Frauensession**. Zum zweiten Mal seit der Einführung des Frauenstimmrechts – das erste Mal war 1991 zum 20. Jahrestag der Einführung – debattierten 200 in einer offenen Wahl gewählte Frauen zwischen 17 und 82 Jahren, mit oder ohne Schweizer Staatsbürgerschaft und in den meisten Fällen ohne bisherige politische Erfahrung, während zweier Tage über Vorstösse, die im Vorfeld von den Teilnehmerinnen in acht verschiedenen Kommissionen ausgearbeitet worden waren. Während der Frauensession gesellten sich 46 aktive und ehemalige Bundesparlamentarierinnen und Regierungsrätinnen zu den gewählten Frauen. Auch die drei aktuellen Bundesrätinnen, Viola Amherd, Karin Keller-Sutter und Simonetta Sommaruga, sowie Bundesrat Alain Berset würdigten die Frauen und deren Anliegen mit Ansprachen an der Frauensession.

Als solidarisch und inklusiv beschrieb «Le Temps» das Klima an der vom Frauendachverband Alliance f organisierten Session. Weitere Zeitungen bezeichneten die dort herrschende Stimmung auch als laut und euphorisch. Die ehemalige Nationalrätin Cécile Bühlmann, die zwischen 1991 und 2005 für die Grünen im eidgenössischen Parlament gesessen war und der Frauensession 2021 beiwohnte, drückte ihre Empfindungen zur aktuell stattfindenden Mobilisierung von Frauen, wie sie auch mit der Frauensession geschehe, gegenüber «Le Temps» gar als «la politisation des femmes la plus forte à laquelle j'assiste depuis celle de mai 1968» aus. Die Frauensession, die in den Beschluss von über 20 Petitionen ans Parlament mündete, wurde in den Medien auf der einen Seite als «umfassende Standortbestimmung», «starkes Statement» (Sonntags-Blick) oder «signal fort» (Le Temps) aufgefasst. Auf der anderen Seite sprach die NZZ von «fröhlichem Geldverteilen in Bern» und Markus Somme stellte in der Sonntagszeitung die Bedeutung der Frauensession als «Pseudosession für unsere lieben Frauen» in Frage.

Inwiefern die aus der Frauensession resultierenden Forderungen tatsächlich wegweisend für die künftige Gleichstellungspolitik in der Schweiz sein werden, wird sich zeigen müssen. Einige der vor 30 Jahren an der Frauensession 1991 geäusserten Forderungen hatten die Diskussionen um die Gleichstellungspolitik in den Folgejahren sehr wohl geprägt – zu nennen ist etwa die Einführung von Betreuungsgutschriften, die 1995 mit der 10. AHV-Revision erfüllt worden war. Unter den 1991 geäusserten Forderungen gab es jedoch solche, die auch im Jahr 2021 noch immer aktuell waren und an der zweiten Frauensession erneut gestellt wurden, so diejenige zur Erhöhung der Chancengleichheit im Erwerbsleben durch Herstellung von Lohngleichheit oder adäquate ausserfamiliäre Kinderbetreuungsstrukturen. Bisher ebenfalls noch unerfüllt waren weitere in Petitionen eingebrachte Forderungen, wie diejenigen zur Einführung der Individualbesteuerung oder einer Elternzeit, zur Verbesserung der finanziellen Situation von Bäuerinnen oder zur Einführung politischer Rechte für Personen ohne Schweizer Staatsbürgerschaft. Eine zentrale Forderung der Frauensession war insbesondere auch die verstärkte Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt. Aber auch neue Forderungen fanden Eingang in die Petitionen. Als Beispiel genannt sei hier die Forderung nach verstärkter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Gesundheitsbereich, denen mit einem nationalen Forschungsprogramm auf den Grund gegangen werden soll.¹⁹

In Erfüllung eines Postulats Marti (sp, BL) erhob das BFS für die Schweiz erstmals den **Gender Overall Earnings Gap (GOEG) und den Gender Pension Gap**. Beim GOEG handelt es sich um einen synthetischen, von Eurostat entwickelten Indikator, der geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede möglichst gesamthaft abbilden will. Im Gegensatz zum Gender Pay Gap, dem in der Schweiz bekannten und regelmässig erhobenen Mass der Lohnungleichheit, berücksichtigt der GOEG auch Unterschiede im Erwerbsvolumen: Während der Gender Pay Gap lediglich Lohnunterschiede zwischen auf Vollzeitbeschäftigung standardisierten Bruttomonatslöhnen von Frauen und Männern betrachtet, erfasst der GOEG neben den Unterschieden im Stundeneinkommen auch Differenzen bei der Anzahl der wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden und der Erwerbsbeteiligung.

Für das Jahr 2018 betrug der **GOEG** für die Schweiz gemäss BFS 43.2 Prozent, respektive lag das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen, über ihr gesamtes Erwerbsleben betrachtet, um 43.2 Prozent tiefer als dasjenige der Männer, wobei die Unterschiede mit steigendem Alter der Frauen zunehmen. Im Vergleich zu den 30 europäischen Ländern, zu denen bei Eurostat für das Jahr 2018 Daten zum GOEG

vorlagen, war die Schweiz dasjenige Land mit dem drittgrössten Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Den hohen Wert für die Schweiz führten die Bundesbehörden auf den hohen Anteil an teilzeit-erwerbstätigen Frauen in der Schweiz zurück.

Der durchschnittliche Lohnunterschied, also der sogenannte **Gender Pay Gap**, betrug im Jahr 2018 19 Prozent. Davon konnten 45.4 Prozent nicht durch persönliche oder berufliche Faktoren wie Ausbildung, Dienstjahre oder berufliche Stellung erklärt werden. Seit 2012 lasse sich keine Verringerung des Gender Pay Gap und dessen unerklärten Anteils feststellen, war dem Bericht zu entnehmen. Erstmals berechnete das BFS basierend auf den verfügbaren Datenquellen auch eine Zeitreihe für das Einkommen von Selbständigerwerbenden. Hier wurde für das Jahr 2018 ein ähnlich hoher Gender Pay Gap zuungunsten der Frauen ermittelt, allerdings habe sich dieser seit 2013 verringert, so der Bericht.

Nur die Hälfte aller Frauen bezog 2020 eine Rente aus der 2. Säule, bei den Männern taten dies sieben von zehn. Darüber hinaus lagen die Rentenbezüge der Frauen aus der 2. Säule rund 47 Prozent tiefer als diejenigen der Männer. Im Bericht spricht der Bundesrat von deutlichen Unterschieden bei der 2. und 3. Säule, die auf die Unterschiede in den Erwerbsbiographien und Lebensmodellen zurückzuführen seien. Demgegenüber steht die 1. Säule, in der Männer im Jahr 2020 eine um 4.1 Prozent tiefere AHV-Rente erhielten als Frauen. Von über dreissig europäischen Staaten hatten 2019 gemäss Eurostat lediglich sieben Staaten einen grösseren **Gender Pension Gap** als die Schweiz (34.6%).

In seinem Bericht präsentierte der Bundesrat zudem im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) erhobene Daten zur **unbezahlten Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit**. Diese zeigten, dass Frauen seit 2010 ziemlich unverändert 60 Prozent dieser unbezahlten Arbeiten erledigten, wogegen Männer (2020: 31 Stunden) wöchentlich mehr Stunden bezahlter Erwerbsarbeit aufwiesen als Frauen (21 Stunden). Für die Männer lässt sich seit 2010 eine leichte Abnahme der bezahlten Erwerbsarbeit (-2.5 Stunden/Woche) und eine entsprechende Zunahme der unbezahlten Arbeit (+2.9 Stunden/Woche) beobachten. Gemäss aktuellsten Daten von Eurostat verbringen Männer zwischen 20 und 74 Jahren in der Schweiz im europäischen Vergleich jedoch wöchentlich am meisten Stunden bei der Arbeit. Der monetäre Wert der gesamten unbezahlten Arbeit (von Frauen wie Männern geleistet) wurde vom BFS für das Jahr 2016 auf CHF 315 Mrd. geschätzt, wobei der grösste Teil auf die Hausarbeit (CHF 223 Mrd.) entfiel, gefolgt von der Familienarbeit (CHF 79 Mrd.) und der Freiwilligenarbeit (CHF 13 Mrd.).

Nicht zuletzt sicherte der Bundesrat in seinem Postulatsbericht zu, dass der GOEG nach erweiterter Methode und der Gender Pension Gap in Zukunft und in Ergänzung zu den bestehenden geschlechtsspezifischen Statistiken als Zeitreihen **in die Statistikproduktion des BFS aufgenommen** werden.²⁰

MOTION
DATUM: 04.05.2023
MARLÈNE GERBER

Im Jahr 2021 startete Lorenz Hess (mitte, BE) mittels Motion einen erneuten Versuch, **Sanktionen für Unternehmen bei Nicht-Einhaltung der Lohngleichheit einzuführen**. Bereits während der ersten Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) war über diese Möglichkeit diskutiert worden, schliesslich hatte das Parlament jedoch auf die Einführung von Sanktionen verzichtet. Gerade im Zuge der aktuellen Bestrebungen zur Erhöhung des Rentenalters der Frauen im Rahmen der laufenden AHV-Revision werde wieder deutlich, dass verstärkte Bestrebungen unternommen werden müssten, um die bestehende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu beseitigen, so der Motionär. Eine Erhöhung des Frauenrentenalters bei fehlender Umsetzung des verfassungsmässigen Auftrags der Lohngleichheit sei den Frauen nicht vermittelbar. In seiner ablehnenden Antwort verwies der Bundesrat auf weitere parlamentarische Vorstösse mit ähnlicher Stossrichtung, die kürzlich im Parlament keine Mehrheit gefunden hätten (Kt.lv. 18.323; Pa.lv. 19.444; Pa.lv. 19.452; Pa.lv. 19.453; Pa.lv. 20.400). Die Regierung erachtete es als verfrüht, bereits so kurz nach der erfolgten GIG-Revision eine erneute Revision anzugehen. Sie plädierte daher für das Abwarten der mit der verabschiedeten Revision in Aussicht gestellten Evaluation. Er sei jedoch offen für eine Zwischenbilanz «nach einer gewissen Zeit», so der Bundesrat. Anders sah dies der Nationalrat, der die Motion in der Sondersession im Mai 2023 mit 102 zu 84 Stimmen annahm. Unterstützt wurde die Motion von den geschlossen stimmenden Fraktionen der SP, der Grünen und der GLP sowie von der grossen Mehrheit der Mitte-EVP-Fraktion.²¹

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 12.05.2023
MARLÈNE GERBER

Im Mai befasste sich die WBK-NR mit drei parlamentarischen Initiativen, die **verstärkte Massnahmen zur Herstellung von Lohngleichheit** verlangten. Darunter war eine Initiative Prelicz-Huber (gp, ZH; Pa.lv. 22.464), die Sanktionen bei der Nichteinhaltung der Pflicht zur Information der Mitarbeitenden über die Ergebnisse der Lohnanalyse und bei Nichtbehebung der festgestellten Lohngleichheit sowie die Ausweitung der Pflicht zur Durchführung von Lohnanalysen auf alle Betriebe ab mehreren Mitarbeitenden forderte. Sanktionen bei wiederholter Feststellung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung verlangte ebenfalls die parlamentarische Initiative aus der Feder von Barbara Gysi (sp, SG; Pa.lv. 22.473), während die parlamentarische Initiative von Valérie Piller Carrard (sp, FR; Pa.lv. 22.481) forderte, dass Lohngleichheit in der Schweiz zur Pflicht erklärt wird. Mit Verweis auf die für 2025 versprochene Zwischenbilanz zur Revision des Gleichstellungsgesetzes, mit der verbindliche Lohnanalysen für Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden eingeführt worden waren, sowie auf eine vom Nationalrat als Erstrat bereits angenommene Motion (Mo. 21.3944), die ebenfalls Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit forderte, erachtete es die Kommissionsmehrheit jedoch als verfrüht, zum jetzigen Zeitpunkt die Forderungen der parlamentarischen Initiativen weiterzuverfolgen. Aus diesem Grund beantragte sie, den Initiativen keine Folge zu geben. Eine Kommissionsminderheit beantragte jeweils Folgegeben, unter anderem mit dem Wunsch, den Anwendungsbereich der gesetzlichen Bestimmungen auszuweiten. Darüber hinaus behandelte die Kommission an ihrer Sitzung zwei aus der Frauensession stammende Petitionen, die zur Durchsetzung der Lohngleichheit eine Revision des Gleichstellungsgesetzes (Pet. 21.2032) sowie ganz generell zusätzliche Massnahmen verlangten, um die Chancengleichheit im Erwerbsleben sicherzustellen (Pet. 21.2030). Dabei zeigten sich ähnliche Kräfteverhältnisse und Argumente wie bei der Beratung der drei parlamentarischen Initiativen. Entsprechend beantragte die Kommissionsmehrheit, den Petitionen keine Folge zu geben, während Kommissionsminderheiten die Zuweisung an die Kommission empfahlen. Schliesslich wurden die Mitglieder der Kommission während ihrer Sitzung auch über Berichte zu zwei Postulaten in Kenntnis gesetzt, die zum einen untersuchten, wie Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden in der Schweiz regelmässig erhoben werden könnten (Po. 19.4132), und zum anderen, wie die Charta der Lohngleichheit gestärkt werden könnte (Po. 20.4263).²²

POSTULAT
DATUM: 12.06.2023
MARLÈNE GERBER

Aufgrund des im Herbst des Vorjahres veröffentlichten Postulatsberichts zur **Erfassung des Gender Overall Earnings Gap und anderer Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden** schrieb der Nationalrat das Postulat Marti (sp, BL) auf Antrag des Bundesrates in der Sommersession 2023 im Rahmen der Beratung des Berichts über Motionen und Postulate der gesetzgebenden Räte im Jahre 2022 als erfüllt ab.²³

POSTULAT
DATUM: 14.06.2023
GIADA GIANOLA

Im Dezember 2022 reichte Marcel Dobler (fdp, SG) ein Postulat ein, mit dem er den Bundesrat beauftragen wollte, eine wissenschaftliche Studie in Auftrag zu geben, welche bei der Analyse der **Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen** zusätzliche Faktoren wie **Mutterschaft, Erwerbsunterbrüche, Zivilstand oder Berufserfahrung nach Altersstufen** berücksichtigt. Die vom BFS veröffentlichten Statistiken gäben gemäss Dobler zu wenig Auskunft darüber, welche Rolle solche Variablen beim Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern spielen. In seiner Stellungnahme vom Februar 2023 beantragte der Bundesrat, das Postulat abzulehnen. Die vom BFS publizierten Statistiken und die dazu verwendeten Methoden entsprächen internationalen Standards, die auch in anderen Erhebungen verwendet würden, argumentierte die Regierung. Zudem könnten bestimmte Variablen zwar Geschlechterunterschiede beim Lohn erklären, aber – auch mit Verweis auf das Gleichstellungsgesetz – nicht rechtfertigen. Der **Nationalrat** beriet den Vorstoss im Rahmen der ausserordentlichen Session zur Gleichstellung am Tag des feministischen Streiks und nahm es mit 141 zu 21 Stimmen (8 Enthaltungen) an. Eine Mehrheit der Grünen- und eine Minderheit der SVP-Fraktion sprachen sich gegen Annahme aus.²⁴

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 17.08.2023
MARLÈNE GERBER

Mit 14 zu 9 Stimmen beschloss die WBK-NR im August 2023, einer parlamentarischen Initiative aus der Feder von Natalie Imboden (gp, BE) keine Folge zu geben. Die Initiatorin verlangt, dass Arbeitnehmende von ihren (zukünftigen) Arbeitgebenden Auskünfte über das individuelle und kollektive Lohngefüge des Betriebs, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Funktion, erhalten können. Zusätzlich soll es auch Arbeitnehmendenvertretungen ermöglicht werden, kollektive Daten eines Betriebs in aggregierter Form zu beziehen. Die 9-stimmige Kommissionsminderheit plädierte auf Folgegeben, da sie sich von dieser Massnahme zur **Förderung von Lohntransparenz** eine Verbesserung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt versprach. Die Kommissionsmehrheit, die 14 Stimmen auf sich vereinte, wollte hingegen die Lohnvertraulichkeit schützen und vorerst die in Zusammenhang mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes für 2025 in Aussicht gestellte Zwischenbilanz abwarten. Ebenso verwies sie auf eine im Ständerat hängige Motion zur Einführung von Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung der Lohngleichheit. Auch das Schicksal dieses Vorstosses gelte es abzuwarten.²⁵

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 26.09.2023
MARLÈNE GERBER

In der Herbstsession 2023 bekräftigte der **Nationalrat** die Meinung einer bürgerlichen Mehrheit der WBK-NR und beschloss, drei parlamentarischen Initiativen, die **verstärkte Massnahmen zur Herstellung von Lohngleichheit** forderten, keine Folge zu geben (Pa.lv. 22.464; Pa.lv. 22.473; Pa.lv. 22.481). Für alle drei Initiativen hatten links-grüne Kommissionsminderheiten Folgegeben beantragt, teilweise unterstützt von je einer Mitte- und EVP-Nationalrätin. Im Nationalrat vermochten die Kommissionsminderheiten über die links-grünen Fraktionsgrenzen hinaus jedoch nicht zu punkten. Die Initiativen waren damit erledigt.²⁶

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 27.09.2023
MARLÈNE GERBER

Ebenso wie drei weitere parlamentarische Initiativen zur Förderung der Lohngleichheit (Pa.lv. 22.464; Pa.lv. 22.473; Pa.lv. 22.481) wurde im Jahr 2023 mit der parlamentarischen Initiative von Natalie Imboden (gp, BE) zur **Förderung von Lohntransparenz** eine weitere Initiative in diesem Bereich erledigt. Nachdem sich im August 2023 bereits die WBK-NR mehrheitlich gegen Folgegeben ausgesprochen hatte, tat es ihr der Nationalrat in der Herbstsession 2023 gleich. Mit 118 bürgerlichen zu 68 links-grünen Stimmen (2 Enthaltungen) vermochte auch diese Forderung über die Fraktionen der SP und der Grünen hinaus nicht zu überzeugen.²⁷

1) Amtl. Bull. NR, 1991, S. 1967.

2) AB SR, 2022, S. 441

3) Lit. Bonjour. Siehe SPJ 1996, S. 281.

4) Presse vom 5.12.98.

5) Amtl. Bull. NR, 1998, S. 2827 f. Siehe dazu C. Boss, "Schlichtungsstellen wenig genutzt", in Plädoyer, 1998, Nr. 4, S. 9 f.

6) AB NR, 2008, S. 94 ff.

7) Rapport du CF en réponse au postulat 14.3388

8) BO CE, 2018, p. 287 ss.

9) Communiqué de presse des services du Parlement, 18.11.2018

10) BO CN, 2019, p. 1624 s.

11) QJ, TG, 10.7.19; Lib, 29.8.19; Lib, TA, 7.9.19

12) 20.400 Iv. Pa. CSEC-CN. Égalité salariale. Transmission des résultats de l'analyse à la Confédération

13) AB NR, 2019, S. 2430; AB NR, 2020, S. 1095 ff.

14) BO CN, 2020, p. 1882 ss.; Rapport de la CSEC-CN en réponse aux initiatives 18.323 19.444 19.452 19.453

15) BO CN, 2020, p. 2665 ss.

16) Gleichstellungsstrategie 2030; Medienmitteilung BR, EDI, EBG, EJPD vom 28.4.21

17) AB SR, 2021, S. 655; Bericht WBK-SR vom 29.3.21; Medienmitteilung WBK-SR vom 29.3.21

18) NZZs, 14.8.21; LT, 14.8.21; TA, 19.8.21; CdT, 25.8.21; WW, 26.8.21

19) Medienmitteilung Alliance f vom 30.10.21; LT, 23.8.21; AZ, 11.9.21; LT, 23.10.21; AZ, Lib, 28.10.21; AZ, CdT, Lib, TA, 30.10.21; So-Bli, SoZ, 31.10.21; LT, 1.11.21; NZZ, 2.11.21

20) Bericht BR vom 7.9.22; 24H, CdT, TA, 8.9.22

21) AB NR, 2023, S. 891 f.

22) Bericht WBK-NR vom 11.5.23 (Pet. 21.2030); Bericht WBK-NR vom 11.5.23 (Pet. 21.2032); Medienmitteilung WBK-NR vom 12.5.23

23) BBl, 2023 870 (S. 27)

24) AB NR, 2023, S. 1358 ff.; Po, 22.4500

25) Bericht WBK-NR vom 17.8.23; Medienmitteilung WBK-NR vom 18.8.23

26) AB NR, 2023, S. 1959 ff.

27) AB NR, 2023, 1991 ff.