



17.047

Gleichstellungsgesetz. Änderung

Loi sur l'égalité. Modification

Fortsetzung – Suite

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 28.02.18 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 29.05.18 (FORTSETZUNG - SUITE)

Präsidentin (Keller-Sutter Karin, Präsidentin): Erlauben Sie mir ein paar Erläuterungen zum Ablauf der Debatte. Damit dieses Geschäft in einigermaßen geordneten Bahnen beraten werden kann, möchte ich auf Folgendes hinweisen: Das Eintreten auf das Gleichstellungsgesetz wurde am 28. Februar 2018 beschlossen. Die Eintretensdebatte haben Sie geführt. Die Vorlage wurde aber mit folgendem Auftrag an die WBK zurückgewiesen: Prüfung von Alternativen, insbesondere auch von Modellen der Selbstdeklaration.

Die Ergebnisse der Arbeiten der WBK liegen nun vor. Auf der einen Seite haben wir das Konzept der Mehrheit der Kommission, welches sich im Wesentlichen dem Entwurf des Bundesrates anschliesst. Zu diesem Konzept gibt es verschiedene Minderheitsanträge, die wir bereinigen müssen. Auf der anderen Seite gibt es das Konzept der Minderheit II (Wicki) für eine Selbstdeklaration, welches dem damaligen Rückweisungsantrag Graber Konrad entspricht. Dieses Konzept finden Sie überall auf der rechten Seite der Fahne, beginnend auf Seite 3. Diese zwei Konzepte schliessen sich gegenseitig aus, weil sich beide auf das ganze Gesetz ausdehnen.

Ich schlage Ihnen folgendes Vorgehen vor: Zunächst gibt es eine Einführung. Frau Anne Seydoux-Christ, die Berichterstatterin, präsentiert die Ergebnisse der Arbeiten der WBK. Dann macht Herr Wicki als Sprecher der Minderheit zum Konzept der Selbstdeklaration seine Ausführungen. Anschliessend spricht Frau Bundesrätin Sommaruga; sie nimmt eine allgemeine Würdigung vor.

Danach bereinigen wir zuerst das Konzept der Mehrheit. Wir führen eine ganz normale Detailberatung des Konzepts der Mehrheit durch und lassen das Konzept Wicki einmal ganz auf der Seite. Hernach führen wir eine Detailberatung des Konzepts der Selbstdeklaration der Minderheit II (Wicki) durch. Am Schluss, wenn beide Konzepte bereinigt sind – erst dann ist eine Willensbildung möglich –, stellen wir die beiden Konzepte einander gegenüber. Wir können nicht unbereinigte Konzepte einander gegenüberstellen.

Ich schlage Ihnen vor, dass Sie, wenn Sie sich noch melden möchten – auch wenn Sie eine Würdigung des Konzepts Wicki vornehmen möchten –, das dann machen, wenn wir die Detailberatung beginnen. Sonst laufen wir etwas Gefahr, eine sehr lange Debatte, quasi eine zweite Eintretensdebatte, zu führen.

Sind Sie mit diesem Vorgehen einverstanden? – Das scheint der Fall zu sein.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Le 28 février 2018, le Conseil des Etats a décidé d'entrer en matière sur la modification de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et de renvoyer le projet à la commission afin d'approfondir certaines questions. Ce renvoi a permis d'étudier, de manière plus précise et dans un esprit constructif, les différentes possibilités qui s'offrent à nous pour faire respecter le principe de l'égalité des salaires, principe, qui – je vous le rappelle –, est inscrit à l'article 8 alinéa 3 de la Constitution fédérale.

La commission a donc complété le travail réalisé avant le débat d'entrée en matière au conseil. Elle a mandaté l'administration, par un courriel du 19 mars 2018, afin qu'elle étudie différentes variantes, qui ont été débattues lors des séances des 20 avril et 14 mai derniers. Aucune des variantes examinées n'a convaincu la majorité de la commission. Cette étape a toutefois permis de consolider le projet présenté en février.

La commission a, en effet, par 8 voix contre 4, décidé de s'en tenir au projet de la majorité de la commission, tout en ajoutant une disposition spécifique au secteur public, qui a été acceptée à l'unanimité.

Une minorité s'est déclarée en faveur d'un autre concept, défendu par notre collègue Hans Wicki et fondé sur une déclaration autonome. J'aimerais insister sur trois points qui nous ont particulièrement occupés lors



du travail en commission: premièrement, les contrôles effectués dans le secteur public; deuxièmement, l'outil d'analyse Logib et, finalement, les variantes de la proposition de la commission.

S'agissant du secteur public, les acteurs de ce secteur effectuent depuis plusieurs années des analyses sur l'égalité des salaires. L'administration fédérale a réalisé sa première analyse entre 2010 et 2013, avec des résultats très encourageants.

Deux offices seulement ont révélé une discrimination de plus de 5 pour cent. Il est important de rappeler que les différences de moins de 5 pour cent sont non significatives et indiquent qu'il n'y a pas de discrimination systématique. Une seconde analyse est en cours, dont les résultats seront publiés prochainement.

De nombreuses entreprises proches de l'Etat ont aussi procédé à une analyse de leur pratique salariale, avec des résultats inférieurs au seuil de tolérance de 5 pour cent. Nous pouvons citer, par exemple, la Poste, dont l'analyse a été effectuée par un expert externe et qui a révélé une différence de 2,7 pour cent. Les CFF et Swisscom ont également effectué une analyse en collaboration avec un expert externe et obtenu des résultats inférieurs à 5 pour cent.

Les cantons ne sont pas en reste. A l'heure actuelle, seize cantons ont déjà effectué une analyse sur l'égalité des salaires et six ont prévu de le faire. La majorité des cantons ont rendu public le résultat de l'analyse dans le cadre d'un monitoring réalisé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Les résultats indiquent que, là aussi, l'égalité salariale est respectée, que ce soit dans les cantons alémaniques, dans les cantons romands ou au Tessin.

Il est important de souligner que la majorité de la commission prévoit expressément, pour le secteur public également, une vérification de analyse sur l'égalité des salaires à l'article 13d alinéas 4 et 5. La Confédération et les cantons ne sont cependant pas obligés de procéder à la vérification par l'intermédiaire d'une société de révision. En règle générale, les cantons disposent déjà d'une entité de contrôle interne, mais indépendante, comme c'est le cas pour la Confédération avec le Contrôle fédéral des finances. Ces entités remplissent la même fonction dans le secteur public que les sociétés de révision dans le secteur privé. Il est intéressant de signaler que dix cantons sur les seize ayant déjà réalisé des contrôles les ont fait vérifier par des tiers indépendants.

Toutes ces informations montrent que l'analyse de l'égalité des salaires dans le secteur public est largement répandue et que celui-ci fait donc bonne figure en matière d'égalité salariale.

AB 2018 S 288 / BO 2018 E 288

Logib est un instrument développé et mis à disposition par la Confédération, qui permet de mettre en évidence les discriminations salariales systématiques pratiquées par une entreprise. Il prend en compte les caractéristiques individuelles de qualification – la formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle –, ainsi que les caractéristiques liées au poste de travail – niveau de qualification requis et position professionnelle – des travailleurs et travailleuses pour expliquer les différences salariales et déterminer la part de l'écart salarial exclusivement imputable au sexe. Cet instrument permet de demander le moins de travail possible aux entreprises. Les données nécessaires sont en effet en grande partie semblables à celles demandées dans l'enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique, ce qui garantit la disponibilité des données, leur collecte ne demandant donc pas un travail supplémentaire à l'entreprise. Cela garantit également la qualité et la fiabilité des données.

En 2015, l'analyse d'impact de la réglementation sur la révision de la loi sur l'égalité a montré que la plupart des entreprises trouvaient Logib approprié et facile d'utilisation. En 2015 également, le Conseil fédéral a conclu, en réponse au postulat Noser 14.3388, "Egalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques", que la méthode statistique utilisée était scientifiquement et juridiquement reconnue et qu'elle devait être maintenue – j'y reviendrai dans le cadre de la discussion par article. Lors des travaux de la commission, l'Office fédéral de la statistique a confirmé ces conclusions. Il n'y a donc aucune raison de remettre en cause cet instrument.

Quelles sont les alternatives? Les préoccupations que notre conseil a exprimées en février dernier ont été examinées en profondeur par la commission. Le projet du Conseil fédéral a été complété par une exigence de plus grande transparence dans le secteur public. Notre commission a également examiné plusieurs alternatives qui allaient d'une simple déclaration autonome à l'imposition de sanctions. Ces alternatives n'ont cependant pas convaincu la majorité de la commission.

Je m'arrête un petit peu sur les différentes variantes que nous avons étudiées. En effet, en vue de sa séance du 20 avril dernier, la commission avait mandaté l'administration par courriel afin qu'elle procède à diverses clarifications.

Ces clarifications ont porté sur les sujets suivants: les données de la statistique des salaires; la méthode d'analyse et l'outil d'analyse standard et gratuit Logib; la situation concrète au sein de l'administration fédérale et



pour les entreprises proches de l'Etat; la situation dans les cantons; l'intégration de mécanismes de sanctions dans le projet; la mise en oeuvre selon le modèle allemand; la mise en oeuvre d'un projet pilote dans le secteur public; une mise en oeuvre d'un modèle échelonné; un modèle de déclaration autonome; la question de savoir s'il y avait lieu d'adopter des dispositions de droit spécial, comme la loi sur l'égalité, ou d'inscrire les variantes dans le Code des obligations ou la législation sur le personnel de la Confédération.

Vous le voyez, les clarifications ont été très nombreuses. Lors de la séance du 20 avril, la commission a demandé à l'administration, après discussion de toutes ces propositions, de lui présenter, le 14 mai, des projets de dispositions législatives sur trois thèmes: d'une part, un projet de déclaration autonome inscrite dans le rapport de gestion, prévoyant la possibilité de demander un contrôle externe; d'autre part, une déclaration autonome prévoyant la possibilité de sanctions; et, enfin, une transparence accrue dans le secteur public avec une réglementation séparée des obligations du secteur privé et du secteur public.

Vous le voyez, le travail a été approfondi, et je tiens à féliciter et à remercier l'administration pour la qualité de son travail, parce qu'elle a dû agir dans des délais très brefs et qu'elle nous a fourni des rapports très complets et très précis. Je crois qu'il faut aussi le relever.

Je ne m'attarderai pas sur les sanctions, qui, du point de vue de la commission, nous dirigeraient vers une police des salaires et augmenteraient la charge administrative des entreprises, ce que la commission, et vraisemblablement notre conseil, ne souhaite pas.

Une minorité de la commission soutient le concept de la déclaration autonome. Cependant, l'introduction d'une déclaration autonome sous la forme proposée par Monsieur Wicki enlèverait, selon la majorité de la commission, de la substance au projet et rendrait la modification de la loi inefficace – on y reviendra lors de la discussion par article. En effet, dans la solution que propose la minorité II (Wicki), l'employeur déclare respecter l'égalité salariale, mais on ne sait pas sur quoi s'appuie cette déclaration. Ce n'est pas satisfaisant. La majorité de la commission est en effet arrivée à la conclusion qu'une entreprise avait besoin de critères pour être en mesure de déclarer que l'égalité des salaires était respectée, ce qui permettrait également de traiter tous les employeurs de la même manière.

Avec la solution du Conseil fédéral et de la majorité de la commission, l'employeur procède de manière autonome à une analyse des salaires et, après un contrôle par un tiers indépendant qu'il aura choisi, il informe les travailleurs des résultats. Les femmes méritent mieux qu'une législation purement symbolique, reposant sur une déclaration qui n'est soumise à aucune exigence. Nous avons besoin d'une législation efficace, qui améliore réellement l'égalité des salaires en Suisse. C'est pourquoi je vous inviterai à soutenir le concept du Conseil fédéral et de la majorité de la commission.

Wicki Hans (RL, NW): Wenn ich an die laufende Legislatur zurückdenke, dann fällt mir auf, dass wir oft und grundsätzlich von Eigenverantwortung gesprochen haben. Die meisten von uns unterstützen selbstverständlich Wirtschaftsfreiheit, Deregulierung und freies Unternehmertum. Das machen wir sehr oft und sehr eindrücklich während des Wahlkampfes. Sobald aber die Wahl vorüber ist und wir hier im Rat sitzen, sieht die Sache nicht mehr so klar aus. Da streitet man sich ab und zu um Details und übersieht dann dabei, dass man mitten im Regulieren ist und das auch noch in Kauf nimmt.

Wirtschaftsfreiheit gilt aber erst, wenn die Menschen in diesem Land eine Frage tatsächlich anders angehen dürfen, als wir Politiker es für richtig befinden. Heute haben Sie die Gelegenheit dazu, diesem Verfassungsgrundsatz auch nachleben zu können. Ich gehe davon aus, dass alle hier im Saal gegen eine Lohndiskriminierung sind. Die Diskussion zu diesem Thema nimmt aber inzwischen fast schon religiöse Züge an und wird auch sehr, sehr emotional geführt. Das Problem ist meines Erachtens die Vermischung der Begriffe der nichterklärbaren Lohndifferenz und der Lohndiskriminierung.

Es ist richtig, dass 2014 eine nichterklärbare Lohndifferenz von 7,45 Prozent im privaten respektive 6,9 Prozent im öffentlichen Sektor festgestellt wurde. Allerdings bedeutet "nichterklärbar" nicht automatisch, dass es sich um eine Lohndiskriminierung handelt. Vielmehr bezieht sich das "nichterklärbar" auf die Kriterien, mit denen Lohndifferenzen untersucht werden. Diese werden vom Bundesamt für Statistik erhoben und sind für sich alleine sicher korrekt. Doch bilden sie nur einen Teil der fast unzähligen Faktoren ab, die bei Lohnunterschieden relevant sind. Ich habe bereits beim letzten Votum darauf hingewiesen, dass Kriterien wie Sprachkenntnisse, Führungserfahrung, Weiterbildung, Beschäftigungsgrad, konkrete Position im Unternehmen usw. darin eben nicht enthalten sind. Wenn diese Kriterien berücksichtigt würden, dürfte ein erheblicher Teil dieser Differenzen ebenfalls erklärbar werden.

Genau hier setzt das Modell der Selbstdeklaration an. Wir wurden ja in der letzten Session von Kollege Graber aufgefordert, ein entsprechendes Modell zur Selbstdeklaration auszuarbeiten. Dieses nun vorliegende Modell ist die Antwort auf diese Aufforderung.



Das Modell gibt den Unternehmerinnen und Unternehmern die Möglichkeit, wirkliche Lohndiskriminierungen zu verifizieren und auch zu bekämpfen. Gerade dies soll mit dem vorliegenden Minderheitsantrag erreicht werden. Dank der vorgeschlagenen Selbstdeklaration wird den betroffenen Unternehmen einerseits eine Zielvorgabe gemacht, ihnen andererseits aber die Freiheit gegeben, diese mit geeigneten Mitteln zu erreichen. Damit ermöglichen Sie Analysen, welche auf die einzelnen Unternehmen zugeschnitten sind. Im Rahmen der letzten Behandlung hatte ich ein Beispiel gebracht: das mittelständische Unternehmen X aus dem Gebiet

AB 2018 S 289 / BO 2018 E 289

der Haustechnik. Je nach Branche sind die Strukturen und die Zusammensetzung eben unterschiedlich. Eine Selbstdeklaration hätte den grossen Vorteil, dass auf die spezifischen Hintergründe eingegangen werden könnte. Dies würde es ermöglichen, die nichterklärbare Differenz genauer zu untersuchen und tatsächliche Lohndiskriminierungen festzustellen, anstatt mit vordefinierten Kriterien alles über einen Leisten zu schlagen. Es ist im Übrigen nicht so, dass ein Unternehmen eine Analyse nach eigenen Kriterien durchführen und damit willkürliche Ergebnisse vorlegen kann. Denn die Seriosität der Analyse muss ja von der Revisionsgesellschaft auch glaubhaft dargelegt werden. Entsprechend ist die Verlässlichkeit auch hier gegeben.

Auf die Anzahl von 100 Mitarbeitenden gehe ich jetzt nicht genauer ein. Der Antrag der Minderheit II deckt sich in diesem Punkt mit dem Antrag der Mehrheit, worauf Kollegin Seydoux bereits eingegangen ist.

Erlauben Sie mir aber noch ein Wort zur Methodenfrage. Frau Bundesrätin Sommaruga hat in der Kommission betont, dass der Bundesrat eine Methodenvielfalt vorsehen würde. Allerdings sind die Kriterien, wonach die gewählte Methode wissenschaftlich und rechtskonform sein müsse, sehr ergebnisoffen. Mit anderen Worten: In der Praxis dürften mit Berufung auf diese Kriterien plötzlich nur noch sehr wenige Methoden zugelassen werden. Damit sind wir nun wieder beim eigentlichen Problem, dass anhand weniger, letztlich politischer Kriterien alles über einen Leisten geschlagen werden soll. Wichtig ist meiner Ansicht nach aber in erster Linie die Nachvollziehbarkeit. Das heisst, allfällige Lohnunterschiede müssen erklärbar werden – nicht für Beamte und auch nicht für Politiker, sondern für die Angestellten. Das ist mit einer Methodenvielfalt auf dem Fundament der Wirtschaftsfreiheit und mit der Kontrolle durch die Revisionsstelle erreicht.

Die Lösung mittels Selbstdeklaration gibt, wenn die Analyse durch Dritte verifiziert wird, den Unternehmen zudem ebenfalls die Möglichkeit, langfristig von weiteren Analysen befreit zu werden. In diesem Punkt deckt sich der Antrag der Minderheit II mit dem Antrag der Kommissionsmehrheit.

Dies ist auch eine Lösung im Sinne der Gleichstellung. Denn das Ziel ist ja die Beseitigung der Lohndiskriminierung und nicht die Schaffung einer Analyse-Industrie. Mit einer regelmässig erzwungenen Lohnvergleichsanalyse selbst für Unternehmen, die nachweislich die Lohngleichheit einhalten, würde bloss eine solche alimentiert werden.

Vergessen wir nicht: Es soll nicht die Aufgabe des Ständerates sein, auf Einflüsterungen gewisser Lobbyisten zu hören und den Unternehmen wieder zusätzliche Verpflichtungen und Lasten aufzubürden, deren Kosten natürlich die Unternehmen zu tragen hätten. Vielmehr ist es meiner Ansicht nach unsere Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, innerhalb welcher sich die Wirtschaft entfalten kann. Nur in einer freien Wirtschaft wird das Geld eben auch verdient, das wir hier Jahr für Jahr ausgeben dürfen. Wenn wir nun politische Vorgaben, etwa zur Lohngleichheit, machen, so soll deren Umsetzung verhältnismässiger geschehen. Wenn jemand nachweislich und durch Dritte verifiziert die Lohngleichheit einhält, dann scheint es mir unverhältnismässig zu sein, ihn immer wieder zu solchen Analysen zu zwingen.

Hinzu kommt, dass Sie mit dieser Bestimmung einen Anreiz setzen, das Thema anzugehen und ein für alle Mal zu regeln. Wer die tatsächliche Beseitigung von Lohndiskriminierung statt einer blossen ideologischen Inszenierung will, dem empfehle ich unbedingt, dem Antrag der Minderheit II zuzustimmen.

Mit dem vorliegenden Antrag zur Selbstdeklaration geben wir eine politische Zielvorgabe, überlassen aber den Unternehmern die Wahl, wie sie diese erreichen wollen. Mit dem Modell der Selbstdeklaration fördern wir die Eigenverantwortlichkeit sowohl von Unternehmern und Unternehmerinnen als auch der Arbeitnehmerschaft. Die Unternehmer müssen mit Argumenten die prüfenden Personen davon überzeugen, dass sie die Anforderungen eingehalten haben. Oder sie müssen eben anerkennen, dass sie diese nicht einhalten; dann werden Massnahmen gefordert. Die Arbeitnehmenden können bei Unzufriedenheit ihr Schicksal in die Hand nehmen und mit 10 Prozent ihrer Kolleginnen und Kollegen eine externe Untersuchung verlangen. So kann unser Ziel, nämlich die Beseitigung der Lohndiskriminierung, mit effektiven und verhältnismässigen Mitteln nachhaltig erreicht werden.

Mit dieser Begründung bitte ich Sie, den Anträgen der Minderheit II zuzustimmen.



Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Sie sind im Februar auf die Vorlage zur Lohngleichheit eingetreten. Sie haben damit Ihren Willen bekundet, dass Sie etwas zur Umsetzung der Lohngleichheit beschliessen wollen. Ich denke, das war ein wichtiges Zeichen. Es zeigt den Frauen in unserem Land, dass es die Politik mit dem Thema Lohngleichheit grundsätzlich ernst meint.

Sie haben mit dem Antrag auf Rückweisung an Ihre Kommission dann auch die Möglichkeit gegeben, dass Ihre Kommission nochmals über die Art und Weise, wie die Lohngleichheit in den Unternehmen umgesetzt und erreicht werden soll, diskutieren kann. Ich habe Ihnen im Februar versprochen, dass wir selbstverständlich bereit sind, Ihre Kommission dabei zu unterstützen. Ihre Kommission hat dann der Verwaltung verschiedene Fragen zur Prüfung gegeben und sie auch beauftragt, verschiedene alternative Modelle auszuarbeiten. Das hat Ihre Kommission gemacht. Es liegt ein ganzer Bericht dazu vor.

Es gibt dazu verschiedene Fragestellungen im Bereich der Lohnstatistiken. Ihre Kommission hat deshalb auch einen Vertreter des Bundesamtes für Statistik eingeladen. Ihre Kommission hat sich noch einmal intensiv mit den Fragen zur Methode befasst: Wie stellt man Lohngleichheit fest, respektive wie ist eine Diskriminierung im Lohnbereich festzuhalten, was bedeutet Wissenschaftlichkeit, was bedeutet Rechtskonformität? Ihre Kommission hat hier noch einmal eine ausführliche Diskussion geführt, hat auch externe Vertreter eingeladen. Ihre Kommission hat auch die Situation im öffentlichen Sektor noch einmal eingehend geprüft: Wie ist der Stand bei der Bundesverwaltung, bei staatsnahen Betrieben, bei den Kantonen?

Die Verwaltung hat zuhanden Ihrer Kommission verschiedene Modelle ausgearbeitet: Umsetzung nach dem Modell Deutschland, Umsetzung des Modells Rieder – Ständerat Rieder hat ja auch in der letzten Debatte Vorschläge gemacht, Umsetzung eines Staffelungsmodells, Umsetzung eines Selbstdeklarationsmodells. Bei diesen Modellen gab es jeweils auch innerhalb der Modelle noch Alternativen. Ich denke, es war richtig, dass Ihre Kommission die Gelegenheit hatte, diese Fragen noch einmal eingehend zu prüfen und zu diskutieren.

Ich fand die Diskussion in Ihrer Kommission sehr wertvoll. Sie hat gezeigt, dass es verschiedene Ideen gibt, um die Lohngleichheit zu erreichen. Sie hat aber auch gezeigt, dass man, wenn man dann etwas genauer hinschaut, sieht, dass viele dieser Ideen am Schluss entweder nicht zum gewünschten Ziel führen oder dass sie dann plötzlich sehr aufwendig, sehr bürokratisch sind. Oder man hat dann plötzlich mit den Sanktionen die Lohnpolizei im Haus – etwas, was Sie nicht wollen und was der Bundesrat auch nicht will.

Die Anliegen, die Sie im Februar geäussert haben, sind wie gesagt von Ihrer Kommission aufgenommen worden, d. h. Selbstdeklaration, Sanktionen, verstärkte Transparenz für den öffentlichen Sektor. Die Kommissionssprecherin hat es gesagt: Ihre Kommission ist dann mit 8 zu 4 Stimmen zum Schluss gekommen, dass sie an ihrem Antrag vom Februar festhalten will, allerdings ergänzt mit einer weiteren Bestimmung zum öffentlichen Sektor. Eine Minderheit, das haben wir gehört, ist für ein anderes Konzept, das Herr Ständerat Wicki vertreten hat. Ich werde mich nachher, bei der Konzeptberatung, noch zu diesem Konzept äussern.

Etwas möchte ich noch zum öffentlichen Sektor sagen. Die Diskussion im Februar hat ja gezeigt, dass es für einige von Ihnen unklar war, dass die Regeln zur Lohngleichheit auch für die öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gelten sollen. Ich möchte es einfach hier noch einmal in aller Deutlichkeit klarstellen: Das Gleichstellungsgesetz richtet sich an alle, d. h. an alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des privaten und des öffentlichen Sektors. Die beantragte Massnahme dieser Lohngleichheitsanalyse gilt für alle

AB 2018 S 290 / BO 2018 E 290

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 50 oder, wie die Kommissionsmehrheit Ihnen beantragt, 100 Arbeitnehmenden. Auch die Überprüfungspflicht gilt für beide Sektoren. Der einzige Unterschied zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor war – und das war die Meinung des Bundesrates –, dass wir den öffentlichen Sektor nicht zwingen sollten, für diese Überprüfung jedes Mal ein Revisionsunternehmen zu beauftragen. Aber was für den öffentlichen Sektor gilt, sowohl für den Bund wie auch für die Kantone, ist erstens eine Überprüfungspflicht. Zweitens muss diese Überprüfung durch einen unabhängigen Dritten erfolgen. Beim Bund ist das zum Beispiel die Eidgenössische Finanzkontrolle.

Bei den Kantonen hat ja die Kommissionsmehrheit – wir kommen dann in der Detailberatung auch darauf zu sprechen – noch einmal ausdrücklich geregelt, dass diese Überprüfungspflicht durch unabhängige Dritte auch für die Kantone und für die dritte Ebene, für die Gemeinden, gilt. Aber noch einmal: Das muss nicht durch ein externes Revisionsunternehmen geschehen. Ich glaube, dem können Sie zustimmen, dass das keinen Sinn machen würde. Aber die Überprüfungspflicht gilt für den privaten und den öffentlichen Sektor gleichermassen. Nun, wir sind uns bewusst, dass der öffentliche Sektor auch eine Vorbildfunktion hat, dass er damit darlegen soll, dass die öffentliche Hand die Lohngleichheit ernst nimmt. Ich denke, die nochmalige Diskussion in Ihrer Kommission hat gezeigt, dass der öffentliche Sektor besser dasteht, als das vielleicht letztes Mal in der Diskussion zum Ausdruck kam. Dennoch hat Ihre Kommission an ihrer letzten Sitzung beschlossen, dass sie



die Regeln für den öffentlichen Sektor, weil er eben eine Vorbildfunktion hat, noch etwas verschärfen will. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim Bund, bei den bundesnahen Betrieben, bei Kantonen sowie grösseren Gemeinden sollen die einzelnen Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse und der Überprüfung veröffentlichen. Hier möchte Ihre Kommission in Bezug auf die Transparenz also weiter gehen. Sie sollen nicht nur ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informieren, wie das der private Sektor tun muss, sondern die Resultate sollen auch veröffentlicht werden. Herr Ständerat Comte hat noch in einem Einzelantrag eine zusätzliche Bestimmung vorgesehen. Ich schlage vor, dass wir das im Rahmen der Detaildiskussion beraten und ich mich auch dazu äussere.

Ich glaube, so viel kann ich zu dieser Einführungsdebatte sagen. Wie erwähnt werde ich mich dann bei der Detailberatung zu den Anträgen der Minderheit Ihrer Kommission äussern, und ich werde mich bei der Konzeptberatung dann auch noch zum Konzept von Herrn Ständerat Wicki äussern.

Präsidentin (Keller-Sutter Karin, Präsidentin): Nochmals zur Erinnerung: Eintreten wurde bereits am 28. Februar 2018 beschlossen. In der folgenden Detailberatung bereinigen wir zuerst das Konzept der Mehrheit und danach das Konzept der Minderheit II (Wicki), bevor wir die beiden Konzepte einander gegenüberstellen.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann **Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes**

Detailberatung – Discussion par article

Titel und Ingress; Ziff. I Einleitung, Ingress

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule; ch. I introduction, préambule

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 7 Abs. 1bis

Antrag der Minderheit

(Rechsteiner Paul, Berberat, Fetz, Savary, Seydoux)

Abs. 1bis

Dieselben Befugnisse stehen dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, den für den Vollzug des Arbeitsgesetzes zuständigen Behörden sowie den Tripartiten Kommissionen von Bund und Kantonen zu.

Art. 7 al. 1bis

Proposition de la minorité

(Rechsteiner Paul, Berberat, Fetz, Savary, Seydoux)

Al. 1bis

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, les autorités chargées de l'application de la loi sur le travail ainsi que les commissions tripartites de la Confédération et des cantons disposent des mêmes compétences.

Rechsteiner Paul (S, SG): Es ist so – dies, um den gesamten Kontext etwas in Abweichung zur Darstellung der Präsidentin noch zu erläutern –, dass die Minderheitsanträge, die ich zu den Artikeln 7, 13h und 16 gestellt habe, so etwas wie ein drittes Konzept wären. Das ist doch im Auge zu behalten. Wenn jetzt so diskutiert wird, wie wenn es nur das Konzept der Mehrheit der Kommission, das ja eigentlich ein leicht abgemildertes Konzept des Bundesrates ist, und das Selbstdeklarationsmodell Wicki gäbe, verschiebt das doch die Wahrnehmung auf eine unzulässige Weise. Ich muss deshalb doch den Gesamtkontext noch einmal in Erinnerung rufen. Wir sind bei diesem Gesetz daran, dem Auftrag von Artikel 8 der Bundesverfassung Nachachtung zu verschaffen, einem Verfassungsauftrag, der seit 1981, seit bald einmal vierzig Jahren, existiert, dass nämlich Mann und



Frau für gleichwertige Arbeit den Anspruch auf gleichen Lohn haben. Das ist ein Verfassungsauftrag, auch ein öffentlicher Auftrag, gutgeheissen von Volk und Ständen, der aber bis heute nicht eingelöst ist. Das ist die Ausgangssituation.

Es ist zu begrüßen, dass der Bundesrat eine Vorlage gebracht hat. Mit dieser Vorlage wird ein Versuch gemacht, eine Umsetzung dieses Verfassungsauftrages, dieses öffentlichen Auftrages vorzunehmen. Was der Bundesrat vorsieht, ist eine ausserordentlich sanfte Umsetzung dieses Lohnungleichheitsanspruchs über die Verpflichtung zu Lohnanalysen. Eigentlich muss man sagen, dass es sich, wenn es um einen Verfassungsauftrag geht, doch darum handeln müsste, wirksame Massnahmen zu treffen, die letztlich auch von Staates wegen vorschreiben, dass wir die Lohnungleichheit erreichen wollen, und zwar innert nützlicher Frist.

Die Botschaft weist es aus: Es ist nicht nur die Schweiz mit dem Problem der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern konfrontiert, sondern es sind fast alle Länder der Welt damit konfrontiert. Es gibt aber Staaten, die weit wirksamere Massnahmen als andere vorgekehrt haben. Hervorstechend ist das kleine Island, das sich politisch entschieden hat, die Lohnungleichheit bis 2022 zu realisieren, und das mit Massnahmen, die greifen. Alle Betriebe ab 25 Angestellten müssen gewissermassen eine Prüfung ablegen, die dann nachher auch vom Staat kontrolliert wird.

Was der Bundesrat vorschlägt und die Kommissionsmehrheit in einer etwas abgemilderten Art und Weise übernommen hat, bleibt weit hinter diesem Anliegen zurück, und es bleibt weit hinter dem zurück, was man tun könnte, tun müsste.

Das dritte Konzept ist ein Konzept, in welchem die öffentliche Hand eine weiter gehende Aufgabe hat. Wenn ich es kurz vorstelle, dann geschieht dies vor dem Hintergrund der Verpflichtung, jetzt dafür zu sorgen, dass die Lohnungleichheit in der Schweiz endlich einen entscheidenden Schritt vorwärtskommt, und zwar über das hinaus, was hier an Selbstregulierungsmassnahmen vorgeschlagen wird, auch im Konzept der Kommissionsmehrheit. Die Bestimmungen, die zu einer solchen Verschärfung des Gesetzes gehören und dem Gesetz Zähne einsetzen wollen, lassen sich dadurch charakterisieren, dass sie ein Mehr verlangen, indem das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann mehr Aufgaben bekommt. Das ist

AB 2018 S 291 / BO 2018 E 291

der Antrag meiner Minderheit zu Artikel 16. Es würde zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben auch die Aufgabe bekommen, stichprobenmässig die Lohnanalysen zu kontrollieren und dafür zu sorgen, dass die Einhaltung der Lohnungleichheit kontrolliert wird. Mit dem Antrag meiner Minderheit zu Artikel 13h wird vorgeschlagen, dass dann, wenn eine Lohndiskriminierung im Rahmen der Analyse festgestellt wird, das Unternehmen dazu verpflichtet wird, zu diesen Bereichen, in welchen es eine Lohndiskriminierung gibt, einen Massnahmenplan für die Beseitigung dieser Lohnungleichheit vorzulegen. Das Unternehmen darf also nicht bei der Analyse bleiben, sondern es muss auch zu entsprechenden Massnahmen kommen, um die Lohnungleichheit zu beseitigen.

Mein Minderheitsantrag zu Artikel 7 ist der erste Antrag, der jetzt behandelt wird, aber ich habe nun gleich alle drei Anträge begründet, die zusammen mein Konzept ausmachen, nämlich zu den Artikeln 7, 13h und 16. Bei Artikel 7 geht es darum, dass die heutigen Befugnisse der Organisationen, mit dem Verbandsklagerecht den Betroffenen zum Recht zu verhelfen, auch dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann zur Durchsetzung zustehen wie auch den verschiedenen Instanzen nach Arbeitsgesetz und den Tripartiten Kommissionen. Real ist es ja so, dass Lohnkontrollen in der Schweiz in erster Linie über die Tripartiten Kommissionen im Rahmen der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit erfolgen – bei Lohnunterschieden, die nicht zu rechtfertigen sind und die gegen den Grundsatz von Artikel 8 der Bundesverfassung verstossen. Wenn solche Diskriminierungen festgestellt werden und nicht freiwillig beseitigt werden, sollte auch hier eine Kompetenz der entsprechenden Behörden entstehen. Das betrifft dann nicht nur das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, sondern auch die für die Kontrollen zuständigen Behörden nach Arbeitsgesetz und die Tripartiten Kommissionen.

Die drei Bestimmungen insgesamt und zusammengekommen würden dafür sorgen, dass mit der Behördenkompetenz, also mit dieser Durchsetzungskompetenz, in der Schweiz doch innert nützlicher Frist die Lohnungleichheit erreicht werden könnte. Die Gefahr besteht, dass das, wenn wir weniger wirksame, weniger durchsetzungsfähige Massnahmen treffen – und zwar auch nach dem Kommissionsmehrheitsmodell, das ich subsidiär unterstütze –, so nicht der Fall sein wird.

Zum Konzept Wicki wird ja dann noch eine Diskussion stattfinden. Das ist ein Modell ohne Sanktionen, das jede Wirksamkeit vermissen lässt, aber wir werden das noch behandeln. Wenn man effektiv wirksame Massnahmen treffen will, muss man weiter gehen; dann muss man den Behörden solche Kompetenzen verschaffen.

Dass das möglich ist – und damit schliesse ich –, zeigen die entsprechenden Bestimmungen über das öffentliche Beschaffungswesen. Dort sind solche Vorschriften ergangen. Wer sich an öffentlichen Beschaffungen



beteiligt, muss nachweisen, dass er die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann einhält. Dort gibt es auch bereits entsprechende Kompetenzen, nicht nur der Beschaffungsorgane, sondern auch des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, die dazu befugt sind und die Aufgabe haben, die Lohngleichheit durchzusetzen.

Präsidentin (Keller-Sutter Karin, Präsidentin): Ich habe Verständnis für Ihre Bemerkung zu einem dritten Konzept, Herr Rechsteiner. Bei diesen Minderheitsanträgen handelt es sich aber um Modifikationen des Mehrheitskonzepts; sie sind mit diesem eben vereinbar. Das Konzept der Minderheit II (Wicki) dagegen kann nicht ins Mehrheitskonzept eingebaut werden, sondern verfolgt eigentlich auf der ganzen Linie einen anderen Weg. Deshalb haben wir der Einfachheit halber von zwei Konzepten gesprochen. Ich verstehe aber, dass man sich Änderungen des Mehrheitskonzepts wünschen kann.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: L'article 7 définit les conditions auxquelles les organisations ont qualité pour agir. La proposition de la minorité, défendue par Monsieur Paul Rechsteiner, a pour but de doter les autorités de la qualité pour agir. La majorité de la commission estime que cette proposition est en contradiction avec la loi sur l'égalité, qui relève du droit privé. Par ailleurs, les autorités d'exécution et de surveillance, selon la loi sur le travail, n'ont pas de compétences spécifiques dans le domaine de la promotion de l'égalité, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes.

Enfin, les commissions tripartites de la Confédération et des cantons recourent notamment à la discussion et à la médiation pour aboutir à des solutions. Leur approche des problèmes et leur statut d'acteur impartial paraissent entrer en contradiction avec la qualité pour agir dans ce domaine.

Pour ces raisons essentielles, la majorité de la commission vous propose de rejeter la proposition de la minorité Rechsteiner Paul.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Ich weiss nicht, ob sich Herr Rechsteiner jetzt gleich zu allen drei Anträgen seiner Minderheit bzw. seiner Minderheit I geäussert hat. Aber es ist in der Tat so: Man kann sagen, dass man die drei Minderheitsanträge zu den Artikeln 7, 13h und 16 so zusammenfassen kann, dass sie tatsächlich die Durchsetzung der Lohngleichheit im Gesetz stärker regeln würden als das, was Ihnen der Bundesrat vorschlägt. Auf der einen Seite würden die Aufgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung erweitert, auf der anderen Seite würde eben auch ein Klagerecht für das Gleichstellungsbüro oder, wie es hier bei Artikel 7 steht, für die Tripartiten Kommissionen oder für die für den Vollzug des Arbeitsgesetzes zuständigen Behörden geschaffen. Der dritte Punkt in diesem Konzept besagt, dass ein Arbeitgeber darlegen muss, welche Massnahmen er tatsächlich ergreift und umsetzt, wenn sich zeigt, dass er die Lohngleichheit nicht einhält. Wie gesagt, das wäre eine stärkere Regelung für die Durchsetzung der Lohngleichheit.

Der Bundesrat hat ein Konzept erarbeitet, das stärker auf die Eigenverantwortung der Unternehmen setzt. Vielleicht haben Sie heute Morgen im Radio den Bericht über eine Bank gehört, deren Vertreter gesagt haben, dass sie diese Lohngleichheitsanalyse gemacht und gesehen hätten, dass sie über der Toleranzschwelle liegen würden und daher die Löhne selbstverständlich angepasst hätten. Sie haben das für sich selber auch sehr positiv gewertet, indem sie gesagt haben, das sei gegenüber den Mitarbeitenden, aber auch für das Image ihres Unternehmens eine sehr gute Sache. Der Bundesrat ist der Meinung, dass wir uns hier auf diese Eigenverantwortung der Unternehmen verlassen können.

Was wir aber sicherstellen wollen, ist, dass diese Analyse auch tatsächlich gemacht wird. Es muss klar sein, wie sie gemacht wird. Die Mitarbeitenden und die Öffentlichkeit müssen sich darauf verlassen können, dass das eine Analyse ist, die eben auch wissenschaftlichen Kriterien standhält, und dass nicht einfach irgendetwas gemacht wurde. Dann müssen die Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden informieren. Aber wir schreiben ihnen nicht vor, dass sie dann nachher den Lohn anpassen müssen, sondern sie sollen diese Analyse nach vier Jahren noch einmal wiederholen. Aber wir setzen hier auf die Eigenverantwortung.

Das sind die Gründe, weshalb wir diese Anträge der Minderheit Rechsteiner – ich kann es hier auch gleich für alle drei Anträge sagen – in dieser Form ablehnen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Minderheit ... 15 Stimmen

Dagegen ... 29 Stimmen

(0 Enthaltungen)



Gliederungstitel vor Art. 13a

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre précédant l'art. 13a

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: En général, nous n'avons pas l'habitude de nous arrêter sur les

AB 2018 S 292 / BO 2018 E 292

titres précédant un article. Mais, en l'occurrence, cela en vaut la peine. Il s'agit d'une nouvelle section 4a qui s'intercale notamment entre la section 4, "Voies de droit dans les rapports de travail de droit public", et la section 5. Le message précise à la page 5199: "Cet emplacement souligne que la lutte contre la discrimination salariale est un aspect de l'égalité entre hommes et femmes au travail qui doit être pris en compte par les employeurs tant privés que publics." Ceci conforte encore ce qui a déjà été dit.

Angenommen – Adopté

Art. 13a

Antrag der Mehrheit

Abs. 1

... eines Jahres 100 oder mehr ...

Abs. 2

... unter 100, wird ... Zahl von 100 erreicht ist.

Abs. 3

Zeigt die Lohnvergleichsanalyse, dass die Lohnvergleich eingehalten ist, werden die entsprechenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

Antrag der Minderheit I

(Berberat, Fetz, Rechsteiner Paul, Savary, Seydoux)

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit III

(Savary, Berberat, Fetz, Häberli-Koller, Rechsteiner Paul, Seydoux)

Abs. 3

Streichen

Art. 13a

Proposition de la majorité

Al. 1

... moins 100 travailleurs ...

Al. 2

... seuil des 100 pendant ... chiffre de 100 est ...

Al. 3

Si l'analyse de l'égalité des salaires démontre que l'égalité salariale est respectée, l'employeur en question est libéré de l'obligation d'effectuer une analyse.

Proposition de la minorité I

(Berberat, Fetz, Rechsteiner Paul, Savary, Seydoux)

Al. 1, 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Proposition de la minorité III*

(Savary, Berberat, Fetz, Häberli-Koller, Rechsteiner Paul, Seydoux)

Al. 3

Biffer

Abs. 1, 2 – Al. 1, 2

Berberat Didier (S, NE): Je vous demande de suivre le Conseil fédéral et d'accepter ma proposition de minorité à l'article 13a alinéas 1 et 2 du projet de loi sur l'égalité entre femmes et hommes.

Je vous en rappelle brièvement l'enjeu. Dans cette disposition, le Conseil fédéral prévoit que, tous les quatre ans, les entreprises qui occupent au moins 50 travailleuses et travailleurs au début d'une année civile effectuent une analyse interne sur l'égalité des salaires. Rappelons également que cet article s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public.

La majorité de la commission, vous venez de l'entendre et vous l'entendrez encore tout à l'heure lorsque s'exprimera la rapporteuse, souhaite, quant à elle, faire passer ce minimum de 50 à 100 travailleuses et travailleurs. A l'évidence, il s'agit d'un affaiblissement du projet de loi, qui – vous le savez, et je le considère en tout cas en tant que tel –, n'est pas du tout ambitieux: c'est le minimum du minimum que l'on puisse faire dans le domaine de l'égalité.

Les raisons qui militent pour en rester à la version du Conseil fédéral sont nombreuses. Tout d'abord, le Conseil fédéral n'a pas sorti ce chiffre de 50 travailleuses et travailleurs de son chapeau. Il y a une cohérence à fixer un tel seuil. En effet, le nombre de 50 figure à l'article 3 de la loi sur la participation pour donner droit à une représentation des travailleuses et travailleurs. On trouve également ce nombre aux articles 2 et 73b alinéa 3 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail et à l'article 6 quater du règlement sur l'assurance-invalidité.

Enfin, comme il a déjà été signalé, l'analyse sur l'égalité des salaires devrait être répétée tous les quatre ans. Cette périodicité de quatre ans permettrait de synchroniser les analyses avec les enquêtes biennales sur la structure des salaires (ESS), auxquelles seraient obligatoirement associées les entreprises de plus de 50 travailleuses et travailleurs. Ces enquêtes livrant pratiquement toutes les données nécessaires à une analyse standard sur l'égalité des salaires, le surcroît de charges pour les employeurs serait donc très réduit.

Un autre argument en faveur de cette version, c'est qu'un effectif de 50 personnes est suffisant pour obtenir une analyse statistiquement pertinente sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Preuve en est le fait que la Belgique et la France ont fixé le seuil à 50 salariés, que le Danemark a prévu 35 salariés, sans parler de l'Islande, qui a un seuil de 25 salariés.

Lors des travaux de la commission, l'Office fédéral de la justice nous a fait parvenir des éléments chiffrés provenant de l'Office fédéral de la statistique concernant le nombre d'entreprises et de salariés concernés par ces différents seuils. Si l'on passe d'un effectif de 50 à 100 personnes, le nombre d'entreprises concernées descend de 12 320 à 5760, soit de plus de la moitié, et le pourcentage d'entreprises touchées passe de 2 pour cent à 0,85 pour cent. Donc, moins d'un pour cent des entreprises serait touché si vous décidez de fixer le seuil à 100 travailleuses et travailleurs. En ce qui concerne le nombre de travailleuses et travailleurs, il passe, lui, de 2,75 millions à 2,28 millions. Ce qui est plus important encore, c'est qu'en passant de 50 à 100 salariés, le pourcentage des travailleuses et travailleurs concernés descend de 54 pour cent à 45 pour cent. Or, à nos yeux, il est nécessaire, pour qu'elles soient efficaces, que ces analyses sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes concernent plus de la moitié des salariés de notre pays, ce qui ne serait pas le cas si vous acceptez la proposition de la majorité de la commission.

Pour toutes ces raisons, et afin d'éviter d'affaiblir encore plus ce projet de loi, qui, je le répète, est le minimum du minimum acceptable, nous vous demandons de soutenir la minorité I, qui souhaite suivre le Conseil fédéral et fixer le seuil à 50 travailleuses et travailleurs.

Savary Géraldine (S, VD): Je commencerai par un petit rappel historique: en relisant les débats précédents sur ces questions, il m'est venu en mémoire la citation d'une personnalité, d'une ancienne conseillère aux Etats connue de nous tous, Madame Josi Meier, qui, à l'époque, a eu une phrase extrêmement célèbre. Elle disait: "Je comprends maintenant ce que veulent dire les hommes qui affirment que la place des femmes est à la maison. Ils ont raison. Cette maison est celle où siègent les autorités communales, celle où siègent les autorités cantonales, celle où siègent les autorités fédérales." Ce n'est pas le sujet qui nous occupe aujourd'hui, mais elle a dit aussi autre chose. Elle était rapporteuse ici, en 1995, lors du traitement de la loi sur l'égalité – celle qu'on complète aujourd'hui –, et elle avait dit: "Chers collègues, je vois enfin le soleil qui se lève." – Elle avait ajouté ensuite: "Mais cette loi reste très modeste et ses objectifs aussi."



Environ un quart de siècle plus tard, on a à peu près la même discussion avec, non seulement la perspective d'un horizon qui s'ouvre pour les femmes, si on corrige les discriminations salariales dont elles sont victimes, mais aussi une ambition dont doit doter la loi. Il est clair qu'avec la proposition de la majorité de la commission, à savoir la fixation d'un seuil à 100 salariés, on réduit nos propres ambitions et, du coup, évidemment aussi, on limite l'objectif de cette loi et la marge

AB 2018 S 293 / BO 2018 E 293

de manoeuvre pour faire en sorte que l'égalité entre hommes et femmes se réalise.

Ne donnons pas raison à Josi Meier, vingt-cinq ans plus tard. Faisons un pas de plus que ce que propose la majorité de la commission, suivons sur ce sujet le Conseil fédéral. Didier Berberat a parfaitement rappelé un certain nombre de chiffres: ce sont 2 pour cent des entreprises de notre pays qui sont touchées et ce sont 54 pour cent des salariés. Ces chiffres sont à mon avis évidents; ils démontrent, si besoin est, que le projet, tel que le propose par le Conseil fédéral, est justifié, puisqu'il touche un nombre extrêmement important de salariés, sans pénaliser de manière importante les entreprises, sans même les pénaliser de manière générale. Je vous invite donc à soutenir la minorité I (Berberat).

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Je vais présenter la position de la majorité de la commission. L'obligation d'effectuer une analyse prévue par l'article 13a s'applique aux employeurs privés comme aux employeurs publics. Cette analyse doit porter sur tous les salaires effectivement versés dans l'entreprise et être répétée tous les quatre ans. Même si les entreprises de taille plus petite ne sont pas dispensées en soi de garantir l'égalité salariale, puisque la Constitution s'impose et doit s'imposer à tous, l'obligation légale ne concerne, selon la proposition de la majorité de la commission, que les employeurs occupant au moins 100 travailleurs au début de l'année. Ce seuil de 100 travailleurs au moins, proposé par la majorité de la commission, se veut être une proposition de compromis qui tient compte, d'une part, des seuils fixés en comparaison internationale, et, d'autre part, des réticences – qu'on a déjà entendues – de certains milieux patronaux à l'égard de cette loi. Evidemment, ce choix a des conséquences, cela a été dit, aussi bien sur le nombre des entreprises que sur celui des travailleurs concernés, mais la majorité pense que c'est une voie qui paraît raisonnable pour favoriser l'acceptation de cette loi dans son ensemble.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Ich wurde in Zusammenhang mit diesem Gesetz immer wieder gefragt: "Warum schlägt der Bundesrat nicht ein Gesetz vor, bei dem die Lohnungleichheit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land gesichert ist?" Wie kommt der Bundesrat dazu, Ihnen ein Gesetz vorzuschlagen, bei dem etwas mehr als die Hälfte, 54 Prozent der Mitarbeitenden, davon profitiert, dass ihr Arbeitgeber oder ihre Arbeitgeberin regelmässig eine solche Lohnungleichheitsanalyse machen muss und die anderen dann eigentlich nichts davon haben?

Der Bundesrat ist der Meinung, dass es erstens eine minimale Anzahl von Arbeitnehmenden braucht, um überhaupt diese Regressionsanalyse durchzuführen, um auch die entsprechenden Schlüsse ziehen zu können. Der Bundesrat hat zweitens auch Aufwand und Ertrag in ein richtiges Verhältnis zu setzen versucht. Er hat eine Regulierungsfolgenabschätzung für dieses Gesetz durchgeführt, bei der man zum Schluss gekommen ist, dass hier die Regulierung, der Aufwand und die Folgen der Regulierung in einem guten Verhältnis zu den Resultaten stehen, die mit dieser Regulierung erreicht werden. Der Bundesrat hat Ihnen deshalb einen Schwellenwert von 50 Mitarbeitenden vorgeschlagen. Dies tat er übrigens in Kohärenz mit anderen Gesetzen; wir haben diese 50er-Grenze auch beim Mitwirkungsgesetz oder bei der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz. Der Entwurf des Bundesrates bedeutet, dass 98 Prozent der Unternehmen von dieser Regelung nicht betroffen sind: 98 Prozent der Unternehmen müssen diese Lohnungleichheitsanalyse nicht durchführen.

Nun, Ihre Kommission ist zum Schluss gekommen, dass sie hier noch etwas weiter gehen will. Sie möchte, dass weniger Unternehmen betroffen sind. Sie hat eine Zahl gesucht und einen Schwellenwert von 100 Arbeitnehmenden beschlossen, was bedeutet, dass dann von dieser Regelung, die hier besprochen wird, also dieser Pflicht zur Lohnungleichheitsanalyse, weniger als die Hälfte der Unternehmen betroffen ist, im Vergleich zum Entwurf des Bundesrates, aber trotzdem noch relativ viele Arbeitnehmende davon profitieren. Es wären also dann – Herr Ständerat Berberat hat die Zahlen bereits genannt – nur noch 5760 Unternehmen, die eine solche Lohnungleichheitsanalyse durchführen müssten. Sie würden aber immerhin – immerhin, sage ich – noch 45 Prozent der Arbeitnehmenden erreichen, während die Regelung des Bundesrates bedeuten würde, dass über 12 000 Unternehmen eine solche Analyse machen müssten. Sie würden dann etwas mehr als die Hälfte, nämlich 54 Prozent, der Arbeitnehmenden erreichen.

Die Kommissionsmehrheit ist zum Schluss gekommen, dass 99,15 Prozent der Unternehmen von dieser Re-



gelung überhaupt nicht betroffen sein sollen. Bei 99,15 Prozent der Unternehmen passiert gar nichts, wenn Sie das Gesetz so beschliessen. Trotzdem könnte sich knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden darauf verlassen, dass ihr Arbeitgeber, ihre Arbeitgeberin regelmässig alle vier Jahre eine solche Lohngleichheitsanalyse durchführen würde und sie dann vom Resultat dieser Analyse in Kenntnis gesetzt würde. Darum geht es ja bei diesem Gesetz – und darum, dass diese Analyse auch entsprechend überprüft wird.

Ich muss Ihnen sagen: Ich würde den Kampf nicht hier führen. Selbstverständlich ist der Bundesrat der Meinung, es wäre auch 2 Prozent der Unternehmen zuzumuten, diese Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. 98 Prozent der Unternehmen würden von dieser Regelung nicht tangiert. Ich glaube aber, es ist wichtig, dass wir jetzt eine Mehrheit finden und eine Regelung beschliessen. Der Bundesrat hat sich bei dieser Vorlage sehr bemüht, er kennt die Vorbehalte. Es geht vor allem auch darum, dass die Lohngleichheitsanalyse, wenn sie vorgeschrieben wird, auch Hand und Fuss hat; wir werden noch darauf zu sprechen kommen.

Ihre Kommission war in der ersten Runde der Diskussion einstimmig der Meinung, dass die Methode wissenschaftlich sein muss, dass man also nicht irgendetwas irgendwie überprüft, sondern wissenschaftlich und rechtskonform vorgeht. Unabhängig davon, ob Sie möchten, dass 2 Prozent der Unternehmen betroffen sind oder 0,85 Prozent, würde mehr oder weniger die Hälfte der Arbeitnehmenden davon profitieren. Das ist wichtig, und da müssten wir einen Schritt vorwärtskommen.

Der Bundesrat unterstützt die Kommissionsminderheit, aber noch einmal: Das ist nicht das grosse Kampffeld.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 26 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 18 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Abs. 3 – Al. 3

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Il s'agit ici d'un nouvel alinéa introduit par la majorité de la commission. Pour cette majorité, le but de la loi sur l'égalité est de sensibiliser les entreprises qui présentent des lacunes dans le domaine de l'égalité salariale. Il n'y a dès lors pas lieu d'imposer des obligations inutiles aux entreprises au sein desquelles l'analyse des salaires a démontré qu'il n'y avait pas de discrimination systématique au niveau salarial. Il s'agit en quelque sorte de récompenser l'employeur modèle en le dispensant de l'obligation d'effectuer une analyse ultérieure si l'analyse salariale a démontré que l'égalité salariale était respectée dans son entreprise.

La minorité III (Savary) ne partage pas cet avis et je laisse sa porte-parole s'exprimer.

Savary Géraldine (S, VD): En effet, l'article 13a est assez simple à comprendre: il s'applique à tous les employeurs privés et publics, l'analyse doit porter sur tous les salaires versés et l'analyse doit être faite tous les quatre ans.

Ma proposition de minorité vise à en rester au projet du Conseil fédéral, parce que je considère que c'est une simple question de bon sens. Quand un employeur prend la peine de choisir un modèle d'analyse ou un organe de contrôle, il développe une procédure et une stratégie; il doit mettre en pratique la nouvelle procédure; il doit comprendre correctement l'instrument; il doit discuter avec les employeurs et faire le

AB 2018 S 294 / BO 2018 E 294

bilan de cette activité. Cette pratique prend un certain temps. Ce serait complètement contre-productif, pour les entreprises comme pour les employés, qu'après quatre ans, y compris si l'objectif est atteint, ont renoncé à cet instrument qui aurait fait ses preuves.

Je suis membre de la Commission de gestion, et sans trahir les secrets de la commission et les discussions au sein de cette commission, je vous informe que nous avons discuté avec quelques entreprises de leur bilan annuel et que celles-ci nous ont dit à quel point l'instrument qu'elles utilisaient – Logib – était efficace. C'est un instrument qui les satisfait: tous les quatre ans, elles peuvent faire une analyse en examinant les domaines où des progrès ont été réalisés ou, au contraire, ceux où la situation en matière d'égalité salariale s'est légèrement péjorée. Permettant de mettre en lumière des nuances et de travailler avec des chiffres extrêmement modestes, Logib est un instrument dont on nous a dit qu'il était véritablement utilisé avec satisfaction.

En conclusion, je considère que les entreprises ont besoin de stabilité et que les employés ont besoin de sécurité. Et pour avoir la confiance et l'assurance que l'égalité des salaires est respectée entre hommes et femmes, il faut que les sociétés et les entreprises puissent se doter d'un instrument sur le long terme.



Je vous invite donc à en rester au projet du Conseil fédéral et à renoncer à l'ajout proposé par la majorité de la commission.

Luginbühl Werner (BD, BE): Das ist ein kleiner, feiner, aber nicht ganz unwichtiger Zusatzartikel, den die Mehrheit hier beantragt. Wir haben es gehört: Es sind etwa 5500 Firmen, die diese Lohngleichheitsanalysen machen müssen. Wir wollen ein Problem lösen, und wir wollen möglichst wenig administrativen Aufwand verursachen. Ich bin überzeugt, dass einige Hundert dieser Firmen im ersten Umgang dieser Lohngleichheitsanalyse werden zeigen können, dass sie weit davon entfernt sind, ein Lohngleichheitsproblem zu haben. Diese Firmen können das beim ersten Mal zeigen. Und sie sollen dann trotzdem noch eine zweite und eine dritte staatlich verordnete Analyse dieser Art durchführen müssen? Das ist meiner Auffassung nach falsch. Wenn eine Firma zeigen kann, dass Lohngleichheit bei ihr kein Problem ist, dann soll sie von dieser Pflicht befreit werden.

In der Kommission wurde zu Recht darauf hingewiesen, dass es möglicherweise Firmen geben kann, die dann ganz knapp unter dem Limit sind und in einem nächsten Fall die Lohngleichheit wieder verletzen würden. Diesem Problem kann man so begegnen, dass man in den Ausführungsbestimmungen dafür eine gewisse Bandbreite definiert. Mir geht es darum, jene Firmen diese Analyse nur einmal machen zu lassen, die diesbezüglich keine Probleme haben. Die können wir von weiteren Analysen befreien. Damit kommen wir auch einer unbürokratischen Umsetzung nach.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Der Bundesrat hat Ihnen mit dieser Lohngleichheitsvorlage ja eine sehr pragmatische Vorlage unterbreitet. Jetzt hat Ihre Kommission noch zusätzlich ein paar Auflagen entfernt. Wir haben es vorhin gesehen: Es sollen jetzt nicht mehr 2 Prozent aller Unternehmen alle vier Jahre eine solche Analyse machen, sondern nur noch 0,85 Prozent. Und hier ist ein weiterer Schritt vorgesehen, nämlich dass man sagt: Wer beim ersten Mal die Lohngleichheit bereits erreicht bzw. diese Forderung erfüllt, ist nachher von weiteren Analysen befreit. Weiter, das werden Sie in der Diskussion noch sehen, hat Ihre Kommission gesagt: Wir wollen, dass dieses Gesetz auf 12 Jahre befristet wird. Ich denke einfach, man muss die Balance halten, um am Schluss sagen zu können, im Gesetz sei noch genug Substanz drin.

Es ist so, wie Herr Ständerat Luginbühl sagt: Es wird Firmen geben, die beim ersten Mal wirklich zeigen können, dass das Thema für sie kein Problem ist. Es kann aber auch sein, dass sie sagen: "Dann mach ich das gerne noch ein zweites Mal!"

Wir wissen ja auch aufgrund der Regulierungsfolgenabschätzung, dass der Aufwand für diese Lohngleichheitsanalyse für eine Firma mittelfristig einen Tag bedeutet – einen Tag alle vier Jahre, um ihrer Belegschaft sagen zu können: "Schaut, wir haben das überprüft, und zwar mit einer wissenschaftlichen Methode. Wir können euch das nachweisen: Es ist so." Ein Tag alle vier Jahre, das ist wahrscheinlich nicht die ganz grosse Bürokratie. Noch einmal: Die Regulierungsfolgenabschätzung hat gezeigt, dass Aufwand und Ertrag in einem guten Verhältnis sind.

Ich denke, auch diese Regelung wird die Vorlage nicht kaputtmachen. Allerdings müsste man sich dann bei Artikel 13h überlegen, dass der Antrag der Minderheit I (Rechsteiner Paul) dazu wie ein Pendant ist. Ihre Kommission hat das diskutiert. Man kann sagen: Diejenigen Firmen, die gemäss der ersten Überprüfung die Lohngleichheit nicht eingehalten haben respektive bei denen eine systematische Diskriminierung festgestellt worden ist, sollen dann aber auch sagen, welche Massnahmen sie ergreifen. Das wollte die Kommissionsmehrheit aber auch nicht.

In diesem Sinne möchte ich Sie namens des Bundesrates schon bitten, an der Regelung, wie wir sie Ihnen vorgeschlagen haben, festzuhalten. In diesem Sinne unterstütze ich die Kommissionsminderheit.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 26 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit ... 19 Stimmen
(0 Enthaltungen)

Art. 13b

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 13b

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral



Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Ici, il s'agit d'éviter les procédures en double. Une dispense est donc prévue pour les employeurs qui sont déjà contrôlés sur le respect de l'égalité salariale dans le cadre de la procédure d'attribution d'un marché public ou de l'octroi de subventions ou qui ont fait l'objet d'un tel contrôle dans les quatre ans qui précèdent.

Angenommen – Adopté

Art. 13c

Antrag der Mehrheit

Abs. 1

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 2

Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung.

Art. 13c

Proposition de la majorité

Al. 1

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 2

La Confédération fournit à tous les employeurs un outil d'analyse standard gratuit.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Je me permets d'intervenir parce qu'il convient de parler de cette méthode d'analyse. L'analyse sur l'égalité des salaires doit s'effectuer selon une méthode scientifique et conforme au droit. Pour ce faire, la Confédération fournit gratuitement à tous les employeurs l'outil d'analyse standard Logib, qui permet d'examiner, à partir d'une analyse statistique de régression, les pratiques salariales d'une entreprise et de déterminer s'il existe des discriminations salariales systématiques. Un résultat est considéré comme significatif lorsque la discrimination salariale est supérieure à 5 pour cent, cela a déjà été dit. En dessous de 5 pour cent, il n'y a pas d'indice fondé de discrimination salariale systématique. Dans les affaires de discrimination salariale, le Tribunal fédéral admet l'analyse statistique de régression, telle que la pratique Logib, et la méthode d'évaluation du travail. Je crois qu'il est important

AB 2018 S 295 / BO 2018 E 295

de le rappeler, notamment dans le cadre des propositions de la minorité II (Wicki).

Il est possible d'utiliser d'autres méthodes, à condition qu'elles soient également scientifiques et conformes au droit et qu'elles ne contiennent que des variables objectives et non discriminatoires.

Angenommen – Adopté

Art. 13d

Antrag der Mehrheit

Abs. 1 Einleitung, Bst. a, c

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 1 Bst. b, 2

Streichen

Abs. 3

Der Bundesrat legt die Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren fest.

Abs. 4

Der Bundesrat regelt die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im Bund.

Abs. 5

Die Kantone regeln die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen in ihrem Bereich.

Art. 13d

Proposition de la majorité

Al. 1 introduction, let. a, c

Adhérer au projet du Conseil fédéral



Al. 1 let. b, 2

Biffer

Al. 3

Le Conseil fédéral fixe les critères qui régissent la formation des réviseurs.

Al. 4

Le Conseil fédéral règle les modalités de la vérification de l'analyse des salaires à la Confédération.

Al. 5

Les cantons règlent les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétence.

Art. 13f

Antrag der Mehrheit

Streichen

Art. 13f

Proposition de la majorité

Biffer

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: S'il était clair pour le Conseil fédéral que l'obligation de faire vérifier l'analyse des salaires s'appliquait aussi bien aux employeurs du secteur privé qu'à ceux du secteur public, comme cela a été indiqué dans le message du Conseil fédéral, la commission a estimé que ce serait encore mieux si c'était mentionné expressément. C'est pourquoi elle a ajouté à l'article 13d un alinéa 4, qui concerne la Confédération et les entreprises proches de la Confédération, et un alinéa 5, qui concerne les cantons et les communes. La Confédération, les cantons et les communes d'une certaine taille devraient donc également faire vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant. Pour la Confédération et les entreprises proches de la Confédération, on pense évidemment au Contrôle fédéral des finances. S'agissant du secteur public, il y a lieu de préserver, dans la mesure du possible, l'autonomie organisationnelle des cantons s'agissant de la définition des modalités de la vérification.

Les employeurs du secteur privé, quant à eux, peuvent faire vérifier leur analyse sur l'égalité des salaires par une entreprise de révision agréée au sens de la loi sur la surveillance de la révision ou mandater une organisation au sens de l'article 7 de la loi sur l'égalité ou une représentation des travailleurs au sens de la loi sur la participation. Considérant qu'avec ces trois options le choix offert aux entreprises était suffisant, la majorité de la commission a renoncé à mentionner les spécialistes reconnus de l'égalité des salaires, et ce d'autant plus qu'il n'en existe pas à l'heure actuelle sur le marché.

A l'article 13d alinéa 3 dans la version de la majorité de la commission, le Conseil fédéral fixe les critères régissant la formation des réviseurs. Le réviseur doit comprendre ce que recouvre la notion de discrimination salariale au sens de la Constitution et de la loi sur l'égalité. Il doit également posséder les connaissances statistiques nécessaires pour juger de la validité de l'expertise.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Ich kann es kurz machen: Der Bundesrat kann sich hier der Kommissionmehrheit anschliessen. Bei Artikel 13d Absatz 1 Buchstabe b werden die Lohnungleichheitsexpertinnen und -experten erwähnt. Es wäre eine weitere Möglichkeit gewesen, durch sie solche Lohnungleichheitsanalysen überprüfen zu lassen. Ihre Kommission ist zum Schluss gekommen, dass mit den Revisionsunternehmen auf der einen Seite oder mit der Arbeitnehmervertretung auf der anderen Seite – der Arbeitgeber kann ja hier frei wählen, von wem er diese Lohnungleichheitsanalyse überprüfen lassen will – die Auswahl genügt. Dem kann sich der Bundesrat anschliessen.

Ich habe eingangs bereits gesagt: Bei Artikel 13d Absatz 3 unterstützt es der Bundesrat, dass hier im Gesetz explizit gesagt wird, dass eben auch der Bund und die Kantone und damit auch die Gemeinden eine Überprüfung ihrer Lohnungleichheitsanalyse machen müssen. Dass das durch unabhängige Dritte geschieht, ist in der Fassung der Mehrheit jetzt explizit mit den Absätzen 4 und 5 festgehalten.

Wir unterstützen das und sind auch der Meinung, dass das mit der Organisationsautonomie der Kantone verträglich ist. In diesem Sinne: Zustimmung des Bundesrates.

Bischof Pirmin (C, SO): Es ist etwas schnell gegangen, ich habe etwas langsam reagiert. Es geht mir um mein Grundanliegen betreffend den öffentlichen Sektor. Sie erinnern sich an die letzte Debatte. Ich danke der Kommission, dass sie diesen Punkt noch einmal grundsätzlich angeschaut hat. Wir sprechen beim öffentlichen



Sektor von über einer Million Angestellten in Bund, Kantonen und Gemeinden, und zwar in den Spitälern, in den Gerichten, in den Schulen, in den Verwaltungen – es sind über eine Million Menschen.

Nun ist dieser Artikel 13d Absatz 1 zumindest missverständlich formuliert. Das haben die Kommission und auch das Votum der Frau Bundesrätin heute weitgehend geklärt. Wenn wir die Botschaft anschauen, stellen wir fest, dass die Diskriminierung im öffentlichen Sektor nicht geringer ist als die Diskriminierung im privaten Sektor. Sie sehen auf Seite 5513 der Botschaft, dass die Unterschiede gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Statistik im öffentlichen Sektor mit 16,6 Prozent zwar etwas geringer sind als im privaten Sektor. 16,6 Prozent sind aber immer noch viel. In der Privatwirtschaft sind es 19,5 Prozent, also etwas mehr. Eine Seite später lesen Sie dann aber, dass im öffentlichen Sektor die unerklärlichen Lohnunterschiede insbesondere bei den Frauen gegenüber den Männern über 40 Prozent ausmachen.

Das hat dann auch dazu geführt, dass die grosse Mehrheit der Urteile, die bisher gestützt auf das Gleichstellungsgesetz betreffend Lohndiskriminierung gefällt worden sind, gegen die öffentliche Hand ergangen ist, nicht gegen private Beklagte. Hier ist also eindeutig Handlungsbedarf gegeben.

Nun ist dieser Artikel 13d missverständlich formuliert. Ich lese ihn vor: "Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht unterstehen, lassen ihre Lohnvergleichsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen." Bei einer wörtlichen Auslegung könnte man meinen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die nicht dem Obligationenrecht unterstehen – und das ist der allergrösste Teil der öffentlichen Hand, also jene von Bund, Kantonen und Gemeinden –, keine Überprüfung machen müssten.

Die Kommissionssprecherin und die Frau Bundesrätin haben das jetzt vorhin geklärt. Ich sage es jetzt noch einmal deutlich zuhänden der Materialien: Auch alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die nicht dem Obligationenrecht unterstehen –

AB 2018 S 296 / BO 2018 E 296

also der Grossteil der öffentlichen Hand, mit allen Schulen, öffentlichen Verwaltungen, Spitälern und Gerichten –, fallen unter die Überprüfungspflicht. Der Unterschied besteht einzig darin, dass der Bundesrat nicht möchte, dass private Revisionsgesellschaften oder Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften, bei der öffentlichen Hand diese Überprüfung machen sollen. Bei der Privatwirtschaft sollen sie es können; bei der öffentlichen Hand sollen die Arbeitgeber die Möglichkeit haben, das – ich sage es mal so – selber zu machen. Deshalb gilt der Begriff der Unabhängigkeit da nicht. Bei der Eidgenossenschaft könnte die Eidgenössische Finanzkontrolle die Überprüfung vornehmen, und die Kantone könnten selber bestimmen, wer das macht.

Ob das richtig oder falsch ist? Aus der Sicht einer objektiven Überprüfung wäre hier eigentlich die Gleichstellung der öffentlichen weiblichen Angestellten mit den privaten weiblichen Angestellten richtig. Die Kommission hat aber einen klugen Weg gewählt. Sie hat einen neuen Artikel 13j eingefügt, auf den wir nachher noch zu sprechen kommen und zu dem ich dann nichts mehr sage. Sie hat die Arbeitgeber im öffentlichen Sektor verpflichtet, ihre Lohnanalyseüberprüfungen zu publizieren. Wenn die Arbeitgeber im öffentlichen Sektor sie publizieren müssen, samt "einzelnen Ergebnissen der Lohnvergleichsanalyse", wie es in Artikel 13j heisst, dann ist doch zugunsten dieser Arbeitnehmerinnen eine gewisse Garantie gegeben, dass das nicht einfach durch die öffentliche Hand selber abgesegnet wird, sondern dass Bund, Kantone und Gemeinden, die unter die Voraussetzung des Gesetzes fallen, eine ebenso objektive Überprüfung durchführen müssen wie der private Sektor.

Ich finde diese Lösung erträglich. Vielleicht fällt dem Zweitrat dann noch eine bessere Formulierung von Artikel 13d Absatz 1 ein. Aber ich kann mit dieser Lösung leben und werde aus diesem Grunde mit der Mehrheit stimmen.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: J'aimerais juste corriger une chose qu'a dite Monsieur Bischof. Dans le secteur public – Confédération, cantons, communes –, l'écart est moins grand que dans le privé. En 2014, il se montait à 16,6 pour cent en moyenne. Et dans l'ensemble du secteur public, la part de différence salariale inexplicable se montait en moyenne à 41,7 pour cent de ces 16,6 pour cent, ce qui fait 6,9 pour cent, et non 40 pour cent. La manière dont Monsieur Bischof l'a dit n'était pas très claire.

Pour le reste, si le Conseil national trouve une meilleure formulation ou si on peut préciser encore l'un ou l'autre terme, cela reste possible. Mais, ce qui est important, c'est de faire apparaître qu'aussi bien les employeurs du secteur privé que ceux du secteur public devraient faire cette vérification, qu'elle devrait être faite par un organe indépendant, et que, pour le secteur public, on respecte l'autonomie organisationnelle, notamment au niveau des cantons.

Angenommen – Adopté



Art. 13e

Antrag der Mehrheit

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 3

Es verfasst innerhalb eines Jahres zuhanden der Leitung ...

Art. 13e

Proposition de la majorité

Al. 1, 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 3

... dans le délai d'un an prévu pour l'analyse de l'égalité des salaires.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: A l'article 13e alinéa 3, la commission a décidé de préciser que le rapport de l'entreprise de révision devrait être remis dans un délai d'un an à la direction de l'entreprise. En effet, selon l'article 13h, les employeurs devraient informer par écrit les travailleurs du résultat de l'analyse sur l'égalité des salaires au plus tard un an après qu'elle aurait été vérifiée. Il s'agit ici de ne pas prolonger inutilement les délais pour prendre des mesures en cas d'inégalité salariale avérée.

Angenommen – Adopté

Art. 13g

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 13g

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 13h

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Antrag der Minderheit I

(Rechsteiner Paul, Berberat, Savary, Seydoux)

... Lohnungleichheitsanalyse. Zeigt das Ergebnis, dass die Lohnungleichheit nicht eingehalten ist, legen sie dar, welche Massnahmen zur Erreichung der Lohnungleichheit bis zur nächsten Lohnungleichheitsanalyse umgesetzt werden.

Art. 13h

Proposition de la majorité

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Proposition de la minorité I

(Rechsteiner Paul, Berberat, Savary, Seydoux)

... vérifiée. Si l'analyse révèle que l'égalité des salaires n'est pas respectée, l'employeur présente aux travailleurs les mesures qu'il mettra en oeuvre pour atteindre l'égalité salariale avant la prochaine analyse.

Rechsteiner Paul (S, SG): Ich habe bereits in meinem Votum zu Artikel 7 gesagt, dass das Teil eines Konzeptes ist, um dem Gesetz mehr Zähne einzusetzen. In diesem Punkt ist es eine logische Schlussfolgerung, dass man dann, wenn man eine Lohnungleichheit, eine Lohndiskriminierung feststellt, auch sagen muss, wie man sie bis zur nächsten Analyse beheben will.

Das wäre eigentlich logisch. Insgesamt verzichte ich aber auf eine nähere Begründung, weil ich sie bereits geliefert habe.



Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 27 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit ... 15 Stimmen
(0 Enthaltungen)

Art. 13j

Antrag der Mehrheit

Titel

Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor

Text

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung.

Art. 13j

Proposition de la majorité

Titre

Publication des résultats dans le secteur public

Texte

Les employeurs du secteur public publient les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Le nouvel article concernant la publication des résultats dans

AB 2018 S 297 / BO 2018 E 297

le secteur public a été accepté, à l'unanimité moins 1 abstention. Le fait que le secteur public doive se comporter de manière exemplaire dans le domaine de l'égalité salariale justifie qu'on ait des exigences renforcées à son égard, dans le cadre de la publication des résultats de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Ich möchte nur anfügen, dass dieser zusätzliche Artikel auch vonseiten des Bundesrates mitgetragen werden kann. Er ist ja aufgrund von verschiedenen Vorschlägen entstanden, die Herr Ständerat Bischof in die Kommission eingebracht hat. Die Verwaltung hat dann verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten ausgearbeitet; das ist eine davon. Ich bin froh, dass Sie sagten, dass damit jetzt definitiv geklärt werden sollte, dass eben auch der öffentliche Sektor die Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen muss. Ich sage es noch einmal: Das Einzige, was wir nicht wollten, ist, dass der Bund bzw. dass der öffentliche Sektor nun extra eine Revisionsfirma mit der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragen muss. Das kann bei uns zum Beispiel die Finanzkontrolle machen, die unabhängig und weisungsungebunden ist. Von daher sind wir der Meinung, das sollte jetzt geklärt werden. Mit der zusätzlichen Veröffentlichungspflicht für den öffentlichen Sektor ist dieser auch mehr im Schaufenster und soll dort seine Vorbildfunktion auch tatsächlich wahrnehmen. In diesem Sinne können wir diesen Artikel durchaus unterstützen.

Angenommen – Adopté

Art. 13jbis

Antrag Comte

Titel

Meldung und Veröffentlichung bei Nichteinhaltung der Verpflichtungen

Abs. 1

Führt ein Arbeitgeber die Lohngleichheitsanalyse nicht in der vorgesehenen Frist durch oder lässt er diese Analyse nicht überprüfen, meldet ihn die Prüfstelle der zuständigen Behörde.

Abs. 2

Die zuständige Behörde trägt die gemeldeten Arbeitgeber in eine der Öffentlichkeit zugängliche Liste ein.



Art. 13jbis

Proposition Comte

Titre

Annonce et publication en cas de non-respect des obligations

Al. 1

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué d'analyse des salaires dans le délai prévu ou qu'il ne l'a pas fait contrôler, l'organe de contrôle l'annonce à l'autorité compétente.

Al. 2

L'autorité compétente inscrit sur une liste accessible au public les employeurs ayant fait l'objet d'une annonce.

Comte Raphaël (RL, NE): Je ne vous cacherai pas que ce dossier suscite en moi un certain malaise et une profonde déception, une déception qui ne fait que croître au fur et à mesure du traitement de cet objet. Lorsque ce dossier aura été traité au Conseil national, je crains que cette déception devienne même abyssale.

Le Conseil fédéral avait mis en consultation un projet relativement ambitieux, mais, plus le dossier avance, moins les mesures proposées se révèlent efficaces. On se résout finalement à soigner un cancer avec de l'aspirine. Avec un traitement aussi léger, l'égalité salariale n'est pas près de disparaître.

La décision de renvoi en commission avait suscité un profond émoi, voire une sourde colère dans une grande partie de la population, et pas seulement de la population féminine. Certaines oreilles avaient sans doute sifflé. Il s'agit de faire en sorte que cette loi sur l'égalité ne se transforme pas en un exercice purement alibi. Comme cela a été mentionné précédemment, le projet du Conseil fédéral était minimaliste. Avec les modifications qui viennent d'être faites et celles qui ont été refusées, le projet devient encore plus minimaliste qu'il ne l'était déjà. La commission a discuté d'éventuelles sanctions ou d'éventuels contrôles des mesures proposées par la loi, mais, finalement, aucune proposition n'a été déposée. Il me semble judicieux que nous nous prononcions sur cette question. On peut en effet douter de l'efficacité d'une loi qui n'est dotée d'aucune sanction, pas même de sanctions minimales.

L'Université de Genève a publié l'année passée un rapport en matière de législation sur l'égalité qui contenait deux recommandations: la première visait à améliorer la transparence salariale – c'est le projet dont nous discutons actuellement et qui améliore en partie cette transparence –, la deuxième visait à systématiser le contrôle de la mise en oeuvre de la loi sur l'égalité, c'est le but de ma proposition.

Ma proposition reprend une proposition qui avait été soumise à consultation par le Conseil fédéral; j'ai donc repris le texte du Conseil fédéral en le raccourcissant.

Le Conseil fédéral avait mis en consultation un tigre, mais le tigre s'est transformé en chat domestique totalement inoffensif, incapable de mordre, incapable de griffer. Je n'ai absolument rien contre les chats, ce sont des animaux absolument adorables, mais ma proposition vise à redonner un peu de mordant à la loi, un mordant qui lui fait cruellement défaut.

La mesure proposée existe dans notre droit actuel, elle existe en matière de lutte contre le travail au noir, puisque le Secrétariat d'Etat à l'économie établit une liste d'entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations légales. Si une telle mesure existe en matière de lutte contre le travail au noir, on peut se demander pourquoi ne pas l'utiliser également en matière d'inégalité salariale. L'égalité des salaires entre femmes et hommes n'est-elle finalement pas au moins aussi importante que la lutte contre le travail au noir? Il s'agit ici de mettre en application un principe constitutionnel extrêmement clair et, à cette fin, d'en donner les moyens à l'exécutif. Ma proposition vise donc à reprendre une mesure qui a fait ses preuves en matière de travail au noir.

Si nous voulons que la modification de loi que nous examinons ait un minimum d'efficacité, il est nécessaire de pouvoir faire pression sur les entreprises récalcitrantes, une pression qui n'est pas insupportable mais qui est parfaitement proportionnée au but visé, à savoir la mise en oeuvre de l'égalité salariale prévue par la Constitution. Ma proposition me paraît d'autant plus nécessaire au vu du résultat des votes précédents. Le concept qui est maintenant celui de la commission a été affaibli par rapport au projet du Conseil fédéral. Ce serait donc une manière élégante, je crois, de contrebalancer l'affaiblissement qui a été voté par la majorité des membres du conseil, et donc, de donner un peu plus de force à la modification de loi que nous traitons, qui sera, elle, dans tous les cas, assez minimaliste.

Je vous invite donc à renforcer l'efficacité de la loi et à intégrer dans le projet une mesure qui avait été proposée lors de la consultation et que notre ordre juridique connaît déjà. C'est la dernière chance pour notre conseil de donner un peu de contenu et d'efficacité à cette loi. Je vous invite à saisir cette opportunité.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Après les propos sévères de Monsieur Comte, j'aimerais simplement dire ceci. La commission n'a pas pu débattre de cette proposition puisqu'elle vient d'être présentée.



J'ai néanmoins précisé dans mon introduction que la majorité de la commission ne souhaitait pas d'une police des salaires, qu'elle ne souhaitait pas de sanctions. On a débattu d'une proposition de l'administration visant l'instauration d'une déclaration autonome assortie de sanctions qui proposait en grande partie ce que vous proposez aujourd'hui, Monsieur Comte. Je constate qu'aucun membre de la commission ne l'a reprise et, par conséquent, je pense que je ne me trompe pas lourdement en disant que la majorité de la commission rejette votre proposition.

Savary Géraldine (S, VD): J'aimerais remercier Monsieur Comte d'avoir fait cette proposition. En effet, comme l'a

AB 2018 S 298 / BO 2018 E 298

rappelé la rapporteuse, il s'agissait, au sein de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture, de trouver ce chemin étroit qui permette de faire adopter ce projet. On a tous travaillé dans cet état d'esprit. Cela ne veut pas dire qu'on doit s'empêcher de réfléchir, et en particulier de pointer du doigt les failles ou les carences que notre projet contient.

Le débat que lance Monsieur Comte est absolument central. En effet, on se dote d'instruments pour renforcer le contrôle sur l'égalité des salaires, or, il n'y a pas de sanctions, alors que dans n'importe quel type de partenariat social et pour n'importe quel instrument de contrôle sur les conditions de travail, évidemment, il y a un contrôle et puis après, en cas de non-respect des règles, il y a la sanction. Là, comme par hasard, sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, il n'y aurait tout à coup pas de nécessité de se doter de moyens de sanction.

Mais enfin, pour rassurer Monsieur Comte, le but était, pour la majorité de la commission, et les membres de la commission de trouver une solution qui permette de nous faire avancer, d'abord ici, et ensuite au Conseil national. Je le remercie pour sa proposition que je vais personnellement soutenir.

Hefti Thomas (RL, GL): Ich bitte Sie, den Antrag Comte abzulehnen. Kollege Comte hat von einem Gesetz gesprochen "qui n'est dotée d'aucune sanction". Das stimmt natürlich nicht. Wenn eine Verletzung konstatiert ist, dann muss man nachzahlen, Lohn nachzahlen. Man muss nur die Urteile anschauen, die ergangen sind und in denen das Bundesgericht oder Gerichte festgestellt haben, dass die Gleichheit verletzt worden ist. Das sind ganz erkleckliche Beträge. Kein Betrieb wird sich dem aussetzen wollen, das kann nämlich ganz ernsthaft werden. Und im Übrigen glaube ich auch, dass wir keinen modernen Pranger brauchen.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Es ist richtig, was Herr Ständerat Comte gesagt hat: Der Bundesrat hat in seiner Vernehmlassung auch eine Variante vorgestellt, die in diese Richtung gegangen ist, nämlich eine Variante, die vorgesehen hat, dass diejenigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die diese Lohngleichheitsanalyse nicht machen oder die sie eben auch nicht überprüfen lassen, dann, ich sage jetzt einmal, auf einer schwarzen Liste erscheinen müssen.

Vielleicht zuhänden von Herrn Ständerat Hefti: Sie haben jetzt gesagt, diese Vorlage habe schon Sanktionen. Es sind jedoch zwei verschiedene Paar Schuhe. Hier sprechen wir darüber, dass wir die Lohngleichheitsanalyse überhaupt machen, also überhaupt prüfen, ob eine systematische Lohndiskriminierung festzustellen ist. Und bei dieser Vorlage muss ja dann immer noch geklagt werden. Es ist ja nicht so, dass eine Lohngleichheitsanalyse automatisch zu einer Anpassung der Löhne führt. Hingegen stellt Herr Ständerat Comte natürlich zu Recht die Frage: Ja, was passiert, wenn jemand nicht einmal die Analyse macht? Es ist richtig, der Bundesrat sagt Ihnen jetzt in seiner Vorlage, das habe keine Sanktionen zur Folge. Das wurde ja auch kritisiert, von Ihnen jetzt, Herr Ständerat Comte, von anderen Kreisen auch. Es stimmt: Wenn ein Unternehmen keine solche Analyse macht oder sie allenfalls nicht überprüfen lässt, dann hat das keine Sanktion zur Folge.

Warum hat der Bundesrat Ihnen das so vorgeschlagen? Weil der Bundesrat keine Lohnpolizei will und weil dieses Gesetz eben keine Sanktionen und folglich auch keine Lohnpolizei vorsieht. Jetzt können Sie sagen, Sie hätten aber trotzdem gerne das entsprechende Projekt aus der Vernehmlassung aufgenommen. Ich kann Ihnen gerne sagen, warum der Bundesrat es nicht in die Vorlage aufgenommen hat: weil es in der Vernehmlassung nicht unterstützt wurde – von Einzelnen schon, aber es gab einfach eine breite Ablehnung gegen diese mögliche schwarze Liste. Dann ist der Bundesrat, wie er das immer macht – deshalb machen wir ja auch Vernehmlassungen –, zum Schluss gekommen, das sei wahrscheinlich nicht mehrheitsfähig. Deshalb hat er das nicht in die Vorlage aufgenommen und hat gesagt: Es ist eine pragmatische Vorlage – das stimmt –, die eben keine Lohnpolizei und folglich auch keine Sanktionen enthält.

Ich muss es eigentlich Ihnen überlassen, ob Sie auf diese Variante aus der Vernehmlassung zurückkommen möchten. Es ist klar: Es ist ein bisschen schwierig, der Bevölkerung zu erklären, dass die Verfassung zwar seit



37 Jahren die Lohngleichheit vorschreibt, dass aber nichts passiert, wenn jemand die Lohngleichheitsanalyse nicht macht. Umgekehrt bitte ich Sie, auch dafür zu sorgen, dass wir wenigstens diesen Schritt jetzt machen. Ich glaube, wir sind uns darin einig – deshalb sind Sie auch auf die Vorlage eingetreten -: Es braucht jetzt hier einen nächsten Schritt. Vielleicht ist es nicht das ganze Programm. Mit der vorgesehenen Überprüfung aufgrund der wissenschaftlichen Analyse und mit der Information an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen wir aber immerhin einen wichtigen Schritt in Richtung Lohngleichheit. Auch wenn dieser Antrag das Projekt insgesamt nicht gefährdet, wäre das etwas, das sich der Bundesrat auch überlegt hat. Ich bitte Sie, hier dafür zu sorgen, dass dieses Projekt am Schluss trägt. Ich glaube, eine Wirksamkeit wird auch ohne diese zusätzliche schwarze Liste zu erwarten sein.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag Comte ... 14 Stimmen

Dagegen ... 29 Stimmen

(1 Enthaltung)

Art. 16 Abs. 2 Bst. g*Antrag der Minderheit*

(Rechsteiner Paul, Berberat, Fetz, Savary)

g. es überprüft die Durchführung der Lohnanalysen, deren Kontrollen sowie die Einhaltung der Lohngleichheit durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Art. 13a-13j).

Art. 16 al. 2 let. g*Proposition de la minorité*

(Rechsteiner Paul, Berberat, Fetz, Savary)

g. vérifier l'exécution des analyses salariales, leurs contrôles et le respect de l'égalité des salaires par les employeurs (art. 13a à 13j).

Rechsteiner Paul (S, SG): Ich verzichte auf eine Äusserung. Ich habe bereits das Nötige gesagt.**Seydoux-Christe Anne** (C, JU), pour la commission: La majorité de la commission a suivi l'avis de l'Office fédéral de la justice, dont les juristes estiment, d'une part, que l'article 16 alinéa 2 lettre g exige de nombreuses clarifications et, d'autre part, qu'il est en contradiction avec l'esprit de la loi sur l'égalité, qui relève du droit privé. Donc, je vous invite à rejeter la proposition de la minorité Rechsteiner Paul.**Abstimmung – Vote**

Für den Antrag der Minderheit ... 14 Stimmen

Dagegen ... 30 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Art. 17a*Antrag der Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Art. 17a*Proposition de la majorité*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté**Art. 17b***Antrag der Mehrheit**Abs. 1*

... der Artikel 13a bis 13j.

Abs. 2

Er erstattet nach Abschluss der zweiten Evaluationsphase, spätestens aber neun Jahre nach Inkrafttreten dieser Bestimmungen, dem Parlament Bericht.



AB 2018 S 299 / BO 2018 E 299

Art. 17b

Proposition de la majorité

Al. 1

... fondées sur les articles 13a à 13j fasse l'objet d'une évaluation.

Al. 2

Il présente un rapport au Parlement lorsque la deuxième phase de l'évaluation est terminée, mais au plus tard neuf ans après l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Une évaluation sérieuse de l'efficacité des mesures fondées sur les articles 13a à 13j nécessite un certain temps. Cela a fait l'objet de discussions assez intenses en commission. Deux cycles au moins doivent pouvoir être évalués, ce qui porte le délai permettant au Conseil fédéral de présenter un rapport au Parlement à neuf ans après l'entrée en vigueur des dispositions de la révision légale. C'est la durée sur laquelle nous nous sommes arrêtés.

Angenommen – Adopté

Ziff. II

Antrag der Mehrheit

Abs. 1, 2

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 1bis

Die Gültigkeitsdauer des Abschnitts 4a (Lohnvergleichsanalyse) und der damit verbundenen Artikel ist ab Inkrafttreten auf 12 Jahre beschränkt.

Antrag der Minderheit I

(Fetz, Berberat, Rechsteiner Paul, Savary, Seydoux)

Abs. 1bis

Der Abschnitt 4a (Lohnvergleichsanalyse) tritt 12 Jahre nach seinem Inkrafttreten ausser Kraft, sofern die Bundesversammlung gestützt auf die bis dann durchgeführten Lohnvergleichsanalysen zum Schluss kommt, dass keine erhebliche Lohndiskriminierung mehr besteht.

Ch. II

Proposition de la majorité

Al. 1, 2

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 1bis

La durée de validité de la section 4a (analyse de l'égalité des salaires) et des articles liés est limitée à 12 ans à partir de l'entrée en vigueur.

Proposition de la minorité I

(Fetz, Berberat, Rechsteiner Paul, Savary, Seydoux)

Al. 1bis

La section 4a (analyse de l'égalité des salaires) est abrogée 12 ans après l'entrée en vigueur dès lors que l'Assemblée fédérale conclut, sur la base des analyses de l'égalité des salaires menées jusque-là, qu'il ne subsiste pas de discriminations salariales importantes.

Abs. 1, 2 – Al. 1, 2

Angenommen – Adopté

Abs. 1bis – Al. 1bis

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: Selon la majorité de la commission, la durée de validité de la section 4a doit être limitée à douze ans à partir de l'entrée en vigueur de la modification législative. L'idée sous-jacente est que, passé ce délai, les mentalités auront évolué positivement et qu'il ne devrait plus y avoir



de discriminations salariales systématiques au sein des entreprises de notre pays. Dans le cas contraire, le Parlement devra agir soit en prolongeant la durée de validité de la section, soit en adoptant des dispositions législatives nouvelles.

La minorité I (Fetz) introduit une "sunset clause" – cela fait un peu penser aux tropiques – (*Hilarité*) qui prévoit une abrogation de la section 4a sous condition. Je laisse la parole à Madame Fetz.

Fetz Anita (S, BS): Die Sunset-Klausel ist in den letzten Jahren beliebt geworden und in Mode gekommen. Der kleine Unterschied mit grosser Wirkung zwischen dem Antrag meiner Minderheit I und der Mehrheitsfassung ist folgender: Das Gesetz soll zwar auch nach zwölf Jahren aufgehoben werden, allerdings nur, wenn eine Evaluation gezeigt hat, dass es keine erheblichen Lohndiskriminierungen mehr gibt, was ich nach zwölf Jahren dann auch erwarte. Aus Schaden wird man klug; es hat jetzt auch 37 Jahre gedauert, bis man sich bei diesem Thema einen Meter bewegt hat. Deshalb scheint es mir ein Gebot der Fairness zu sein, das Gesetz nur ausser Kraft zu setzen, wenn es keine erheblichen Lohndiskriminierungen mehr gibt.

Luginbühl Werner (BD, BE): Die Politik tut sich ja bekanntlich mit der Aufhebung einmal erlassener Vorschriften schwer. Die Mehrheit will hier dazu Hilfe bieten, dass dies im vorliegenden Fall vielleicht – vielleicht – einmal gelingen könnte. Es wird ja immer wieder argumentiert, dass die Umsetzung der Lohnungleichheit eine Frage der Sensibilisierung sei, und ich glaube, das trifft auch zu. Der Antrag der Mehrheit sieht drei Lohnanalysen vor. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dreimal Gelegenheit, die Lohnanalyse zu machen, dreimal die Gelegenheit, auch entsprechende Massnahmen vorzusehen. Nach menschlichem Ermessen – und da stimmt mir sogar meine Vorrednerin zu – müsste das Problem anschliessend gelöst sein. Für ein Problem, das gelöst ist, braucht es kein Gesetz mehr, und darum hat die Mehrheit diese Klausel vorgeschlagen.

Das, was der Antrag der Minderheit I fordert, steht dem Parlament immer und jederzeit zu. Es kann auf früher gefasste Entscheide zurückkommen, es kann ein neues Gesetz beschliessen. Diesen Grundsatz brauchen wir im Gesetz nicht zu verankern.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Ich möchte zuerst ausführen, was Ihnen der Bundesrat zu diesem Thema vorschlägt. Der Bundesrat schlägt Ihnen vor, dass man nach Abschluss der Evaluation, aber spätestens zehn Jahre nach Inkrafttreten dieser Bestimmung einen Bericht mit Vorschlägen für das weitere Vorgehen unterbreitet. Ich würde sagen, das ist eigentlich das normale Vorgehen. Der Bundesrat evaluiert ja regelmässig Gesetze, die Sie verabschieden, um zu schauen, ob sie die Wirkung erzielen, die Sie erzielen wollten, und um dann Vorschläge für das weitere Vorgehen zu machen. Theoretisch wäre es dann möglich, dass Sie das Gesetz aufheben – Ziel erreicht –, das Gesetz weiterführen oder das Gesetz ändern. Das sind etwa die drei Möglichkeiten, die der Bundesrat Ihnen aufgrund der Fakten, die dann vorliegen, unterbreiten könnte.

Die Kommissionsmehrheit möchte, dass diese Evaluation schon nach neun Jahren kommt. Das ist einfach ein bisschen schneller, aber Sie haben hierbei zwei Überprüfungsperioden; ich glaube, es ist auch für Ihre Kommission klar, dass Sie das brauchen. Die Kommissionsmehrheit kombiniert aber diese Evaluation damit, dass dann das Gesetz nach zwölf Jahren automatisch ausser Kraft tritt. Die Minderheit von Frau Fetz möchte zuerst noch schauen, was die Evaluation ergeben hat, was eigentlich das natürliche Vorgehen ist: Wenn Sie schon eine Evaluation machen, dann möchten Sie doch wissen, was drinsteht, und normalerweise entscheiden Sie dann aufgrund von Fakten. Sie sagen jetzt: "Machen Sie eine Evaluation, aber es ist eigentlich egal, was dabei herauskommt" – am Schluss ist das Gesetz ja weg.

Herr Luginbühl hat es umgekehrt. Er sagt: Wenn wir dann in der Evaluation sehen, dass das Ziel leider immer noch nicht erreicht ist, können wir immer noch sagen, dass wir halt noch weitermachen oder ein anderes Gesetz machen müssen.

Schauen Sie, diese Sunset Clauses, diese Sonnenuntergangsklauseln machen schon Sinn, wenn die Sonne scheint. Sie wissen aber heute noch nicht, ob nach neun Jahren die Sonne scheint respektive ob die Lohnungleichheit eingehalten ist. Sonnenuntergangsklauseln zu beschliessen macht dann

AB 2018 S 300 / BO 2018 E 300

Sinn, wenn Sie sichergestellt haben, dass vorher die Sonne geschienen hat.

In diesem Sinne würde ich sagen: Wenn schon, dann würde ich den Minderheitsantrag von Frau Fetz unterstützen und sagen, dass Sie zumindest zuerst schauen, was die Analyse ergeben hat, bevor Sie jetzt schon entscheiden. Aber ich glaube, auch dieser Punkt wird nicht für das ganze Gesetz entscheidend sein. Es werden zwei Überprüfungsperioden stattfinden, das hoffe ich zumindest, so, wie Sie das mit der Mehrheit beschlossen haben. Dann wird sich schon nach der ersten oder nach der zweiten Periode zeigen, ob die Frauen in diesem Land doch jetzt langsam, aber sicher darauf pochen oder darauf zählen können, dass sie das bekommen, was



man ihnen seit nun bereits 37 Jahren fest versprochen hat. In diesem Sinne wird dieses Gesetz schon seine Wirkung erzielen, selbst wenn Sie jetzt schon entscheiden, dass es nach zwölf Jahren wieder untergeht.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 28 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit ... 17 Stimmen
(0 Enthaltungen)

Präsidentin (Keller-Sutter Karin, Präsidentin): Damit haben wir das Konzept der Mehrheit bereinigt. Wir kommen nun zur Bereinigung des Konzepts der Minderheit II (Wicki). Sie haben zuerst noch die Gelegenheit, sich kurz allgemein zum Konzept Wicki zu äussern.

Luginbühl Werner (BD, BE): Der Ständerat hat ja am 28. Februar 2018 Eintreten auf diese Vorlage beschlossen. Damit ist eine Mehrheit des Rates der Meinung, dass hier ein Problem besteht, dass Handlungsbedarf besteht. Ich habe es in der Eintretensdebatte gesagt: Ich war zu Beginn der Diskussion nicht wirklich sicher, ob Handlungsbedarf besteht. Ich habe im letzten halben Jahr viele Gespräche geführt. Ich bin heute dezidiert der Meinung, dass die Politik handeln muss. Selbstverständlich habe ich vor allem mit Frauen gesprochen. Es geht ja auch um die Frage, was ihr Eindruck ist, ob sie sich fair behandelt fühlen, ob sie das Gefühl haben, dass die Politik aktiv werden muss. Ich habe nicht in erster Linie mit linken Frauen gesprochen, und das Resultat war ziemlich eindeutig.

Es gibt nicht nur einen Generationenvertrag zwischen Alt und Jung, es gibt in einer modernen Gesellschaft auch einen Geschlechtervertrag. Dieser Vertrag ist einseitig nicht durchsetzbar. Es braucht männliche Unterstützung. Die Lohngleichheit gehört mit Sicherheit in einen solchen Vertrag.

Wir haben mit dem Modell der Selbstdeklaration den Auftrag des Rates umgesetzt. Wenn die Mehrheit der Kommission, der ich ebenfalls angehöre, zum Schluss kommt, dass das ursprüngliche Modell – noch leicht ergänzt – am besten geeignet sei, das Ziel zu erreichen, dann aus folgenden Gründen:

1. Auch eine Selbstdeklaration, das wird nicht bestritten, benötigt eine Lohngleichheitsanalyse. Der Aufwand entsteht also in jedem Fall. Wird dieser Aufwand nicht geleistet, geht der Arbeitgeber ein beträchtliches Reputationsrisiko ein. 10 Prozent der Mitarbeitenden könnten ja eine Kontrolle durch unabhängige Dritte verlangen. Stellen Sie sich vor, die würden dann feststellen, dass die Analyse nicht seriös, dass sie falsch gemacht wurde!
2. Die Selbstdeklaration wäre zwar aus liberaler Sicht zu unterstützen, das gebe ich zu, und das würde ich eigentlich auch gerne machen. Aber in der Tendenz hat sie ein Glaubwürdigkeitsproblem, und das wird sie nicht loswerden – vielleicht nicht hier im Saal, aber in der Öffentlichkeit. Ein jeder und eine jede füllt ja auch mittels Selbstdeklaration die Steuererklärung aus. Ein Modell, das mit diesem Makel behaftet ist, führt uns nicht wirklich weiter.

3. Das Modell der Mehrheit ist so einfach und schlank wie irgendwie möglich. Sie haben soeben in der Detailberatung dieses Modells wichtige Verbesserungen gegenüber dem Entwurf des Bundesrates vorgenommen. Sie haben dabei aber die Essenz oder den Hauptinhalt der Vorlage nicht geschwächt, es wurde nur Ballast abgeworfen. Das Modell, das jetzt beschlossen worden ist, setzt bei 100 Mitarbeitern an. Damit wird eine kritische Grösse – oder auch eine kritische Kleinheit – erreicht; die Vergleichbarkeit innerhalb einer Unternehmung wird wesentlich einfacher. Jeder muss eine Lohnerhebung, eine Lohnanalyse machen. Wenn er die Vorgaben erfüllt, ist das Thema für die Unternehmung erledigt. Wenn nicht, dann muss die Unternehmung Massnahmen ergreifen, und sie muss nach vier Jahren eine erneute Erhebung machen. Das Gesetz tritt nach drei Erhebungen ausser Kraft.

Zusammengefasst: Es ist nicht wegzudiskutieren, dass das Thema Lohngleichheit für die Unternehmungen – hier für die grösseren Unternehmungen – zu einem gewissen Aufwand führt. Dieser scheint mir aber zur Erreichung eines wichtigen gesellschaftspolitischen Ziels vertretbar. Wenn wir schon handeln, braucht es ein glaubwürdiges, wirksames Modell. Das scheint mir das Modell der Mehrheit zu sein. Ich bitte Sie, dieses zu unterstützen.

Savary Géraldine (S, VD): Je crois que ce n'est pas faire injure à Monsieur Wicki que de considérer que ceux, en tous les cas aujourd'hui, qui défendent sa proposition de minorité sont aussi ceux qui étaient opposés à l'entrée en matière dans la discussion précédente. Pour ceux qui défendent le concept proposé par la minorité II (Wicki), il n'y a pas de matière à intervenir, comme nous l'a rappelé Monsieur Luginbühl. Pour ces raisons, je vous invite à rejeter clairement le concept de la minorité Wicki.

Dans le modèle Wicki, on a véritablement l'impression que les entreprises pourraient faire leur analyse quand elles le voudraient, comme elles le voudraient, où elles le voudraient, et avec qui elles le voudraient. Il n'y aurait



d'obligation ni de démarche, ni de résultat, ni de sanction, et il n'y aurait pas de réelle transparence. De ce point de vue, le modèle Wicki n'est absolument pas satisfaisant.

Dans l'absolu, à la lecture des articles prévus dans le concept Wicki, on pourrait imaginer qu'un tiers chargé de faire le contrôle sur l'égalité des salaires se rende dans l'entreprise, demande aux femmes salariées de l'entreprise si tout va bien, si elles sont satisfaites de leur salaire et si elles considèrent qu'il y a ou non des discriminations et, à la suite d'auditions et de discussions, formelles ou informelles, un bilan pourrait être fait du contrôle des salaires et du respect de l'égalité des salaires. Il n'y absolument aucune assurance, dans le concept de la minorité Wicki, qu'une méthode scientifique pourrait être mise en oeuvre, que les vérifications des salaires seraient correctement réalisées et que les démarches seraient correctement entreprises.

C'est véritablement une façon de proposer de manière indirecte de ne pas entrer en matière sur ce projet. C'est en tout cas le signal qui est donné et cela se concrétiserait ainsi dans les faits.

Je vous invite à rejeter la minorité II (Wicki) et à en rester au projet tel qu'il vient de ressortir de nos discussions.

Seydoux-Christe Anne (C, JU), pour la commission: A l'article 13 alinéa 1, il est simplement mentionné que "les employeurs qui occupent au moins 100 travailleurs au début d'une année attestent, dans le cadre d'une déclaration autonome, que leur entreprise respecte l'égalité des salaires". En droit fiscal, il est prévu que l'administré remplisse une déclaration selon le principe de la confiance, mais des sanctions sont prévues et les autorités peuvent effectuer des contrôles. Dans le concept de la minorité Wicki, on ne fixe pas les critères sur lesquels la déclaration autonome repose et on ne règle pas les effets juridiques de cette déclaration. Par ailleurs, cela a été dit, aucune sanction n'est prévue si la déclaration n'est pas conforme à la réalité.

Un autre gros problème à mes yeux réside dans la question de la méthode. Les employeurs ont toute liberté pour déterminer la manière de vérifier l'égalité des salaires et pour choisir un outil d'analyse. La nécessité d'une méthode scientifique et conforme au droit est balayée. Or, pour une vérification sérieuse de l'analyse des salaires, des critères sont nécessaires. Je rappelle que le Tribunal fédéral a jusqu'à présent reconnu deux méthodes lors de procédures pour

AB 2018 S 301 / BO 2018 E 301

discrimination salariale, cela signifie donc qu'on ne peut pas faire et choisir n'importe quoi.

Je crois qu'on a besoin d'une base légale qui soit efficace en matière d'égalité salariale, et non pas d'un projet qui affaiblit encore le projet initial. Je vous invite donc également à rejeter le concept de la minorité II (Wicki).

Fetz Anita (S, BS): Sie haben jetzt soeben ein sehr schlankes Gesetz verabschiedet. Es ist ein mittlerer Schritt in die richtige Richtung, vor allem weil es ein zentrales Element darin hat – deshalb lohnt es sich, sich für dieses Gesetz einzusetzen –, die obligatorische Lohnanalyse. Ich kenne mich da relativ gut aus, ich arbeite seit dreissig Jahren im Bereich der Personalentwicklung. Ich weiss, dass das ein richtiges Instrument ist, um die 7 bis 8 Prozent diskriminierender Lohnungleichheit – ich meine nicht die ganze Ungleichheit, sondern die, die man nicht erklären kann – abzubauen.

Apropos Eigenverantwortung, Kollege Wicki: Ich denke, 37 Jahre Zeit für Selbstverantwortung wären doch eigentlich genug. Könnte man meinen! Aber das ist offenbar nicht selbstverständlich. Ich glaube nicht, dass ein neuer Auftrag für Selbstdeklaration und Eigenverantwortung wirkungsvoll wäre. Das Minderheitsmodell ist für mich ein reines Placebo-Modell. Da muss man sich gar keine Illusionen machen. Es schreibt nicht vor, dass man wissenschaftlich anerkannte Lohnanalysen machen muss. Man kann irgendwelche Analysen machen, mit Excel-Tabellen. Man kann aber auch gucken, wenn man alle Frauen und alle Männer auf seiner Liste anschaut, ob die ungefähr eine Lohnungleichheit haben.

Man kann also relativ viel tun, das meiste aber ohne Wirkung. Das geht für mich nicht. Wenn wir legislieren, wenn ich schon Ja sage zu einem mittleren Schritt, dann muss es Wirkung haben. Sonst ist das nix. Das Minderheitsmodell hat keine Wirkung. Für mich ist das eigentlich nur eine Tarnkappe, um zu verbergen, was Sie eigentlich wollen – nämlich, wie das letzte Mal, gar nicht eintreten. Das ist jetzt einfach zu wenig.

Ein letzter Punkt: Warum sind diese wissenschaftlichen Lohnanalysen so zentral? Ich habe nämlich in vielen Gesprächen gemerkt, dass das viele noch nicht ganz begriffen haben. Ich habe Ihnen ja das letzte Mal gesagt, dass diese 7 bis 8 oder 9 Prozent unbewusste Diskriminierung sind. Diese Diskriminierung wird nicht extra gemacht. In unseren Köpfen funktionieren diese unbewussten Rollenbilder bei allen irgendwie, und sie vertreten die innere Überzeugung nach ein paar Hundert Jahren Rollenbildern in der Berufswelt. Männer haben Potenzial, also werden sie schon mal prinzipiell ein bisschen besser eingestuft, und Frauen müssen zuerst beweisen, dass sie Potenzial haben. So einfach ist die Gleichung, und dem kann man nur entgegenwirken, wenn man ein technisches, IT-basiertes Instrument für Lohnanalysen einführt, das eben diese menschliche Dimension,



diese unbewusste Wahrnehmungsverzerrung herausnimmt. Das hat es im Placebo-Modell der Minderheit II nicht. Deshalb bringt das nix, ausser Aufwand für Unternehmen, aber nix für die Lohnungleichheit.

In diesem Sinne hoffe ich, dass Sie bei Ihrer Entscheid von vornhin bleiben. Aus Ihrer Mehrheitssicht ist der Entwurf des Bundesrates, so würde ich sagen, ordentlich verbessert worden – nicht aus meiner Minderheitssicht, aber ich mache da gerne mit, weil es ein mittlerer Schritt in die richtige Richtung ist. Aber das Modell der Minderheit II geht gar nicht.

Häberli-Koller Brigitte (C, TG): Ich kann mich hier anschliessen. Wir haben jetzt eine Vorlage beraten, die mit den Mehrheitsbeschlüssen auch aus meiner Sicht sehr moderat ist. Sie ist zumutbar, sie ist umsetzbar, und sie ist ein wichtiger und richtiger Schritt zu fairen Löhnen. Diese längst fällige Forderung ist übrigens so auch in der Bundesverfassung festgehalten.

Ich möchte hier noch zwei, drei Sätze zu einem oft gehörten Argument der kritischen Stimmen zu diesen Lohndifferenzen äussern, das mich sehr stört, weil es total falsch ist, nämlich die Aussage, dass sogenannte Erwerbsunterbrüche der Frauen Ursache des tieferen Lohnes seien. Ich frage nun diese Kritiker, die wir während der Eintretensdebatte in der Frühjahrssession auch hier in diesem Saal gehört haben: Was machen die Frauen während der sogenannten Erwerbsunterbrüche? Was meinen Sie? Ja, Sie ahnen es: Sie erziehen die Kinder, betreuen sie, managen Haushalt und Garten, sie organisieren die Familientermine, sie wahren den Kontakt zu Freunden und Bekannten, sie pflegen Eltern und Schwiegereltern, organisieren den Austausch zwischen den verschiedenen Generationen. Sie engagieren sich zusätzlich in den Gemeinden, nämlich in Vereinen und in Organisationen, sie sitzen im Gemeinderat, im Kirchenvorstand oder präsidieren verschiedene Organisationen. Das sind alles Aufgaben, die sehr viele Kompetenzen erfordern und wertvolle Skills voraussetzen: Organisationstalent, Effizienz, Flexibilität, Sozialkompetenz und so weiter. Also sind die Erwerbsunterbrüche wichtige Weiterbildungszeiten, die in keiner Weise lohnmindernd sein müssen, im Gegenteil: Es sind Lebenserfahrungen, die auch in der beruflichen Laufbahn absolut angerechnet werden müssten.

Diese Bemerkung war mir ein wichtiges Anliegen, da ich immer wieder auf die Begründung mit dem Argument der Erwerbsunterbrüche angesprochen wurde.

Germann Hannes (V, SH): Ich mache Ihnen beliebt, der Minderheit II (Wicki) zu folgen und damit auf ein auf Selbstverantwortung basierendes Modell zu bauen, auch wenn ich damit nun gegen einige meiner Vorredner plädieren muss.

Ich finde nicht, dass es ein reines Placebo-Modell ist, Frau Fetz. Gerade hat Frau Häberli-Koller die Erwerbsunterbrüche angesprochen – auch ich habe sie beim Eintreten aufgeführt. Da bin ich sogar der Meinung: Das grösste Diskriminierungsrisiko ist, wenn eine Frau Kinder kriegt und sich auch noch um diese kümmert. Dann hat sie die Nachteile, und die verfolgen sie. Schauen Sie mal ins Standardmodell rein, für das Sie sich entschieden haben und das Sie so toll finden. Dort steht: Alter, Geschlecht, Aufenthaltskategorie, Zivilstand, Ausbildung – sogar der Hochschultitel ist viel wichtiger – und der Eintritt ins Unternehmen. Voilà, da haben Sie es. Steht da vielleicht irgendetwas von Führungserfahrung oder von Stresserprobtheit? Genau dies sind Sachen, die man sich auch in anderen Lebensbereichen erwirbt und die man eigentlich als Qualifikation einbringen müsste. Ein weiser Arbeitgeber macht das, und deshalb bauen auch viele auf Wiedereinsteigerinnen. Aber da bin ich mit Ihnen einig: Diese treten dann oft zu einem vergleichsweise tiefen Lohn ein. So könnte ich mir eine Differenz bei den Lohnunterschieden erklären.

Aber Sie setzen ja nach wie vor automatisch auf Ihren Grundlagenirrtum: Wenn etwas nicht erklärbar ist, ist es Diskriminierung. Ich bin der Meinung, es gibt Diskriminierung, aber man muss sie dann auch erklären können, und ein Modell sollte mindestens so sein, dass es auch plausibel ist. Das ist beispielsweise dieses Standardmodell nicht, sonst hätte es ja nicht in jenem von Kollege Wicki zitierten Fall des Metallbaubetriebs, in dem ausschliesslich die Löhne von Männern untersucht worden sind, auch dort im Ergebnis noch Diskriminierungen feststellen können. Es ist wirklich etwas speziell.

Ich weiss nicht, ob Sie mit dieser Bürokratie sehr viel erreichen und ob sie, Frau Fetz, sehr viel besser ist als das Placebo, das Sie uns unterstellen. Das Placebo hat durchaus Hand und Fuss. Für die heutigen Unternehmen ist die Reputation, über die sie verfügen, ein einmaliges Gut. Gerade das Unternehmen – um eines hervorzuheben, mit dem ich nichts zu tun habe, zumindest nicht direkt – von Kollege Luginbühl, die Mobiliar, macht diese Untersuchungen zur Lohnungleichheit offenbar seit zehn Jahren. Zumindest kann ich dies den Medien entnehmen. Das Unternehmen hat sich dort laufend verbessert, auch in den Modellen. So kann man die Modelle annähern und die Lohnunterschiede – diese Diskriminierungen, wie Sie sagen – sukzessive eliminieren.

Mir ist eigentlich egal, ob Sie von Diskriminierung sprechen. Natürlich, die ist gemäss der Bundesverfassung



verboten. Aber die Unterschiede an sich sind ja auch nicht gerechtfertigt, und die wollen wir eigentlich eliminieren. Da sollte Ihnen jedes Mittel recht sein. Ich finde, es ist ein stärkeres Mittel, wenn man auf die Freiwilligkeit baut und auf die Deklaration, die man gegenüber den Angestellten machen muss – das

AB 2018 S 302 / BO 2018 E 302

hat Herr Wicki festgehalten. Man könnte es beispielsweise im Rahmen des Anhangs zur Jahresrechnung zur Pflicht machen, dass darüber etwas stehen muss.

Bei dieser Deklaration handelt es sich gemäss den Ausführungen, die wir erhalten haben, um eine Angabe gemäss Artikel 959c Absatz 1 Ziffer 4 OR. Die Jahresrechnung, bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang, wird gemäss Artikel 727 OR ordentlich revidiert bei Publikumsgesellschaften, wirtschaftlich bedeutenden Gesellschaften, konsolidierungspflichtigen Gesellschaften, bei Unternehmen, in denen Minderheitsaktionäre dies so verlangen, und bei Unternehmen, in denen die Statuten dies so vorsehen oder die Generalversammlung es so beschliesst. Damit hätten eigentlich alle Unternehmen eine starke Möglichkeit, etwas zu tun, und nicht bloss dieses knappe Prozent, das im Gesetz drin ist. Alle hätten die Möglichkeit, im Sinne eines positiven Efforts etwas zu tun – statt ein Bürokratenmodell anzunehmen, mit dem dann möglicherweise Sanktionen angedroht werden. Ob es schneller zum Ziel führt? Ich habe meine Zweifel. Wenn man es positiv verkaufen kann – auch als USP, als Unique Selling Proposition, eines Unternehmens –, wäre das meines Erachtens der bessere Weg.

Man hat auch noch die Frage geprüft, ob man die Selbstdекlaration über die Einhaltung der Lohngleichheit auch im Rahmen des internen Kontrollsystems machen könnte. Auch das wäre eine Möglichkeit, denn hierunter werden alle vom Verwaltungsrat, von der Geschäftsleitung und von übrigen Verantwortlichen angeordneten Vorgänge, Methoden und Massnahmen verstanden, die dazu dienen, einen ordnungsgemässen Ablauf des betrieblichen Geschehens sicherzustellen. Das hätte allerdings etwas mehr Aufwand zur Folge: Das Unternehmen müsste nämlich die Details zu diesen Untersuchungen auch formell dokumentieren. Darum hat die Verwaltung den Vorschlag gemacht, nicht auf diesem Modell aufzubauen.

Aber das, was Ihnen jetzt Kollege Wicki und die Minderheit vorschlagen, ist ein gangbarer Weg, von dem ich mir erhoffe, dass er schneller zum Ziel führt. Es ist einfach ein anderer als jener über die staatlichen Minikontrollen.

Hefti Thomas (RL, GL): Ich bitte Sie, die Minderheit II (Wicki) zu unterstützen.

In der letzten Session hat eine Mehrheit dieses Rates die Vorlage gemäss Antrag Graber Konrad zurückgewiesen, mit dem Auftrag, Alternativen, insbesondere auch Modelle der Selbstdекlaration, zu prüfen. Die Rede ist ausdrücklich von Alternativen und Modellen der Selbstdекlaration – alles im Plural, so auf der Fahne nachzulesen. Rein optisch zeigt ein Blick auf die Fahne, dass die Kommission diesen Auftrag nicht mit grosser Lust ausgeführt hat. Präsentiert wird in der Mitte der Fahne wiederum die zurückgewiesene Lösung und am Rande dann die Lösung der Minderheit II (Wicki). Wer vor drei Monaten der Rückweisung zugestimmt hat, sollte heute dieser Minderheit zustimmen.

Gegenüber dem Mehrheitsantrag hat der Minderheitsantrag zwei gewichtige Vorteile: Er ist weniger bürokratisch, und er emanzipiert sich vom "Bundes-Tool" und überlässt den Unternehmen die Wahl des Tools. Das Letztere ist ganz entscheidend, und ich beschränke mich auf diesen einen Punkt.

Die Vorschrift, das "Bundes-Tool" zu benützen, wird in Konsequenz dazu führen, dass wir schweizweit für die Privatwirtschaft zu einem staatlich vorgegebenen Lohnsystem kommen. Man muss sich das vorstellen: Das Tool – also letztlich die Verwaltung oder irgendwelche Wissenschaftler – wird vorgeben, wie die Unternehmen ihre Löhne zu gestalten haben. Das ist das Ende der Vertragsfreiheit. Wer das nicht will, dem bleibt letztlich nur noch der Weg, in der Schweiz keine Leute mehr einzustellen. Das Tool regelt nicht nur Löhne von Frauen. Um überhaupt greifen zu können, muss es das ganze Lohngefüge abdecken: Mann, Frau, Transgender – und das in allen Kombinationen –, Alter, Erfahrung und Ausbildung.

Dieses Tool wird regelmässig ausgebaut und verfeinert werden. Es wird sicher nie mehr verschwinden. Wohl gemerkt: Es ist ein einziges, für die ganze Schweiz in einem Bundesgesetz vorgeschriebenes Tool, ein Monopol ohnegleichen. Wer einst daran etwas ändern will, muss für private Lohngestaltung den Weg über das Parlament gehen.

Wer staatlich vorgegebene Lohnklassen für die Privatwirtschaft will, wird das begrüssen. Das ist in unserer Demokratie jedermanns Recht – allein, dieser Weg führt in die Irre. Alle Macht der Bundesverwaltung und dem Tool! Auch das kann ein Ziel sein. Wir werden den Wohlstand aber so nicht sichern und auch nicht erfolgreich bleiben.

Das ist nicht der Weg für mich, und ich denke, dass es auch nicht der Weg für diejenigen Frauen sein kann, die davon überzeugt sind, dass die Vertrags- und Wirtschaftsfreiheit etwas Gutes ist.



Hösli Werner (V, GL): Ich kann eigentlich nahtlos an das Votum meines Kollegen Hefti anschliessen. Für den Antrag der Mehrheit hätte es keiner Rückweisung bedurft. Ich werde den Eindruck nicht ganz los, dass wir letztlich über die eigene Courage etwas erschrocken sind. Wirklich ernsthaft nimmt den Rückweisungsantrag nur die Minderheit II (Wicki) auf. Da wird ein Modell der Selbstdeklaration beantragt, das seriös und klar ist. Lassen Sie mich die wichtigsten sechs Punkte dieses Antrages doch noch einmal zusammenfassend aufzählen:

1. Auch bei der Selbstdeklaration muss man mittels Analyse die Lohnungleichheit überprüfen.
2. Das Unternehmen muss im Anhang der Jahresrechnung die Einhaltung der Lohnungleichheit bestätigen. Es wäre also ziemlich abwegig zu meinen, da könne einfach ein bisschen gewurstelt werden.
3. Die Arbeitnehmenden sind innert Jahresfrist über den Inhalt der Selbstdeklaration zu informieren.
4. Lässt das Unternehmen die Analyse nicht durch unabhängige Dritte verifizieren, ist die Gültigkeit auf vier Jahre beschränkt.
5. 10 Prozent der Arbeitnehmenden können jederzeit verlangen, dass die Lohnungleichheitsanalyse innerhalb eines Jahres durch unabhängige Dritte überprüft wird.
6. Arbeitgebende, die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe öffentlicher Aufträge als Entscheidungsinstanz auftreten, müssen die Einhaltung der Lohnungleichheit zwingend nachweisen können.

Das zum Inhalt der Selbstdeklarationslösung – da gibt es keinen "Makel", lieber Kollege Luginbühl. Die Bezeichnung als "Placebo-Modell", liebe Kollegin Fetz, ist als reisserische Aussage abzutun. Die Minderheit II (Wicki) verdient Lob, weil damit eine mindestens pragmatische Lösung möglich würde. All die vielen Betriebe, bei denen allein von der Struktur her gar keine Lohndiskriminierung stattfinden kann, können diesen Beweis relativ einfach und kostengünstig erbringen. Ebenso gilt das für viele Betriebe, denen es nicht einmal in den Sinn kommt, irgendwelche diskriminierende Lohnunterschiede zu tolerieren.

Ob es mit der Selbstdeklaration gelingt, Leistungsbereitschaft, hohe Präsenz, Loyalität, Genauigkeit, Zuverlässigkeit und Kompetenzen jeglicher Art – nicht theoretische, sondern praktische – entsprechend zu berücksichtigen, muss sich zeigen; da habe ich noch Zweifel. Denn die eben erwähnten Eigenschaften und Qualitäten sind stark mitentscheidende Lohnfaktoren. Das müssen sie auch bleiben. Alles andere wäre wohl kaum im Sinne der Frauen, die in der Gesamtheit betrachtet vielleicht sogar leistungsbereiter und leistungsfähiger sind als wir Männer. Da Sie meine berufliche Tätigkeit kennen, wissen Sie, dass ich dies nicht einfach so sage.

Das Arbeitsleben ist sehr hektisch. Gute Arbeitgebende zeichnen sich heute deshalb nicht durch generell hohe Löhne, sondern auch durch systematische Pflege und Honorierung der weichen Lohnfaktoren aus. Es wäre fatal, wenn dies plötzlich mit Lohndiskriminierung beziehungsweise unerklärlichen Lohndifferenzen gleichgesetzt würde. Diese Vorlage trägt diese Gefahr natürlich so oder so in sich. Ich glaube aber, dass die Minderheit II (Wicki) samt praxislogischem Analysetool eine etwas weniger bürokratische, kostengünstige und doch sachbezogene Umsetzung der Lohnungleichheitsanalyse ermöglichen könnte. Das muss eigentlich unser aller Ziel sein.

Ich bitte Sie also, der Minderheit II (Wicki) zu folgen.

AB 2018 S 303 / BO 2018 E 303

Graber Konrad (C, LU): Ich danke vorerst der Kommission für die Prüfung von Alternativen und insbesondere auch für die zügige Abwicklung dieses Rückweisungsantrages. Es ist damit nicht zu wesentlichen Verzögerungen gekommen, wie es damals in unserer Ratsdebatte befürchtet worden war. Ich gebe aber auch gerne selbstkritisch zu, dass ich meinen damaligen Rückweisungsantrag vom Vorgehen her heute nicht zu meinen politischen Sternstunden zähle.

Inhaltlich bin ich der Auffassung, dass es wichtig war, dass Alternativen geprüft wurden. Inwieweit die einzelnen Kommissionsmitglieder ergebnisoffen in diese Zusatzrunde eingestiegen sind, weiss ich nicht. Ich hoffe selbstverständlich, dass sie es waren, auch wenn die Kommission ihren damaligen knappen Beschluss nach Prüfung der Alternativen nochmals bestätigt hat. Unabhängig vom Schlussergebnis denke ich, dass es wichtig war, dass sich die Kommission auch noch konkret mit Alternativen auseinandergesetzt hat. Dies hat heute Bundesrätin Sommaruga auch in diesem Sinne gewürdigt. Das knappe damalige Kommissionsergebnis – mit einer Stimme Unterschied –, die Unwägbarkeiten der Behandlung im Zweitrat und der Widerstand der Wirtschaft haben dies bestimmt gerechtfertigt.

Ich stelle heute keine Einzelanträge, obwohl ich weder mit der Mehrheit noch mit der Minderheit vollumfänglich einverstanden bin bzw. obwohl ich nicht von deren Anträgen überzeugt bin. Das mir vorschwebende Konzept einer flächendeckenden – flächendeckenden! – Selbstdeklaration mit Methodenfreiheit sowie einer Testierung im Rahmen der Jahresrechnung durch eine externe Revisionsstelle nun ohne vorgängige Diskussion in der zuständigen Kommission hier zu beraten würde den Rahmen einer Plenumsdiskussion sprengen.



Ich werde mich daher beim Modellentscheid enthalten. Ich werde in der Gesamtabstimmung der Fassung zustimmen, die im Ständerat eine Mehrheit findet. Damit kann sich der Zweirat dann nochmals mit der ganzen Materie auseinandersetzen.

Wicki Hans (RL, NW): Es ist natürlich kein Placebo, Frau Kollegin Fetz. Der Unterschied zur heutigen freiwilligen Version ist folgender: Es besteht eine Pflicht zur Lohnungleichheitsanalyse, auch im Selbstdeklarationsmodell, es besteht eine Pflicht dazu, es ist keine Freiwilligkeit. Aber das Modell bietet die Wahlfreiheit bezüglich der Instrumente. Das erachte ich als wesentlich und als wichtiges Element. Das Modell gibt die Möglichkeit, ehrliche Analysen zu machen, und verlangt eben nicht, dass man Scheinanalysen machen muss, die womöglich selten erfolgreich wären.

Ein weiterer Punkt ist: Wir haben den Auftrag von unserem Rat erhalten, ein Modell der Selbstdeklaration zu erarbeiten. Aber wenn Sie jetzt ehrlich sind, müssen Sie selbst sagen: Sie sind gar nicht willens und bereit, auf eine solche Alternative einzutreten. Deshalb muss ich sagen, dass ich etwas enttäuscht bin. Das war in der Kommission schon so und ist auch jetzt so. Denn es gibt nicht einmal eine Minderheit. Okay, Sie haben jetzt dafür dieses Modell gemacht. Aber das war nicht ganz sauber.

Mein Konzept, davon bin ich überzeugt, basiert wirklich auf Eigenverantwortung, Effizienz und zielorientierter Argumentation. Und das ist eigentlich das, was wir fördern sollten. Das Ziel ist es doch, dass die Lohndiskriminierung aufgedeckt und auch eliminiert wird. Da haben wir nun ein Instrument, das diese Möglichkeit bieten würde. Die Eigenverantwortung bezieht sich nicht nur auf die Unternehmenden, sondern sie bezieht sich auch auf die Arbeitnehmenden. Die Unternehmenden können wie gesagt frei wählen, welches Instrument sie nehmen, ob sie das Gratisinstrument des Bundes nehmen oder selbst eines machen. Und es ist auch möglich, dass die Branche etwas entwickelt. Das müssen wir den Betroffenen selbst überlassen. Aber es muss klar und unmissverständlich aufgezeigt werden, ob wir ein Lohndiskriminierungsproblem haben – ja oder nein. Die Frage ist nicht: "Haben wir eine nichterklärbare Lohndifferenzproblematik?", und dann sagen wir dem Lohndiskriminierung.

Das Aufzeigen, ob wir ein Lohndiskriminierungsproblem haben, wäre eigentlich wünschenswert, und da würde ich auch Hand bieten. Wenn das unseriös gemacht würde, dann hätten jeweils 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, zu beantragen, dass das extern geprüft wird. Ich denke, wenn das so ist, sollte man das auch machen können. Wenn es offensichtlich ist, dass eine Analyse ein Fake ist oder wie auch immer, dann werden die Arbeitnehmenden auch diese 10 Prozent zusammenbringen können.

Wenn ich schon mit so einfachen Mitteln und vermutlich auch wenig Kosten solche Analysen machen kann, dann braucht es eben bei der Opting-out-Klausel etwas mehr. Das muss dann etwas höher gewichtet werden, und genau das tut das Modell der Minderheit. Es ist nicht so, dass ich immer die höchste Hürde überwinden muss, und dann bin ich draussen. Ich kann das vielmehr im Unternehmen eigenverantwortlich machen. Wenn ich aber aus dem Zirkus rauswill, muss ich eine höhere Hürde überwinden, und das ist die Opting-out-Klausel, die eingebaut wurde.

Zur Überprüfung durch die Revision: Sie können dann schon sagen, das sei jetzt etwas sehr tiefgestapelt. Wieso soll das weniger vertrauensbildend sein als beim Modell der Mehrheit? Wieso soll diese "Revisionstaterei" hier weniger vertrauensbildend sein als bei all Ihren Vereinen, wo Sie Präsidien haben oder Kassier sind? Es ist genau dasselbe. Dort vertrauen wir, dass die Aussage korrekt ist, dass die Prüfung korrekt ist und dass die Argumentation korrekt ist. Aber hier ist es so einfach, dass es schon nicht mehr glaubwürdig ist? Das überlasse ich Ihnen.

Ich bitte Sie einfach um Folgendes: Der Rat hat grundsätzlich eine Alternative gefordert. Die Kommission hat eine Alternative erarbeitet, und selbstverständlich bitte ich Sie, dass Sie meine Minderheit II unterstützen.

Baumann Isidor (C, UR): Je länger ich dieser Beratung zuhöre, umso mehr bekomme ich den Eindruck, dass wir hier über eine Vorlage zur besten Regelung der Unternehmensverträglichkeit diskutieren: Das betrifft die zwei uns vorliegenden Modelle, mit denen wir die Unternehmen am wenigsten belasten wollen.

Das Kernanliegen – so steht es in der Vorlage – heisst jedoch "Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann". Ich tue mich schwer mit den zwischenzeitlich gefassten Beschlüssen, mit denen wir jetzt von Unternehmen mit mindestens 50 auf solche mit 100 Arbeitnehmenden gegangen sind – dies umso mehr, als wir hier ein Gesetz verabschieden, das auf der Verfassung beruht. Darin wird eigentlich verlangt, wie es Herr Rechsteiner zitiert hat, dass Mann und Frau gleichgestellt sind. Mit den Anpassungen, die wir zwischenzeitlich vorgenommen haben, decken wir nicht einmal mehr 50 Prozent der Arbeitnehmenden ab – nicht einmal 50 Prozent! Für nicht einmal die Hälfte der Betroffenen einen Verfassungsartikel in einem Gesetz festzuschreiben, das ist doch sehr, sehr fraglich.



Ich darf noch kurz die Aussagen der Frau Bundesrätin zitieren. Sie hat gesagt, der Bundesrat habe eine Vorlage erarbeitet, in der eigentlich Aufwand und Ertrag gewichtet wurden; dabei sei man auf Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmenden gekommen. So wurde es begründet. Das war ja schon eine gewaltige "Grosszügigkeit" des Bundesrates, und wir haben diese Grosszügigkeit des Bundesrates noch verschlechtert. Ich frage Sie wirklich ernsthaft: Macht es Sinn, und wird es der Verfassung gerecht, wenn wir hier ein Gesetz verabschieden, in das nur noch 0,85 Prozent der Unternehmen eingebunden sind? Ich nenne nicht die 99,15 Prozent, die ausgeschlossen sind: Ich nenne nur noch die wenigen, die eingebunden sind.

Ich persönlich – ich betone, das ist eine persönliche Aussage – finde es eigentlich müssig, noch darüber zu diskutieren, ob wir der wenig guten Variante oder der noch weniger guten Variante zur Mehrheit verhelfen; ich sage jetzt nicht, welche von den beiden ich damit meine. Ich bin der Meinung, wir sind vom Grundsatz in der Verfassung mit dieser Vorlage noch weiter weggerückt, als wir es waren, als wir das letzte Mal diskutierten. Selbstverständlich gab es Aufträge an die Kommission, und ich möchte auf keinen Fall unterstellen, dass sie diese Aufträge nicht analysiert hat. Aber mit dem Ergebnis, das jetzt nach den Zwischenabstimmungen vorliegt, das dann für

AB 2018 S 304 / BO 2018 E 304

beide Varianten gilt, dürfen wir – so meine Meinung – nicht in Gesetzgebungsprozesse einsteigen. Denn dann haben wir am Schluss ein Gesetz, das nicht einmal der Hälfte – nicht einmal der Hälfte! – zugutekommt.

Sie sind mit mir wahrscheinlich einig, dass die Wahrscheinlichkeit, dass in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten die Gleichstellung eher eingehalten ist, höher ist als in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten. Salopp gesagt: Mich würde es eigentlich mehr reizen, den Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten diese Auflagen aufzuerlegen als jenen mit über 100 Beschäftigten. Denn Letzteres wird am Schluss dazu führen, dass mittelfristig, spätestens in vier Jahren die Bestätigung kommt, alle hätten das Geforderte erfüllt – ausser eben denjenigen mit unter 100 Beschäftigten. Dort aber sind 55 Prozent der Beschäftigten.

In diesem Sinn tue ich mich sehr schwer damit, dieser Vorlage zuzustimmen. Ich höre der letzten Beratung dieser zwei Varianten noch zu, behalte mir aber ernsthaft vor, diese Vorlage klar abzulehnen, denn sie entspricht nicht der Verfassung, und sie entspricht nicht der Verhältnismässigkeit bezüglich ihrer Wirkung. Wenn man am Schluss noch den Mut hat, ein Gesetz ins Leben zu rufen, dem man mit Ziffer II Absatz 1bis den Todestag bereits in die Geburtsurkunde hineinschreibt, dann bin ich der Meinung, wir machen eine Alibiübung.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Herr Ständerat Baumann hat jetzt in allgemeiner Form noch ein sehr kritisches Votum zu dieser Vorlage abgegeben. Ich kann das nachvollziehen. Es war von Anfang an so, dass man bei diesem Gesetz einen Teil hatte, dem fast alles zu weit ging, und einen Teil, der gesagt hat – wie Sie es jetzt auch geäussert haben –, das gehe eindeutig zu wenig weit.

Nun ist es in der Politik manchmal so, dass man mit dem halbvollen oder halbleeren Glas hantieren muss. Was ich Ihnen aber sagen kann: Wenn Sie diese Vorlage ablehnen, haben Sie auch für diejenige Hälfte, die von diesem Gesetz etwas hätte, gar nichts. Das muss ich schon sagen, bei aller pragmatischen Politik. Ich bitte Sie, sich das, bei aller Kritik, nochmals gut zu überlegen. Ich glaube, es ist diejenige Vorlage – das sehe ich ja jetzt auch an der Beratung –, die allenfalls überhaupt eine Mehrheit finden könnte. Und wie ist es für die Frauen? Wenn Sie den Frauen sagen: "Ich war unzufrieden mit dem Gesetz, ich habe es jetzt abgelehnt, denn es ist mir lieber, wenn niemand von euch etwas hat als wenigstens die Hälfte von euch", dann, glaube ich, könnten Sie bei den Frauen auf wenig Verständnis zählen.

Nun zum Antrag der Minderheit II (Wicki): Auch Herr Wicki möchte Lohngleichheitsanalysen durchführen lassen. Es gibt aber einen absolut entscheidenden Unterschied zwischen dem, was Herr Ständerat Wicki vorschlägt, und dem, was die Kommissionsmehrheit und der Bundesrat vorschlagen: Herr Wicki nennt keine Kriterien für die Lohngleichheitsanalyse – keine. Ich glaube, eines ist klar: Wenn Sie eine solche Analyse machen wollen, möchten Sie nicht wissen, wie viel Männer oder Frauen verdienen oder wer ein bisschen mehr oder ein bisschen weniger verdient oder ob das Kader mehr verdient als das Putzpersonal. Vielmehr wollen Sie wissen: Gibt es neben denjenigen Lohnunterschieden, die man erklären kann – eben dass z. B. jemand im Kader mehr verdient als jemand, der ungelernt ist und keine Führungsverantwortung hat –, noch andere? Bei der Lohngleichheitsanalyse ist die Frage nicht, ob es Lohnunterschiede gibt. Vielmehr ist die Frage, ob angesichts der Lohnunterschiede, die es noch gibt, nachdem man die objektiven Kriterien angeschaut hat und sie abgezogen hat, eine nichterklärbare Lohndifferenz besteht, die systematisch ist. Es geht nicht um eine Lohndifferenz im Einzelfall wie: Herr Sowieso hat mehr Lohn als Frau Sowieso.

Wichtig ist: Bleibt eine Lohndifferenz zurück, die systematisch ist? Das ist das Kriterium der Lohngleichheit. Deshalb brauchen Sie eine Regressionsanalyse. Sie müssen bei allen Lohndifferenzen zuerst alle objektiven



Kriterien abziehen und dann schauen, ob etwas zurückbleibt. Auch diese Diskussion ist nicht neu. Herr Ständerat Germann hat es gesagt: Wenn schon, müsse man mehr Kriterien haben, damit das Ergebnis etwas genauer werde.

Sie erinnern sich: Wir haben aufgrund des Postulates Noser 14.3388, es liegt nun auch schon ein paar Jahre zurück, geprüft, ob man mehr Kriterien einführen soll, damit die Lohnungleichheitsanalyse präziser wird. Der Bericht in Erfüllung des Postulates ist zum Schluss gekommen: Man kann mehr Kriterien einführen, dann wird es auch genauer. Der Aufwand wird natürlich umso grösser, doch das Resultat der Analyse wird nicht besser. Deshalb kennen ja Logib und die Regressionsanalyse – die Methode, die wir Ihnen vorschlagen – eine Schwelle von 5 Prozent, um der Unschärfe gerecht zu werden. Sie haben wenig Aufwand, Sie haben nicht hundert Kriterien. Sie haben aber die Kriterien, um festzustellen, ob bei der Lohndifferenz ein unerklärbarer Teil zurückbleibt, der eben aufzeigt, dass Frauen nur darum weniger Geld verdienen, weil sie Frauen sind, da es keine anderen Erklärungsmöglichkeiten mehr gibt. Das ist dann die systematische Lohndiskriminierung.

Wenn Sie den Arbeitgebern jetzt sagen: "Ja, schauen Sie einfach Ihre Löhne an, Kriterien können Sie selber festlegen, und schauen Sie am Schluss, ob es etwas gibt, das Ihnen nicht gefällt", dann – das muss ich Ihnen sagen – haben Sie der Lohnungleichheitsanalyse jegliche Substanz entzogen. Das ist dann mehr gefühlsmässig. Wir setzen die Verfassung nicht gefühlsmässig, sondern mit klaren Kriterien um. Deshalb müssen Sie an diesen Kriterien festhalten.

Ich kann Ihnen aufzeigen, wo der entscheidende Unterschied liegt. Mit dem Antrag der Minderheit II (Wicki) streichen Sie das, was in Absatz 1 von Artikel 13c steht, nämlich dass die Lohnungleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen ist. Sie haben verschiedene Möglichkeiten, aber die Basis muss wissenschaftlich und rechtskonform sein. Ich muss Ihnen sagen: Ihre Kommission hat das diskutiert, und es war total unbestritten. Jetzt kommt ein neuer Antrag und sagt, nein, "wissenschaftlich" brauche es nicht und "rechtskonform" nähmen wir auch raus. Ja, was ist dann noch die Methode? Unwissenschaftlich? Sie müssen doch die Basis festlegen, auf der eine Lohnungleichheitsanalyse durchgeführt werden muss. Noch einmal: Logib ist eine einfache Möglichkeit, wissenschaftlich geprüft. Es gibt verschiedene Staaten, die sie anwenden. Es ist eine Excel-Tabelle – viel einfacher geht es nicht.

Aber wenn Sie mit dem Antrag der Minderheit II (Wicki) sagen, dass Sie null Kriterien vorgeben, also gar nichts dazu sagen und dass man es machen könne, wie man wolle, dann kommt das in der Revision schon irgendwie ans Tageslicht. Dann haben Sie einfach ein Problem. Sie haben dann auch ein Problem bei der Überprüfung: Was soll dann bei der Revision überhaupt überprüft werden? Sie haben ja gar keine Kriterien.

Also, ich bitte Sie hier schon, bei aller Freude und Lust jetzt auch Alternativen zu prüfen. Ihre Kommission hat das gemacht; es gab übrigens noch andere Modelle, aber jetzt ist halt dieses Modell hier in den Rat gekommen. Ich bitte Sie, auch einem Revisionsunternehmen nicht die Aufgabe zu stellen, es solle die Lohnungleichheit überprüfen, wobei die Kriterien total offen und nicht einmal wissenschaftlich sind; sie sind nicht überprüfbar, das ist eigentlich der Fakt.

Das sind die Gründe, weshalb wir Ihnen beantragen, dem Konzept der Kommissionsmehrheit zuzustimmen und dieses Konzept der Minderheit II (Wicki) nicht zu unterstützen. Wir sind der Meinung, die Frauen in diesem Land verdienen ein besseres Gesetz, nämlich ein Gesetz, das wirkt. Das haben Sie mit dem Antrag der Kommissionsmehrheit.

4a. Abschnitt Titel

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, François, Germann, Noser)

Selbstdeklaration über die Einhaltung der Lohnungleichheit

Section 4a titre

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, François, Germann, Noser)

Déclaration autonome sur le respect de l'égalité des salaires



Art. 13a

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Titel

Pflicht zur Selbstdeklaration über die Einhaltung der Lohngleichheit

Abs. 1

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, bestätigen im Rahmen einer Selbstdeklaration, dass in ihrem Unternehmen die Lohn- gleichheit eingehalten ist.

Abs. 2

Sie informieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im betreffenden Jahr über den Inhalt dieser Selbst- deklaration.

Abs. 3

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die eine Jahresrechnung führen, legen die Selbstdeklaration im Anhang der Jahresrechnung (Art. 959c Abs. 1 Ziff. 4 Obligationenrecht) bei.

Abs. 4

Die Selbstdeklaration über die Einhaltung der Lohngleichheit hat eine Gültigkeit von vier Jahren, sofern keine Verifizierung durch unabhängige Dritte durchgeführt wurde.

Abs. 5

Zeigt die Verifizierung der Selbstdeklaration durch unabhängige Dritte, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, werden die entsprechenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vom weiteren Nachweis befreit.

Art. 13a

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Titre

Obligation de faire une déclaration autonome sur le respect de l'égalité des salaires

Al. 1

Les employeurs qui occupent au moins 100 travailleurs au début d'une année attestent, dans le cadre d'une déclaration autonome, que leur entreprise respecte l'égalité des salaires.

Al. 2

Ils informent les travailleurs la même année sur le contenu de cette déclaration autonome.

Al. 3

Les employeurs qui tiennent des comptes annuels publient la déclaration autonome dans l'annexe des comptes annuels (art. 959c al. 1 ch. 4 du Code des obligations).

Al. 4

La déclaration autonome sur le respect de l'égalité des salaires a une validité de quatre ans, pour autant qu'elle n'ait fait l'objet d'aucune vérification par un tiers indépendant.

Al. 5

Si une vérification de la déclaration autonome par un tiers indépendant montre que l'égalité salariale est respectée, les employeurs concernés sont dispensés d'apporter toute preuve supplémentaire.

Art. 13b

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Streichen

Art. 13b

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Biffer



Art. 13c

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Titel

Analyse-Tool

Abs. 1

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleiben bei der Art der Überprüfung der Lohngleichheit, insbesondere bei der Wahl eines Analyse-Tools, frei.

Abs. 2

Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung.

Art. 13c

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Titre

Outil d'analyse

Al. 1

Les employeurs ont toute latitude pour déterminer la manière de vérifier l'égalité des salaires, et notamment pour choisir un outil d'analyse.

Al. 2

La Confédération fournit à tous les employeurs un outil d'analyse standard gratuit.

Art. 13d-13i

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Streichen

Art. 13d-13i

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Biffer

Art. 13j

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Titel

Überprüfung der Lohngleichheit durch unabhängige Dritte

Abs. 1

10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können verlangen, dass die Einhaltung der Lohngleichheit im Betrieb innerhalb eines Jahres durch unabhängige Dritte überprüft wird.

Abs. 2

Die mit der Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit beauftragten Dritten müssen über Fachkenntnisse verfügen.

Abs. 3

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übergeben den beauftragten Dritten alle notwendigen Unterlagen und erteilen die Auskünfte, die für die Analyse der Lohngleichheit benötigt werden.

Abs. 4

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der einjährigen Frist schriftlich über das Ergebnis der Überprüfung.

Art. 13j

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Titre

Vérification de l'égalité des salaires par un tiers indépendant



Al. 1

10 pour cent des travailleurs peuvent exiger que le respect de l'égalité des salaires au sein de l'entreprise soit vérifié par un tiers indépendant dans le délai d'un an.

Al. 2

Le tiers indépendant mandaté pour la vérification du respect de l'égalité des salaires doit disposer de connaissances spécialisées.

Al. 3

Les employeurs mettent à la disposition du tiers indépendant tous les documents nécessaires et fournissent les informations nécessaires à l'analyse de l'égalité des salaires.

Al. 4

Les employeurs informent les travailleurs par écrit sur le résultat de la vérification dans le délai d'un an.

Art. 13k

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags als

AB 2018 S 306 / BO 2018 E 306

Entscheidungsinstanz auftreten, müssen zwingend die Einhaltung der Lohngleichheit nachweisen können.

Art. 13k

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Les employeurs qui fonctionnent comme instance de décision dans le cadre d'une procédure d'adjudication d'un mandat public doivent impérativement être en mesure d'apporter la preuve qu'ils respectent l'égalité des salaires.

Art. 17a

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Streichen

Art. 17a

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Biffer

Art. 17b

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Abs. 1

... der Artikel 13a bis 13k.

Abs. 2

Er erstattet nach Abschluss der zweiten Evaluationsphase, spätestens aber neun Jahre nach Inkrafttreten dieser Bestimmungen, dem Parlament Bericht.

Art. 17b

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Al. 1

... fondées sur les articles 13a à 13k fasse l'objet d'une évaluation.

Al. 2

Il présente un rapport au Parlement lorsque la deuxième phase de l'évaluation est terminée, mais au plus tard neuf ans après l'entrée en vigueur des présentes dispositions.



Ziff. II Abs. 1bis

Antrag der Minderheit II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

Die Gültigkeitsdauer des Abschnitts 4a und der damit verbundenen Artikel ist ab Inkrafttreten auf 12 Jahre beschränkt.

Ch. II al. 1bis

Proposition de la minorité II

(Wicki, Eder, Français, Germann, Noser)

La durée de validité de la section 4a et des articles liés est limitée à 12 ans à partir de l'entrée en vigueur.

Angenommen – Adopté

Präsidentin (Keller-Sutter Karin, Präsidentin): Wir kommen zur abschliessenden Gegenüberstellung der beiden Konzepte. Es stehen einander in der folgenden Abstimmung das bereinigte Konzept der Mehrheit und das unverändert gebliebene Konzept der Minderheit II (Wicki) gegenüber.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit ... 25 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit II ... 17 Stimmen

(3 Enthaltungen)

Präsidentin (Keller-Sutter Karin, Präsidentin): Damit hat das bereinigte Konzept der Mehrheit obsiegt.

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

(namentlich – nominatif; 17.047/2403)

Für Annahme des Entwurfes ... 27 Stimmen

Dagegen ... 15 Stimmen

(3 Enthaltungen)

Abschreibung – Classement

Antrag des Bundesrates

Abschreiben der parlamentarischen Vorstösse

gemäss Brief an die eidgenössischen Räte

Proposition du Conseil fédéral

Classer les interventions parlementaires

selon lettre aux Chambres fédérales

Angenommen – Adopté