



17.047

Gleichstellungsgesetz. Änderung

Loi sur l'égalité. Modification

Differenzen – Divergences

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 28.02.18 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 29.05.18 (FORTSETZUNG - SUITE)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 24.09.18 (ZWEITRAT - DEUXIÈME CONSEIL)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 25.09.18 (FORTSETZUNG - SUITE)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 28.11.18 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 03.12.18 (DIFFERENZEN - DIVERGENCES)
NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 14.12.18 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 14.12.18 (SCHLUSSABSTIMMUNG - VOTE FINAL)

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

Art. 13a

Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Antrag der Minderheit

(Pieren, Bigler, Eymann, Gutjahr, Herzog, Keller Peter, Müri, Röstli, Tuena, Wasserfallen Christian, Wehrli)
Festhalten

Art. 13a

Proposition de la majorité

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Proposition de la minorité

(Pieren, Bigler, Eymann, Gutjahr, Herzog, Keller Peter, Müri, Röstli, Tuena, Wasserfallen Christian, Wehrli)
Maintenir

Pieren Nadja (V, BE): Eine starke Minderheit stellt Ihnen den Antrag, an der Variante des Nationalrates festzuhalten. Bei der Variante des Ständerates, welche von "100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern" spricht, müssen Unternehmen, welche vor allem Vollzeitstellen anbieten, erst später die bürokratische und teure Lohnvergleichsanalyse durchführen als Unternehmen mit vielen Teilzeitstellen, welche schneller dieser Pflicht unterliegen würden. Aber gerade Unternehmen mit vielen Teilzeitstellen leisten einen grossen Beitrag, damit vor allem Frauen Beruf und Familie vereinbaren können – obwohl eine Teilzeitstelle für den Arbeitgeber einen grösseren Aufwand darstellt als eine Vollzeitstelle. Das schätze ich sehr, und ich bin auch froh, dass es viele Arbeitgebende gibt, welche einen wichtigen Beitrag leisten, damit Beruf und Familie vereinbart werden können. Bei der Variante des Ständerates laufen wir Gefahr, dass Unternehmen, welche knapp über 100 Mitarbeitende beschäftigen und viele Teilzeitstellen haben, diese in Vollzeitstellen umwandeln, um unter 100 Mitarbeitende zu kommen. Das wäre wohl genau das, was wir nicht wollen. Deshalb bitte ich Sie, den Antrag der Minderheit zu unterstützen und an der Variante des Nationalrates festzuhalten.





Siegenthaler Heinz (BD, BE): Die BDP-Fraktion unterstützt, wie schon in der ersten Runde, den Antrag der Kommissionsmehrheit. Wir sind erstens überzeugt, dass man bei Lohnvergleichen eben Personen, also Menschen, miteinander vergleicht und nicht Stellenprozente. Zweitens sind viele Frauen teilzeitbeschäftigt. Sie sind also verstärkt betroffen und würden ein zweites Mal benachteiligt. Der dritte Grund, wieso wir die Kommissionsmehrheit, also die Variante des Ständerates, unterstützen, ist: Wenn wir die Massnahme gemäss Antrag der Minderheit beschliessen, fielen wieder viele Betriebe aus dem Raster, und die Vergleiche wären noch einmal schlechter. Es wären dann noch viel weniger Betriebe davon betroffen. Um die Vergleiche einigermaßen korrekt durchzuführen, ist es wichtig, dass möglichst viele Betriebe mitmachen müssen. Wir bitten Sie, die Kommissionsmehrheit zu unterstützen.

Kutter Philipp (C, ZH): Ich spreche im Namen der CVP-Fraktion. In der Herbstsession hat der Nationalrat entschieden, das Ziel der Lohnungleichheit von Frau und Mann mit der Einführung von Lohnanalysen zu unterstützen. Dieser staatliche Eingriff ist mit Blick auf die 37 Jahre alte Pendenz verhältnismässig und, wie ich es hier schon einmal ausführte, durchaus minimalinvasiv. Die Lohnanalyse, wie wir sie zusammen mit dem Ständerat definiert haben, trifft weniger als 1 Prozent aller Firmen, ist zeitlich befristet und beinhaltet eine Erfolgskomponente. Wer nämlich in der Lohnanalyse nachweisen kann, dass er Frauen und Männer gleichwertig entlohnt, ist für alle Zeit von der Pflicht befreit.

Per heute gibt es noch eine Differenz zum Ständerat. Es geht um die Frage, wie man die Grösse einer Firma berechnet. Zählt man die Köpfe oder die Vollzeitstellen? Ich ersuche Sie, dem Ständerat zu folgen und die Köpfe zu zählen, und zwar aus zwei Gründen.

1. Wir haben den Grenzwert von 50 auf 100 Mitarbeitende erhöht. Auch wir von der CVP-Fraktion haben diese Erhöhung unterstützt. Die Zahl der betroffenen Firmen und die Zahl der erfassten Mitarbeitenden stehen bei diesem Grenzwert in einem guten Verhältnis. Mit dem Weglassen der Lernenden – da ist der Ständerat auf unsere Linie eingeschwenkt – haben wir die Zahl der erfassten Firmen um weitere 2 Prozent gesenkt. Wenn wir jetzt die Zielgruppe weiter einschränken und nur die Firmen erfassen, die auf 100 Vollzeitstellen kommen, werden vor allem Firmen nicht erfasst, die man eigentlich erreichen will. Es sind Firmen, die Teilzeitstellen anbieten und überproportional viele Frauen beschäftigen. Ich kann die Argumentation nicht nachvollziehen, dass Firmen Teilzeitstellen quasi nur aus Goodwill schaffen würden; das würde meinem Verständnis von Marktwirtschaft tatsächlich widersprechen. Von daher kann ich Kollegin Pieren überhaupt nicht folgen.

2. Das Aufrechnen auf 100 Prozent bedeutet einen zusätzlichen administrativen Aufwand, und das ist auch nicht unwesentlich. Ich ersuche Sie, nicht mehr Bürokratie zu schaffen als nötig.

Namens der CVP-Fraktion bitte ich Sie: Behalten Sie das Ziel im Auge, unterstützen Sie die Lohnungleichheit, folgen Sie dem Ständerat und der Mehrheit Ihrer Kommission.

Munz Martina (S, SH): Es ist Dezember, Adventszeit, die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten Ende dieses Monats einen 13. Monatslohn. Was würden Sie sagen, wenn Ihnen dieser 13. Monatslohn nicht ausbezahlt würde, nur weil Sie das falsche Geschlecht haben? 7 Prozent des Lohnes – das entspricht ziemlich genau dem 13. Monatslohn – ist der Betrag, der den Frauen im Durchschnitt in der Lohntüte fehlt. Erstaunlicherweise sagt niemand hier im Saal: Es gibt Lohnunterschiede, und das ist gut so; davon profitiert die Wirtschaft, und das wollen wir so beibehalten! Nein. Es sagt auch niemand, dass Lohnunterschiede von 7 Prozent gering und deswegen die Forderungen der Frauen kleinlich seien. Nein, niemand getraut sich, so etwas zu behaupten. Im Gegenteil, es wird behauptet, es gebe keine Lohnunterschiede. Wenn Sie so davon überzeugt sind, dann treten Sie den Tatbeweis an, und reichen Sie die Hand für die ständerätliche Kompromisslösung.

37 Jahre steht der Gleichstellungsartikel in der Verfassung. Seit 37 Jahren haben wir einen Verfassungsauftrag. Vor dem Bundeshaus demonstrieren Frauen für ihr Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Doch hier drin wird um Zahlen gefeilscht, als ob die Änderung des Gleichstellungsgesetzes ein Erdbeben auslösen würde. Das Gesetz hat höchstens das Potenzial, dem einen oder anderen Arbeitgeber eine erhellende Lampe anzuzünden. Ich bitte Sie, lassen Sie möglichst viele Unternehmen diese Erleuchtung erleben. Leider bleiben allzu viele Unternehmen von einer Erleuchtung

AB 2018 N 1917 / BO 2018 N 1917

verschont. Mehr als 99 Prozent der Unternehmen sind von der Änderung des Gleichstellungsgesetzes nicht betroffen. Trotzdem wird versucht, dieses Gesetz noch weiter weichzuspülen. Ich bitte Sie, auf den ständerätlichen Beschluss einzuschwenken!

Reynard Mathias (S, VS): Nous sommes enfin à la fin de ce processus, après tous les rebondissements qu'a connus le dossier, surtout au Conseil des Etats. 37 ans après l'inscription de l'égalité salariale entre femmes





et hommes dans la Constitution, nous disposons enfin d'un projet proposant quelque chose de concret, mais quelque chose de très mou, il faut le reconnaître. Ainsi, nous savons déjà, puisque notre conseil et le Conseil des Etats se sont mis d'accord à ce sujet, qu'il n'y aura pas de sanctions en cas de non-respect de la loi. Nous savons aussi déjà que la section 4a de la loi aura une durée de validité de douze ans au maximum. Nous savons par ailleurs que les entreprises n'auront plus d'obligation de démontrer qu'elles respectent la loi à partir du moment où elles l'auront respectée une fois. Nous savons aussi que, dans tous les cas, plus de 99 pour cent des entreprises de notre pays ne sont pas concernées et n'auront rien à faire suite à cette modification législative.

Cela peut laisser perplexe, mais voilà que la droite dure, aujourd'hui, propose de maintenir une divergence et d'affaiblir encore plus la révision de la loi. L'idée initiale était que les entreprises de plus de 50 employés soient tenues de faire des contrôles; c'était le projet du Conseil fédéral, et cela aurait concerné 2 pour cent des entreprises. Le Parlement a ensuite désiré fixer le seuil à 100 employés, faisant passer le taux d'entreprises concernées à moins de 1 pour cent. Aujourd'hui, la proposition de la minorité Pieren vise à ce que le seuil soit non pas fixé à 100 employés, mais à 100 équivalents plein temps. Cette modification aurait un impact sur les employés des entreprises dans lesquelles il y a le plus de temps partiels. Ce sont les employés de ces entreprises qui seraient le plus péjorés et ce sont ces entreprises qui pourraient le plus longtemps ne pas devoir respecter la loi. Il s'agit évidemment des entreprises dans lesquelles la part de femmes est plus élevée. Surtout, cette proposition est une attaque ridicule, une attaque supplémentaire contre la loi sur l'égalité de la part de ceux qui ne veulent d'aucune loi et qui s'accommodent très bien des discriminations salariales faites aux femmes.

Bigler Hans-Ulrich (RL, ZH): Wir haben die Debatte zum Gleichstellungsgesetz ausführlich geführt; es lohnt sich nicht, darauf zurückzukommen. Heute geht es bloss um die Frage, ab welcher Limite der Kontrollmechanismus zum Tragen kommen soll. Der Ständerat schlägt vor, ab 100 Arbeitnehmenden, der Nationalrat schlägt vor, ab 100 Vollzeitstellen. Das ist die Differenz, die wir diskutieren müssen.

Die FDP-Liberale Fraktion beantragt Ihnen, an der Version des Nationalrates festzuhalten und die Limite auf 100 Vollzeitstellen festzusetzen, weil wir ein Interesse daran haben, dass wir bei klaren Gesetzgebungen eben auch klare Definitionen haben, die eindeutig verständlich sind.

Es ist auch nicht so, dass die Formulierung irgendeiner Additionen von Stellenprozenten nach sich ziehen würde, sondern die Limite ist klar: 100 Vollzeitstellen. Das ist sehr einfach zu zählen und hat keine Bürokratie zur Folge. Die Bürokratie entsteht vielmehr durch die Lohnanalyse an sich. Davon werden vor allem auch die KMU massiv betroffen.

Es wurde weiter gesagt, dass vor allem die Frauen betroffen seien, wenn man auf die 100 Vollzeitstellen gehen würde. Das ist ein gedanklicher Irrtum, indem nämlich zu vermuten ist, dass Firmen, die um diese Grenze von 100 Vollzeitstellen herum liegen, tendenziell darauf achten werden, dass sie eher weniger Teilzeitstellen anbieten, wenn eben über die Zahl der Arbeitnehmenden definiert wird, wer eine Lohngleichheitsanalyse durchführen muss, und damit sind dann wieder die Frauen die Leidtragenden.

Es ist auch ein gedanklicher Irrtum, wenn gesagt wird, Frauen seien überproportional in Teilzeit beschäftigt. Das ist eigentlich kein Argument, denn die Frage ist ja nicht die, wie hoch der Teilzeitfaktor ist, sondern die Frage ist schlicht und ergreifend, ob es Lohndiskriminierung gibt oder nicht, und das unabhängig von der Frage der Teilzeitbeschäftigung. Mit der Definition von 100 Vollzeitstellen haben wir eine klare Definition.

Ich bitte Sie deshalb, an der Version des Nationalrates festzuhalten.

Trede Aline (G, BE): Wie Sie schon mehrmals gehört haben, gibt es bei dieser Vorlage noch eine Differenz: Sollen Unternehmen ab 100 Arbeitnehmenden oder ab 100 Vollzeitstellen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen?

Ich bitte die Gegnerinnen und Gegner dieses Gesetzes, jetzt ehrlich zu sein. Sie können diese Gesetzesvorlage ablehnen, weil Sie weiterhin leugnen, dass es geschlechtsbedingte Lohnunterschiede gibt. Aber hören Sie auf, dieses jetzt schon sehr verwässerte Gesetz noch weiter zu verhandeln!

Der Bundesrat sah im Entwurf ursprünglich vor, dass Unternehmen ab 50 Arbeitnehmenden eine Lohngleichheitsanalyse durchführen sollen. Der Ständerat hat diese Zahl auf 100 Arbeitnehmende hochgeschraubt. Der Nationalrat hat an der letzten Session noch einen draufgesetzt: So haben wir einerseits die Lernenden von den Lohngleichheitsanalysen ausgenommen; andererseits haben wir den Begriff "100 Arbeitnehmende" durch "100 Vollzeitstellen" ersetzt. Die Frage, die ich schon in der letzten Session gestellt habe, wie man Vollzeitstellen anstellen könne, wurde mir bis heute nicht beantwortet. Ich lese Ihnen einmal vor, wie es heissen würde, wenn wir den Antrag der Minderheit annehmen würden: "Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang



eines Jahres 100 oder mehr Vollzeitstellen beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch." Wenn mir jemand erklären könnte, wie man Vollzeitstellen beschäftigen können soll, wäre ich sehr dankbar.

Wir haben die Zahl der Lernenden von der Berechnung der Minimalzahl an Arbeitnehmenden für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse ausgenommen; so hat es die Mehrheit dieses Rates beschlossen. Wir werden das nicht mehr angreifen und es so belassen. Doch bei den Vollzeitstellen werden wir anders entscheiden.

Die grüne Fraktion ist klar der Meinung, dass die Hürde zu tief ist, wenn erst Unternehmen ab einer Grösse von 100 Arbeitnehmenden eine Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen. Wir hätten uns gewünscht, dass Unternehmen ab 50 Arbeitnehmenden dazu verpflichtet worden wären. Es ist aber immer noch besser, von 100 Arbeitnehmenden zu sprechen als von 100 Vollzeitstellen. Es kommt hinzu, dass zumeist Frauen in Teilzeit arbeiten. Das ist ja Teil des Problems, das hier im Saal nicht anerkannt wird.

Die Gegnerinnen und Gegner haben immer von einem Bürokratiemonster gesprochen. Wenn wir jetzt nicht bei der ständerätlichen Fassung bleiben, dann wird es zum Monster. Die Zahlen, welche die Unternehmen jetzt erfassen müssen, sind nämlich ohnehin zu erfassen und dem Bund zu melden. Wenn wir jetzt noch neue Zahlen fordern, wird das zu Mehraufwand führen.

Ich bitte Sie deshalb, dem Beschluss des Ständerates zuzustimmen und damit diese letzte Differenz zu beseitigen. Damit würden wir endlich einen Schritt in Richtung Lohngleichheit machen.

Tuena Mauro (V, ZH): Wir haben vorhin von Frau Kollegin Munz gehört, dass Frauen 7,4 Prozent weniger verdienen. Man muss vielleicht noch schnell erwähnen, woher diese 7,4 Prozent kommen. Sie kommen aus einer Studie, welche das Gleichstellungsbüro des Bundes erarbeitet hat.

Dieses Parlament, Sie wissen es, wir haben es schon in der Grundsatzdebatte gesagt, hat diese Studie durch die HSG überprüfen lassen. Die HSG kommt zum Schluss, dass in dieser Studie ein wesentlicher Faktor schlicht und einfach vergessen gegangen ist – ob absichtlich oder nicht, wissen wir nicht –, nämlich die Berufserfahrung. Da muss ich Ihnen schon sagen: Wenn man aufgrund einer solchen Studie ein solches Bürokratiemonster wie diese Lohngleichheitsanalyse einführt, ist das für die SVP-Fraktion schleierhaft.

AB 2018 N 1918 / BO 2018 N 1918

Heute geht es aber um eine einzige Differenz zwischen dem Ständerat und dem Nationalrat; wir haben es vorhin gehört. Der Ständerat will von 100 oder mehr Arbeitnehmenden ausgehen, der Nationalrat von 100 oder mehr Vollzeitstellen. Die SVP-Fraktion beantragt Ihnen, den 100 oder mehr Vollzeitstellen zuzustimmen. Dabei geht es nicht um ein Bürokratiemonster, Kollegin Munz. Es geht um einen klaren Faktor, auf den sich die Unternehmen berufen können.

Die Konsequenz, und ich glaube, das ist genau das, was Sie nicht wollen, wäre, dass die Unternehmer kommen und sagen: Wir werden in Zukunft weniger Teilzeitstellen anbieten als bis anhin. Denn sie sagen: Ansonsten komme ich auf die Zahl, ab welcher ich diese komplexe und komplizierte Lohnanalyse durchführen muss. Ich bin fest der Überzeugung, dass Sie genau das schlussendlich nicht wollen.

Ich bitte Sie aus diesen Gründen, am Beschluss des Nationalrates festzuhalten und bei diesen 100 und mehr Vollzeitstellen zu bleiben. Dann wissen die Unternehmen auch in Zukunft, dass sie ein genaues Mass haben, mit dem sie rechnen können.

Munz Martina (S, SH): Herr Kollege Tuena, Sie sprechen von einem Bürokratiemonster und sagen, die Lohngleichheit sei bereits erfüllt. Warum glauben Sie, dass ein Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden wegen eines Tages Aufwand in vier Jahren die Strategie bezüglich Teilzeitstellen und Vollzeitstellen ändern würde? Glauben Sie wirklich, was Sie gesagt haben?

Tuena Mauro (V, ZH): Nun, Frau Kollegin Munz, ich weiss nicht, woher Sie Ihre Aussage nehmen und von einem Tag Aufwand in vier Jahren sprechen. Im Gegensatz zu Ihrer Fraktion haben wir in unserer Fraktion etliche Unternehmerinnen und Unternehmer. Wir haben mit diesen Kolleginnen und Kollegen intensive Gespräche geführt, und es ist in keiner Art und Weise so, dass eine solche Lohnanalyse in einem Tag zu machen ist, sondern es kommt dann schon sehr auf die Anzahl Mitarbeitende an. Ich möchte Ihnen doch auch mit auf den Weg geben, dass unsere Unternehmen nicht dazu da sind, um irgendwelche statistischen Analysen vorzunehmen, sondern sie sind dazu da, um Arbeitsplätze anzubieten und somit Löhne bezahlen zu können, damit die Wirtschaft läuft.

Gmür-Schönenberger Andrea (C, LU): Herr Kollege, darf ich Sie bitten, noch die Frage meiner Vorrednerin zu beantworten? Glauben Sie wirklich allen Ernstes, dass aufgrund einer einzigen Lohnanalyse – und die



Frau Bundesrätin hat mehr als einmal in diesem Saal gesagt, dass eine solche Lohnanalyse genau einen Tag in Anspruch nehmen würde –, dass also aufgrund einer einzigen Lohnanalyse, die an einem einzigen Tag durchgeführt werden kann, schlussendlich ein Unternehmer eine Person mit einer Teilzeitstelle nicht mehr anstellen würde? Glauben Sie das, glauben Sie, dass jeder Unternehmer die genaue Anzahl Angestellter im Kopf hat?

Tuena Mauro (V, ZH): Nein, nicht jeder Unternehmer, aber es wird eine stattliche Anzahl Unternehmen geben, die dies machen werden. Dieser eine Tag, Frau Kollegin Gmür, betrifft genau Unternehmen, die 100 Mitarbeitende haben. Für grössere Unternehmen – und das wurde in der Kommissionsdebatte sehr genau aufgezeigt; Sie sind ja mit mir zusammen Mitglied dieser Kommission – sind es mehrere Tage Mehrarbeit, und das wollen wir unseren Unternehmen nicht zumuten. Ich glaube, diese haben Besseres zu tun.

La presidente (Carobbio Guscetti Marina, presidente): Il gruppo verde liberale sostiene la proposta della maggioranza.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Wir sind daran, einen Verfassungsauftrag umzusetzen, der seit 37 Jahren besteht. Nach der letzten Beratung in diesem Rat gab es gegenüber dem Ständerat noch zwei Differenzen. Der Ständerat ist Ihnen in der Zwischenzeit entgegengekommen und hat eine Differenz ausgeräumt. Wir reden ja jetzt nur noch über den Anwendungsbereich, also darüber, welche Unternehmen überhaupt alle vier Jahre eine solche Lohnvergleichsanalyse durchführen sollen. Bei den Lernenden ist Ihnen der Ständerat entgegengekommen und hat zum Anwendungsbereich gesagt: Wenn man die Unternehmen definiert, die überhaupt eine solche Analyse machen sollen, dann sollen die Lernenden nicht mitgezählt werden, weil diese ja ohnehin in einem anderen Lohnsystem sind.

Bei der zweiten Differenz ist der Ständerat bei seinem ursprünglichen Entscheid geblieben, und zwar einstimmig. Er möchte beim Anwendungsbereich die Anzahl Arbeitnehmende zählen und nicht die Vollzeitstellen eines Unternehmens. Die Anzahl Arbeitnehmende ist ein einfaches, klares Kriterium. Jeder Unternehmer, jede Unternehmerin weiss, ob er oder sie 100 Arbeitnehmende beschäftigt oder weniger. Wenn es weniger sind, dann fällt das Unternehmen nicht unter die Lohnvergleichsanalyse. Sie wissen, von der Vorlage, wie sie jetzt der Ständerat verabschiedet hat, ist weniger als 1 Prozent aller Unternehmen in der Schweiz überhaupt betroffen. 99,1 Prozent aller Firmen in der Schweiz sind von der Vorlage nicht betroffen, sie müssen keine Lohnvergleichsanalyse machen. Ich glaube, es ist wichtig, dass wir hier auch die Verhältnisse immer wieder im Auge behalten.

Ihr Rat hat letztes Mal mit einer knappen Mehrheit entschieden, dass er anstelle der Anzahl Arbeitnehmende die Vollzeitäquivalente zählen möchte. Das bedeutet, dass Sie damit ausgerechnet jene Betriebe von der Lohnvergleichsanalyse entbinden, die viele Teilzeitstellen haben. Sie wissen ja, dass fast 75 Prozent aller Angestellten, die Teilzeit arbeiten, Frauen sind. Ihr Entscheid ist etwas merkwürdig, weil Sie die Lohnvergleichsanalyse und die ganze Vorlage an sich für die Frauen machen – für die Frauen, die in unserem Land immer noch weniger verdienen, nur weil sie Frauen sind. Das ist ja die Diskriminierung, nicht, dass wir Lohnunterschiede haben im Land – das ist nicht das Problem –, sondern dass Frauen weniger verdienen, nur weil sie Frauen sind. Um diese Situation zu beheben, was seit 37 Jahren ein Auftrag der Bundesverfassung ist, machen Sie die Vorlage.

Deshalb bitte ich Sie, dem Ständerat und der Mehrheit Ihrer Kommission zu folgen und nicht ausgerechnet Betriebe, die viele Teilzeitstellen haben und damit auch viele Frauen beschäftigen, von der Lohnvergleichsanalyse zu entbinden. Das ist eigentlich das Gegenteil von dem, was Sie mit der Vorlage wollen.

Ich danke Ihnen, wenn Sie hier die Mehrheit Ihrer Kommission unterstützen.

Sollberger Sandra (V, BL): Geschätzte Frau Bundesrätin, sind Sie nicht auch der Meinung, dass jedes neue Formular wirtschaftsfeindlich ist und Betriebe wegen dieses Mehraufwands sogar davon abgehalten werden, überhaupt Frauen einzustellen?

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Es ist nicht so, dass nur Betriebe, die Frauen einstellen, von dieser Lohnvergleichsanalyse betroffen sind; das wäre eine falsche Schlussfolgerung. Ich habe nur gesagt: Wenn Sie ausgerechnet Betriebe, die Teilzeitstellen haben – Frauen arbeiten ja vor allem Teilzeit –, jetzt hier eher noch herausnehmen, dann erreichen Sie das Gegenteil von dem, was Sie eigentlich möchten.

Noch einmal: Diese Lohnvergleichsanalyse, diese Vorlage betrifft über 99 Prozent aller Unternehmen nicht. Ich glaube, dass Sie hier mit wenig Aufwand etwas erreichen. Wir haben ja auch eine Regulierungsfolgenabschätzung gemacht – das verlangen Sie ja jeweils vom Bundesrat –, und diese ist positiv herausgekommen.



Die Regulierungsfolgenabschätzung hat gezeigt, dass bei dieser Vorlage Aufwand und Ertrag in einem guten Verhältnis sind. In diesem Sinne, glaube ich, kann man jetzt schon erwarten, dass ein 37-jähriger Verfassungsauftrag endlich umgesetzt wird.

Quadranti Rosmarie (BD, ZH), für die Kommission: Es gibt wie gesagt noch eine Differenz. Die Frage, ob Lehrlinge gezählt werden sollen oder nicht, wurde vom Ständerat beantwortet und die Differenz ausgeräumt – dies auch, weil sie anderen Lohnbestimmungen folgen. Mit 13 zu 11 Stimmen bei 1 Enthaltung schlägt Ihnen die Mehrheit Ihrer

AB 2018 N 1919 / BO 2018 N 1919

Kommission nun aber vor, dem Ständerat zu folgen und die Differenz auszuräumen.

Die Argumente wurden schon genannt, ich wiederhole sie kurz: Teilzeitstellen sind oft auch bei der öffentlichen Hand zu finden; Teilzeitstellen sind Stellen, die oft von Frauen besetzt werden. Der Ständerat will also, dass nun noch 1 Prozent der Firmen die Lohnanalyse durchführt, und die Mehrheit Ihrer Kommission sieht das genauso. Ebenso ist die Mehrheit überzeugt, dass dieses Verfahren administrativ weniger aufwendig ist. Die Minderheit Ihrer Kommission möchte, dass nicht einmal mehr 1 Prozent der Firmen die Lohnanalyse durchführt; sie sprach auch davon, dass sie eigentlich die Firmen nicht bestrafen möchte.

Aber wie gesagt, die Mehrheit schlägt Ihnen vor, dem Ständerat zu folgen und damit ungefähr 1 Prozent der Firmen die Lohnanalyse durchführen zu lassen. Denken wir auch daran: Es ist eine Vorlage, die vor allem die Frauen angeht.

Bulliard-Marbach Christine (C, FR), pour la commission: Le Conseil des Etats a débattu de la révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes le mercredi 26 novembre dernier. Sur proposition de sa Commission de la science, de l'éducation et de la culture, le Conseil des Etats a décidé de se rallier à presque tous les amendements apportés au texte par notre conseil le 25 septembre dernier, lors de la session d'automne. Sur un seul point, une divergence demeure.

Le Conseil des Etats veut revenir, à l'article 13a alinéa 1, à une version plus proche du projet du Conseil fédéral. Il demande que soit pris en compte, dans le calcul des entreprises concernées par l'analyse de l'égalité salariale, le nombre d'employés et non le nombre d'équivalents plein temps. Toutefois, comme il est souhaité par notre conseil, et contrairement au projet initial du Conseil fédéral, les apprentis ne seront pas pris en compte dans ce dénombrement. Pour mémoire, la proposition désormais défendue par la minorité Pieren, visant à prendre en compte, pour le calcul, seulement les équivalents plein temps et non le nombre total d'employés, a été acceptée par notre conseil par 97 voix contre 93 et 3 abstentions.

Votre Commission de la science, de l'éducation et de la culture vous propose, par 13 voix contre 11 et 1 abstention, d'adopter la version du Conseil des Etats. Le Conseil fédéral s'y rallie également.

Voici quelques arguments justifiant cette proposition. Les femmes sont les plus touchées par le travail à temps partiel. Le nombre d'entreprises visées par cette révision a déjà été réduit par rapport au projet du Conseil fédéral.

Une minorité de la commission vous invite à en rester à la version de notre conseil. Au nom de la majorité de notre commission, je vous appelle à soutenir la version du Conseil des Etats et à faire ainsi un pas dans la direction de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 17.047/17881)

Für den Antrag der Mehrheit ... 99 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 88 Stimmen

(4 Enthaltungen)

La presidente (Carobbio Guscetti Marina, presidente): L'oggetto è pronto per la votazione finale.