



11.404

Parlamentarische Initiative

grüne Fraktion.

**Unabhängige Lohngleichheitskommission
für die Umsetzung der Lohngleichheit**

Initiative parlementaire

groupe des Verts.

**Création d'une commission indépendante
chargée de réaliser l'égalité salariale**

Vorprüfung – Examen préalable

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 17.09.19 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

Antrag der Mehrheit

Der Initiative keine Folge geben

Antrag der Minderheit

(Rytz Regula, Amaudruz, Badran Jacqueline, Birrer-Heimo, Jans, Marra, Pardini)

Der Initiative Folge geben

Proposition de la majorité

Ne pas donner suite à l'initiative

Proposition de la minorité

(Rytz Regula, Amaudruz, Badran Jacqueline, Birrer-Heimo, Jans, Marra, Pardini)

Donner suite à l'initiative

La présidente (Moret Isabelle, première vice-présidente): Vous avez reçu un rapport écrit de la commission.

Arslan Sibel (G, BS): Die Mehrheit der Kommission für Wirtschaft und Abgaben begründet ihren Antrag, unserer parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben, damit, dass die letzte Revision des Gleichstellungsgesetzes, gemäss welcher Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden eine interne Lohngleichheitskontrolle durchführen müssen, ausreichend sei. Nun wissen wir aber alle, dass das Gleichstellungsgesetz leider ein schwaches Gesetz ist, weil es unter anderem keine Sanktionsmöglichkeiten vorsieht. Ausserdem werden neu nur Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten erfasst, obschon in der Schweiz eine grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden in kleinen Betrieben arbeitet, die weniger als 100 Personen beschäftigen.

Seit Jahren werden die Frauen, die ein verfassungsmässiges Recht auf gleichen Lohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit haben, um ein griffiges Instrument zur Durchsetzung dieses Rechts betrogen. Man verweist auf die Möglichkeit der individuellen Klage, auf die Freiwilligkeit der Unternehmen oder jetzt auf die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes. Alle bisherigen Instrumente haben nicht zum erwünschten Erfolg geführt – und das Gleichstellungsgesetz wird auch nicht genügen, wie ich es bereits erwähnt habe. Denn nur 0,9 Prozent der Unternehmen müssten die neu eingeführte Lohnanalyse durchführen. Zudem wird diese Regelung nach zehn Jahren wieder aufgehoben, wobei keine Sanktionen vorgesehen sind, wenn Lohnungleichheiten aufgedeckt werden.

Es gibt aber durchaus Instrumente zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung, die sich schon bewährt haben. Im Rahmen der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit haben tripartite Kommissionen die Möglichkeit, Lohnkontrollen durchzuführen und Verstösse zu sanktionieren. Unsere parlamentarische Initiative verlangt genau das: In Analogie zu den tripartiten Kommissionen, welche im Rahmen der flankierenden



Massnahmen geschaffen worden sind, verlangt sie die Schaffung einer unabhängigen Lohngleichheitskommission mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenz. Auch andere Länder kennen solche unabhängige Kommissionen und haben damit Erfolg. Solch ein griffiges Instrument wird präventiv wirken und wird zu einer effektiven Reduktion der diskriminierenden Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern führen.

Wenn man es mit der Durchsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Lohngleichheit wirklich ernst meint, müssten und sollten wir der Kommissionsminderheit folgen und der parlamentarischen Initiative zustimmen. Schliesslich wollten eine halbe Million Menschen, Frauen und Männer, die am 14. Juni gestreikt haben, genau das!

Rytz Regula (G, BE): Ich vertrete hier die Minderheit der Kommission für Wirtschaft und Abgaben, die sich zu dieser parlamentarischen Initiative positiv äussert und Ihnen beliebt machen will, sie zu unterstützen.

Für uns ist klar, dass die Frauen heute nicht mehr aus der Erwerbsarbeit wegzudenken sind. Doch die Lohndiskriminierung hält sich hartnäckig, und in den Führungspositionen bleibt die Luft für Frauen in der Schweiz immer noch so dünn wie auf dem Mount Everest.

Besonders ernüchternd ist die neueste Lohnstrukturerhebung, die ja periodisch veröffentlicht wird und die zeigt, dass sich die Diskriminierungen eben hartnäckig halten. Sie kennen die Zahlen: Frauen verdienen monatlich im Durchschnitt etwa 6500 Franken, Männer 7800 Franken – das ist eine Differenz von fast 20 Prozent. 56 Prozent dieser Unterschiede sind durch Berufswahl, Branche, Ausbildung oder die Stellung im Betrieb zu erklären. Für die übrigen 44 Prozent gibt es keinen offensichtlichen Grund. Das bedeutet, dass Frauen in der Schweiz bei vergleichbaren, messbaren Kriterien immer noch 7,7 Prozent weniger verdienen als Männer, einfach, weil sie Frauen sind.

Die parlamentarische Initiative, über die wir heute diskutieren, will, dass wir wirksame Instrumente einführen, um diese Diskriminierung endlich auszuhebeln. Die parlamentarische Initiative hat schon eine lange Geschichte, sie wurde bereits von Franziska Teuscher eingereicht. Fünfmal wurde sie in den Kommissionen für Wirtschaft und Abgaben des National- und des Ständerates bereits diskutiert und dann sistiert, weil sie nämlich eine moderate Änderung des Gleichstellungsgesetzes ausgelöst hat, und damit hat sie sicher etwas bewegt. Sibel Arslan hat es vorhin bereits sehr gut zusammengefasst:

AB 2019 N 1625 / BO 2019 N 1625

Die Änderung des Gleichstellungsgesetzes ist gut, aber sie reicht bei Weitem nicht, um dieses Problem nachhaltig anzupacken.

Die Lohnstrukturerhebung zeigt nämlich auch, dass die Diskriminierung und der Handlungsbedarf nicht nur in grossen Unternehmen da sind, sondern gerade in den kleinen. Fast 10 Prozent beträgt die Lohndiskriminierung nämlich bei den kleinen Betrieben mit unter 20 Mitarbeitenden, und 8,3 Prozent sind es bei Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitenden, und sie alle sind von dieser Änderung des Gleichstellungsgesetzes nicht betroffen. Die grossen Betriebe weisen sogar eine unterdurchschnittliche Lohndiskriminierung aus, aber nur hier greifen nun diese unverbindlichen Regelungen.

Wir haben zwar einen ersten Schritt gemacht, aber ich denke, es ist jetzt Zeit für einen zweiten Schritt. Wir können uns nicht auf den eher symbolischen Änderungen des Gleichstellungsgesetzes ausruhen, sondern sollten wirklich verbindliche Massnahmen einführen. Der Bundesrat hat ja bereits Berichte gemacht, in denen er aufgezeigt hat, wie andere Länder dieses Problem angehen. Dort gibt es verbindliche Ombudsstellen, Schlichtungsstellen, die alle dazu führen, dass die verfassungsmässig garantierte Gleichheit durchgesetzt werden kann. In genau diese Richtung müssen wir auch gehen, und das können wir nur, wenn wir die parlamentarische Initiative weiterhin auf dem Weg lassen und sie hier jetzt unterstützen. Denn dann können wir echte Partnerschaft und Fairness im Erwerbsleben durchsetzen und müssen nicht auf halbem Weg stehen bleiben.

Ich möchte Sie im Namen der Minderheit der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates bitten, die Lohndiskriminierung in diesem Land mit wirksamen, verbindlichen Massnahmen zu bekämpfen und einen Schritt weiter zu gehen – in allen Branchen, in allen Betrieben. Ich danke Ihnen für die Unterstützung.

Schneeberger Daniela (RL, BL), für die Kommission: Die nationalrätliche WAK hat der parlamentarischen Initiative am 25. Februar 2012 mit 12 zu 10 Stimmen bei 2 Enthaltungen Folge gegeben. Die ständerätliche WAK befasste sich bis zur Veröffentlichung der bundesrätlichen Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann mehrmals mit der parlamentarischen Initiative. Am 18. Juni 2018 lehnte sie den Beschluss ihrer Schwesterkommission, der parlamentarischen Initiative Folge zu geben, mit 8 zu 3 Stimmen ab.



Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates hat an ihrer Sitzung vom 17. Mai 2019 die von der grünen Fraktion am 3. März 2011 eingereichte parlamentarische Initiative vorgeprüft. Die parlamentarische Initiative verlangt, die gesetzlichen Grundlagen für eine unabhängige Lohngleichheitskommission zu schaffen. Aufgabe dieser Kommission ist es, die verfassungsrechtlich garantierte Lohngleichheit umzusetzen. Dafür braucht die Kommission folgende Kompetenzen:

1. die Befugnis, Löhne auf Anfrage von Betroffenen oder von Dritten zu kontrollieren, falls Nichteinhalten der Lohngleichheit vermutet wird;
2. Einblick in die Lohnbücher zu erhalten;
3. Löhne stichprobenweise in den Betrieben zu kontrollieren;
4. Sanktionen gegenüber Betrieben anzuordnen, die gegen die gesetzliche Lohngleichheit verstossen.

Die Kommissionsmehrheit erachtet die letzte Revision des Gleichstellungsgesetzes, gemäss der Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden eine interne Lohngleichheitskontrolle durchführen müssen, als ausreichend. Ausserdem ist sie nicht davon überzeugt, dass die Schaffung einer solchen Kommission das richtige Mittel ist, um Lohnunterschiede effizient zu bekämpfen.

Die Kommission beantragt mit 17 zu 7 Stimmen bei 1 Enthaltung, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben.

de Buman Dominique (C, FR), pour la commission: L'initiative parlementaire que nous avons à traiter aujourd'hui date de 2011. Elle est assujettie à l'ancienne législation parlementaire qui ne prévoyait pas de limitation dans le temps pour son traitement. C'est la raison pour laquelle elle nous arrive aujourd'hui, après pas mal de discussions au sein de notre Commission de l'économie et des redevances, mais aussi au sein de la commission soeur du Conseil des Etats.

Pourquoi son traitement a-t-il pris autant de temps? Parce que, dans l'intervalle, une modification de la loi fédérale sur l'égalité a été approuvée par nos deux chambres, le 14 décembre 2018, sur la base d'un message du Conseil fédéral datant de 2017. Certes, comme l'a dit le rapporteur de langue allemande, la Commission de l'économie et des redevances avait donné suite, dans un premier temps, par une courte majorité de 12 voix contre 10 et 2 abstentions, à cette initiative parlementaire, parce qu'à l'époque l'écart salarial était beaucoup plus important qu'aujourd'hui et qu'il n'y avait pas encore à l'horizon cette modification de la loi fédérale sur l'égalité.

La commission soeur du Conseil des Etats a traité à plusieurs reprises cette initiative; elle a suspendu ses travaux, comme elle le fait souvent et, aujourd'hui, elle a décidé, précisément en date du 13 avril 2018, par 8 voix contre 3 et 0 abstention, de ne finalement pas donner suite à cette initiative. C'est la raison pour laquelle notre conseil en est aujourd'hui de nouveau saisi.

Alors quel est le but de l'initiative parlementaire du groupe des Verts? Elle vise l'institution d'une commission sur l'égalité des salaires, des contrôles pour vérifier cette égalité et, surtout, l'institution de sanctions.

C'est pour cette raison, compte tenu du contenu de la loi fédérale sur l'égalité qui a été mise sous toit par les chambres, par une sorte de pragmatisme, qu'une majorité de notre commission, de 17 voix contre 7 et 1 abstention, propose aujourd'hui de ne pas donner suite à l'initiative parlementaire des Verts. Ce n'est pas que la commission ait changé d'avis, mais elle s'est rendu compte que la modification de la loi qui a été mise sous toit l'a été avec pas mal de difficultés. La commission a aussi considéré que ce ne sont que les entreprises qui ont plus de 100 employés, c'est-à-dire environ 46 pour cent des travailleurs et des travailleuses, qui sont assujetties à cette loi. Ne prévoyant pas de sanctions, cette loi est le fruit de longues discussions et d'une longue recherche de compromis.

La majorité de notre commission s'est rendu compte qu'il serait difficile d'aller aussi loin que ce que prévoyait l'initiative parlementaire du groupe des Verts. C'est pour cette raison qu'elle propose aujourd'hui de ne pas donner suite à cette initiative, non pas que les revendications soient devenues obsolètes, mais parce que la majorité de la commission préfère recommander au Parlement de procéder par la voie d'une révision lorsque l'on verrait – j'emploie le conditionnel – l'inefficacité ou le manque de substance de la loi fédérale sur l'égalité, telle que nous l'avons modifiée.

Ce qu'il faut dire aussi, c'est que dans cette loi fédérale, que les deux chambres ont approuvée, une évaluation est prévue au minimum après neuf ans. La fenêtre est relativement étroite, c'est entre neuf et douze ans, puisque le bloc des dispositions qui ont été modifiées par le Parlement ont une limite dans le temps, elles devraient prendre fin après douze ans.

Donc ce que la majorité de la commission vous recommande en résumé, c'est de ne pas donner suite à cette initiative, contrairement à ce que propose la minorité Rytz Regula, dont le porte-parole vient de s'exprimer, et qui, elle, insiste sur le fait que les recommandations de l'initiative n'ont pas été satisfaites par la modification



de loi de 2018. La majorité préfère recommander des révisions partielles de la loi.

Voilà ce que je peux dire au nom de la commission sans entrer de nouveau sur le fond et sur les demandes de la commission – il y avait des points sur la mise en oeuvre, sur les coûts, sur les voies de recours. Vous retrouvez en cela le contenu des débats qui ont eu lieu dans notre conseil.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 11.404/19377)

Für Folgegeben ... 52 Stimmen

Dagegen ... 130 Stimmen

(2 Enthaltungen)

AB 2019 N 1626 / BO 2019 N 1626