

Der Lohngleichheitsdialog wurde ja 2009 von den Dachverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und vom Bundesrat, damals vertreten durch Bundesrat Couchepin, lanciert. Alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen können sich freiwillig an diesem Dialog beteiligen.

Worum geht es? Wir kennen seit 1981 den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung. Seit 1996 ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft, das die Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für gleichwertige Arbeit verlangt. Heute, fünfzehn Jahre nach der Annahme des Gleichstellungsgesetzes, beträgt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern durchschnittlich immer noch 19,8 Prozent.

Auch unsere Bundesrätinnen stossen sich an der Lohnungleichheit. Sie äussern sich auf der Website zum Equal Pay Day, zum Lohngleichheitstag, den die Business and Professional Women lanciert haben, dahingehend, dass sie explizit für die Lohngleichheit eintreten. Der Lohngleichheitstag wird dieses Jahr am 11. März gefeiert. Bis am 11. März müssen die Frauen arbeiten, um für die gleiche Arbeit den Lohn zu bekommen, den die Männer bereits Ende Dezember in der Tasche haben.

Das Ziel des Lohngleichheitsdialogs ist ein einfaches: Die Unternehmen verpflichten sich zu überprüfen, ob ihre Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit entsprechen. Falls sie Ungleichheiten feststellen, beseitigen sie diese innerhalb von vier Jahren. Der Lohngleichheitsdialog ist freiwillig und partnerschaftlich. Alle Schweizer Unternehmungen und die Verwaltung sind aufgefordert, daran teilzunehmen.

Mit dem nun zur Diskussion stehenden Vorstoss möchte ich erreichen, dass der Bundesrat die bundeseigenen Betriebe – Post, Swisscom, Ruag usw. – verpflichtet, beim Lohngleichheitsdialog mitzumachen. Ich finde, der Bundesrat sollte den bundeseigenen Betrieben diese Auflage machen, weil es hier nicht um irgendeine Massnahme im Arbeitsbereich geht, sondern darum, dass der Bundesrat die bundeseigenen Betriebe auffordert, die Lohngleichheit zu überprüfen. Die Lohngleichheit ist nicht irgendwie eine freiwillige Massnahme, sondern sie ist gesetzlich verankert. Ich bedaure es, dass der Bundesrat hier nicht Hand bieten will, dass der Bundesrat hier sagt, er wolle sich nicht in die Frage der Löhne und Arbeitsbedingungen der bundeseigenen Betriebe einmischen, dies sei ihre eigene Sache. Die Post hat hier Vorbildcharakter; die Post hat sich bereits beim Lohngleichheitsdialog angemeldet. Sie ist daran, diesen auch erfolgreich abzuschliessen. Von daher denke ich, dass diese Auflage, die der Bund seinen eigenen Betrieben machen könnte, nicht weit hergeholt ist.

Ich bitte Sie daher, diese Motion anzunehmen, damit sich auch die bundeseigenen Betriebe dem Lohngleichheitsdialog anschliessen müssen.

**Widmer-Schlumpf** Eveline, Bundesrätin: Wir sind selbstverständlich klar der Auffassung, dass «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» gelten muss, und zwar auf allen Stufen, bei der öffentlichen Hand und auch in der Privatwirtschaft. Wir haben bei den meisten bundeseigenen Betrieben ja die Situation, dass sie der Bundespersonalgesetzgebung unterstellt sind. Dort ist es klar: Die Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann ist vorgesehen, das heisst, das ist eine wichtige Zielsetzung und ein Muss nach der Bundespersonalgesetzgebung, und die meisten der bundeseigenen Betriebe sind dieser unterstellt. Wir sind auch selbstverständlich bereit – wir machen das auch –, die Betriebe aufzufordern, sich an diese Gesetzgebung zu halten, sich an ihre Pflichten zu halten. Aber wir können das nicht im rechtlichen Sinne verlangen, und zwar aus einem einfachen Grund: Wir könnten es verlangen, aber wir haben ja keine Massnahmen, um das durchzusetzen. Wir können unsere bundeseigenen Betriebe – wir machen das auch – darauf hinweisen, dass die Bestimmung «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» überall zu gelten hat. Aber verlangen im Sinne der Motion können wir das nicht, wir haben keine rechtliche Handhabe dazu.

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif: Beilage – Annexe 09.3330/5130)

Für Annahme der Motion ... 71 Stimmen

Dagegen ... 93 Stimmen

09.3332

## **Motion Teuscher Franziska. Lohngleichheitsdialog in der Bundesverwaltung**

### **Motion Teuscher Franziska. Dialogue sur l'égalité des salaires dans l'administration fédérale**

Einreichungsdatum 20.03.09

Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 12.06.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

**Präsident** (Walter Hansjörg, erster Vizepräsident): Die Motion wird von Herrn Füglistaller bekämpft.

**Teuscher Franziska** (G, BE): Wie ich Ihnen bereits hinsichtlich des Lohngleichheitsdialogs ausgeführt habe, möchte ich mit dieser Motion den Bundesrat bitten, dass sich auch der Bund an diesem Lohngleichheitsdialog beteiligt. Der Lohngleichheitsdialog wurde 2009 vom Bund und vonseiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer lanciert. Von daher bin ich der Meinung, dass es wichtig ist, dass auch der Bund für die Lohngleichheit einsteht und sich diesem Lohngleichheitsdialog anschliesst. Denn ein Unternehmen und eine Verwaltung können ja nur etwas glaubwürdig einfordern, wenn sie das dann selber im eigenen Betrieb oder in der eigenen Verwaltung auch umsetzen. Ich denke, wenn sich der Bund am Lohngleichheitsdialog beteiligt, kann er den anderen Verwaltungen in der Schweiz, aber insbesondere auch den Unternehmungen zeigen, dass der Lohngleichheitsdialog eben ein gutes Mittel ist, um die Lohnüberprüfung in der eigenen Unternehmung oder in der eigenen Verwaltung zu machen. Er zeigt damit, dass es freiwillig ist, dass es unkompliziert ist, weil das Instrument schon zur Verfügung steht.

Ich freue mich sehr, dass der Bundesrat bereit ist, meine Motion anzunehmen. Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass sich unsere vier Bundesrätinnen ganz klar auch in der Öffentlichkeit für die Lohngleichheit aussprechen. Ich denke, das ist ein wichtiges Zeichen in diesem Jahr 2011, in dem wir 40 Jahre Frauenstimmrecht, 30 Jahre Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung und 15 Jahre Gleichstellungsgesetz feiern können. Von daher bitte ich Sie alle, auch in dieser Frage dem Bundesrat zu folgen. Bundesrat Burkhalter hat ja heute in der Fragestunde auch erklärt, dass die Umsetzung der Gleichstellung für den Bundesrat ein wichtiges Anliegen sei, dass das Mitmachen beim Lohngleichheitsdialog diese sicher verstärken könne. Ich persönlich verstehe nicht, warum sich die SVP gegen den Vorstoss wehrt, weil er eigentlich nur verlangt, dass wir das geltende Gesetz umsetzen, das Lohngleichheit verlangt.

Deshalb bitte ich Sie alle, meiner Motion zuzustimmen, und ich freue mich über die Unterstützung durch den Bundesrat.

**Füglistaller Lieni** (V, AG): Ich frage mich ernsthaft, weshalb diese Motion überhaupt auf der Traktandenliste figuriert. Bei Dr. Martin Urech, dem Verantwortlichen für die nationale Projektleitung beim Lohngleichheitsdialog, war in Erfahrung zu bringen, dass der Lohngleichheitsdialog innerhalb der Bundesverwaltung bereits umgesetzt werde und dass auf diesen Prozess auch keine weitere Einflussnahme möglich sei. Auch in der Personalstrategie der Bundesverwaltung für die Jahre 2011 bis 2015 steht unter Ziffer 3.7: «Das Projekt

Lohnleichheitsdialog wird umgesetzt.» Ich bitte um Klarstellung, weshalb dem Parlament ein solches Geschäft überhaupt zur Beratung und Abstimmung vorgelegt wird, wenn der Entscheid bereits gefällt wurde. Das macht eigentlich die parlamentarische Arbeit hinfällig.

In Bezug auf die Motion, welche ja offensichtlich ohnehin überflüssig anmutet, erlaube ich mir dennoch folgende Bemerkungen: Die Forderung der Motionärin erscheint völlig überholt. Wegen geschlechterspezifischer Löhne bzw. Lohnungleichheiten kann man bereits seit geraumer Zeit auf rechtlichem Wege belangt werden, und zwar gemäss dem dritten Satz von Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung, der da heisst: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Dass seitens der Motionärin gefordert wird, die Gehälter des Bundespersonals seien auf allfällige Geschlechterdiskriminierung hin zu überprüfen, entbehrt deshalb jeder vernünftigen Grundlage.

Der Bund ist als Arbeitgeber ohnehin äusserst attraktiv – unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer. Es ist gerade auch der Bund, welcher in seiner Personalstrategie explizit vermerkt, dass der Bund als Arbeitgeber die Vielfalt fördert, die Chancengleichheit sicherstellt und Diskriminierungen verhindert. Also: Einstellungen beim Bund erfolgen unabhängig vom Geschlecht, von der Ethnie, der religiösen Ausrichtung, der Muttersprache und von allfälligen körperlichen Behinderungen. Mit der Entrichtung der Gehälter und der Einteilung in die diversen Lohnklassen verhält es sich ebenso. Ausschlaggebend sind nicht das Geschlecht, sondern die Eignung und der bisherige Leistungsausweis. Es ist vielmehr so, dass bereits in den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen wird, dass bei gleicher Qualifikation weibliche Bewerberinnen aufgrund der anvisierten Frauenquote den Vorzug erhalten. Wenn Handlungsbedarf bestünde, dann wohl eher in diese Richtung. Der Bund als Arbeitgeber unterhält für seine Angestellten zudem zahlreiche Anlaufstellen, an die sich diese bereits bei Verdacht auf Ungleichbehandlung, Mobbing oder sexuelle Belästigung wenden können.

Wer also wie die Motionärin in der heutigen Zeit mit einer längst obsoleten Forderung aufwartet, provoziert damit lediglich einen administrativen, bürokratischen und finanziellen Mehraufwand zulasten der Steuerzahler. Der Bundesrat hielt denn in seiner Antwort auf die Motion auch ausdrücklich fest, dass das Lohnsystem der Bundesverwaltung so ausgestaltet wurde, dass es grundsätzlich weder eine direkte noch eine indirekte Diskriminierung zulässt, und verweist dabei sowohl auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann wie auch auf das Bundespersonalgesetz, welches Sonderbestimmungen enthält, welche sowohl die Chancengleichheit als auch die Gleichbehandlung von Frau und Mann gebieten.

Aus den erwähnten Gründen beantrage ich die Ablehnung der Motion und verlange eine klärende Stellungnahme in Bezug auf den Stand der Dinge, den Prozessablauf, die Verantwortung und die Entscheidungskompetenz in dieser Angelegenheit bezüglich der Umsetzung des Lohnleichheitsdialogs.

**Widmer-Schlumpf** Eveline, Bundesrätin: Natürlich ist es so, dass der Dialog über die Lohnleichheit installiert ist. Wir diskutieren, und zwar die Bundesverwaltung mit den Arbeitgebern aus der Privatwirtschaft, wie man hier weitergehen soll. Wir haben das Ziel, bis im Jahr 2014 die Lohnleichheit in der Bundesverwaltung, aber auch in den Unternehmen, und da sind wir ja alle gefordert, überall umzusetzen.

Wissen Sie, Herr Füglistaller, ich habe auch die Meinung vertreten, dass Artikel 8 der Bundesverfassung flächendeckend für alle Bereiche gilt: gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Männer und Frauen gleich behandeln, Knaben und Mädchen in der Schule gleich behandeln. Ich stelle überall in der Gesellschaft fest, dass das zwar auf dem Papier alle wissen, dass es aber in der Praxis hin und wieder schon noch Unterschiede gibt. Vor allem, wenn Sie die Lohnleichheit anschauen – selbst in der Bundesverwaltung, die enorme Fortschritte gemacht hat –, dann sehen Sie, dass es doch

noch Unterschiede gibt. Genau diese wollen wir jetzt bezeichnen und eruieren, sodass wir dann wirklich im Jahr 2014 sagen können: Die Bundesverwaltung ist ein Vorbild für andere öffentliche Verwaltungen, die im Übrigen jetzt auch sehr viel in dieser Hinsicht machen, und auch ein Vorbild für die Wirtschaft insgesamt; sie hat das Anliegen umgesetzt, wie es seit 1999 bzw. 2000 in Artikel 8 unserer Bundesverfassung steht und vorher schon Jahrzehnte in Artikel 4 der Bundesverfassung stand. Wir wissen alle, dass es dort steht und eben auch verlangt wird. Ich hoffe, wir können 2014 sagen: Wir haben die Arbeit gemacht.

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 09.3332/5131)

Für Annahme der Motion ... 86 Stimmen

Dagegen ... 78 Stimmen

09.3286

**Motion Moser Tiana Angelina.  
Whistleblowing.**

**Anlaufstelle  
für das Bundespersonal**

**Motion Moser Tiana Angelina.  
Whistleblowing.**

**Création d'un service approprié  
pour le personnel de la Confédération**

Einreichungsdatum 20.03.09

Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

**Moser Tiana Angelina** (CEg, ZH): Mit meiner Motion fordere ich, dass für das Bundespersonal eine geeignete Anlaufstelle zur Meldung von Missständen, also für das sogenannte Whistleblowing, geschaffen wird. Heute ist für das gesamte Bundespersonal die Eidgenössische Finanzkontrolle, das oberste Finanzaufsichtsorgan des Bundes, die offizielle Anlaufstelle für Hinweise auf Missstände am Arbeitsplatz. Als allgemeine Anlaufstelle für die Meldung von Missständen in der gesamten Bundesverwaltung ist die EFK aber nicht geeignet. Die Aufgaben der EFK sind primär finanzieller Natur, sie ist deshalb kompetent für die Entgegennahme von Meldungen, die eine finanzielle Komponente aufweisen. Für alle anderen Meldungen ist die EFK nicht geeignet, also z. B. für Meldungen über die Verletzung von Sicherheitsvorkehrungen, welche zur Gefährdung der Öffentlichkeit führen könnten, Meldungen über die Verletzung von Umweltrechtsnormen oder Meldungen über sexuelle Belästigungen. Auch kann kaum davon ausgegangen werden, dass der EFK Fälle wie Mobbing oder Diskriminierung gemeldet werden.

Im Sinne einer Förderung der Eigenverantwortung und einer Effizienzsteigerung am Arbeitsplatz ist es zentral, dass verantwortungsvoll agierende Mitarbeiter über eine geeignete Anlaufstelle für Hinweise auf Missstände verfügen.

Ich anerkenne, dass in letzter Zeit im ganzen Bereich des Whistleblowings auch in der Bundesverwaltung einiges in Bewegung gekommen ist. Das ist selbstverständlich erfreulich. So ist etwa am 1. Januar 2011 eine Meldepflicht für das Bundespersonal eingeführt worden; Verstösse müssen nun also gemeldet werden. Das ist zwar gut, doch müssen Verstösse den Vorgesetzten oder der EFK gemeldet werden. Eine solche Meldung stellt einen relativ grossen Schritt dar und kostet Überwindung. Es ist keineswegs eine niederschwellige Lösung. Die Meldung von Missständen funktioniert nur, wenn eine wirklich niederschwellige Lösung bereitsteht. Ich anerkenne aber, dass auch da einiges im Umbruch ist.