

noch untervertreten; die Situation hat sich in den letzten zehn Jahren nicht wesentlich verbessert. Das Seco hat deshalb eine Sammlung von «good practices» für Wirtschaftskreise veröffentlicht, Jobsharing gehört ebenfalls dazu. Es sei nicht nur möglich, sondern auch im Interesse der Unternehmen, mehr Frauen in Führungspositionen zu haben, schreibt das Seco dazu. Die Initiative wird vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband ausdrücklich unterstützt. Das Modell der gemeinsamen Führungsverantwortung ermöglicht es Frauen und Männern, berufliche Karriere und familiäre sowie persönliche Aufgaben und Interessen zu vereinbaren. Topsharing fördert somit eine geteilte Verantwortung in Beruf, Partnerschaft und Familie und leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit bei Frauen und Männern im Erwerbs- und Privatleben.

Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf hat in der Kommission die Bedenken über die geteilte Verantwortung ausgeräumt. Sie hat uns versprochen, in der Bundesverwaltung nur dort geteilte Verantwortung einzuführen, wo es geht und Sinn macht. Auf dieses Versprechen hin hat die SPK-SR mit 8 zu 2 Stimmen bei 1 Enthaltung beschlossen, dieser Motion zuzustimmen.

**Reimann Maximilian (V, AG):** Sie ersehen aus dem Abstimmungsergebnis in der Kommission, dass diese Motion nicht schlank durchgewinkt wurde. Sie ist auf Widerstand gestossen. Kollege Büttiker hat nicht viel darüber gesagt, deshalb habe ich mich jetzt noch zu Wort gemeldet. Wir von der Kommissionsminderheit haben dann letztlich aber auf einen entsprechenden Antrag auf Ablehnung verzichtet, weil uns die Mehrheit in ihren Erwägungen doch ein gutes Stück entgegengekommen ist – das möchte ich hier doch betont haben.

Topsharing, geteilte Führungsverantwortung also, kann und darf auch in der Bundesverwaltung nicht zur allgemeinverbindlichen Regel werden. Es kann und wird Situationen geben – das ist klar, und das sieht auch die Minderheit so –, wo Topsharing insbesondere auch aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoll ist und allen Beteiligten einen Gewinn bringen kann. Ebenso sehr gibt es aber auch Situationen, wo Führungsverantwortung nicht geteilt werden kann und wo dann private, familiäre oder andere persönliche Anliegen hinter die beruflichen gestellt werden müssen.

Deshalb ist dem Bundesrat zu empfehlen, wenn er künftig in der Bundesverwaltung geteilte Führungsverantwortung zulässt, in jedem Einzelfall genau zu prüfen, wie die Vor- und die Nachteile aus Sicht sowohl des Arbeitgebers wie natürlich auch der Arbeitnehmer zu gewichten sind. Einen Freibrief für Topsharing darf es jedenfalls in dieser Art auch in der Bundesverwaltung nicht geben.

**Jenny This (V, GL):** Ich staune darüber, was für Probleme wir hier wälzen. Das ist doch eine Selbstverständlichkeit. Selbstverständlich beantragt der Bundesrat die Annahme der Motion. Bei uns in der Privatwirtschaft ist dieses Vorgehen absolut Normalität. Ich gehe davon aus, dass es in der Bundesverwaltung gleich gehandhabt wird.

Das Votum von Kollege Reimann geht aber natürlich in die richtige Richtung: Jetzt Signale zu senden, dass solche Teilzeitarbeit auf Teufel komm raus eingeführt werden soll, dass sie auf jeden Fall und immer möglich sein soll, dass jemand von zwei Uhr früh bis fünf Uhr früh arbeiten kann, weil er sonst die Kinder betreuen muss, das kann es ja nicht sein. Es sollte administrativ und logistisch zu bewältigen sein, da sind hoffentlich alle mit mir einig – Sie, Frau Bundesrätin, sind es sowieso.

**Widmer-Schlumpf Eveline, Bundesrätin:** Es wurde gesagt: Wir haben verschiedene Möglichkeiten, die Chancengleichheit auch in einer Verwaltung zu fördern, und zwar mit Jobsharing zum einen und mit Arbeitszeitmodellen zum andern. Dann stellt sich auch die Frage des Topsharing. Ich stimme Herrn Ständerat Jenny zu: Es ist eigentlich selbstverständlich, wie im Übrigen auch gleicher Lohn für gleiche Arbeit in

einer öffentlichen Verwaltung etwas Selbstverständliches sein sollte. Aber wir stellen fest, dass Selbstverständlichkeiten nicht selbstverständlich sind. Darum müssen wir etwas nachhelfen, wenn auch nur noch in gewissen Bereichen. Im Allgemeinen ist es gut umgesetzt, aber in gewissen Bereichen müssen wir nachhelfen, damit es selbstverständlich wird. Ich teile Ihre Auffassung, dass nicht jede Topkaderfunktion aufgeteilt werden kann. Man kann Verantwortung in bestimmten Bereichen teilen, aber nicht überall. Es muss, das ist von Ihnen zu Recht gefordert worden, jede Funktion daraufhin überprüfen, ob sie sich aufteilen lässt, ob eine geteilte Verantwortung möglich ist. Im Grundsatz muss das dort, wo es nicht zu Konflikten kommt, wie in der Privatwirtschaft möglich gemacht werden. Das ist unser Ziel.

Wir werden mit der neuen Bundespersonalgesetzgebung, die wir Ihnen noch in diesem Jahr unterbreiten werden, und der Verordnung den dazu nötigen Rahmen schaffen und das Anliegen in dem Sinn, wie ich es gesagt habe, umzusetzen versuchen.

**Präsident (Lombardi Filippo, zweiter Vizepräsident):** Sie haben einen schriftlichen Bericht der Kommission erhalten. Die Kommission beantragt mit 8 zu 2 Stimmen, die Motion anzunehmen. Der Bundesrat beantragt ebenfalls Annahme der Motion.

*Angenommen – Adopté*

## 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

Bericht SPK-SR 09.05.11

Rapport CIP-CE 09.05.11

Ständerat/Conseil des Etats 16.06.11

**Berset Alain (S, FR), pour la commission:** La commission vous propose, par 9 voix contre 0 et 2 abstentions, d'adopter la motion Teuscher. Cette motion est également acceptée par le Conseil fédéral.

Que prévoit la motion? Elle prévoit que l'administration fédérale – la Confédération – s'engage à adhérer au «Dialogue sur l'égalité des salaires». Ce dialogue a été mis en place en 2009, à l'initiative de l'ancien conseiller fédéral Pascal Couchevin, et il donne la possibilité aux entreprises de s'engager à avancer, à passer au crible la situation sur le plan salarial dans l'entreprise en termes d'égalité. Cela ne tombe pas si mal: nous sommes aujourd'hui 30 ans après l'adoption de l'article sur l'égalité dans la Constitution fédérale, 15 ou 16 ans après l'adoption de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. A partir de là, nous voyons bien qu'il existe encore, dans toute une série de domaines, des différences salariales injustifiées et sur lesquelles il faut agir continuellement pour essayer de les réduire et abolir l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

L'administration fédérale fait déjà beaucoup de choses, et le Conseil fédéral est très engagé dans ce sens. En même temps, c'est un travail de longue haleine, que l'on ne résout pas d'un jour à l'autre. La commission a été très intéressée d'entendre de la part de la conseillère fédérale responsable du Département fédéral des finances tout ce qui était déjà



entrepris, avec des objectifs qui sont fixés jusqu'en 2014, avec un travail qui se poursuit, avec donc, je crois, une administration fédérale qui agit dans le bon sens et qui est aussi consciente du fait, avec le Conseil fédéral, que cela ne va pas tout seul et que c'est un travail très important.

La commission vous recommande donc d'adopter la motion Teuscher, qui donnera le mandat au Conseil fédéral d'adhérer au «Dialogue sur l'égalité des salaires» et de rejoindre ainsi la position du Conseil fédéral.

**Reimann** Maximilian (V, AG): Auch zu dieser Motion noch eine Anmerkung seitens eines Kommissionsmitglieds, das ihr nicht zugestimmt hat.

Es geht hier ja nicht um die materielle Lohngleichheit, die es in absoluter Form überhaupt nie geben wird und geben kann. Hier haben wir es lediglich mit einem Dialog über Lohngleichheit zu tun; ein solcher wird mit dieser Motion vom März 2009 von der Bundesverwaltung gefordert. Aber schon vor diesem Datum und insbesondere in den Jahren seither ist die Zeit nicht stillgestanden; man lese nur die Antwort des Bundesrates. Seit Jahren wird auf Ebene der Bundesverwaltung der Dialog über die Lohngleichheit geführt, initiiert durch das Gleichstellungsgesetz von 1995 wie auch durch das Bundespersonalgesetz von 2000.

Was soll denn diese Motion noch? Würden Sie, Frau Bundesrätin, irgendetwas anders machen, wenn es diese Motion nicht gäbe? Der Bund praktiziert doch schon seit Längrem genau das, was in dieser Motion verlangt wird; die erwähnten Bundesgesetze haben ihn ja dazu verpflichtet. Deshalb betrachte ich diese Motion als unnötige Zwängerei um etwas, das bereits umgesetzt ist.

Richtig wäre es gewesen, die Motion als erfüllt abzuschreiben, aber in der Kommission herrschte die Meinung, damit würde man ein falsches Zeichen setzen. Dann soll die Motion halt nochmals durch das offene Tor hindurchgeschoben werden.

**Berset** Alain (S, FR), pour la commission: L'intervention de Monsieur Reimann me pousse à prendre de nouveau la parole. Effectivement, c'est une discussion qu'une commission peut et doit faire. Mais, dès le moment où personne, au sein de la commission, ne pose la question de savoir s'il vaudrait la peine d'adopter ou non la motion, que personne ne fait la proposition d'en discuter, que personne ne prend la parole pour aller dans ce sens-là, il va de soi qu'elle ne peut pas faire ce qu'aucun de ses membres ne propose. Si on estime que les buts d'une motion sont remplis, vaut-il la peine de pousser la discussion plus loin? On peut se poser la question.

J'aimerais inviter Monsieur Maximilian Reimann – parce qu'il a des arguments qu'on peut comprendre – à faire ses propositions en commission. Cela nous permettrait certainement de mener le débat, de prendre une décision, et de venir devant le conseil avec une argumentation de la commission à ce sujet.

**Jenny This** (V, GL): Ich halte es wie Kollege Reimann. Es wurde ja kein Antrag gestellt, aber grundsätzlich wird uns der Dialog nicht weiterbringen. Diese Diskussionen werden Sie immer haben, nicht nur zwischen den Geschlechtern. Jeder hat das Gefühl, er sollte gleich viel verdienen wie der Mitarbeiter nebenan, auch wenn er nur die Hälfte leistet; aber er hat das nötige Verständnis nicht. Sofern es nicht um messbare Leistungen geht, Leistungen, die täglich gemessen werden können, finden diese Diskussionen statt.

Der Bundesrat hat jetzt die Annahme dieser Motion beantragt und wird etwas daraus machen oder vielleicht auch nicht. Da zusammenzusitzen und Dialoge zu führen wird grosse Kosten verursachen, aber nützen wird es nichts.

**Widmer-Schlumpf** Eveline, Bundesrätin: Es finden natürlich verschiedene Lohngleichheitsdialoge statt. Der Dialog, über den wir hier sprechen, ist jener zwischen dem Bund als Arbeitgeber und den Sozialpartnern; daneben gibt es aber auch einen Dialog, bei dem der Bund und die Arbeitgeber-

und Arbeitnehmerseite der Privatwirtschaft beteiligt sind, um gemeinsam diese Selbstverständlichkeit – so sage ich jetzt einmal – selbstverständlich werden zu lassen.

Wir haben uns mit diesem Lohngleichheitsdialog ja nur zum Ziel gesetzt zu verfolgen, wie die Arbeiten weitergehen. Wir haben ein Informatiksystem eingesetzt, das jetzt in allen Verwaltungseinheiten aktiv ist und mit dem man nach festen Kriterien, soweit solche vorhanden sind, überprüfen kann, ob wirklich Lohngleichheit hergestellt ist oder nicht. Als letztes Kriterium gibt man dann jeweils noch ein, ob eine Person männlich oder weiblich ist. Wenn sich die Zahlen dann verändern, stimmt etwas nicht. Von daher haben wir schon ein Instrument, um das zu überprüfen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dort, wo die Lohngleichheit noch nicht umgesetzt ist, die Fragen bis Ende 2014 geklärt zu haben. Es gibt eine Spanne von 5 Prozent, da man nie vollständige Gleichheit erzielen kann; gewisse Unterschiede gibt es also immer, aber vielleicht auch einmal zulasten der Männer, das ist auch möglich.

Bis 2014 möchten wir die Lohngleichheit soweit wie möglich umgesetzt haben. Darum haben wir uns auch gesagt, dass wir die Annahme der Motion beantragen können, da eine tatsächliche Umsetzung noch nicht erfolgt ist. Der Lohngleichheitsdialog läuft, das Anliegen soll Ende 2014 umgesetzt sein.

**Präsident** (Inderkum Hansheiri, Präsident): Es liegt ein schriftlicher Bericht der Kommission vor. Kommission und Bundesrat beantragen Annahme der Motion.

*Angenommen – Adopté*

## 11.3185

**Motion Hess Hans.  
Mehrwertsteuergesetz.  
Artikel 89 Absatz 5  
ersatzlos streichen**

**Motion Hess Hans.  
Loi sur la TVA.  
Supprimer  
l'article 89 alinéa 5**

Einreichungsdatum 17.03.11  
Date de dépôt 17.03.11

Ständerat/Conseil des Etats 16.06.11

**Hess** Hans (RL, OW): Ich erlaube mir, kurz aufzuzeigen, worum es hier geht.

Im Rahmen meiner Tätigkeit als Anwalt hatte ich einen Nachlass zu verwalten, bei dem die Erben keinen Überblick über die Vermögenswerte des Erblassers hatten, da der Erblasser keinem der Erben Einblick in die Vermögensverhältnisse gewährt hatte. Beim Tod des Erblassers kamen eine Vielzahl von unbezahlten Rechnungen zum Vorschein, die teilweise sogar in ungeöffneten Couverts lagen. In Anbetracht dieser Umstände entschieden sich die Erben, das öffentliche Inventar gemäss Artikel 580 ff. ZGB zu verlangen. Artikel 590 ZGB hält dazu fest: «Den Gläubigern des Erblassers, deren Forderungen aus dem Grunde nicht in das Inventar aufgenommen worden sind, weil sie deren Anmeldung versäumt haben, sind die Erben weder persönlich noch mit der Erbschaft haftbar.»

Unmittelbar nach Ablauf der Frist für die Eingabe von Forderungen in das öffentliche Inventar meldete sich in dem Fall, mit dem ich zu tun hatte, die Eidgenössische Steuerverwaltung, Abteilung Mehrwertsteuer, und machte mit Verweis auf Artikel 89 Absatz 5 MWStG eine massive Forderung geltend. Bei den Erben entstand dabei der Eindruck, dass die Mehrwertsteuerbehörde absichtlich zugewartet hatte, bis

