

Nationalrat

Conseil national

Consiglio nazionale

Cussegl naziunal



22.493 n Pa. Iv. Imboden. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Lohntransparenz fördern, Verhandlungsposition stärken

Bericht der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur vom 17. August 2023

Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrates (WBK-N) hat an ihrer Sitzung vom 17. August 2023 die von Nationalrätin Natalie Imboden (G, BE) am 15. Dezember 2022 eingereichte parlamentarische Initiative vorgeprüft.

Die Initiative zielt darauf ab, die Lohngleichheit zu stärken, indem den Arbeitnehmenden das Recht einräumt wird, von ihren Arbeitgebern (oder zukünftigen Arbeitgebern) Auskünfte über das individuelle und kollektive Lohngefüge zu erhalten. Zudem sollen Arbeitnehmervertretungen ab einer bestimmten Firmengrösse dieselben Rechte haben.

Antrag der Kommission

Die Kommission beantragt mit 14 zu 9 Stimmen, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben. Die Minderheit (Python, Aebischer Matthias, Atici, Amoos, Imboden, Locher Benguerel, Piller Carrard, Schneider Meret) beantragt, der Initiative Folge zu geben.

Berichterstattung: Diana Gutjahr (d), Céline Weber (f)

Im Namen der Kommission
Der Präsident:

Fabien Fivaz

Inhalt des Berichtes

- 1 Text und Begründung
- 2 Erwägungen der Kommission



1 Text und Begründung

1.1 Text

Das Gleichstellungsgesetz GIG ist so zu ändern, dass das verfassungsmässige Recht "auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit" (Art. 8, Abs. 3 BV) umgesetzt werden kann, indem

a. für Arbeitnehmende individuelle Auskunftsrechte (auch im Bewerbungsverfahren) über das individuelle und auch das kollektive Lohngefüge nach Geschlecht und Funktion im Betrieb eingeführt werden und

b. Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmendenvertretungen ab einer zu definierenden Firmengrösse das Recht auf Einblick in aggregierte Daten über das kollektive Lohngefüge nach Geschlecht und Funktionen erhalten.

1.2 Begründung

Arbeitnehmende sollen das Recht haben von ihrem Arbeitgeber, ihrer Arbeitgeberin Auskunft bezüglich ihres individuellen Lohnes zu erhalten, dies im Verhältnis zu den anderen Löhnen für Arbeitnehmende, die gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Heute sind fehlende Informationen bereits bei Stellenantritt ein Problem, da sie die Verhandlungsposition von Bewerber*innen einschränken. Durch die Gewährung der Transparenz sollen diskriminierende Praktiken im Betrieb verhindert werden. Insbesondere sollen Tätigkeiten vergleichbarer Art auch tatsächlich miteinander verglichen werden können.

Gemäss letzter Lohnstrukturerhebung ist der nicht erklärbare Anteil der Lohnunterschiede zwischen 2018 und 2020 angestiegen: Frauen verdienen pro Monat 717 Franken weniger als Männer (2018: 686 Franken). Obwohl die Verfassung gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verlangt, stagniert der Lohnunterschied in der Privatwirtschaft zwischen den Geschlechtern bei hohen 19,5 Prozent.

2 Erwägungen der Kommission

Die Kommissionsmehrheit möchte die Lohnvertraulichkeit schützen und die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (GIG) – deren Zwischenbilanz der Bundesrat 2025 zu veröffentlichen gedenkt – abwarten, bevor sie eine Revision in Erwägung zieht. Zudem will sie den Beschluss über die Motion 21.3944 («Schluss mit den Lippenbekenntnissen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit») abwarten, die vom Nationalrat im Mai dieses Jahres angenommen wurde und verlangt, das GIG um Sanktionen zu ergänzen, die bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit verhängt werden dürfen. Aus diesen Gründen beantragt die Mehrheit, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben.

Die Kommissionsminderheit beantragt, der Initiative Folge zu geben, da sie überzeugt ist, dass Lohntransparenz die Gleichstellung voranbringt. Sie ist der Auffassung, dass die derzeitige Undurchsichtigkeit diskriminierende Praktiken begünstigt und die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden einschränkt.