



AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Herbstsession 2023 • Siebente Sitzung • 19.09.23 • 08h00 • 22.4443
Conseil national • Session d'automne 2023 • Septième séance • 19.09.23 • 08h00 • 22.4443



22.4443

Motion Marti Min Li. Lohntransparenz bei Stelleninseraten. Vorbildfunktion des Bundes und der öffentlichen Betriebe

Motion Marti Min Li. Transparence des salaires dans les offres d'emploi. La Confédération et les entreprises publiques doivent montrer l'exemple

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 19.09.23

Marti Min Li (S, ZH): Im Gegensatz vielleicht zu anderen Leuten hier im Saal finde ich es durchaus gut und sinnvoll, wenn der Bund als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion einnimmt, wenn der Bund ein guter Arbeitgeber ist. Das gilt natürlich auch für die bundesnahen Betriebe.

In meinem Vorstoss geht es um die Frage der Lohntransparenz. Wir wissen, Lohntransparenz ist ein wichtiger Beitrag, wenn es um Lohngleichheit geht, und es ist ein wichtiger Beitrag, um eben diese Lohngleichheit gewährleisten zu können und Lohndiskriminierung zu bekämpfen. Darum fordere ich mit meinem Vorstoss, dass in den Stellenausschreibungen sowohl beim Bund als auch bei den bundesnahen Betrieben der Lohn schon in der Stellenausschreibung aufgeführt wird. Es gibt diverse Studien, die sagen, dass schon der Anfangslohn einen Einfluss in Bezug auf eine Lohndiskriminierung haben kann. Wenn die Lohnhöhe offen ist, kann das Leute bevorteilen, die sehr gut verhandeln können, aber nicht unbedingt besonders geeignet sind; dies im Gegensatz zu Leuten, die vielleicht nicht verhandeln und vielleicht am Anfang einen Fehler gemacht haben. Es führt auch zu Unzufriedenheit im Betrieb, wenn nicht klar ist, wie hoch die Löhne sind, wenn Löhne als diskriminierend oder als ungerecht wahrgenommen werden.

Das ist der Grund, warum in verschiedenen Ländern jetzt Gesetze erlassen werden, um Lohntransparenz bereits beim Beginn herzustellen. Es gibt diverse Studien, die hierzu einen positiven Effekt nachweisen, gerade wenn es um die Lohngleichheit geht, und diese ist ja auch dem Bund ein wichtiges Anliegen.

Jetzt haben Post und Swisscom bekannt gegeben, dass sie Transparenz in ihren Stelleninseraten herstellen wollen. Das begrüsse ich sehr. Meines Erachtens wäre dies auch für den Bund selber sowie für alle bundesnahen Betriebe sinnvoll. Der Bundesrat bekämpft dieses Anliegen aber und sagt, in

AB 2023 N 1756 / BO 2023 N 1756

der internen Ausschreibung werde z. B. die Lohnklasse angegeben, den Internen sei das Lohnsystem also quasi bekannt. Das unterstütze einen durchlässigen internen Stellenmarkt. Es ist mir nicht ganz einsichtig, warum man unbedingt die internen Bewerber und Bewerberinnen bevorteilen und nicht auch für externe Bewerberinnen und Bewerber gleich lange Spiesse schaffen soll. So haben auch Letztere eine klare Einschätzung, wie das Lohnsystem des Bundes funktioniert und in welcher Lohnklasse die Stelle, die ausgeschrieben ist, sich befindet. Mir scheint, wenn der Bund als vorbildlicher Arbeitgeber im Kampf gegen Lohndiskriminierung und für Lohngleichheit wirklich ernst machen will, dann wäre die Transparenz eigentlich ein sehr gutes und sehr einfaches Mittel, um diese herzustellen.

Ich bitte Sie, meinem Vorstoss zuzustimmen.

Binder-Keller Marianne (M-E, AG): Frau Kollegin, meine Frage ist, was genau der Sinn dieser Sache ist. Wollen Sie mit der Offenlegung, der Schaffung von Transparenz bei den Löhnen die Angestellten der Bundesverwaltung unter Druck setzen, oder möchten Sie die Wirtschaft unter Druck setzen, höhere Löhne zu zahlen?



AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Herbstsession 2023 • Siebente Sitzung • 19.09.23 • 08h00 • 22.4443
Conseil national • Session d'automne 2023 • Septième séance • 19.09.23 • 08h00 • 22.4443



Marti Min Li (S, ZH): Mir geht es darum, dass eine Person, die sich um eine Stelle bewirbt, einen Eindruck davon bekommt, wie das Lohnsystem funktioniert und in welcher Preisklasse der zu erwartende Lohn liegt. Es entspricht einer modernen Unternehmensführung, dass man ein transparentes, nachvollziehbares Lohnsystem hat – sowohl für diejenigen, die dort arbeiten, als auch für die Leute, die dort arbeiten wollen. Das nimmt Unruhe weg, das führt dazu, dass sich Leute nicht falsch oder ungerecht behandelt fühlen. Es gibt keinerlei Verpflichtung für die Wirtschaft, das zu tun, obwohl ich es auch in der Wirtschaft begrüßen würde.

Tuena Mauro (V, ZH): Frau Kollegin Min Li Marti, es ist unbestritten, dass die Verwaltung Löhne bezahlt, welche ein KMU-Betrieb niemals zahlen kann; sie sind rund ein Viertel höher. Das wissen Sie auch. Haben Sie nicht das Gefühl, dass so der Druck auf die KMU-Betriebe massiv erhöht wird? Denn dann kann jemand sagen: "Schau, der Kollege in der Verwaltung verdient soundso viel mehr." Wie wollen Sie das handhaben?

Marti Min Li (S, ZH): Es gibt einen Wettbewerb um Arbeitskräfte, das ist so. Es gibt einen Fachkräftemangel, das ist auch so. Es steht ja den Unternehmen frei, mit einem fairen Lohnsystem gute Bedingungen zu schaffen. Es geht mir hier um den Bund als Arbeitgeber, der eine Vorbildfunktion hat und eine anerkannt wirksame Massnahme gegen Lohndiskriminierung einfach umsetzen kann. Die Höhe der Löhne ist hier nicht das Thema, sondern es geht um die Bekanntgabe des Systems.

Keller-Sutter Karin, Bundesrätin: Auch für den Bundesrat ist die Schaffung von Lohntransparenz und Lohngerechtigkeit ein wichtiges Anliegen. In der Bundesverwaltung wird jede Stelle vor der Ausschreibung nach einheitlichen und objektiven Kriterien summarisch bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen. Die Lohnabelle mit den Höchstbeträgen der jeweiligen Lohnklassen ist im Internet publiziert und somit öffentlich zugänglich und für alle einsehbar. Eine Information zum Salär im Stelleninserat, z. B. über die Angabe der Lohnklasse, kann auch missverständlich sein, weil hier dann einzig der Ziellohn genannt würde. Er wird im Regelfall jedoch erst nach mehreren Erfahrungsjahren und mit guten Leistungen erreicht. Der Einstiegslohn hängt aber von der Vorbildung und Erfahrung ab, die die Bewerbenden für die ausgeschriebene Funktion mitbringen. Im Gegensatz dazu ist den Mitarbeitenden die Bedeutung der Lohnklasse bekannt, sodass sie intern als Orientierungsgröße publiziert werden kann. Wir unterstützen damit einen durchlässigen internen Stellenmarkt. Der Bundesrat hat das Eidgenössische Finanzdepartement beauftragt, Optimierungen am Lohnsystem vorzunehmen. In diesem Zusammenhang wird das EFD auch die Möglichkeit prüfen, zusätzliche Informationen bezüglich der Löhne auch externen Bewerbenden zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeit ist aber noch nicht abgeschlossen.

Marti Min Li (S, ZH): Frau Bundesrätin, vielen Dank für Ihre Ausführungen. Meine Frage ist: Sie haben gesagt, bei internen Ausschreibungen werde die Lohnklasse angegeben und den internen Bewerberinnen sei das Lohnsystem auch bekannt. Ist das nicht eine Bevorteilung der internen Bewerbungen gegenüber externen Bewerberinnen? Warum macht man das?

Keller-Sutter Karin, Bundesrätin: Frau Nationalrätin, nein, das ist es nicht. Ich habe ja vorhin gesagt: An sich sind die Lohntabellen öffentlich zugänglich. Ich habe auch gesagt, dass es irreführend sein kann, wenn Sie einfach einen Ziellohn nennen und nicht die Entwicklungsschritte. Den internen Bewerberinnen und Bewerbern ist das System bekannt, einem externen Bewerber oder einer externen Bewerberin eben nicht. Ich glaube nicht, dass das eine Diskriminierung darstellt. Im Übrigen kann man sich als Bewerber auch über die zuständige Stelle erkundigen und sich so orientieren.

Präsident (Candinas Martin, Präsident): Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 22.4443/27432)

Für Annahme der Motion ... 82 Stimmen

Dagegen ... 106 Stimmen

(2 Enthaltungen)

