



22.493

## Parlamentarische Initiative

**Imboden Natalie.**

**Gleicher Lohn**

**für gleichwertige Arbeit.**

**Lohntransparenz fördern,**

**Verhandlungsposition stärken**

**Initiative parlementaire**

**Imboden Natalie.**

**A travail égal, salaire égal.**

**Améliorer la transparence,**

**renforcer le pouvoir**

**de négociation**

---

### CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 27.09.23

---

*Antrag der Mehrheit*

Der Initiative keine Folge geben

*Antrag der Minderheit*

(Python, Aebischer Matthias, Amoos, Atici, Imboden, Locher Benguerel, Piller Carrard, Schneider Meret)  
Der Initiative Folge geben

*Proposition de la majorité*

Ne pas donner suite à l'initiative

*Proposition de la minorité*

(Python, Aebischer Matthias, Amoos, Atici, Imboden, Locher Benguerel, Piller Carrard, Schneider Meret)  
Donner suite à l'initiative

**Präsident** (Candinas Martin, Präsident): Sie haben einen schriftlichen Bericht der Kommission erhalten.

**Imboden** Natalie (G, BE): Um e dunna han il dretg da la medema paja per ina lavour equivalenta.

L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore.

Men and women have the right to equal pay for work of equal value.

Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Sie haben es gehört: Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung, verfügbar in fünf Sprachen, formuliert dieses Anliegen ganz klar. Bereits seit 42 Jahren – seit 42 Jahren! – ist in der Bundesverfassung verankert, dass in diesem Land Lohngleichheit existieren müsste. Ich sage "müsste", denn die Realität ist eine andere. Lohngleichheit ist bei Weitem nicht verwirklicht.

Da können gewisse Kreise noch lange die Methoden kritisieren, mit der die Ungleichheit gemessen wird. Wir Grünen kritisieren, dass die Frauen in diesem Land nach wie vor zu wenig verdienen. Das Gleichstellungsgesetz hat in diesem Punkt den Praxistest noch nicht bestanden. Kein Wunder, dass es verschiedene Vorstöße zu einem Update des Gleichstellungsgesetzes in der Lohngleichheitsfrage gibt!



## AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Herbstsession 2023 • Dreizehnte Sitzung • 27.09.23 • 08h15 • 22.493  
Conseil national • Session d'automne 2023 • Treizième séance • 27.09.23 • 08h15 • 22.493



Ich muss Sie beunruhigen: Solange es keine gleichen Löhne für gleichwertige Arbeit gibt, wie es in der Verfassung steht, wird dieses Thema hier immer und immer wieder kommen, bis die Verfassung respektiert wird. Die Umsetzung der Verfassung, auch das haben wir heute schon gehört, ist der Auftrag dieses Parlamentes. Es gibt gute Gründe, diese parlamentarische Initiative zu unterstützen, denn sie will die Lohntransparenz fördern und auch die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärken. Sie ergänzt auch die Motion Hess Lorenz 21.3944, "Schluss mit den Lippenbekenntnissen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit", also eine Motion aus der Mitte-Fraktion, die hier bereits im Mai angenommen wurde und auch einen Schritt in Richtung Lohngleichheit machen will.

Ganz konkret will die parlamentarische Initiative zwei neue Instrumente. Sie will für Arbeitnehmende individuelle Auskunftsrechte, auch im Bewerbungsverfahren, über das Lohngefüge im Betrieb. Und zwar soll das für gleichwertige Arbeit eben transparent gemacht werden. Und sie fordert in einem zweiten Punkt, dass Arbeitnehmendenvertretungen und Gewerkschaften Einblick in das kollektive Lohngefüge erhalten – auch dort, wo das nicht gesamtarbeitsvertraglich geregelt ist.

Arbeitnehmende, vor allem die Frauen, haben – das wissen wir aus verschiedenen Studien – gerade beim Berufseinstieg, bei den ersten Lohnverhandlungen, eine Zwei auf dem Rücken, weil sie mit zu tiefen Löhnen einsteigen. 1500 Franken, so viel haben Frauen im Durchschnitt weniger auf den Lohnabrechnungen als Männer, 1500 Franken, und das nicht im Jahr, sondern im Monat! Die Differenz lässt sich mehrheitlich nicht mit objektiven Gründen erklären. Hier braucht es klar eine Änderung.

Ich muss Sie weiter beunruhigen: Es ist beunruhigend, dass die Schweiz in dieser Frage weder progressiv noch gleichstellungsfreundlich ist und dass sie vor allem ihre Verfassung nicht umsetzt. Andere Länder – in der Europäischen Union alle Länder – gehen jetzt einen anderen Weg. Der Standard wird sich ändern.

Warum ist das wichtig? Transparenz fördert die Eigenverantwortung. Wer kann gegen Transparenz sein? Wer kann gegen Eigenverantwortung sein oder dagegen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Lohnverhandlungen eine gestärkte Position haben? Der Transparenzansatz ergänzt die anderen Instrumente im bisherigen Gleichstellungsgesetz; ich erinnere da an die Klagen und die Kontrollen, die wir gestern diskutiert haben. Wie gesagt, werden alle EU-Länder diesen Transparenzstandard in den nächsten drei Jahren umsetzen. Das wird im Bereich der Lohngleichheit also Standard sein. Darum können wir in Bezug auf den Auftrag, den uns die Verfassung gibt – bei der Lohngleichheit vorwärtszumachen –, hier jetzt einen Schritt weiter gehen. Die Seite, welche die ablehnende Haltung vertritt, wird sagen, wir bekommen dann im Jahr 2025 einen Bericht des Bundesrates. Ja, den werden wir mit Interesse lesen. Aber wir brauchen nicht mehr Berichte, wir brauchen Lösungen.

Diese parlamentarische Initiative fordert Transparenz. Helfen Sie mit, in diesem Land transparenter zu werden und einen Schritt in Richtung Lohngleichheit zu machen.

**Prezioso Batou Stefania (G, GE):** Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est consacré par la Constitution à son article 8 alinéa 3. Pourtant, les femmes de ce pays attendent toujours sa mise en oeuvre. Plutôt que d'avancer vers les objectifs pourtant inscrits dans la Constitution fédérale, la Suisse ne cesse de reculer, comme le montre l'indice annuel sur l'égalité du Forum économique mondial, publié à peine une semaine après la grève féministe du 14 juin dernier. La Suisse dégringole ainsi au 21e rang, derrière l'Islande, la Norvège, la Finlande. Dans le bloc européen, parmi les pays qui ont le plus permis de réduire la différence entre les femmes et les hommes, la Suisse ne figure qu'au treizième rang. La Suisse fait un peu moins bien cette année que l'année dernière en matière de salaires, puisque l'écart salarial entre hommes et femmes se situe à environ 20 pour cent et que la part de l'écart salarial entre hommes et femmes qui ne s'explique pas monte à 45 pour cent cette année.

Alors, la majorité de la commission nous demande d'attendre les résultats de l'évaluation de la loi sur l'égalité. En bref, la majorité de la commission prévoit de temporiser. Or, les chiffres et les faits sont têtus. Il est donc urgent d'agir. L'initiative parlementaire de ma collègue vise à lutter ici et maintenant contre la discrimination patente dont sont victimes les femmes dans ce pays en avançant une méthode: modifier la loi sur l'égalité, afin que la transparence sur la structure des

AB 2023 N 1992 / BO 2023 N 1992

salaires, tant individuelle que collective, en fonction du sexe et du rôle dans l'entreprise, puisse être garantie, mais aussi que, dans les entreprises dépassant une certaine taille, les syndicats et les autres représentants des travailleuses et des travailleurs aient le droit de consulter les données agrégées sur la structure collective des salaires en fonction du sexe et de la fonction.

En Europe, aujourd'hui, il est précisément question d'imposer la transparence aux entreprises pour garantir le



principe d'égalité de la rémunération face à une inégalité structurelle, qui se nourrit précisément du manque de transparence, créant une zone grise favorisant la perpétuation de partis pris sexistes dans la fixation des salaires.

Le manque d'information pose problème dès l'engagement, car il restreint le pouvoir de négociation des candidates. Les salariés doivent avoir le droit d'obtenir de la part de leur employeur des renseignements sur leur salaire individuel comparé aux salaires des autres employés exerçant une activité de valeur égale.

En garantissant la transparence, on empêchera les pratiques discriminatoires au sein des entreprises – en tout cas une partie d'entre elles –, notamment en permettant une comparaison effective entre des activités similaires. Cette initiative parlementaire permet de poser une première pierre vers une véritable égalité salariale.

Questo è l'ultimo intervento che farò qui. Al di là dei ringraziamenti dovuti all'amministrazione federale per il suo aiuto sono più che contenta di chiudere questo mio ultimo discorso in Parlamento con il richiamo all'uguaglianza reale.

L'égalité constitue un idéal à construire contre une réalité faite d'inégalités, un idéal qui se construit sur les lieux de travail, dans la rue, dans les lieux de vie et quelques fois aussi, mais aussi, ici.

Gleichheit ist ein stetiger Kampf.

**Gutjahr** Diana (V, TG), für die Kommission: Die parlamentarische Initiative verlangt, dass das Gleichstellungsgesetz so geändert wird, dass das verfassungsmässige Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit umgesetzt werden kann, indem erstens für Arbeitnehmende – auch im Bewerbungsverfahren – individuelle Auskunftsrechte über das individuelle und auch das kollektive Lohngefüge nach Geschlecht und Funktion im Betrieb eingeführt werden und zweitens Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmendenvertretungen ab einer zu definierenden Firmengrösse das Recht haben, Einblick in die Daten zu erhalten.

Die Kommissionsminderheit beantragt aus folgenden vier Gründen, der Initiative Folge zu geben:

1. Heute fehlten bereits bei Stellenantritt zu viele Informationen. Das ergebe Probleme, und die Verhandlungsposition von Bewerbenden sei eingeschränkt. Tätigkeiten vergleichbarer Art sollen auch tatsächlich miteinander verglichen werden können.
2. Man möchte die Transparenz und damit auch die Eigenverantwortung fördern, es könne damit aber auch die Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden bei der Anstellung gefördert werden. Die Transparenz wirke somit präventiv.
3. Der Transparenzansatz ergänze die bisherigen Instrumente. Neu seien somit auch Lohnklagen und Kontrollmechanismen möglich.
4. Auf europäischer Ebene gebe es bereits solche Ansätze.

Die Kommissionsmehrheit möchte der parlamentarischen Initiative aus folgenden Gründen aber keine Folge geben:

1. Man will jetzt die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes abwarten. Eine Zwischenbilanz ist hier Mitte 2025 zu erwarten. Davor soll es keine Anpassungen des bestehenden Gesetzes geben.
2. Die Mehrheit will die Motion Hess Lorenz 21.3944, "Schluss mit den Lippenbekenntnissen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit", abwarten. Diese Motion wurde im Mai dieses Jahres angenommen und verlangt Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit.
3. Man will grundsätzlich weiterhin die Privatsphäre schützen. Die Mehrheit will keinen gläsernen Bürger, also keine gläsernen Mitarbeitenden. Eine Lohndiskussion führt in der Regel nur zu Missgunst und nicht zu einer Verbesserung des Betriebsklimas.
4. Man erwartet immer wieder, dass Unternehmen soziale Massnahmen ergreifen, dass sie z. B. Personen einstellen, die auf eine schiefe Bahn geraten sind und die so wieder in den Alltag integriert werden können. Mit solchen Forderungen verunmöglicht oder erschwert man solche Massnahmen.

Unternehmen agieren immer nach dem Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche Leistung" und nicht nach dem Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit". Jedes Unternehmen hat ein Lohngefüge und bewertet die Arbeitsleistung, nicht einfach das Jobprofil. Das ist immer im Interesse des Arbeitgebers.

Als Ergänzung komme ich jetzt zu einem Thema, das in unserer Kommission auch regelmäßig diskutiert oder beigezogen wird: die Lohnstrukturerhebung. Ihr Fragenkatalog ist wenig praxisnah aufgegelistet, sodass die erhobenen Daten nicht als Grundlage z. B. für Sanktionen beigezogen werden können.

Erstens gibt es verschiedene Auswahlmöglichkeiten für den gleichen Beruf. Das ergibt ein undurchsichtiges Bild, da man nicht innerhalb des gleichen Berufs vergleichen kann.

Der zweite Punkt ist, dass bei dieser Umfrage immer wieder gefragt wird, auf welcher Stufe eine Person eine Ausbildung abgeschlossen hat, und nicht, was eine Person gelernt hat.



## AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Herbstsession 2023 • Dreizehnte Sitzung • 27.09.23 • 08h15 • 22.493  
Conseil national • Session d'automne 2023 • Treizième séance • 27.09.23 • 08h15 • 22.493



Der dritte Punkt taucht auch immer wieder auf: Es gibt keine Frage zur Berufserfahrung, lediglich der Eintritt ins Unternehmen sei entscheidend. Da kann ich Ihnen auch aus persönlicher Erfahrung sagen: Das ist nicht massgebend für eine Lohnentwicklung!

Der vierte Punkt betrifft etwas, was bei der Lohnstrukturerhebung auch nicht erfragt wird, nämlich Nebenleistungen, die von den Betrieben bezahlt werden. Ich meine z. B. die Bezahlung eines Kinderhorts, eines Fahrzeugs, eines Parkplatzes oder einer Weiterbildung. Das alles findet kein Gewicht.

Aus diesen, aber auch aus weiteren Gründen beantragt Ihnen die Kommission mit 14 zu 9 Stimmen, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben.

**Imboden** Natalie (G, BE): Kollegin Gutjahr, Sie haben das Geschäft jetzt natürlich im Namen der Kommissionsmehrheit vertreten und davon gesprochen, dass die Leistung bewertet werden müsse. Gehen Sie mit mir einig, dass in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung der Anspruch von Mann und Frau auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verankert ist? Von Leistung steht dort nichts. Gehen Sie mit mir einig, dass der Verfassungsartikel und nicht Ihre Vorstellung von Leistung massgebend für unser Handeln ist?

**Gutjahr** Diana (V, TG), für die Kommission: Es ist so, dass bei der Definition von Lohn die Leistung im Zentrum steht. Schliesslich bezahlt der Kunde letztlich die Leistung und nicht einfach nur die Arbeit.

**Weber** Céline (GL, VD), pour la commission: L'objectif de l'initiative parlementaire sur laquelle nous débattons actuellement, de notre collègue Imboden, est que pour un travail égal, on obtienne un salaire égal. Qui peut logiquement s'opposer à ce que, pour un travail égal, on ait un salaire égal? Mais comme toujours, derrière un titre alléchant se cache une autre vérité: ce que demande l'auteure de l'initiative parlementaire, c'est qu'il y ait une diffusion, une publication des salaires pour que, à l'embauche, une personne puisse comparer le salaire qui lui est proposé avec le salaire des autres personnes. Elle demande, de plus, qu'une information puisse être transmise aux syndicats concernant ces salaires. En revanche, il n'est pas question du patronat dans l'initiative parlementaire.

Cette initiative se base sur le fait qu'il est dans l'intérêt des entreprises d'avoir plus de transparence au niveau des salaires et que des projets similaires ont lieu en Europe. Votre commission a cependant considéré qu'il y avait plusieurs problèmes liés à cette initiative parlementaire. Premièrement, il y a un problème très clair lié à la protection des données: il faudrait en effet publier les salaires de l'ensemble du personnel, ce qui ne serait probablement pas du goût de tous les collaborateurs. Deuxièmement, cette initiative donnerait une

### AB 2023 N 1993 / BO 2023 N 1993

fausse image de la situation: en effet, un salaire tient compte de nombreux facteurs, c'est-à-dire non seulement du travail effectué, mais aussi de la formation, par exemple; or, sur ce plan, il est quasiment impossible de comparer différentes personnes entre elles.

Enfin, cette initiative parlementaire va à l'encontre de la liberté contractuelle des entreprises. Je rappelle que, pour les cadres supérieurs, une certaine transparence existe déjà.

Je vous rappelle que le Parlement a récemment accepté la motion Hess Lorenz 21.3944. Elle va exactement dans le même sens, mais elle a l'avantage que la divulgation des données personnelles n'est pas prévue.

Il convient également de tenir compte du fait que plusieurs formations, plusieurs personnalités, plusieurs parcours de vie peuvent mener à la même profession. Qu'il soit tenu compte de tous ces éléments dans le salaire est évident pour de nombreux patrons.

L'initiative parlementaire passe sous silence les nombreuses autres prestations qu'un patron peut offrir à ses employés, notamment certains patrons paient une partie de l'assurance-maladie, une partie des frais de transport, etc. Il y aurait donc une distorsion dont l'initiative parlementaire ne tient pas compte.

Pour toutes ces raisons, et quand bien même votre commission a insisté sur le fait que l'égalité salariale est d'une grande importance pour notre pays, votre commission a décidé, par 14 voix contre 9, de ne pas donner suite à cette initiative parlementaire.

**Präsident** (Candinas Martin, Präsident): Ich habe eine Mitteilung meines sportlichen Vizepräsidenten für Sie: Der FC Nationalrat hat zum Abschluss der Legislatur gestern gegen D. L. N. Frisch auf Seefeld mit 6 zu 3 gewonnen. Herzliche Gratulation! (*Beifall*)

Die Mehrheit der Kommission beantragt, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben. Eine Minderheit Python beantragt, der parlamentarischen Initiative Folge zu geben.



## AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Herbstsession 2023 • Dreizehnte Sitzung • 27.09.23 • 08h15 • 22.493  
Conseil national • Session d'automne 2023 • Treizième séance • 27.09.23 • 08h15 • 22.493



### *Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 22.493/27577)

Für Folgegeben ... 68 Stimmen

Dagegen ... 118 Stimmen

(1 Enthaltung)