

**22.4444**

**Postulat Marti Min Li.
Wissenschaftlicher Pilotversuch
für Lohntransparenz
in Stelleninseraten**

**Postulat Marti Min Li.
Transparence des salaires
dans les offres d'emploi.
Essai pilote scientifique**

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 12.03.24

Marti Min Li (S, ZH): Dieses Postulat möchte, dass ein wissenschaftlicher Pilotversuch durchgeführt wird, in dem mit freiwilliger Beteiligung von Unternehmen eruiert werden soll, ob eine Lohntransparenz in Stelleninseraten einen Beitrag zur Vermeidung von Lohndiskriminierung leisten kann.

Ich muss Ihnen nicht erläutern, dass die Lohngleichheit wichtig ist und dass sie auch ein Recht ist, das in der Bundesverfassung verankert ist. Die Frage der Lohndiskriminierung ist eine, die sich je nachdem schon zu Beginn einer Berufskarriere stellen kann. Es kann also schon zu Beginn, beim Berufseinstieg oder bei einem Stellenantritt, eine Lohndiskriminierung passieren. Je nachdem, wie gut jemand verhandelt, wie gut jemand informiert ist, wird bereits ungleich, quasi mit einem Startvorteil oder -nachteil, begonnen, und dies kann sich in der Laufbahn noch akzentuieren.

Daher verspricht man sich von dieser Lohntransparenz gleich zu Beginn in den Stelleninseraten auch einen Beitrag gegen die Lohndiskriminierung. Es gibt diverse Studien, die diesen Effekt untersucht haben. Es gibt einige Länder, die entsprechende Gesetzgebungen vorgenommen haben, die diese Lohntransparenz in Stelleninseraten vorschreiben. Das ist eine Frage, die auch in HR-Kreisen durchaus kontrovers, aber mit grossem Interesse diskutiert wird. Denn man erhofft sich von der Lohntransparenz in den Stelleninseraten nicht nur einen Beitrag zur Vermeidung von Lohndiskriminierung, sondern auch einen Beitrag dazu, dass sich besser und richtiger qualifizierte Leute auf eine Stelle bewerben und damit auch ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel geleistet werden kann.

Es gibt einige Unternehmen in der Schweiz, die schon Lohntransparenz praktizieren. Die Post ist eines davon, auch die Helsana tut dies. Es gibt weitere Unternehmen, die sich überlegen, die Lohnbandbreite bereits in den Stelleninseraten anzugeben. Ich glaube, es besteht ein grosses Interesse daran, die Frage zu klären, ob die Transparenz in den Stelleninseraten tatsächlich einen Beitrag gegen die Lohndiskriminierung leisten, aber auch zu besseren Bewerbungen und grösserer Arbeitszufriedenheit in den Betrieben führen kann. Das wäre eben gerade der Sinn dieser Übungsanlage: dass wir die Unternehmen, die das freiwillig schon tun oder ein Interesse daran haben, wissenschaftlich begleiten. Nachher könnten wir auf Basis von wissenschaftlichen Fakten diskutieren, ob die Lohntransparenz in den Stelleninseraten wirklich einen effektiven Beitrag zur Vermeidung von Lohndiskriminierung leisten kann.

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates, einerseits mit der Begründung, dass gegen die Lohndiskriminierung bereits genügend getan werde. Andererseits – und das ist wirklich ein bisschen bemerkenswert – sagt er, man solle solche Instrumente nur prüfen, wenn ausgewiesen sei, dass sie auch einen klaren Nutzen haben. Aber es wäre ja gerade der Sinn dieses Postulates, herauszufinden, ob diese Instrumente einen Nutzen haben. Also hier beisst sich die Katze argumentativ etwas in den Schwanz. Wenn man also die Frage klären möchte, wie man einen effektiven Beitrag gegen die Lohndiskriminierung leisten kann – und das ist eine Frage, die in verschiedenen Ländern tatsächlich diskutiert wurde oder zu der schon Resultate umgesetzt wurden –, dann müsste man wirklich diese Zahlen und diese Fakten erheben.

In diesem Sinne bitte ich Sie, mein Postulat zu unterstützen.





AMTLICHES BULLETIN – BULLETIN OFFICIEL

Nationalrat • Frühjahrssession 2024 • Zwölfte Sitzung • 12.03.24 • 08h00 • 22.4444
Conseil national • Session de printemps 2024 • Douzième séance • 12.03.24 • 08h00 • 22.4444



Parmelin Guy, conseiller fédéral: Le Conseil fédéral accorde une grande priorité politique à l'égalité salariale entre hommes et femmes. Plusieurs mesures coordonnées sont en cours à cet effet. En 2020, la modification de la loi sur l'égalité est entrée en vigueur. Cette modification impose aux employeurs occupant un effectif d'au moins 100 travailleurs l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires. Depuis 2016, la Confédération s'engage avec les cantons, les villes et les communes dans le cadre de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Cette charte est en cours d'élaboration.

En 2022, le Conseil fédéral a approuvé le rapport intitulé "Stratégie de renforcement de la Charte pour l'égalité salariale", élaboré en réponse au postulat 20.4263 de la Commission de la science de l'éducation et de la culture du Conseil national. S'appuyant sur un total de 18 mesures, la stratégie vise à permettre de mieux exploiter le potentiel de la charte.

Pour traduire l'égalité salariale dans les faits, la Confédération met gratuitement à disposition de tous les employeurs un outil d'analyse standard de l'égalité des salaires et leur propose des ateliers ad hoc. En 2025, le Conseil fédéral prévoit de dresser un bilan intermédiaire sur l'efficacité de la loi sur l'égalité révisée. L'obligation d'assurer la transparence des salaires dans le cadre des mises au concours restreindrait de façon notable la liberté économique et contractuelle des partis.

Le Conseil fédéral vous propose donc de rejeter ce postulat.

Präsident (Nussbaumer Eric, Präsident): Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 22.4444/28394)

Für Annahme des Postulates ... 64 Stimmen

Dagegen ... 125 Stimmen

(1 Enthaltung)