



Sozialdemokratische Partei
Basel-Stadt

Medienmitteilung

Basel, 12. Juni 2019

Forderungen für mehr Gleichberechtigung

Die SP Basel-Stadt unterstützt den Frauen*streik am 14. Juni 2019 und beteiligt sich mit eigenen Aktionen am Streiktag. Die Grossratsfraktion fordert konkrete Massnahmen für mehr Gleichberechtigung auf parlamentarischem Weg. Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, trägt die SP Fraktion diese Woche die Farbe der Frauenbewegung im Grossen Rat. Am Mittag versammeln sich die Fraktionsmitglieder vor dem Rathaus.

Lohngleichheit vorwärts bringen

Noch immer gibt es einen Lohnunterschied von 20% zwischen Männern und Frauen. Ein grosser Teil davon ist nicht erklärbar. Grossrätin Nicole Amacher ist entschlossen: *„Der Auftrag zur Lohngleichheit der Geschlechter ist seit bald 40 Jahren in der Verfassung festgeschrieben. Die beträchtlichen Lohnunterschiede aufgrund des Geschlechts sind nicht länger zu akzeptieren. Da müssen wir handeln – sowohl auf der Strasse als auch im Parlament.“* Amacher reicht deswegen am 14. Juni 2019 eine Motion für Lohngleichheitsanalysen in Unternehmen ein. Diese verpflichtet Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden, alle 4 Jahre Lohnanalysen durchzuführen. Nur wenn die Unterschiede erkannt werden, können sie auch behoben werden.

Strukturelle Diskriminierung beheben

Die weniger sichtbare strukturelle Diskriminierung der Frauen in der Berufswelt geht Grossrätin Toya Krummenacher mit ihrer Interpellation an. Der Regierungsrat hat vorbildliche Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Verwaltung ergriffen. Dennoch müssen die Anstrengungen beim Kanton stets intensiviert werden, um wirkliche Chancengleichheit herzustellen. Indirekte oder strukturelle Diskriminierung z.B. in den Anstellungs- und Beförderungsmechanismen sowie bei der Verteilung der Anerkennungsprämien muss aufgedeckt und ausgemerzt werden. *„Es ist erfreulich zu sehen, dass sich der Regierungsrat dies auch bewusst ist. Denn der Kanton kann und soll hier als Vorbild für die Privatwirtschaft voran gehen. Auch beim Kanton gibt es Möglichkeiten, um die strukturelle Diskriminierung zu reduzieren. Beispielsweise sollten konsequent alle Stellen und insbesondere diejenigen in technischen Berufen, wo der Frauenanteil tendenziell tiefer ist, als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden“*, betont Krummenacher.

Elternzeit

Die Motion Gölge/Wyss fordert 38 Wochen Elternzeit. Auch dieses Anliegen steht ganz im Zeichen eines Fortschrittes in der Gleichberechtigung. *„Es ist Zeit für einen Paradigmenwechsel: Wir müssen eine Elternzeit einführen, die diesen Namen verdient“*, sagt Motionärin Sarah Wyss.

SP Basel-Stadt am Frauen*streik

Am 14. Juni 2019 beginnt die SP Basel-Stadt den Frauen*streik am Morgen um 7.15 Uhr mit einer Aktion am Bahnhof SBB unter dem Motto: *„Der Fünfer und das Weggli. Das ist auch unser Recht!“* Ab 11.00 Uhr gibt es auf dem Clararplatz eine «Wunschstation» der SP Frauen* und SP Männer kochen für Frauen*.



Sozialdemokratische Partei
Basel-Stadt

Ab 15:24 Uhr legen die Frauen* in der Schweiz spätestens ihre Arbeit nieder. Denn ab dann arbeiten sie jeden Tag unbezahlt. Die SP Frauen* Basel-Stadt gehen zum Theaterplatz, wo die offizielle Streikkundgebung ab 16.30 Uhr beginnt.

Um 17.00 Uhr schliessen sich die SP Frauen* der Demonstration durch die Stadt an, die wiederum am Theaterplatz endet.

Für weitere Auskünfte stehen zur Verfügung:

Sarah Wyss, Vizefraktionspräsidentin 079 811 24 87

Nicole Amacher, Grossrätin 078 678 58 47

Toya Krummenacher, Grossrätin 079 446 55 69

Beilagen:

- *Motion betreffend Lohngleichheit Lohngleichheit*
- *Interpellation betreffend Gleichstellungscontrolling verstärken*
- *Motion betreffend Einführung Elternzeit in Basel-Stadt*
- *Flyer SP Frauen* Basel-Stadt am Frauen*streik*



Motion betreffend Lohngleichheit: Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

Der Auftrag zur Realisierung der Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Das Gleichstellungsgesetz (GIG) trat im Jahr 1996 in Kraft. Dennoch ist die Lohngleichheit in der Realität immer noch nicht umgesetzt. Dies zeigt die aktuellste vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Analyse der schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2016. Erstmals seit 2014 ist der Lohnunterschied wieder gestiegen: 2016 haben Frauen im privaten Sektor im Durchschnitt 19.6 % weniger verdient als Männer, 42,9 % dieser Unterschiede sind ungeklärt.

Freiwillige Massnahmen, wie der sozialpartnerschaftliche Lohngleichheitsdialog, haben nicht zum erhofften Ziel geführt. Der Bundesrat stellte deshalb im Oktober 2014 fest, dass zusätzliche staatliche Massnahmen notwendig sind, um die Lohngleichheit zu verwirklichen. Er schlug vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die 50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, gesetzlich dazu verpflichtet werden, alle vier Jahre mittels einer rechtskonformen Methode Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, welche von einer unabhängigen Revisionsstelle überprüft werden müssen. Das Bundesparlament verwässerte diesen ohnehin schon sehr moderaten Vorschlag des Bundesrates am 14. Dezember 2018 nochmals: So verabschiedete es die Durchführung von Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen erst ab 100 Mitarbeitenden (entspricht in BS 2 % oder 224 Unternehmen mit 174'629 Mitarbeitenden, was 73 % der Beschäftigten in BS entspricht) und erliess keinerlei Massnahmen für fehlbare Unternehmen.

Dass die Lohnunterschiede fast vierzig Jahre nach der Verankerung in der Bundesverfassung immer noch rund 20 % betragen ist unhaltbar und es müssen endlich wirksame Massnahmen eingeführt werden. Der Kanton Basel-Stadt kann im Erreichen der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion einnehmen – wie er dies schon mit der Einführung des Frauenstimmrechts als erster Deutschschweizer Kanton tat – und das Bundesgesetz zur Lohngleichheit etwas strenger umsetzen, als dies das Bundesgesetz verlangt. Der damit verbundene Aufwand für die Unternehmen alle 4 Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen ist, in Anbetracht des Ziels die Lohngleichheit zu erreichen, zumutbar.

Deshalb fordern die Unterzeichnenden die Regierung auf folgende Massnahmen zu veranlassen:

Basel-Stadt führt mit der Umsetzung der Änderung des GIG, aber spätestens innerhalb der nächsten zwei Jahre für alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden – was in BS 3 % oder 394 der Unternehmen mit 186'254 Mitarbeitenden, was 78 % der Beschäftigten entspricht – verpflichtend alle 4 Jahre die Durchführung einer Lohngleichheitsanalysen ein, die mittels einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode, z. B. Logib vorgenommen werden muss und von einer unabhängigen, anerkannten Revisionsstelle oder einer Arbeitnehmendenvertretung (analog Bundesgesetz) überprüfen zu lassen ist. Die Ergebnisse sind analog dem Bundesgesetz Art. 13g, 13h, 13i zu kommunizieren.

Nicole Amacher



Interpellation betreffend Gleichstellungscontrolling verstärken

2019 ist das Jahr der Frauen. Der Frauenstreik vom 14. Juni ist auch die Forderung nach wirksamen Massnahmen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Denn trotz des Gleichstellungsgesetzes von 1996 ist diese noch immer keine Realität. Politisch gibt es noch eine Menge zu tun. Es gilt die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um das Ziel einer wirklichen Chancengleichheit zu erreichen. Hier ist auch der Kanton als Arbeitgeber gefordert.

Der Kanton Basel-Stadt stellt sich der Herausforderung um die Strategien für Chancengleichheit bereits. Das Chancengleichheitsreporting Basel-Stadt 2013-2016 sowie der Jahresbericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt von 2016 und die jährlichen Berichte zur Lohngleichheit in der baselstädtischen Verwaltung belegen, dass der Kanton bemüht ist, die Chancengleichheit von Mann und Frau zu überprüfen, zu fördern und umzusetzen. Die Chancengleichheit will der Kanton vor allem über zwei Ziele erreichen.

1. Dass Frauen und Männer zu mindestens 35% über alle Kaderstufen hinweg vertreten werden sollen und Frauen gezielt im unteren und oberen Kader gefördert werden sollen.
2. Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter allen Teilzeitarbeitenden herzustellen und deshalb die Teilzeitarbeit gezielt für Männer zu fördern.

Solche Massnahmen sind vorbildlich, dennoch reichen sie nicht aus, um eine wirkliche Chancengleichheit herzustellen, da oft indirekte Diskriminierungen in den Strukturen, sprich in den Anstellungs- und Beförderungsmechanismen und in der Verteilung der Anerkennungsprämien u.ä. vorhanden sind.

Ich bitte daher den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Sind dem Regierungsrat allfällig Frauen benachteiligende Strukturen innerhalb der Verwaltung bekannt? Wenn ja, welche Massnahmen gedenkt der Regierungsrat zu ergreifen, um diese abzubauen?
2. Wird im Regierungsrat darüber diskutiert, eine Evaluierung von allfällig Frauen benachteiligenden Strukturen in den Departements, wie Anstellungs- und Beförderungsmechanismen durchzuführen, bzw. ist der Regierungsrat bereit eine solche Evaluierung vorzunehmen? Wenn nein, mit welcher Begründung?
3. Sind dem Regierungsrat die Kriterien der einzelnen Departemente zur Verteilung der Anerkennungsprämien, die ja eine Leistungsprämie ist, bekannt? Werden diese zusammengefasst analysiert? Gibt es die entsprechenden Zahlen nach Geschlecht und Anstellungsposition zur öffentlichen Einsicht?
4. Wie gedenkt der Regierungsrat den Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter 80 % im oberen und unteren Kader, welcher zurzeit bei knapp 15% liegt, zu gezielt fördern?
5. Hat sich die Regierung bezüglich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit der Möglichkeit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit auseinandergesetzt? Wenn nein, wieso nicht?
6. Mit welcher Begründung werden eigenständige öffentlich-rechtliche Betriebe nicht in die Grundlage der Analyse Logib einbezogen? Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit dies bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?
7. Ist der Regierungsrat als Eignervertreter bereit ein umfassendes Gleichstellungscontrolling (siehe oben) bei den entsprechenden öffentlich-rechtlichen Anstalten einzufordern?
8. Wie sehen die langfristigen Ziele und Strategien für eine nachhaltige und wirksame Chancengleichheit aus, d.h. nachdem die oben erwähnte Ziele 1 und 2 erreicht sind?

Toya Krummenacher



Motion betreffend Einführung Elternzeit im Kanton Basel-Stadt

Die Schweiz steht im Vergleich zu den anderen 30 OECD Ländern bezüglich Umfang und Ausgestaltung von Elternzeit an drittletzter Stelle.

Nur einzelne Staaten der USA und Mexiko haben ein noch geringeres Angebot. Eine Elternzeit im eigentlichen Sinne gibt es eigentlich gar nicht. Auch wenn jeder zusätzliche Tag Vaterschaftsurlaub für die Familien ein Gewinn ist, so reichen weder einige Tage - auch nicht die vom Bundesrat abgelehnten moderaten Wochen zusätzlichen Vaterschaftsurlaub.

Es braucht einen Paradigmenwechsel: Es ist an der Zeit eine Elternzeit einzuführen.

Eine Elternzeit bringt positive Auswirkungen auf individueller, familiärer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene.

Unter Elternzeit wird eine zeitnah zur Geburt bezahlte Auszeit vom Erwerbsleben mit Jobgarantie verstanden. Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) empfiehlt für die Schweiz zusätzlich zu den heute bereits bestehenden 14 Wochen Mutterschaftsurlaub 24 Wochen bezahlte Elternzeit einzuführen. Dabei bleiben die 14 Wochen Mutterschaft exklusiv für die Mutter reserviert. Weitere 8 Wochen kann nur der Vater beziehen. Die verbleibenden 16 Wochen können die Eltern frei unter sich aufteilen. Die Elternzeit kann zwischen der Geburt und der Einschulung bezogen werden, wenn gewünscht auch in Teilzeit. Ausnahme bilden die 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, für welche die heutigen gesetzlichen Grundlagen eingehalten und die direkt nach der Geburt bezogen werden müssen.

Die Diskussionen auf Bundesebene lassen wenig Hoffnung, dass in absehbarer Zeit eine Elternzeit eingeführt werden kann. Denn bereits eine moderate Forderung wie der indirekte Gegenvorschlag aus dem Parlament zur Papi-Zeit-Initiative wurde soeben vom Bundesrat zur Ablehnung empfohlen. Dies entgegen den offensichtlichen gesellschaftlichen Tendenzen und Bedürfnissen wie zahlreiche Umfragen zeigten. Da Bundesrat und Parlament am Volk und seinen Bedürfnissen vorbei politisieren, müssen progressive Kantone vorangehen und eine Elternzeit für die in ihrem Kanton wohnhaften Familien einführen. Damit setzen sie nicht nur ein familienpolitisches Zeichen, sondern sorgen für eine positive und nachhaltige Entwicklung des Kantons und erhöhen den Druck für eine nationale Lösung.

Eine Literaturanalyse der EKFF von rund 140 wissenschaftlichen Studien¹ zeigt, wie wirkungsvoll die Einführung einer Elternzeit auf verschiedenen Ebenen ist:

Auf individueller Ebene stärkt die Elternzeit u.a. die psychische Gesundheit der Mütter, die physische Gesundheit der Kinder und die Väter-Kinder-Beziehung. Sie führt zu einer grösseren Beteiligung der Väter an der Haus- und Familienarbeit und somit auch zu einer egalitäreren Aufgabenteilung innerhalb der Familie. Auf wirtschaftlicher Ebene hat eine Elternzeit positive Auswirkungen auf die Wiederaufnahme einer Arbeit durch die Mutter, einen positiven Einfluss auf Produktivität, Umsatz und Arbeitsmoral in Unternehmen und führt zu geringeren Fluktuationen, gerade in KMUs. Der Kanton Basel-Stadt kann damit ganz konkret dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Zudem lassen sich die Ausgaben der öffentlichen Hand bereits bei einer geringen Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Mütter dank höheren Steuererträgen kompensieren.

Elternzeit ist eine gesellschaftspolitische Investition mit positiver volkswirtschaftlicher und familienpolitischer Wirkung. Sie stärkt Familien und KMU und verbessert die Steuereinnahmen.

Um sich positiv zu entwickeln, muss der Kanton Basel-Stadt eine moderne Familienpolitik betreiben. Die Frage ist also nicht, ob sich der Kanton Basel-Stadt die Einführung einer Elternzeit leisten kann. Die Frage ist, ob er es sich leisten kann, dies nicht zu tun.



Sozialdemokratische Partei
Basel-Stadt

Die Motionärinnen beauftragen den Regierungsrat hiermit, auf kantonaler Ebene eine Elternzeit einzuführen. Für die Ausgestaltung dieser soll er sich am Modell der EKFF orientieren, könnte sich weiter aber auch am 2016 geforderten Baslermodell (siehe Anzug Wyss, Nr. 16.5178) orientieren.

Edibe Gölgeli und Sarah Wyss

14. juni 2019 wir sp frauen* streiken!



Am 14. Juni streiken Frauen* in der ganzen Schweiz. Auch die SP Frauen* Basel-Stadt streiken für mehr Lohngleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

ab 11.00 Uhr Wunschstation am Claraplatz: Bringe deine Wünsche ans Bundesparlament aufs Papier und lass dich von solidarischen Männern bekochen.

15.24 Uhr Arbeit niederlegen und an den Theaterplatz Basel gehen.

17.00 Uhr Demo ab Theaterplatz: Wir ziehen zusammen mit vielen Frauen* und solidarischen Männern durch Basel.

Interessierst du dich für eine Mitgliedschaft bei der SP?
Werde Mitglied unter <https://mitglied-werden.sp-ps.ch>