



Medienmitteilung

Basel, 17. August 2016

Mehr Schutz und Gerechtigkeit für alle

Dem Kanton Basel-Stadt geht es wirtschaftlich sehr gut. Dies dank der hervorragenden Leistung der rot-grünen Regierung. Für die SP steht fest, dass alle von einer starken Wirtschaft und einer stabilen kantonalen Finanzlage profitieren sollen. Vorausschauend, nachhaltig und konkret setzt sich die SP dafür ein, dass der Wohlstand Allen zu Gute kommt und zu mehr Gerechtigkeit führt.

Die hervorragende Leistung der rot-grünen Regierung zeigt sich unter anderem an der wirksamen und gezielten Wirtschaftsförderungen. Insbesondere im Hinblick auf die Unternehmenssteuerreform III erfordert eine nachhaltig stabile Wirtschaft aber auch Massnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmenden. Einseitige Steuergeschenke an Grossunternehmen, die schliesslich von den Steuerzahlenden aufgefangen werden müssen, sind nicht akzeptabel. Es ist jetzt an der Zeit, Massnahmen einzuleiten, die unseren Wohlstand für die ganze Gesellschaft gerecht verteilen. Daher reicht die Fraktion SP im September beiliegende Vorstösse ein, die mehr Schutz und Gerechtigkeit für die Arbeitnehmenden fordern.

Mehr Lohngleichheit

Toya Krummenacher fordert mit einer Motion die Einführung von zwingenden, systematischen Kontrollen zur Lohngleichheit von Frau und Mann im kantonalen Submissionsrecht. *„Um der Gleichstellung von Frau und Mann, und damit der Verfassung, Rechnung zu tragen, reichen die bisherigen nicht zwingenden Formulierungen schlicht nicht aus“*, betont Krummenacher. Wohlstand für alle heisst auch die Lohnschere zwischen den Geschlechtern endlich zu schliessen.

Mehr Gesamtarbeitsverträge

In der Beantwortung einer früheren Anfrage hält der Regierungsrat fest, dass es möglich sei, Eckwerte der Anstellungsbedingungen der Leistungserbringer von der Regierung resp. den von ihr eingesetzten Aufsichtsgremien genehmigen zu lassen. Gleichzeitig sei aber der Weg über Gesamtarbeitsverträge zielführender. Kerstin Wenk meint dazu: *„Zur Sicherung guter Anstellungsbedingungen ist der Weg über sozialpartnerschaftlich verhandelte Gesamtarbeitsverträge zu begrüessen. Allerdings kann der Regierungsrat mehr tun, als abzuwarten, bis diese GAV stehen.“* Sie fordert deswegen in ihrem Anzug den Regierungsrat auf, im Rahmen der Flankierenden Massnahmen Präventivmassnahmen zu ergreifen zum Schutze der hiesigen Lohn- und Anstellungsbedingungen, zum Beispiel die Förderung der GAV bzw. die Festlegung der GAV-Pflicht für kantonale Leistungserbringer.

Mehr Sozialpläne

In der Revision des nationalen Sanierungsrechtes wurde die Chance verpasst, den Arbeitnehmenden ausreichend Schutz im Falle von Massenentlassungen zuzusprechen. Toya Krummenacher fordert deswegen in einem Anzug eine kantonale Sozialplanpflicht über die Bundesregelung hinaus. Damit sollen die Arbeitnehmenden, die in Krisenzeiten schliesslich die Zeche für vorangegangene Managementfehler bezahlen, besser vor Existenznöten durch Entlassungen geschützt werden.

Für weitere Auskünfte stehen zur Verfügung:

Toya Krummenacher, Grossrätin 079 446 55 69

Kerstin Wenk, Grossrätin 079 469 51 23

Beatriz Greuter, Fraktionspräsidentin 079 346 54 46



Motion betreffend zwingende Kontrollen zur Einhaltung der Gleichstellung von Frau und Mann im kantonalen Submissionsrecht

Im kantonalen Submissionsgesetz wird von Anbietenden die Gewährleistung der Gleichstellung von Frau und Mann in §5 Abs. 2b) verlangt. Die Überprüfung dieser Gewährleistung ist in der Verordnung zum Gesetz folgendermassen festgehalten:

A.II.2. Bestätigung über die Gleichstellung von Frau und Mann

§ 4.

1 Die Anbietenden haben auf Verlangen des Einigungsamtes nachzuweisen, dass bei Arbeitsleistungen in der Schweiz das Diskriminierungsverbot des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann beachtet wird.

bzw.

A.III. Kontrollen

A.III.1. Zuständigkeit und Umfang

§ 5.

1 Das Einigungsamt prüft von Amtes wegen oder auf Antrag, ob die Anbietenden die für öffentliche Beschaffungen verlangten Arbeitsbedingungen und das Diskriminierungsverbot gemäss dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann einhalten.

2 Überprüfungsanträge von baselstädtischen Beschaffungsstellen sind für das Einigungsamt verbindlich.

Um die Gewährleistung der Lohngleichheit durchsetzen und damit der Verfassung Rechnung tragen zu können, reichen diese nicht zwingenden Formulierungen bzw. nicht systematische, zwingende Kontrollen schlicht nicht aus. Es zeigte sich im Rahmen des Lohngleichheitsdialoges auf Bundesebene, dass auf Goodwill bzw. Freiwilligkeit basierende Lösungen betreffend der Lohngleichheit leider nicht effizient sind, denn trotz dieser Massnahmen ist die Lohnschere zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren wieder zunehmend aufgegangen. Es braucht konsequente und zwingende Kontrollmassnahmen, damit die Lohngleichheit endlich Realität wird.

Die Motionär/-innen fordern den Regierungsrat folglich dazu auf, die entsprechenden rechtlichen Anpassungen im kantonalen Submissionsgesetz und dessen Verordnung vorzunehmen, damit die Überprüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann zwingend, systematisch und von Amtes wegen in jedem Fall erfolgt.

Toya Krummenacher



Anzug betreffend GAV-Pflicht für Leistungserbringer

In der Beantwortung der Schriftlichen Anfrage von Kerstin Wenk betreffend Vorgabe und Kontrolle der Arbeitsbedingungen von Organisationen und Institutionen mit einem Leistungsvertrag hält der Regierungsrat die grundsätzliche Möglichkeit, Eckwerte der Anstellungsbedingungen der Leistungserbringer von der Regierung resp. den von ihr eingesetzten Aufsichtsgremien genehmigen zu lassen, fest. Gleichzeitig hält der Regierungsrat dort fest, dass der Weg über Gesamtarbeitsverträge zwischen den Gewerkschaften und den privaten Institutionen zielführender wäre, da die GAV verbindlich erklärt werden könnten und damit für die Vergabe von Staatsbeiträgen verbindlich wären.

Der Regierungsrat scheint in seiner Beantwortung zu verkennen, dass selbst für eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeit oder auch für einen NAV bestimmte Quoren erfüllt werden müssen bzw. nachgewiesenes wiederholtes Lohndumping vorliegen muss. Diese Quoren können selbst wenn GAV vorhanden sind, nicht immer erfüllt werden. So zum Beispiel bei Firmenverträgen, d.h. Gesamtarbeitsverträge, die nicht für eine ganze Branche, sondern nur ein Unternehmen gelten. Umgekehrt ist es bei Monopolen äusserst schwierig Lohndumping nachzuweisen, wenn die Vergleichszahlen fehlen (bzw. in Frage gestellt werden).

Grundsätzlich ist aber der Weg zur Sicherung guter Anstellungsbedingungen über sozialpartnerschaftlich verhandelte Gesamtarbeitsverträge zu begrüßen. Allerdings kann der Regierungsrat mehr tun als Abwarten bis diese GAV stehen. Im Sinne der Flankierenden Massnahmen kann der Regierungsrat zum Schutze der hiesigen Lohn- und Anstellungsbedingungen auch Präventivmassnahmen ergreifen, so zum Beispiel die Förderung der GAV bzw. die Festlegung der GAV-Pflicht für kantonale Leistungserbringer.

Da die Lohn- und Anstellungsbedingungen auch in Basel zunehmend unter Druck geraten, ist es Zeit zu handeln.

Die Anzugstellenden fordern den Regierungsrat auf, zu prüfen und zu berichten in wie fern eine GAV-Pflicht für kantonale Leistungserbringer umgesetzt werden kann.

Kerstin Wenk



Anzug betreffend kantonaler Sozialplanpflicht

Seit dem 1.1.2014 ist das neue Sanierungsrecht schweizweit in Kraft. Die darin erstmals obligatorische Sozialplanpflicht kann als die wichtigste Konzession gegenüber den Arbeitnehmenden in der sonst arbeitgeberfreundlichen Revision des Sanierungsrechtes bezeichnet werden. Leider wurde aber auch hier eine Chance verpasst die Arbeitnehmenden vollumfänglich vor Profitgier und Misswirtschaft – auf beides haben sie keinen Einfluss – zu schützen. Die eingeführte Sozialplanpflicht, die den Fortbestand des Betriebes nicht gefährden darf, gilt nur für Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden und bei mindestens 30 Entlassungen innert 30 Tagen. Hingegen gilt weiterhin als Massenentlassung

- wenn in einem Betrieb der zwischen 20 und 100 Beschäftigte hat, mindestens 10 Arbeitnehmende
- in einem Betrieb der zwischen 100 und 300 Beschäftigte hat, min. 10% der Arbeitnehmenden
- in einem Betrieb der mindestens 300 Beschäftigte hat, mindestens 30 Arbeitnehmende entlassen werden.

Damit gilt für einen Grossteil der Arbeitnehmenden die obligatorische Sozialplanpflicht trotz anerkannter Massenentlassung nicht.

Gemäss Jahresbericht des Amtes für Wirtschaft und Arbeit gab es in unserem Kanton im Jahre 2015 15 Massenentlassungen mit 619 Kündigungen (2014: 10 resp. 594). Ein Grossteil der Entlassenen wird nicht von einem sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Sozialplan profitiert haben, der z.B. auch Umschulungen etc. zur Steigerung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt enthält. Die Unternehmen stehlen sich hierbei aus der Verantwortung bzw. laden die Kosten einmal mehr auf die Gesellschaft ab (Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe, etc.).

Die Anzugsstellenden bitten den Regierungsrat daher,

1. zu berichten, wie diese Massenentlassungen (2014 und 2015, sowie die kommenden Jahre bis zum Vorliegen des Schreibens des Regierungsrates) rechtlich nach OR Art. 335d zu klassifizieren sind (d.h. Betriebsgrösse und Anzahl Entlassener).
2. zu berichten wie viele der gekündigten Personen von einem Sozialplan profitiert haben bzw. von der obligatorischen Sozialplanpflicht betroffen waren (ebenso für 2014 und 2015, sowie die kommenden Jahre bis zum Vorliegen des Schreibens des Regierungsrates).
3. zu prüfen und zu berichten, wie eine kantonale Ausdehnung der Sozialplanpflicht umgesetzt werden könnte (ab welcher Unternehmensgrösse bzw. Anzahl betroffene Personen).

Toya Krummenacher



Schriftliche Anfrage betreffend Wechsel von Krankenkasse bei Sozialhilfebeziehenden

Sozialhilfebeziehende bekommen 90% der Krankenkassenprämie für die Grundversicherung bezahlt.

Die 90% richten sich nach den Durchschnittswerten, welche im Kanton Basel-Stadt für die Grundversicherung bezahlt wird. Bei Neueintritt in die Sozialhilfe werden die 90% vom Durchschnittswert übernommen, egal ob die Person eine eher teure Grundversicherung abgeschlossen hatte. Die Differenz muss auch da mit dem Grundbedarf durch die Sozialhilfeempfängerin oder den Sozialhilfeempfänger selbstständig bezahlt werden.

Anreize, um in günstigere Systeme (wie z.B. via HMO-Modell) zu wechseln, gibt es im Kanton Basel-Stadt bereits heute.

Wie allerdings die Situation bei Personen geregelt ist, welche bei einer Krankenkasse ausstehende Rechnungen haben, ist nicht klar. Dass Personen, welche von der Sozialhilfe abhängig sind, in eine möglichst günstige Kasse wechseln, müsste eigentlich allen Betroffenen zugutekommen und zusätzlich den Kanton entlasten.

Auch könnte die direktbetroffene Person davon profitieren, da diese damit den Teil, welchen sie selber aus dem Grundbedarf für ihre Krankenkassenprämie zahlen muss, verringert, was zu einer Erhöhung des Geldes führt, welches ihr zur Verfügung steht.

Der Regierungsrat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Gibt es Bestrebungen, dass der Kanton ausstehende Rechnungen übernimmt, um dann der Person einen Wechsel in eine günstigere Kasse zu ermöglichen?
2. Werden Sozialhilfebeziehende beraten, damit sie in eine günstigere Kasse wechseln?
3. Besteht die Idee, eine Art Kollektivvertrag mit einer Kasse für Sozialhilfeabhängige abzuschliessen?
4. Wie geht die Sozialhilfe mit Personen um, welche bereits mit offenen Rechnungen bei der Krankenkasse in der Sozialhilfe landen?

Beatriz Greuter



Schriftliche Anfrage betreffend Anstellungsbedingungen bei der Sozialhilfe BS

Immer wieder sind Stellen bei der Sozialhilfe Basel-Stadt ausgeschrieben bzw. der auf Grund der steigenden Fallzahlen erhöhte Headcount kann nicht erfüllt werden.

Es scheint möglich, dass die Sozialhilfe BS im kantonalen (bzw. kommunalen) Vergleich kein besonders attraktiver Arbeitgeber ist. Da aber die Fallzahlen kaum abnehmen werden, muss der Kanton das entsprechende Personal finden bzw. anstellen können, um die Klient/-innen optimal betreuen zu können und auch um die bestehenden Mitarbeitenden vor Überbelastung zu schützen.

Der Regierungsrat wird gebeten folgende Fragen zu beantworten:

1. Wo bewegen sich die Einstiegsgehälter im Vergleich zu umliegenden Kantonen (AG, BL, SO) bei der Sozialhilfe Basel-Stadt?
2. Kann die Sozialhilfe BS in Sachen Lohnentwicklung mit den Nachbarkantonen mithalten, d.h. ist sie auch als mittel- bis langfristiger Arbeitgeber attraktiv?
3. Wie sieht die Fallzahlbelastung pro Mitarbeitende in BS im Vergleich zu den Nachbarkantonen aus?
4. Wie sind die hiesigen Arbeitsbedingungen (Ferien, Arbeitszeit, etc.) im Vergleich mit den Nachbarkantonen?
5. Ist der Regierungsrat gewillt, besondere Massnahmen zu ergreifen, z.B. die Anstellungsbedingungen zu verbessern, um der anhaltenden Personalsuche entgegen zu wirken? Welche könnten das sein?

Kerstin Wenk