



Gleichstellung von Frauen und Männern

Fragebogen für die öffentliche Vernehmlassung zum Entwurf des Gesetzes betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohnleichheitsanalysengesetz, LAG)

Die öffentliche Vernehmlassung dauert vom 16. August 2022 bis zum 16. November 2022. Bitte füllen Sie den Fragebogen aus und schicken ihn per E-Mail an lohnleichheit@bs.ch oder per Post an die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern, Marktplatz 30a, 4001 Basel.

Bei Fragen steht Ihnen die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern gerne zur Verfügung (061 267 66 81 / lohnleichheit@bs.ch)

Angaben zur Person	
Name und Vorname	Trevisan Amina
Funktion	Präsidentin SP SG Gleichstellung
Organisation	SP Basel-Stadt
E-Mail	
Telefon	
Adresse	

Grundsätzliche Stellungnahme zum Gesetzesentwurf:

In der folgenden Stellungnahme ist die Verwendung des Begriffs «Frauen» im Sinn von «weiblich gelesenen Personen» zu verstehen.

Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Einkommenssituation, die aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultieren.

In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. 1996 trat das Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft; es verbietet direkte wie indirekte Diskriminierungen in allen Arbeitsverhältnissen.

Über 500'000 Frauen und solidarische Männer gingen anlässlich des Frauenstreiks am 14. Juni 2019 schweizweit auf die Strasse: Eine Hauptforderung lautete Lohngleichheit. Die Forderung nach Lohngleichheit wird von der Gesamtbevölkerung breit gestützt.

Obwohl Arbeitgebende in der Schweiz zu Lohngleichheit verpflichtet sind und Frauen und Männer gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben, besteht nach wie vor zwischen Frauen und Männern ein Lohnunterschied von durchschnittlich 19 %. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Rund 55 % dieser Differenz können mit objektiven Faktoren wie berufliche Stellung, Dienstjahre oder Ausbildungsniveau erklärt werden. Ganze 45 % der Lohn Differenz können trotz gleichwertiger Arbeit nicht mit objektiven Faktoren erklärt werden und enthalten eine potenzielle Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Lohnungleichheiten wirken über den Arbeitsmarkt hinaus auf das Verhältnis der Geschlechter, indem sie etwa in Partnerschaften und Familien bestimmen, wer wieviel Zeit in unbezahlte Arbeit investiert. Wer den höheren Lohn erzielt, arbeitet mehr am Markt und ist dadurch zeitlich weniger verfügbar für die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt. Somit sind ungleiche Löhne und ungleiche Stellung auf dem Arbeitsmarkt mit dafür verantwortlich, dass bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit nicht zu ähnlichen Teilen erbracht werden, sondern zwischen Frauen und Männern nach wie vor ungleich verteilt sind.

Die Lohnunterschiede und das tiefere Arbeitspensum der Frauen führen nicht zuletzt zu einer massiven Reduktion der Rente. Insbesondere in der 2., aber auch in der 3. Säule zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen beziehen seltener Leistungen und wenn sie welche beziehen, sind diese im Durchschnitt tiefer als jene der Männer. Frauen sind in der Folge überdurchschnittlich von Altersarmut betroffen.

Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ist dann gewährleistet, wenn Frauen und Männer den gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit erhalten. Lohngleichheitsanalysen sind deshalb ein wichtiger Hebel zur Förderung der Lohngleichheit. Erhebungen haben gezeigt, dass die Hälfte der Arbeitgebenden, die eine Analyse mit Logib durchgeführt haben, anschliessend Löhne angepasst haben.

Von der Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse haben auch Unternehmen einen unmittelbaren Nutzen. Arbeitgebende können ihren Beschäftigten zeigen, dass Sie das Thema Lohngleichheit ernst nehmen. Auch für die Aussenwirkung ist eine Lohngleichheitsanalyse nicht zu unterschätzen: Ein Unternehmen, das nachweislich faire Löhne bezahlt, steht als modernes Unternehmen gut da. Dies hat gerade in Zeiten des Fachkräftemangels eine grosse Bedeutung.

Mit dem revidierten GIG, das am 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist, werden neu alle Arbeitgebenden mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen.

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 vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, ist, in Anbetracht des Ziels die Lohngleichheit zu erreichen, angemessen und zumutbar.

Für die SP Basel-Stadt ist die Lohngleichheit ein zentrales Anliegen. Wir unterstützen alle Bemühungen, die zur Bekämpfung von geschlechtlichen Lohndiskriminierungen führen.

Die SP Basel-Stadt ist sehr erfreut, dass im einem neuen kantonalen Gesetz - im Unterschied zum Bund - die Pflicht zu Lohngleichheitsanalysen für Arbeitgebende bereits ab 50 Mitarbeitenden gilt.

Der Kanton Basel-Stadt setzt mit diesem neuen Gesetz endlich ein Zeichen für die Lohngleichheit.

Die SP Basel-Stadt begrüsst es deswegen sehr, dass die Motion Nicole Amacher und Konsorten mit den darin genannten Punkten umfassend umgesetzt wird. Die vorgeschlagenen Anpassungen finden alle unsere grundsätzliche Zustimmung.

Trotzdem ist die SP Basel-Stadt mit der Vorlage nicht vollständig glücklich. Die SP Basel-Stadt ist nicht damit einverstanden, dass im Gegensatz zur Motion, die keine Befristung der Analysen vorsieht, die Geltungsdauer des Lohnvergleichsengesetzes im vorliegenden Entwurf auf 12 Jahre ab Inkraftsetzung des Gesetzes befristet wird. Insbesondere im Hinblick darauf, dass nach 40 Jahren seit Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes immer noch ein unerklärbarer Lohnunterschied von CHF 684.- pro Monat zwischen den Geschlechtern besteht.¹ Deshalb ist die SP Basel-Stadt gegen eine Befristung der Bestimmungen auf 12 Jahre.

Stellungnahme zu § 1 Gegenstand und Zweck

§ 1 Gegenstand und Zweck

¹ Dieses Gesetz regelt die Durchführung von Analysen betreffend die Lohngleichheit von Frauen und Männern.

² Es bezweckt die Reduktion negativer sozialpolitischer Auswirkungen von Lohndiskriminierung durch regelmässige Lohnvergleichsanalysen.

Bemerkung zu § 1:

Mit § 1 ist die SP Basel-Stadt einverstanden.

Anbei eine Bemerkung:

Im Bundesgesetz über die Gleichstellung ist von Frau und Mann die Rede. Im neuen kantonalen Gesetz wird die Mehrzahl verwendet. Gibt es hierfür einen bestimmten Grund?

Alternativvorschlag § 1:

Stellungnahme zu § 2 Geltungsbereich

§ 2 Geltungsbereich

¹ Das Gesetz findet Anwendung auf privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende mit Sitz im Kanton.

Bemerkung zu § 2:

Zustimmung.

Alternativvorschlag § 2:

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html>

Stellungnahme zu § 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

§ 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

¹ Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 50 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch.

² Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Arbeitnehmenden in diesem Zeitraum unter 50, so muss die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt werden, wenn die Zahl von 50 erreicht ist.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten bezüglich Durchführung und Wiederholung der Analyse. Er definiert insbesondere den Kreis der für Analysepflicht und Analyse massgeblichen Arbeitnehmenden.

Bemerkung zu § 3:

Die SP Basel-Stadt unterstützt die Pflicht zur Lohnanalyse ab 50 Mitarbeitenden, da das Standardanalysetool des Bundes Logib ab 50 Mitarbeitenden erprobt und verlässlich ist. Auch verfügen Unternehmen ab 50 Mitarbeitende über die notwendigen Daten, die sie im Rahmen statistischer Erhebungen an das Bundesamt für Statistik melden müssen. Um ein aussagekräftiges Bild über die Situation der Lohndiskriminierung zu erhalten, sind Erkenntnisse auch von mittelgrossen Unternehmen wichtig. Tritt das Gesetz in Kraft werden 78% der Beschäftigtenlöhne in Basel-Stadt Lohngleichheitsanalysen unterstehen.

Die SP Basel-Stadt unterstützt die Wiederholung der Analyse alle vier Jahre: Unternehmen und Unternehmenspolitiken verändern sich. Um negative sozialpolitische Auswirkungen von Lohndiskriminierungen zu bekämpfen, sollen Verbesserungen bzw. Verschlechterungen in den Unternehmen sichtbar werden. Aktuelle Informationen intern wie extern helfen dabei.

Alternativvorschlag § 3:

Stellungnahme zu § 4 Anerkennung bestehender Lohngleichheitskontrollen

§ 4 Anerkennung bestehender Lohngleichheitskontrollen

¹ Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse gemäss § 3 gilt als erfüllt, wenn Arbeitgebende:

- a) sich in einer laufenden Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens befinden;
- b) sich in einer laufenden Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen der Gewährung von Staatsbeiträgen befinden oder
- c) bereits gemäss lit. a oder b kontrolliert wurden, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre zurückliegt.

² Der Regierungsrat erlässt Vorschriften darüber, wie die Bestimmungen dieses Gesetzes zu Information, Veröffentlichung und Übermittlung für anerkannte Lohngleichheitskontrollen gemäss Abs. 1 anzuwenden sind.

Bemerkung zu § 4:

Die SP Basel-Stadt begrüsst im Sinne der Effizienz die Anerkennung der Lohngleichheitsanalysen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Beschaffungswesen und bei einer laufenden Kontrolle im Rahmen der Gewährung von Staatsbeiträgen mit den geltenden Bestimmungen.

Alternativvorschlag § 4:

Stellungnahme zu § 5 Anerkennung bestehender Lohngleichheitsanalysen

§ 5 Anerkennung bestehender Lohngleichheitsanalysen

¹ Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse gemäss § 3 gilt als erfüllt, wenn Arbeitgebende bereits eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, welche die Anforderungen dieses Gesetzes erfüllt, sofern der Referenzmonat der Analyse nicht länger als vier Jahre zurückliegt.

² Der Regierungsrat erlässt Vorschriften darüber, wie die Bestimmungen dieses Gesetzes zu Überprüfung, Information, Veröffentlichung und Übermittlung für anerkannte Lohngleichheitsanalysen gemäss Abs. 1 anzuwenden sind.

Bemerkung zu § 5:

Zustimmung

Alternativvorschlag § 5:

Stellungnahme zu § 6 Methode der Lohngleichheitsanalyse

§ 6 Methode der Lohngleichheitsanalyse

¹ Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen.

Bemerkung zu § 6:

Zustimmung. Die SP Basel-Stadt schlägt vor, analog zu Art. 13c GIG, auf das kostenlose Logib-Tool zu verweisen. Dieses Tool ist wissenschaftlich anerkannt, kostenlos und die Vergleichbarkeit der Ergebnisse erhöht sich damit. Zudem ist die Nachweisbarkeit der wissenschaftlichen Anerkennung anderer gewählter Methoden für die Unternehmen sehr schwierig.

Alternativvorschlag § 6:

Stellungnahme zu § 7 Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

§ 7 Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

¹ Die Arbeitgebenden lassen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen. Dafür können sie wählen zwischen:

- a) einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren (Revisionsaufsichtsgesetz, RAG) vom 16. Dezember 2005;
- b) einer Organisation nach Art. 7 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995 oder
- c) einer Arbeitnehmendenvertretung gemäss dem Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993.

² Der Regierungsrat legt die Kriterien für die Auswahl der Revisionsunternehmen fest und regelt das Vorgehen für die Überprüfung durch ein Revisionsunternehmen.

Bemerkung zu § 7:

Zustimmung (analog GIG)

Alternativvorschlag § 7:

Stellungnahme zu § 8 Überprüfung durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen

§ 8 Überprüfung durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen

¹ Die Arbeitgebenden übergeben dem Revisionsunternehmen alle Unterlagen und erteilen ihm die Auskünfte, die es für die Erfüllung der Überprüfung benötigt.

² Das Revisionsunternehmen überprüft, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde.

³ Es verfasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse zuhanden der Leitung der überprüften Arbeitgebenden einen Bericht über die Durchführung der Analyse.

Bemerkung zu § 8:

Zustimmung (analog GIG)

Alternativvorschlag § 8:
Stellungnahme zu § 9 Überprüfung durch eine Organisation oder eine Arbeitnehmendenvertretung
<p>§ 9 Überprüfung durch eine Organisation oder eine Arbeitnehmendenvertretung</p> <p>¹ Die Arbeitgebenden schliessen mit der Organisation gemäss § 7 Abs. 1 lit. b oder der Arbeitnehmendenvertretung gemäss § 7 Abs. 1 lit. c eine Vereinbarung über das Vorgehen bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung der überprüften Arbeitgebenden ab.</p>
Bemerkung zu § 9:
Zustimmung (analog GIG)
Alternativvorschlag § 9:
Stellungnahme zu § 10 Information für die Arbeitnehmenden
<p>§ 10 Information für die Arbeitnehmenden</p> <p>¹ Die Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über die Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse.</p>
Bemerkung zu § 10:
Zustimmung (analog GIG)
Alternativvorschlag § 10:

Stellungnahme zu § 11 Information für die Aktionärinnen und Aktionäre

§ 11 Information für die Aktionärinnen und Aktionäre

¹ Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, informieren die Aktionärinnen und Aktionäre bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über die Ergebnisse von Lohngleichheitsanalysen und veröffentlichen diese.

Bemerkung zu § 11:

Zustimmung (analog GIG)

Alternativvorschlag § 11:

Stellungnahme zu § 12 Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor

§ 12 Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor

¹ Die Arbeitgebenden im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung.

Bemerkung zu § 12:

Grundsätzlich ist die SP Basel-Stadt in Bezug auf die Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor einverstanden. Allerdings sollte diese Regelung auch auf Unternehmen aus dem nicht öffentlich-rechtlichen Sektor ausgeweitet werden, denn nur dadurch werden alle Arbeitgebenden in der Öffentlichkeit gleichbehandelt. Analog der Bestimmung auf Bundesebene sind die Ergebnisse der Analyse im Geschäftsbericht zu veröffentlichen. Für die Arbeitnehmenden bietet die Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor und im nicht öffentlich-rechtlichen Sektor mehr Transparenz, was insbesondere auch bei der Stellensuche sehr wichtig ist.

Sollte dieser Aufforderung gefolgt werden, gilt es im Text zu § 12 eine sprachliche Anpassung vorzunehmen.

Alternativvorschlag § 12:

Stellungnahme zu § 12 Veröffentlichung der Ergebnisse

§ 12 Veröffentlichung der Ergebnisse im öffentlich-rechtlichen Sektor und im nicht öffentlich-rechtlichen Sektor

¹ Die Arbeitgebenden im öffentlich-rechtlichen Sektor und im nicht öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung.

Stellungnahme zu § 13 (Übermittlung der Sachdaten an den Kanton Basel-Stadt)

§ 13 Übermittlung der Sachdaten an den Kanton

¹ Die Arbeitgebenden übermitteln die Sachdaten zur Lohngleichheitsanalyse gleichzeitig mit der Information für die Arbeitnehmenden gemäss § 10 dem zuständigen Departement.

² Die erhobenen Sachdaten dienen der Analyse der Umsetzung des Gesetzes durch das zuständige Departement und können zu statistischen Zwecken verwendet werden.

³ Das zuständige Departement kann Arbeitgebende kontaktieren und Empfehlungen abgeben. Arbeitgebende, an die eine Empfehlung gerichtet wird, erklären gegenüber dem zuständigen Departement, ob und inwiefern die Empfehlung befolgt wird.

⁴ Der Regierungsrat legt inhaltliche und formale Anforderungen für die zu übermittelnden Daten fest.

Bemerkung zu § 13:

Die SP Basel-Stadt begrüsst, dass die übermittelten Sachdaten für Analyse, Monitoring der Gesamtsituation und Entwicklung sowie für statistische Zwecke genutzt werden können. Für die SP Basel-Stadt ist es zudem zentral, dass das zuständige Departement Arbeitgebende mit Empfehlungen unterstützt. Des Weiteren erachtet es die SP Basel-Stadt als wichtig, dass Arbeitgebende verbindlich zu einer Rückmeldung aufgefordert werden, wie sie die Empfehlungen umzusetzen beabsichtigen.

Allerdings fordert die SP Basel-Stadt vom zuständigen Departement, dass bei einer Lohnungleichheit von mehr als 5% das jeweilige Unternehmen kontaktiert wird und die Empfehlungen klar und verbindlich formuliert werden. Damit diese Empfehlungen wirksam sind, müssen sie aber auch überprüft werden. Im Wiederholungsfall und bei Nichtbefolgen der kantonalen Empfehlung muss eine Sanktionierung möglich sein.

Alternativvorschlag § 13:

§ 13

Abs. 3 ist mit folgendem dritten Satz zu ergänzen:

Im Fall von Lohndifferenzen für gleiche Arbeit von mehr als 5% ist die Kontaktnahme und Formulierung von Empfehlungen obligatorisch.

Entsprechend ist Satz 2 dieses Absatzes folgendermassen zu ergänzen (kursiv):

Das zuständige Departement kann Arbeitgebende kontaktieren und Empfehlungen abgeben. Arbeitgebende, an die eine Empfehlung gerichtet wird, erklären *innert der gesetzten Frist* gegenüber dem zuständigen Departement, ob und inwiefern die Empfehlung befolgt wird.

Stellungnahme zu § 14 Ausführungsbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

¹ Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Bemerkung zu § 14:

Alternativvorschlag § 14:

--

Weitere Bemerkungen

Die SP Basel-Stadt ist nicht damit einverstanden, dass im Gegensatz zur Motion, die keine Befristung der Analysen vorsieht, die Geltungsdauer des Lohnvergleichsengesetzes im vorliegenden Entwurf auf 12 Jahre ab Inkraftsetzung des Gesetzes befristet wird. Insbesondere im Hinblick darauf, dass nach 40 Jahren seit Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes immer noch ein unerklärbarer Lohnunterschied von CHF 684.00 pro Monat zwischen den Geschlechtern besteht.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Vernehmlassung.