



Fragebogen für die öffentliche Vernehmlassung zum Entwurf des Gesetzes betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohngleichheitsanalysegesetz, 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 lohngleichheit@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 / lohngleichheit@bs.ch)

| | |
|---------------------------|--|
| | |
| Angaben zur Person | |
| Name und Vorname | Stier, Franziska |
| Funktion | Parteisekretärin |
| Organisation | BastA! – Basels starke Alternative |
| E-Mail | Sekretariat@basta-bs.ch |
| Telefon | |
| Adresse | Rebgasse 1, 4005 Basel |
| | |

Grundsätzliche Stellungnahme zum Gesetzesentwurf:

BastA! begrüsst das Vorgehen des Kantons zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung sehr und ist erfreut darüber, dass Basel-Stadt im Bereich der Lohngleichheitskontrollen einen Schritt weiter gehen will als der Bund.

Allerdings halten wir es für eine verpasste Chance, dass bei Verfehlungen zur Schaffung von Lohngleichheit weder verpflichtende Massnahmen noch Sanktionen vorgesehen sind. Wir befürchten, dass das Gesetz dadurch nicht die erforderliche Wirkung erzielen wird und damit auch die Befristung des Gesetzes auf zwölf Jahre allzu optimistisch erscheint.

Zudem schlagen wir vor, den Geltungsbereich des Gesetzes auf Unternehmen ab 30 Arbeitnehmenden zu erweitern.

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 Lohngleichheitsanalysen.

Bemerkung zu § 1:

BastA! begrüsst den sozialpolitischen Ansatz des Gesetzes zum Abbau von struktureller Diskriminierung im Bereich der Lohngleichheit.

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:

Hier stellt sich für uns die Frage, wie es um internationale Unternehmen mit Zweigstellen in Basel steht, sowie um Unternehmen, die auf Kantonsgebiet Filialen unterhalten.

Für uns ist es zwingend, dass auch diese Unternehmen dem Gesetz unterstellt werden.

Alternativvorschlag § 2:

Stellungnahme zu § 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse

§ 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse

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

² Die Lohnvergleichsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Arbeitnehmenden in diesem Zeitraum unter 50, so muss die Lohnvergleichsanalyse 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:

Aus unserer Sicht sollten Unternehmen ab 30 Arbeitnehmenden Lohngleichheitsanalysen vornehmen.

Zudem erscheint es uns sinnvoll, den Kreis der Arbeitnehmenden, die der Lohngleichheitsanalyse unterliegen, auch auf Mitarbeitende des Kaders auszudehnen. Es zeigt sich, dass die grössten Lohnunterschiede nicht im unteren Lohnsegment zu finden sind, sondern bei den höchsten Löhnen.

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

**Monatlicher Bruttolohn nach Beruflicher Stellung und Geschlecht, 2020,
Zentralwert (Median), in Franken, privater und öffentlicher Sektor zusammen**

| Berufliche Stellung | Total | Frauen | Männer | Unterschied in % |
|---------------------|--------|--------|--------|------------------|
| Total | 6 665 | 6 211 | 6 963 | 10,80 |
| 1+2 | 10 531 | 9 249 | 11 116 | 16,80 |
| 3 | 8 762 | 8 101 | 9 145 | 11,42 |
| 4 | 7 287 | 6 844 | 7 547 | 9,31 |
| 5 | 6 062 | 5 787 | 6 214 | 6,87 |

Berufliche Stellung :

1+2 = Oberstes, oberes und mittleres Kader

3 = Unteres Kader

4 = Unterstes Kader

5 = Ohne Kaderfunktion

Alternativvorschlag § 3:

¹ Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 30 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 30, so muss die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt werden, wenn die Zahl von 30 erreicht ist.

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:

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:

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:

Die Wissenschaftlichkeit der Berechnungsmethode erscheint uns wichtig. Dabei gilt es sicherzustellen, dass die zulässigen Methoden aktuelle wissenschaftliche, rechtliche und gesellschaftliche Entwicklungen einbeziehen.

Uns ist bewusst, dass die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen im Zentrum dieses Gesetzes steht. Allerdings sollte bspw. an die Möglichkeit zur Erweiterung auf eine Geschlechtskategorie «Divers» im Bereich der öffentlichen Statistik gedacht werden.

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, GlG) 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:

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 Lohnvergleichsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde.

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

Bemerkung zu § 8:

Alternativvorschlag § 8:

Stellungnahme zu § 9 Überprüfung durch eine Organisation oder eine Arbeitnehmendenvertretung

§ 9 Überprüfung durch eine Organisation oder eine Arbeitnehmendenvertretung

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.

Bemerkung zu § 9:

Alternativvorschlag § 9:

Stellungnahme zu § 10 Information für die Arbeitnehmenden

§ 10 Information für die Arbeitnehmenden

¹ Die Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über die Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse.

Bemerkung zu § 10:

Im Sinne der Transparenz und der Förderung einer auf Vertrauen basierenden Unternehmenskultur sollten Mitarbeitende frühzeitig über die Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse informiert werden. Die Frist von bis zu einem Jahr erscheint uns zu lang.

Alternativvorschlag § 10:

§ 10 Information für die Arbeitnehmenden

¹ Die Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden bis spätestens sechs Monate nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über die Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse.

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 Lohnvergleichsanalysen und veröffentlichen diese.

Bemerkung zu § 11:

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 Lohnvergleichsanalyse und der Überprüfung bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung.

Bemerkung zu § 12:

| |
|---------------------------|
| |
| Alternativvorschlag § 12: |
| |

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:

An dieser Stelle fordern wir verbindliche Massnahmen zur Beseitigung von struktureller Lohnungleichheit und Lohndiskriminierung.

Alternativvorschlag § 13:

³ Das zuständige Departement kann Arbeitgebende kontaktieren und Empfehlungen abgeben sowie bei groben Verstössen verbindliche Massnahmen anordnen. Arbeitgebende, an die eine Empfehlung gerichtet wird, erklären gegenüber dem zuständigen Departement, ob und inwiefern die Empfehlung befolgt wird. Wird den Empfehlungen nicht gefolgt bzw. keine Massnahmen zur Beseitigung der Lohnungleichheit ergriffen, kann dies zum Ausschluss aus öffentlichen Auftragsvergabeverfahren führen. Grobe Verstösse können zudem gebüsst werden.

Stellungnahme zu § 14 Ausführungsbestimmungen

§ 14 Ausführungsbestimmungen

¹ Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Bemerkung zu § 14:

Alternativvorschlag § 14:

Weitere Bemerkungen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Vernehmlassung.