



Fragebogen für die öffentliche Vernehmlassung zum Entwurf des Gesetzes betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohngleichheitsanalysengesetz, 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	Patrick Loeb
Funktion	Vizepräsident
Organisation	GLP Basel-Stadt
E-Mail	bs@grunliberale.ch
Telefon	-
Adresse	Postfach, 4001 Basel

Grundsätzliche Stellungnahme zum Gesetzesentwurf:

Die Realisierung der Chancengleichheit und der Gleichstellung ist ein Kernthema der Grünliberalen Partei Basel-Stadt (GLP BS). Die Gleichstellung der Geschlechter, bei der die Lohngleichheit eine zentrale Rolle spielt, bedarf eines besonderen Augenmerks. Darum begrüsst die GLP Basel-Stadt den vorliegenden Gesetzesentwurf.

Die gesellschaftliche Diskussion zum Begriff und zum Verständnis von «Geschlecht» erfordert in der Gesetzgebung zur Gleichstellung einer Präzision. Anders als der Gesetzesvorschlag suggeriert, untersuchen die Analysen, die aufgrund dieses Gesetzes heute und zukünftig vorgenommen werden, nicht die Gleichheit der Löhne von «Frauen» und «Männern», sondern die Gleichheit der Löhne von Arbeitnehmenden aufgrund ihres amtlichen Geschlechtseintrags (aktuell: weiblich/männlich). Ein polares Geschlechterverständnis ist überholt und wir sind überzeugt, dass ein Verständnis, das Personen jeder Geschlechtsidentität, aller Variationen der Geschlechtsmerkmale und unterschiedlicher sexueller Orientierung erfasst, in der Gesetzgebung Eingang finden sollte, wie dies bspw. im kantonalen Gleichstellungsgesetz bereits der Fall ist.

Es ist deswegen zu prüfen, auch im Sinne einer längerfristigen Geltung dieses Gesetzes, ob anstelle der Nennung von identitätspolitischen Begriffen (Frau, Mann) auf den amtlichen Geschlechtseintrag abgestellt werden kann.

Stellungnahme zu § 1 Gegenstand und Zweck

<p>§ 1 Gegenstand und Zweck</p> <p>¹ Dieses Gesetz regelt die Durchführung von Analysen betreffend die Lohngleichheit von Frauen und Männern.</p> <p>² Es bezweckt die Reduktion negativer sozialpolitischer Auswirkungen von Lohndiskriminierung durch regelmässige Lohngleichheitsanalysen.</p>
<p>Bemerkung zu § 1:</p> <p>Im Sinne der Vorbemerkung sollte auf den amtlichen Geschlechtseintrag abgestellt werden.</p>
<p>Alternativvorschlag § 1</p>
<p>§ 1 Gegenstand und Zweck</p> <p>¹ Dieses Gesetz regelt die Durchführung von Analysen betreffend die Lohngleichheit <u>von Arbeitnehmenden aufgrund ihres amtlichen Geschlechtseintrags</u>.</p>
<p>Stellungnahme zu § 2 Geltungsbereich</p>
<p>§ 2 Geltungsbereich</p> <p>¹ Das Gesetz findet Anwendung auf privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende mit Sitz im Kanton.</p>
<p>Bemerkung zu § 2:</p> <p>-</p>
<p>Alternativvorschlag § 2:</p> <p>-</p>
<p>Stellungnahme zu § 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse</p>
<p>§ 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse</p> <p>¹ Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 50 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch.</p> <p>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.</p>

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:

Wir erachten Lohngleichheitsanalysen als eines von vielen verschiedenen Mitteln zur Förderung der Gleichstellung. Mit dem Ziel, dass das neue Gesetz mit möglichst wenig Aufwand einen möglichst grossen Effekt erzielen soll, erachten wir es aber als wichtig, dass kleinere Unternehmen von der Analysepflicht ausgenommen sind. Daher regen wir an, das Gesetz dahingehend zu präzisieren, dass Lohnanalysen für Unternehmen mit mindestens 50 Vollzeitäquivalenten verpflichtend sind.

Alternativvorschlag § 3:

¹ Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 50 oder mehr Arbeitnehmende (Vollzeitäquivalente) 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 (Vollzeitäquivalente), so muss die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt werden, wenn die Zahl von 50 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:

-

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 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:

-

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:
-
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:

-

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:

-

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:

-

Alternativvorschlag § 13:

-

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.