



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 109-2023
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2023.RRGR.156

Eingereicht am: 05.06.2023

Fraktionsvorstoss: Ja
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: SP-JUSO (Rüfenacht, Burgdorf) (Sprecher/in)
SP-JUSO (Riesen, La Neuveville)

Weitere Unterschriften: 7

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1261/2023 vom 22. November 2023
Direktion: Staatskanzlei
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Ablehnung**

Bekämpfung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern

Der Regierungsrat wird aufgefordert, die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen für eine verstärkte Bekämpfung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zu schaffen, insbesondere indem die Vorgaben betreffend Lohnvergleichsanalysen auf Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden erweitert werden.

Begründung:

Seit über 40 Jahren haben Frauen und Männer einen verfassungsmässigen Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Die aktuelle Studie des Bundesamtes für Statistik zeigt aber, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nach wie vor 18 Prozent beträgt.¹ Rund die Hälfte der Lohndifferenz kann nicht durch objektive Faktoren erklärt werden und ist somit als diskriminierend einzustufen. Dabei zeigt sich, dass Fortschritte zur Verringerung des Gender-Pay-Gaps vorherrschend im öffentlichen Sektor erreicht wurden (2020: 15,1 Prozent), im privaten Sektor hingegen beträgt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern immer noch 19,5 Prozent. Hinzu kommt, dass sich laut Analyse der eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) die Geschlechterungleichheiten während der COVID-19-Pandemie zusätzlich verschärft haben.

Die Wirtschaft ist auf das Arbeitskraftpotenzial von Frauen angewiesen. Auch deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen sich für die Gleichstellung einsetzen. Lohntransparenz mittels Lohnvergleichsanalysen ist ein guter Anfang, weil es den Druck erhöht, faire Löhne auszus zahlen. Im Kampf um qualifizierte und motivierte Fach- und Führungskräfte werden diejenigen Firmen die Nase vorne haben, die sich für Transparenz, faire Löhne und Chancengleichheit aktiv einsetzen – seien es KMU oder Grossunternehmen.

¹ Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020

Im Kanton Bern werden die Unternehmen alle vier Jahre zu Lohnungleichheitsanalysen verpflichtet, diese sind jedoch nur für Unternehmen ab 100 Arbeitnehmer/-innen vorgesehen. Die Daten aus der ersten Runde dieser Lohnungleichheitsanalysen werden am 30. Juni 2023 erwartet. Der Bundesrat hatte die Lohnanalysen ursprünglich allerdings für Unternehmen vorgesehen, die 50 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Nicht zuletzt deshalb eignet sich das kostenlos Standard-Analyse-Tool Logib explizit für Unternehmen ab dieser Grössenordnung. Der Kanton Bern kann zum Erreichen der Lohnungleichheit eine Vorbildfunktion einnehmen und das Bundesgesetz zur Lohnungleichheit etwas strenger umsetzen. Der damit verbundene Aufwand für die Unternehmen, alle vier Jahre eine Lohnungleichheitsanalyse durchzuführen, ist – in Anbetracht des Ziels, die Lohnungleichheit zu erreichen – zumutbar.

Antwort des Regierungsrates

Seit dem 1. Juli 2020 sind alle Betriebe mit 100 oder mehr Angestellten gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)² verpflichtet, betriebsinterne Lohnungleichheitsanalysen durchzuführen und diese anschliessend von einer unabhängigen Stelle formell überprüfen zu lassen. Die Lohnungleichheitsanalyse ist alle vier Jahre zu wiederholen. Zeigt das Ergebnis, dass die Lohnungleichheit eingehalten ist, wird der jeweilige Betrieb von der Analysepflicht befreit (Art. 13a ff. GIG).

Im Kanton Bern gibt es zudem im Staatsbeitrags- und im Beschaffungswesen Vorschriften zur Einhaltung der Lohnungleichheit. Betriebe mit 50 oder mehr Mitarbeitenden, die um Staatsbeiträge ersuchen, müssen die Einhaltung der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann auf einem Selbstdeklarationsblatt bestätigen (Art. 7a StBG³). Die Selbstdeklarationspflicht gilt für Betriebe, die wiederkehrende Staatsbeiträge oder einen einmaligen Staatsbeitrag von mindestens 250 000 Franken erhalten. Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern prüft die Selbstdeklarationsblätter und führt risikobasierte Stichkontrollen mittels Lohnungleichheitsanalysen durch (Art. 2a StBV⁴). Im Beschaffungswesen bestätigen Anbietende die Einhaltung der Lohnungleichheit ebenfalls mittels eines Selbstdeklarationsblattes, das sie zusammen mit der Offerte einreichen. Anbietende mit mindestens 100 Mitarbeitenden reichen als Nachweis eine Lohnungleichheitsanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz und den Prüfbericht der unabhängigen Stelle mit der Offerte ein. Darüber hinaus beauftragt Artikel 8 Absatz 3 des Gesetzes über den Beitritt zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöBG)⁵ den Regierungsrat, Ausführungsbestimmungen über die Durchführung von Lohnungleichheitskontrollen zu erlassen. Die Umsetzung dieses gesetzgeberischen Auftrags ist in Vorbereitung.

Nicht erklärbare Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern entstehen in den Betrieben oftmals unbewusst und bleiben deshalb unaufgedeckt. Lohnungleichheitsanalysen helfen, die Differenzen zu erkennen, schaffen Transparenz und sensibilisieren die Betriebe für die Thematik. Sie können zudem Massnahmen zur Beseitigung von allenfalls bestehenden Lohnungleichheiten in den jeweiligen Betrieben anstossen.⁶ Der Regierungsrat erachtet Lohnungleichheitsanalysen deshalb als ein wirksames Instrument zur Erreichung der tatsächlichen Lohnungleichheit.

Das Bundesamt für Statistik zergliedert die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in einen erklärbaren und einen unerklärbaren Anteil. Gemäss den aktuellen Zahlen beträgt der uner-

² Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995, SR 151.1

³ Staatsbeitragsgesetz (StBG) vom 16.9.1992, BSG 641.1

⁴ Staatsbeitragsverordnung (StBV) vom 23.3.1997, BSG 641.111

⁵ Gesetz über den Beitritt zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen vom 8.6.2021, BSG 731.2

⁶ So haben mehr als die Hälfte der Unternehmen, die im Rahmen der Regulierungsfolgeabschätzung des Bundesamtes für Justiz im Vorfeld der Revision des Gleichstellungsgesetzes befragt wurden, nach der freiwillig durchgeführten Lohnungleichheitsanalyse individuelle Lohnanpassungen vorgenommen. Siehe: Bundesamt für Justiz (Auftraggeberin): Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohnungleichheit – Schlussbericht, Zürich 2015, S. 65, 67 ff., 72, 83

klärbarer Anteil der Lohndifferenz in Betrieben des privaten Sektors mit weniger als 100 Mitarbeitenden 58 Prozent und in Betrieben mit 100 oder mehr Mitarbeitenden 38 Prozent der gesamten geschlechtsspezifischen Lohndifferenz.⁷ Der Anteil der unerklärbaren Lohndifferenz ist somit bei denjenigen Betrieben durchschnittlich grösser, die nicht zur Erstellung einer Lohnvergleichsanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz verpflichtet sind.

Mit dem Lohnvergleichsinstrument des Bundes «Logib Modul 1» steht allen Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden ein kostenloses Instrument für die Lohnvergleichsanalyse zur Verfügung. Der Zeitaufwand für das Erstellen einer ersten Analyse beträgt für ein mittleres Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden durchschnittlich zwei Arbeitstage. Bei einer allfälligen zweiten Analyse vier Jahre später beträgt der Aufwand noch einen Arbeitstag.⁸ Die Kosten für die unabhängige Prüfung der Lohnvergleichsanalyse eines Betriebs mit 50 Beschäftigten werden auf 1000–2200 Franken geschätzt.⁹

Dem Regierungsrat ist es ein Anliegen, dass mittlere Unternehmen nicht unverhältnismässig belastet werden. Er ist der Ansicht, dass ein Aufwand für Lohnvergleichsanalysen von ein bis zwei Arbeitstagen alle vier Jahre für mittlere Unternehmen mit 50–99 Mitarbeitenden grundsätzlich in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Ziel der Lohngleichheit stehen würde. Unabhängig von ihrer Grösse sind alle Betriebe verfassungsmässig verpflichtet, die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann sicherzustellen. Vor diesem Hintergrund gibt es aus Sicht des Regierungsrats gute Gründe für eine Ausweitung der Analysepflicht auf Betriebe mit 50–99 Mitarbeitenden.

Allerdings hält es der Regierungsrat nicht für zielführend, die Lohnvergleichsanalysepflicht gemäss Gleichstellungsgesetz auf kantonaler Ebene zu erweitern. Eine entsprechende Gesetzesrevision wäre auf Bundesebene vorzunehmen. Der Regierungsrat beantragt daher die Ablehnung der Motion.

Verteiler
– Grosser Rat

⁷ Bundesamt für Statistik (Auftraggeberin), Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020, Basel 2023, Tabelle 143

⁸ Bundesamt für Justiz (Auftraggeberin): Regulierungsfolgenabschätzung zu den geplanten Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit – Schlussbericht, Zürich 2015, S. 54; EBG, Logib Modul 1 > Wie lange dauert die Anwendung?

⁹ Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, Vernehmlassungsunterlagen 2022: Ratschlag zum Gesetz betreffend Lohnvergleichsanalysen, S. 9