



Parlamentarischer Vorstoss

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.: vom
Direktion: Staatskanzlei
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Auswahl**

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 ausbezahlen. 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 Lohnvergleichsanalysen verpflichtet, diese sind jedoch nur für Unternehmen ab 100 Arbeitnehmer/-innen vorgesehen. Die Daten aus der ersten Runde dieser Lohnvergleichsanalysen 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 Lohnvergleichheit eine Vorbildfunktion einnehmen und das Bundesgesetz zur Lohnvergleichheit etwas strenger umsetzen. Der damit verbundene Aufwand für die Unternehmen, alle vier Jahre eine Lohnvergleichheitsanalyse durchzuführen, ist – in Anbetracht des Ziels, die Lohnvergleichheit zu erreichen – zumutbar.

Verteiler

– Grosser Rat