

betreffend Lohngleichheit der Geschlechter

Seit 1981 ist die Lohngleichheit in der Verfassung festgehalten. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung, das auch die Lohngleichheit durchsetzen sollte, ist seit 1996 in Kraft. Umgesetzt ist dieser Verfassungsartikel bis heute nicht - weder auf Bundes-, noch auf kantonaler Ebene: Der durchschnittliche Lohnunterschied betrug laut der Lohnstrukturerhebung des Bundes im Jahr 2014 satte 18.1%, wovon 7.4% unerklärt bleiben und auf Geschlechterdiskriminierung zurückgehen. Presseberichten zufolge ist die Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor teilweise sogar höher als in der Privatwirtschaft.

Auf Bundesebene hat der Ständerat am 28. Februar 2018, die vom Bundesrat bereits sehr moderat formulierte Vorlage zurückgewiesen. Diese forderte, dass Unternehmen mit mehr als 100 (bereits von der Kommission abgeschwächt) Mitarbeitenden alle vier Jahre eine Analyse durchführen und prüfen, ob sie die Lohngleichheit einhalten. Ganz anders in Island: Ab Januar 2018 trat ein Gesetz in Kraft, das bis 2022 die vollständige Lohngleichheit fordert. Firmen, welche diese Vorgaben nicht erfüllen, werden sanktioniert.

Auch in Basel-Stadt gab es schon Vorstösse (Anzug Brigitte Hollinger 07.5176.02 und Interpellation 17.5058.01) zu diesem Thema. Gemäss der darauf erfolgten Beantwortung der Regierung verzichtet der Kanton auf die Einrichtung einer kantonalen GIG-Behörde, da sich der Bund dem Thema annehmen wollte. Da der moderate Umsetzungsvorschlag aber auf Bundesebene zurückgewiesen wurde, besteht Handlungsbedarf.

Die Regierung zeigte sich in ihrer Antwort zufrieden, dass in Basel-Stadt, laut Bericht des statistischen Amts von 2016, der standardisierte Bruttolohn der Frauen in der baselstädtischen Verwaltung zwar im Mittel 6,2% tiefer, als jener der Männer ist, der Diskriminierungskoeffizient, also der nicht erklärbare Lohnunterschied, lediglich 2,4% beträgt. Auf einem hypothetischen Monatslohn von angenommenen Fr. 7'000 sind das pro Jahr immer noch Fr. 2'184 (inkl. 13. Monatslohn) aufgrund des weiblichen Geschlechts. Die Regierung darf sich damit nicht zufriedengeben. Das erklärte Ziel muss 0% Lohnunterschied sein. Die Verwaltung hat Vorbildcharakter und muss alles dafür tun, diese Diskriminierung gänzlich auszuräumen. Neben der inakzeptablen Ungerechtigkeit macht es volkswirtschaftlich Sinn, die Löhne der Frauen auf das Niveau ihrer männlichen Kollegen anzuheben. Dies generiert mehr Steuereinnahmen und verbessert die Renten für die Frauen, die auch wegen der Lohndiskriminierung im Durchschnitt tiefer, als die der Männer ausfallen.

Weiter wurde in der Antwort in Aussicht gestellt, dass Anfang 2018 über die Ergebnisse des Pilotprojekts, welches mit Logib-Stichkontrollen die Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen testete, informiert wird. Ich bitte die Regierung daher um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Mit welchen konkreten Massnahmen will die Regierung die nachweislich bestehenden unerklärbaren Lohnunterschiede in der kantonalen Verwaltung künftig vollständig beheben?
2. Wie steht die Regierung zu einer umfassenden Lohntransparenz?
3. Könnte sich die Regierung zumindest einen Auskunftsanspruch für das Gehalt vergleichbarer Kollegen vorstellen?
4. Was gedenkt die Regierung zu unternehmen, um die in der Verfassung festgeschriebene Lohngleichheit im Kanton Basel-Stadt durchzusetzen?
5. Sieht die Regierung nach dem Entscheid des Ständerates jetzt Handlungsbedarf und schafft eine kantonale GIG-Behörde?
6. Wann erfolgt der versprochene Bericht über das Pilotprojekt zur Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen?
7. Wie setzt die Regierung die Lohngleichheit bei den Institutionen und Vereinen durch, welche vom Kanton Staatsbeiträge erhalten?

8. Ist die Regierung bereit Modelle, die auf Bundesebene besprochen und verworfen wurden oder das Modell aus Island zu prüfen?

Nicole Amacher