



An den Grossen Rat

22.0834.03

19.5271.06

Basel, 3. Februar 2025

Kommissionsbeschluss vom 31. Januar 2025

Bericht der Wirtschafts- und Abgabekommission (WAK) zur zweiten Lesung

zum

**Gesetz betreffend Lohnvergleichheitsanalysen (Lohnvergleichheitsanaly-
sengesetz, LAG)**

sowie zur

**Motion Nicole Amacher und Konsorten betreffend «Lohnvergleichheit:
Lohnvergleichheitsanalysen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden»**

1. Vorgehen der Kommission

Der Bericht des Regierungsrats vom 31. Oktober 2023 wurde am 6. Dezember 2023 zur Vorberatung an die Wirtschafts- und Abgabekommission überwiesen. Die Kommission hat das Geschäft an fünf Sitzungen beraten und den Bericht Nr. 22.0834.02 am 26. September 2024 verabschiedet.

Das Geschäft wurde am 13. November 2024 im Grossen Rat behandelt, da aber bei der Detailberatung Unklarheiten auftraten, wurde eine zweite Lesung beantragt. Dies hatte zur Folge, dass das Geschäft zur Vorbereitung der zweiten Lesung an die WAK zurücküberwiesen wurde.

Nach der Rücküberweisung hat die Kommission das Geschäft an einer Sitzung behandelt und die in der Plenumsdebatte aufgetretenen Unklarheiten zusammen mit Evelyn Sturm, Co-Leiterin Abteilung Gleichstellung und Diversität, und Livia Büchler, wiss. Mitarbeiterin Fachstelle Gleichstellung, diskutiert und geklärt.

2. Ausgangslage

In der Debatte im Grossen Rat wurden einzig zu § 3 Abs. 1 und 2 Änderungsanträge gestellt. In § 3 Abs. 1 wird geregelt, ab welcher Unternehmensgrösse Arbeitgebende unter das Lohngleichheitsanalysengesetz (LAG) fallen. Gemäss Vorschlag des Regierungsrats und Antrag der WAK gemäss Bericht Nr. 22.0834.02 müssen Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 50 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. In § 3 Abs. 2 wird die Wiederholungspflicht geregelt.

Die GLP hat in der Plenumsdebatte folgende Änderungsanträge gestellt, um die Schwelle für die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse nach LAG von 50 Mitarbeitenden auf 50 Vollzeitäquivalente zu erhöhen:

§ 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

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 **Vollzeitäquivalente** erreicht ist.

Der Grosse Rat hat diese Änderungsanträge mit 53 zu 42 Stimmen bei 1 Enthaltung angenommen.

Als Reaktion auf die Annahme dieses Änderungsantrags wurden von der SP folgende Ergänzungsanträge gestellt:

§ 3 Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

¹ Arbeitgebende, die am Anfang des Jahres 50 oder mehr Vollzeitäquivalente beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Diese Pflicht besteht in jedem Fall, wenn die Anzahl Arbeitnehmende in einem Betrieb 100 oder mehr entspricht.

² Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Arbeitnehmenden in diesem Zeitraum unter 50 Vollzeitäquivalente oder aber 100 Arbeitnehmende im Sinne von Abs. 1 zweitem Satz, so muss die Lohngleichheitsanalyse erst wiederholt werden, wenn die Zahl von 50 Vollzeitäquivalenten oder aber von 100 Arbeitnehmenden erreicht ist.

Mit diesen Ergänzungsanträgen sollte klargestellt werden, dass die bundesrechtliche Grenze für eine Lohngleichheitsanalyse nach eidg. Gleichstellungsgesetz (GIG) ab 100 Mitarbeitenden auf

jeden Fall gelte, also auch dann, wenn die Schwelle von 50 Vollzeitäquivalenten nach LAG nicht erreicht würde.

Da der Ergänzungsantrag formell nicht schon als Eventualantrag vor der Abstimmung über den Änderungsantrag gestellt wurde, musste ein Rückkommensantrag gestellt werden, der allerdings nicht das notwendige Zweidrittelmehr erreichte.

Aufgrund der Diskussion, die der Ergänzungsantrag ausgelöst hat, wurde nach Abschluss der Detailberatung der Antrag auf eine zweite Lesung gestellt. Der Antrag für eine zweite Lesung wurde mit 48 zu 43 Stimmen bei 2 Enthaltungen gutgeheissen. Das Geschäft wurde daher für die Vorbereitung der zweiten Lesung an die WAK zurückgewiesen.

3. Erwägungen der Kommission

3.1 Änderungsantrag: Vollzeitäquivalente statt Anzahl Angestellte

In Vorbereitung der zweiten Lesung hat die Kommission zuerst abgeklärt, ob am Änderungsantrag festgehalten wird, wonach anstelle von 50 Mitarbeitenden auf 50 Vollzeitäquivalente abgestellt werden soll.

Die Abklärung hat ergeben, dass an diesem Antrag auch in der zweiten Lesung festgehalten wird. Mit der Erhöhung der Schwelle von 50 Mitarbeitenden auf 50 Vollzeitäquivalente entfällt für kleinere Unternehmen mit vielen Teilzeitangestellten die Lohnvergleichsanalysepflicht, die doch mit einem erheblichen Aufwand verbunden sei.

Gemäss Ausführungen seitens der Vertretenden der Verwaltung würde die Anhebung der Schwelle von 50 Mitarbeitenden auf 50 Vollzeitäquivalente bedeuten, dass – basierend auf den Zahlen 2022 – 77 Unternehmen weniger eine Lohnvergleichsanalyse durchführen müssten, was rund 4'800 Mitarbeitenden entspreche.

Diese stärkere Eingrenzung des Geltungsbereichs steht aus Sicht eines Teils der Kommission der Absicht der Motion entgegen, eine breite Lohnvergleichsanalyse einzuführen. Für einen weiteren Teil der Kommission würde die Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente ein neues Element darstellen, da sowohl nach GIG als auch nach Beschaffungsrecht die Schwelle als Anzahl Mitarbeitende definiert wird. Dieser Systembruch wird als ungünstig erachtet und kann – wie die Diskussion im Grossen Rat zum Ergänzungsantrag gezeigt hat – zu einer Konstellation führen, dass ein Unternehmen mit weniger als 50 Vollzeitäquivalenten zwar nicht unter den Geltungsbereich des LAG fällt, aber bei mehr als 100 Mitarbeitenden dennoch unter die Lohnvergleichsanalyse nach GIG fällt.

Die Kommission beantragt dem Grossen Rat mit 10 zu 1 Stimmen, diesen Antrag abzulehnen.

3.2 Ergänzungsantrag: Regelung ab 100 Arbeitnehmenden

Die Absicht hinter dem Ergänzungsantrag war, im Gesetzestext explizit darauf hinzuweisen, dass die Lohnvergleichsanalysepflicht nach GIG auf jeden Fall ab 100 Mitarbeitenden gelte, egal welcher Schwellenwert im LAG definiert wird. Es bestand die Befürchtung, dass Arbeitgebenden, die möglicherweise 120 Teilzeitmitarbeitende ausweisen, aber nicht die Schwelle von 50 Vollzeitäquivalenten erreichen, nicht klar ist, dass sie trotzdem unter die Lohnvergleichsanalyse nach GIG fallen.

Wie die Diskussion in der Kommission jedoch gezeigt hat, kann grundsätzlich festgehalten werden, dass das GIG und das LAG unabhängig voneinander gelten. Eine Lohnanalyse nach GIG werde ab 100 Mitarbeitenden notwendig. Unternehmen mit Sitz im Kanton Basel-Stadt müssten gemäss Änderungsantrag eine Lohnvergleichsanalyse nach LAG durchführen, wenn 50 Vollzeitäquivalente erreicht werden. Die beiden Gesetze tangieren sich im Prinzip nicht. Wenn ein Unternehmen unter

beide Gesetze falle, so halte das LAG in § 5 fest, in welchen Fällen eine bereits durchgeführte Lohngleichheitsanalyse anerkannt wird. Klar ist auch, dass die Lohngleichheitsanalysepflicht nach GIG ab 100 Mitarbeitenden auch dann gilt, wenn – bei Umsetzung des Änderungsantrags – die Anforderungen des LAG nicht erfüllt werden, (d.h. ein Unternehmen 100 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigt, aber die Anforderungen von 50 Vollzeitäquivalenten nicht erfüllt).

4. Antrag der Kommission

Die Wirtschafts- und Abgabekommission hält unverändert an ihrem Antrag gemäss Kommissionsbericht Nr. 22.0834.02 vom 26. September 2024 fest und beantragt dem Grossen Rat:

1. mit 7 zu 6 Stimmen dem Entwurf zum Gesetz betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohngleichheitsanalysengesetz, LAG) zuzustimmen und
2. einstimmig die Motion Nicole Amacher und Konsorten betreffend «Lohngleichheit: Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden» (19.5271) abzuschreiben.

Die Kommission hat diesen Bericht auf dem Zirkularweg genehmigt und Andrea Elisabeth Knellwolf zur Sprecherin bestimmt.

Im Namen der Kommission

Die Präsidentin:

Andrea Elisabeth Knellwolf

Beilage:

Grossratsbeschluss

Gesetz betreffend Lohngleichheitsanalysen (Lohngleichheitsanalysengesetz, LAG)

Vom unbekannt (Stand unbekannt)

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt,

gestützt auf die §§ 8 und 9 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt vom 23. März 2005 ¹⁾, nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. 22.0834.01 vom 31. Oktober 2023 sowie in die Berichte der Wirtschafts- und Abgabekommission Nr. 22.0834.02 vom 26. September 2024 und Nr. 22.0834.03 vom 31. Januar 2025,

beschliesst:

§ 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.

§ 2 *Geltungsbereich*

¹ Das Gesetz findet Anwendung auf privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende mit Sitz im Kanton.

§ 3 *Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse*

¹ Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 50 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 50, so muss die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt werden, wenn die Zahl von 50 erreicht ist.

³ Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgebenden von der Analysepflicht befreit.

⁴ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten bezüglich Durchführung und Wiederholung der Analyse. Er definiert insbesondere den Kreis der für Analysepflicht und Analyse massgeblichen Arbeitnehmenden.

§ 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.

¹⁾ SR 111.100

² Der Regierungsrat erlässt Vorschriften darüber, wie die Bestimmungen dieses Gesetzes zu Information, Veröffentlichung und Übermittlung für anerkannte Lohngleichheitskontrollen gemäss Abs. 1 anzuwenden sind.

§ 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.

§ 6 *Methode der Lohngleichheitsanalyse*

¹ Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 10 *Information für die Arbeitnehmenden*

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

§ 11 *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.

§ 12 *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.

§ 13 *Ausführungsbestimmungen*

¹ Der Regierungsrat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.