

**Lohngleichheitskontrollen auf Vorrat**

Vor knapp zwei Jahren kündigte der Kanton Basel-Stadt an, dass er Lohngleichheitsanalysen für alle Unternehmen, die an Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswegen teilnehmen, verpflichtend macht. Gleichzeitig kündigte er Kontrollen dieser Unternehmen an. Damit geht der Kanton Basel-Stadt weiter über das hinaus, was im öffentlichen Beschaffungswesen gemäss den bundesgesetzlichen Vorgaben Pflicht ist. Denn da gilt eine Selbstdeklaration zur Einhaltung der Lohngleichheit als ausreichend. Mit dieser bestätigen Unternehmen, die notabene in der Verfassung und im Gesetz festgeschriebene Lohngleichheit einzuhalten.

Wir haben das Vorgehen des Kantons Basel-Stadt mit der Ausweitung der verpflichtenden Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen bereits damals kritisiert. Denn die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen ist für Unternehmen per se schon sehr aufwändig. Mit einer Verpflichtung, eine Lohngleichheitsanalyse mit dem Logib-Tool des Bundes durchzuführen, wurden die Hürden zur Teilnahme an Ausschreibungen stark erhöht. Für ein Unternehmen mit 50 Angestellten oder mehr wird der Aufwand auf zwei Tage beziffert. Wenn man die Analyse nicht mit internen Ressourcen decken kann, müssen die Stunden des externen Treuhänders bezahlt werden. Die Analyse muss zudem alle drei Jahre erneuert werden.

Da für Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten das Logib-Tool des Bundes noch nicht zur Verfügung stand, wurden diese in den letzten zwei Jahren noch nicht zur Analyse verpflichtet. Letzte Woche hat das Präsidialdepartement nun verkündet, dass ab November 2023 auch die kleinen Unternehmen von dieser Massnahme im Beschaffungswesen betroffen sind. Also jene Unternehmen, die es eh schon schwerer haben, an öffentlichen Ausschreibungen teilzunehmen.

Jetzt kann man sagen, dass Lohngleichheit eine wichtige Sache ist und sich deshalb dieser Aufwand rechtfertigt. Dazu unsere klare Antwort: Nein, der Aufwand für die Unternehmen rechtfertigt sich nicht!

So gilt schweizweit unabhängig vom Beschaffungswesen für Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten bereits die Pflicht zur Erstellung einer Lohngleichheitsanalyse. Diese wurde im Rahmen der Revision des nationalen Gleichstellungsgesetzes (GIG) ab 1. Juli 2020 schweizweit und befristet auf 12 Jahre eingeführt. Bis zum 30. Juni 2023 mussten die grossen Unternehmen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – und bei börsenkotierten Unternehmen auch die Aktionäre – über die Ergebnisse der Analyse informieren. Unternehmen, deren Werte über der Toleranzschwelle von 5 Prozent liegen, müssen Massnahmen ergreifen und die Analyse wiederholen.

Bei grossen Unternehmen bestehen somit solche Analysen – es gibt keinen Grund seitens des Präsidialdepartements, diese auch noch einzufordern und eigene Kontrollen durchzuführen. Das Einfordern wäre ja an sich nicht so tragisch, wenn die Analyse schon besteht. Das ist jedoch nicht immer der Fall, denn auf nationaler Ebene ist eine Analyse ausreichend, wenn die Toleranzschwelle eingehalten wird; beim Kanton muss die Analyse alle drei Jahre wiederholt werden – ungeachtet des Resultats. Beim Bund muss die Analyse zudem einfach mit einer wissenschaftlich anerkannten Methode durchgeführt werden – beim Kanton Basel-Stadt muss es im Beschaffungswesen zwingend das vom Bund zur Verfügung gestellte Logib-Tool sein.

Somit: Bei Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten bieten die Analysepflicht und neue Kontrolltätigkeit des Präsidialdepartements null Mehrwert, dafür zusätzlichen Aufwand und neben der Bundesebene auch noch ein kantonales Amt, das die Analysen sammelt und beim Unternehmen sogar noch Kontrollen durchführt.

Jetzt denken Sie sicher, dass ja die kleineren Unternehmen national keiner Analysepflicht und Kontrolle unterstehen, sei ein wichtiger Grund, sie im Kanton Basel-Stadt einer solchen zu unterziehen. Und dies rechtfertige den Aufwand. So kann man denken, wenn man davon ausgeht, dass bei diesen Unternehmen systematische Lohndiskriminierungen bestehen.

Die Faktenlage deutet aber auf Gegenteiliges: Eine Auswertung der Universität St. Gallen der von den Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten veröffentlichten Daten zeigt, dass die durchschnittliche nicht erklärbare Lohndifferenz bei 3.3 Prozent liegt und damit unter der vom Bund definierten Toleranzschwelle von 5 Prozent. Die Toleranzschwelle sagt aus, ab wann ein Wert als statistisch signifikant betrachtet werden kann. Somit zeigen die Daten, dass kein weiterer Handlungsbedarf besteht.

Ein weiteres Argument spricht gegen diese Zusatzmassnahmen: Öffentliche Ausschreibungen finden meist im Bauhaupt- und Baunebengewerbe statt. Gerade diese verfügen meist über starke sozialpartnerschaftliche Beziehungen und entsprechende Gesamtarbeitsverträge, die klare Lohnstrukturen festhalten. Sie haben derart viel Erfahrung in der Einstufung von Löhnen, dass eine Lohndiskriminierung rein technisch fast nicht möglich ist.

Und zu guter Letzt hat der Kanton nun schon zwei Jahre lang Daten über Lohngleichheitsanalysen im Beschaffungswesen gesammelt von allen Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten. Ohne diese auszuwerten, verschärft er nun den Aufwand und die Kontrollen für die ganz Kleinen. Also weder die positiven Ergebnisse aus den Erfahrungen der Grossunternehmen noch die eigenen Ergebnisse interessieren. Man gibt sich einfach neue Aufgaben.

Woran sich das Präsidialdepartement nicht gebunden fühlt, ist der gesetzliche Auftrag, die Regulierungskosten für Unternehmen möglichst klein zu halten: Artikel 2a Absatz 2 des Standortförderungsgesetz besagt nämlich, dass neue Gesetze und Verordnungen sowie Änderungen bestehender Gesetze und Verordnungen, von denen Unternehmen und insbesondere KMU betroffen sind, von der ausarbeitenden Behörde auf die Notwendigkeit der Regulierung, den volkswirtschaftlichen Nutzen sowie die administrativen und kostenmässigen Auswirkungen auf die Unternehmen allgemein und die KMU im Speziellen zu überprüfen sind.

*Saskia Schenker, Direktorin Arbeitgeberverband Region Basel*

Für unsere Mitglieder: Bitte beachten Sie die gültigen Vorgaben national und des Kantons Basel-Stadt zum Thema Lohngleichheitsanalysen – insbesondere im Beschaffungswesen. Sie finden mehr Informationen dazu hier: [www.arbeitgeberbasel.ch/dienstleistungen/recht/themen-artikel/lohnvergleichsanalysen-nach-gleichstellungsgesetz/](http://www.arbeitgeberbasel.ch/dienstleistungen/recht/themen-artikel/lohnvergleichsanalysen-nach-gleichstellungsgesetz/)