

## Sitzung vom 31. März 2020

Beschl. Nr. 2020-70

P2.3 Besoldung, Entschädigungen, Dienstkleider, Dienstaltersgeschenke  
Postulat von Wolfgang Liedtke und vier Mitunterzeichneten betr.  
Unterstützung der Charta zur Lohngleichheit von Frau und Mann; Antwort

### Ausgangslage

Am 12. Dezember 2018 wurde dem Stadtrat das Postulat von Wolfgang Liedtke (SP), Kanny Muthuthamby (SP), Marianne Oswald (Grüne) und Angela Broggini (Grüne) betreffend Unterstützung der Charta zur Lohngleichheit von Frau und Mann zugestellt. Die Postulanten beauftragen den Stadtrat damit, den Beitritt der Stadt Adliswil zur Charta der Lohngleichheit von Frau und Mann zu prüfen, dem Grossen Gemeinderat eine Lohngleichheitsanalyse vorzulegen und bei öffentlichen Beschaffungen den Nachweis der Lohngleichheit gem. Gleichstellungsgesetz von den Anbietern zu verlangen.

Die Postulanten vertreten die Meinung, dass die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ein Grundprinzip in Art. 8 der Bundesverfassung ist und somit einen Grundwert unserer Gesellschaft darstellt. Bundespräsident Alain Berset hat im letzten Jahr zusammen mit 10 Kantonen und 15 Gemeinden eine Charta lanciert, um die Einhaltung der Lohngleichheit voranzutreiben. Inzwischen hat eine Reihe von Gemeinden die Charta unterzeichnet. Die Unterzeichner unterstützen die Durchführung von Kontrollen in Hinblick auf die Lohngleichheit.

Mit SRB 2019-50 erklärte sich der Stadtrat bereit, den ersten Teil des Postulats entgegen zu nehmen, wies aber die zwei weiteren Forderungen aus formalen Gründen zurück.

An seiner Sitzung vom 3. April 2019 folgte der Grosse Gemeinderat dem Antrag des Stadtrats und überwies ausschliesslich den ersten Punkt des Postulats.

### Erwägungen

#### 1. Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

„Die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Sie manifestiert den Willen von Bund, Kantonen und Gemeinden, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für die Lohngleichheit einzusetzen.

Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.
2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.

4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann." <sup>1</sup>

Bis zum 12. März 2020 haben neben dem Bund 16 Kantone und 93 Gemeinden, davon 7 aus dem Kanton Zürich, die Charta unterzeichnet.

## 2. Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann

Am 14. Dezember 2018 haben National- und Ständerat in den jeweiligen Schlussabstimmungen die Änderungen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1) beschlossen. Die Änderungen (BBl 2017 5507) bewirken, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen müssen (nArt. 13a GIG). Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen (nArt. 13c Abs. 1 GIG).

## 3. Die einzelnen Anliegen der Charta

Der Stadtrat als zuständiges Organ für den Einreichungsplan (Art. 20 Abs. 5 GSO SR) sowie die Vorgesetzten zusammen mit den Personalfachleuten als zuständiges Organ (Art. 31 Abs. 3 GSO SR) für Lohnfestsetzung (im Rahmen des Einreichungsplans), Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung sind sich der Bedeutung des verfassungsmässigen Auftrags der allgemeinen Rechtsgleichheit (Art. 8 BV) und der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Speziellen (Art. 8 Abs. 3 BV) bewusst. Entscheide über Lohnhöhe, Anstellung oder Ausbildungen werden immer von mindestens zwei Personen gefällt, um ein gerechteres Ergebnis zu erhalten.

Die regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit ist ab Mitte des Jahres gesetzliche Pflicht. Sollte diese Überprüfung Handlungsbedarf aufzeigen, wird der Stadtrat Massnahmen zur Korrektur vornehmen.

Die Förderung der Lohngleichheit in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften – bei der Stadt Adliswil ist das konkret die Sihlsana AG – wird durch die Einsitznahme einer stadträtlichen Delegierten sichergestellt. Auch die Sihlsana ist im Übrigen verpflichtet, ab Mitte Jahr eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen.

Wie der Postulant schon in seinem Votum vom 3. April 2019 festhält, ist die Stadt Adliswil angehalten, die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Vergabe vertraglich sicher zu stellen (§ 8 Abs. 1 lit. a SubV). Da die Stadt Adliswil kaum Organisationen mit mehr als 100 Mitarbeitenden (d.h. mit Lohnanalysepflicht) subventioniert, ist eine wirksame Kontrolle mangels prüfbarer Daten kaum möglich.

Mit Änderung des Gleichstellungsgesetzes werden die Unternehmen des öffentlich-rechtlichen Sektors verpflichtet, die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse zu veröffentlichen (nArt. 13i GIG).

<sup>1</sup> Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor.

#### 4. Fazit

Beim Gleichbehandlungsgrundsatz und im Speziellen dem Anspruch auf Lohngleichheit handelt es sich um verfassungsmässige Rechte. Der Beitritt zu einer Charta, welche im Wesentlichen die Einhaltung der Verfassung fordert, erzeugt keinen tatsächlichen zusätzlichen Mehrwert. Vielmehr handelt es sich dabei um einen symbolischen Akt.

So berechtigt die Anliegen der Postulanten wie auch der Charta sind, erachtet es der Stadtrat als wenig sinnvoll, diesen symbolischen Akt zu vollziehen, insbesondere da die Kernpunkte der Anliegen (Lohngleichheitsanalyse und deren Kommunikation) zur verbindlichen gesetzlichen Pflicht werden.

Sollte die Analyse Handlungsbedarf aufzeigen, würde der Beitritt zur Charta die Umsetzung weder beschleunigen noch verbessern.

Auf Antrag des Stadtpräsidenten fasst der Stadtrat, gestützt auf Art. 82 der Geschäftsordnung des Grossen Gemeinderats, folgenden

#### Beschluss:

- 1 Zum Postulat von Wolfgang Liedtke (SP), Kanny Muthuthamby (SP), Marianne Oswald (Grüne) und Angela Broggini (Grüne) betreffend Unterstützung der Charta zur Lohngleichheit von Frau und Mann wird im Sinne der Erwägungen Bericht erstattet.
- 2 Dem Grossen Gemeinderat werden folgende Anträge unterbreitet:
  - I. Das Postulat von Wolfgang Liedtke (SP), Kanny Muthuthamby (SP), Marianne Oswald (Grüne) und Angela Broggini (Grüne) betreffend Unterstützung der Charta zur Lohngleichheit von Frau und Mann wird abgeschrieben.
  - II. Veröffentlichung von Dispositivziffer I im amtlichen Publikationsorgan.
  - III. Mitteilung von Dispositivziffer I an den Stadtrat.
- 3 Dieser Beschluss ist öffentlich.
- 4 Mitteilung an:
  - 4.1 Grosser Gemeinderat
  - 4.2 Stadtrat

Stadt Adliswil  
Stadtrat



Farid Zeroual  
Stadtpräsident



Thomas Winkelmann  
Stadtschreiber