

Vorlage Stadtparlament

Datum 12. Mai 2020
Beschluss Nr. 4180
Aktenplan 152.15.13 Stadtparlament: Einfache
Anfrage

Einfache Anfrage Andrea Scheck und Gabriela Eberhard: «Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor - was ist der Stand?»; Beantwortung

Am 25. Februar 2020 reichten Andrea Scheck und Gabriela Eberhard die beiliegende Einfache Anfrage betreffend "Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor - was ist der Stand?" ein.

Der Stadtrat beantwortet die Einfache Anfrage wie folgt:

1 Ausgangslage

Die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor wurde im September 2016 von Bundesrat Alain Berset zusammen mit kantonalen und kommunalen Regierungsmitgliedern lanciert. Bis heute haben der Bund, 16 Kantone und 93 Gemeinden unterzeichnet.

Regelmässige Lohngleichheitsanalysen sollen unerklärte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen aufdecken. Der Bundesrat verabschiedete an seiner Sitzung vom 5. Juli 2017 die Botschaft mit entsprechenden Änderungen des Gleichstellungsgesetzes. Diese sahen ursprünglich vor, dass Unternehmen mit 50 oder mehr Angestellten künftig alle vier Jahre eine Analyse durchführen, diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen und über das Resultat informieren müssen.

An seiner Sitzung vom 21. August 2019 hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten müssen die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen.

Ein entsprechender Erlass des Kantons ist auf Juni 2020 vorgesehen. Darin soll das weitere Vorgehen festgelegt werden. Die in den letzten Jahren mancherorts durchgeführten Lohngleichheitsanalysen müssen wiederholt werden.

Der Stadtrat bekennt sich zur Lohngleichheit und bekräftigt den Willen, diese im eigenen Einflussbereich umzusetzen.

2 Beantwortung der Fragen

1. *Was waren die Resultate der Aufwand- und Nutzenanalyse 2017? Welche Bereiche umfasste die Überprüfung? Wie und durch wen wurde sie durchgeführt?*

Einleitend sei erwähnt, dass die Stadtverwaltung jährlich an Lohnvergleichen mit Städten und Kantonen teilnimmt. Einerseits erhält sie so Vergleichsdaten aus einem wichtigen Arbeitsmarkt (öffentliche Verwaltungen) und andererseits ermöglicht es ihr, mit einem Analysetool die interne Lohnstruktur laufend zu überprüfen. Die Überprüfung schliesst alle Direktionen und Dienststellen mit ein. Eine Prüfung der Lohnstrukturen findet zusätzlich jeweils an der jährlich stattfindenden Lohnrunde statt. Hier werden die Lohnstrukturen der Dienststellen sowie die Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel durch Mitarbeitende der Personaldienste geprüft.

Als zusätzliches Instrument wurde 2018 Logip, das Lohngleichheitsinstrument des Bundes, versuchsweise eingesetzt. Es handelt sich dabei um ein Selbstanalysetool, eine Überprüfung durch Dritte ist nicht vorgesehen. Mit diesem Tool soll überprüft werden, ob ein Unternehmen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, d.h. den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt. Die Berechnung erfolgt mittels Regressionsanalyse. Dabei werden objektive Faktoren berücksichtigt, die sich auf den Lohn auswirken. Dazu zählen individuelle Merkmale, das sogenannte Humankapital (Ausbildung, potenzielle Erwerbsjahre, Dienstalter), sowie weitere Faktoren in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz (betriebliches Kompetenzniveau, berufliche Stellung). Zusätzlich wird das Geschlecht als unabhängige Variable in die Regressionsfunktion einbezogen. Wenn keine Diskriminierung vorliegt, hat diese Variable keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn. In einer Anleitung werden die verschiedenen Schritte beschrieben, die ein Auswertungsergebnis liefern und eine Interpretation ermöglichen.

Versuchsweise geprüft wurden die Daten einer Direktion (Inneres und Finanzen) sowie einer Dienststelle mit mehr als 100 Mitarbeitenden. In beiden Fällen zeigte sich, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wurde. Die Auswertungen wurden von Logip automatisiert erstellt.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass Logip für einen Selbsttest zwar durchaus eine Erstanalyse ermöglicht, für eine Arbeitgeberin der Grösse einer Stadtverwaltung jedoch eher ungeeignet erscheint. Einerseits weil eine Selbstanalyse kein zertifiziertes und geprüftes Vorgehen ersetzen kann und andererseits, weil das Handling fehleranfällig, aufwändig und wenig praxistauglich scheint.

2. *Welche Schlüsse zog der Stadtrat aus der Überprüfung hinsichtlich des Beitritts zur «Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor»?*

Aus der unter Frage 1 erwähnten Überprüfung konnten keine Rückschlüsse hinsichtlich eines Beitritts gezogen werden. Der Stadtrat ist des Weiteren der Auffassung, dass die Ziele drei und vier der Charta (siehe Frage 3) durch die Stadtverwaltung nicht oder nur ungenügend erfüllt werden können. Eine Überprüfung der Lohngleichheit ausserhalb des eigenen Einflussgebietes ist kaum durchführbar. Da gewisse Ziele der Charta nicht erfüllbar sind, sieht der Stadtrat von einer Unterzeichnung ab.

3. *Wie garantiert der Stadtrat, dass die Ziele der «Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» (insbesondere die 5 Kernanliegen) erfüllt werden?*

Die Charta verfolgt die folgenden fünf Ziele:

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.

Die Mitarbeitenden der Personaldienste werden an internen Sitzungen und/oder Weiterbildungen laufend für diese Themen sensibilisiert. Zusätzlich haben verschiedene Mitarbeitende Einsitz in externen Fachgremien. Das Wissen wird an jährlich stattfindenden Ausbildungen an Führungskräfte der Stadtverwaltung weitergegeben (bspw. internes Ausbildungsprogramm 2020: Kurs «Führen mit Diversity- und Genderkompetenz»). Es wird geprüft, ob die Teilnahme an künftigen Weiterbildungen für alle Führungskräfte verpflichtend sein soll.

2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.

Bisher fehlten diese Standards. Das vom Bund angebotene Selbstanalysetool Logip bietet zwar eine Möglichkeit zur Datenanalyse, die Prüfung der Auswertungen und das Einleiten von allfälligen Massnahmen bleibt jedoch jedem Unternehmen selbst überlassen. Die Stadtverwaltung wird nach der in der Ausgangslage per 1. Juli 2020 erwähnten Änderung des Gleichstellungsgesetzes die Lohngleichheitsanalyse fristgerecht durchführen. Die Umsetzung erfolgt mit demselben externen Partner, mit welchem die Stadtverwaltung sowie zahlreiche Kantone und Städte bei den Lohnvergleichen bereits zusammenarbeiten.

3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.

Mit der eingangs erwähnten gesetzlichen Grundlage werden Unternehmen verpflichtet, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen. Es kann nicht Aufgabe der Stadtverwaltung sein, externe Unternehmen zu überprüfen. Zumal bisher auch keine einheitlichen Prüfungskriterien oder sonstige Standards bekannt waren.

4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.

Auch dieses Ziel kann durch keine Stadtverwaltung wirklich erfüllt werden. Mehr als eine Selbstdeklaration der Anbieterinnen und Anbieter betreffend Lohngleichheit wäre kaum möglich. Eine Überprüfung der Daten, wenn diese überhaupt vorhanden wären, erscheint unrealistisch.

5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Dieses Ziel kann mit den ab 1. Juli 2020 geltenden kantonalen gesetzlichen Grundlagen und einem standardisierten und durch Dritte durchgeführten Verfahren künftig erfüllt werden.

Der Stadtpräsident:
Thomas Scheitlin

Die Stadtschreiber-Stellvertreterin:
Jennifer Abderhalden

Beilage:

- Einfache Anfrage vom 25.02.2020