

Vorlage Stadtparlament

Datum 23. Januar 2018
Beschluss Nr. 1339
Aktenplan 152.15.10 Stadtparlament: Motionen

Motion Andrea Scheck, Alexandra Akeret, Andrea Hornstein: Freier 8. März – Gleichstellung jetzt!; Frage der Erheblicherklärung

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:
Die Motion «Freier 8. März – Gleichstellung jetzt!» wird **nicht erheblich** erklärt.

Andrea Scheck, Alexandra Akeret, Andrea Hornstein sowie 23 mitunterzeichnende Mitglieder des Stadtparlaments reichten am 14. November 2017 die beiliegende Motion "Freier 8. März – Gleichstellung jetzt!" ein.

Der Stadtrat nimmt zur Frage der Erheblicherklärung wie folgt Stellung:

1 Ausgangslage

Mit der Motion fordern die Motionärinnen den Stadtrat dazu auf, Anpassungen am städtischen Personalreglement vorzunehmen und dem Parlament vorzulegen, damit der 8. März für weibliche Angestellte der städtischen Verwaltung zu einem arbeitsfreien Tag wird. Diese Regelung solle gelten, bis die Stadt beweisen kann, dass es keine unerklärbaren Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern mehr gibt.

Die Motionärinnen berufen sich auf eine Befragung des Bundesamtes für Statistik aus dem Jahr 2014, wonach sich der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) auf 16.5 % beläuft, wovon 6.4 % unerklärt sind (also nicht zurückzuführen auf bspw. die berufliche Stellung, Dienstjahre, das Ausbildungsniveau oder das Alter).

Der Anstoss für einen zusätzlichen Feiertag für Frauen geht auf die Juso Schweiz zurück. Ihre Präsidentin hat sich gegenüber der Berner Zeitung dahingehend geäussert, dass schweizweit Vorstösse zu diesem Thema geplant seien. Eine entsprechende Motion mit der gleichen Begründung und Forderung wurde am 29. Juni 2017 ebenfalls im Berner Stadtrat eingereicht.

2 Stellungnahme des Stadtrates

Die Grundsätze des städtischen Lohnsystems sind im Personalreglement (PR; sRS 191.1) sowie im Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP; sRS 191.11) festgehalten.

Das Personalreglement soll einerseits die personalrechtliche Grundlage schaffen, damit die öffentlichen Aufgaben durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt gesetzmässig, effizient und wirtschaftlich erfüllt werden, und andererseits gewährleisten, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt zeitgemässe, faire und chancengleiche Arbeitsbedingungen gelten, insbesondere auch im Bereich der Entlohnung. Aus den genannten Reglementen wird ersichtlich, dass Funktionsbewertungen, Lohneinreihungen, Beurteilungen und Lohnanpassungen geschlechtsneutral erfolgen. Zu Recht führen die Motionärinnen auf, dass die Stadt St.Gallen in vielen politischen Bereichen eine Pionierrolle innehat; beim Thema Lohnungleichheit wird dies jedoch in Frage gestellt.

In den Personaldiensten stehen für die Präsidentin der Kommission «Gleiche Chancen» und Beauftragte für gleiche Chancen insgesamt 20 Stellenprozente zur Verfügung. Die Beauftragte für gleiche Chancen verfolgt unter anderem das Ziel, in der Stadtverwaltung Chancengleichheit als Führungsaufgabe zu etablieren und führt entsprechende Erfolgskontrollen durch. Die Beauftragte sowie die Kommission «Gleiche Chancen» sind Anlaufstellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Fragen und Anregungen in Sachen Chancengleichheit und Diskriminierung sowie beratende Organe des Stadtrates.

Die städtischen Löhne werden von den Personaldiensten regelmässig überprüft. Dies gilt sowohl bei Lohneinreihungen als auch bei Lohnanpassungen anlässlich der jährlich stattfindenden Lohnrunde. Durch Funktionsbewertungen wird sichergestellt, dass für gleichwertige Stellen gleiche Löhne bezahlt werden. Bei Anstellungen wird die Erfahrung in Betreuungs- und Erziehungsarbeit im Lohn berücksichtigt. Die Stadt nimmt, zusammen mit Kantonen und Städten, an einem jährlichen Lohnvergleich teil. Eine Lohnungleichheitsprüfung mit dem Instrument Logip des Bundes¹ wird 2018 geprüft.

Von nicht erklärbaren Lohnunterschieden kann dann gesprochen werden, wenn sich diese aufgrund einer detaillierten Analyse bei einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin zeigen. Zahlreiche Unternehmen, und damit auch Städte und Kantone, sind kaum in der Lage, die geforderten Daten, welche für eine derartige Statistik notwendig sind, zu liefern. Die Funktionen sowie die einzelnen Lohnsysteme und deren Parameter sind sehr unterschiedlich und lassen sich nur schwer vergleichen. Die in der Ausgangslage erwähnte Statistik als Grundlage für einen zusätzlichen Ferientag heranzuziehen, erscheint kaum nachvollziehbar.

Der Stadtrat wird sein Engagement für die Lohnungleichheit auch in Zukunft weiterführen. Er prüft deshalb einen Beitritt zur Lohncharta des Bundes. Die beschriebenen und geplanten Massnahmen sind seiner Ansicht nach zielführender und sachgerechter als die Forderung der Motionärinnen, den weiblichen städtischen Angestellten am 8. März frei zu gewähren. Ein zusätzlicher freier Arbeitstag trägt nichts bei zur Erreichung der Lohnungleichheit.

¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/selbsttest-tool--logib/Standardanalysemodell-Bund.html>

Eine allfällige Ungleichheit würde mit diesem einen Tag nicht behoben, sondern höchstens kaschiert bzw. durch die pauschale Abgeltung in Form von Zeit legitimiert. Mit diesem freien Tag würde eine neue Ungleichheit geschaffen. Zudem würde ein für Frauen arbeitsfreier 8. März gewisse Dienststellen vor Probleme stellen. Die Öffentlichkeit erwartet, dass die städtischen Dienstleistungen an jedem Tag im gewohnten Rahmen zur Verfügung gestellt werden. Die Gewährung eines bezahlten freien Tages für die 740 Frauen von total 2'117 Beschäftigten (ohne Lehrkräfte) führt zu entsprechenden Leistungsausfällen. In einer Dienststelle mit einem hohen Frauenanteil dürfte ein für Frauen arbeitsfreier 8. März kaum zu bewerkstelligen sein und müsste mit Aushilfskräften überbrückt werden.

3 Fazit

Die Stadt St.Gallen hat die reglementarischen Grundlagen betreffend Lohngleichheit geschaffen und überprüft deren Vollzug laufend. Der Stadtrat zeigt Verständnis für Massnahmen, welche die Lohngleichheit aktiv unterstützen. Mit Symbolpolitik kann das Thema jedoch nicht bearbeitet werden. Sie führt zu Polarisierung und zu zusätzlichen Risiken für die Beschäftigung von Frauen in verschiedenen Dienststellen. Neben der Lohngleichheit muss auch die Chancengleichheit gewährleistet sein. Der Stadtrat beantragt deshalb, die Motion nicht erheblich zu erklären.

Der Stadtpräsident:
Scheitlin

Der Stadtschreiber:
Linke

Beilage:
Motion vom 14. November 2017