



Sitzung vom

11. Juni 2018

Mitgeteilt den

13. Juni 2018

Protokoll Nr.

454

Fraktionsanfrage SP

betreffend Lohngleichheit von Frau und Mann fördern

Antwort der Regierung

Mit Hinweis auf die Bundesverfassung und auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann wird die Regierung aufgefordert, zu mehreren Fragen Stellung zu nehmen:

Zu Frage 1: Für die Festsetzung der Löhne sowie für die Einreihung der Funktionen in Funktionsklassen sind die Anstellungsinstanzen im Einvernehmen mit dem Personalamt zuständig. In den allermeisten Fällen bespricht das Personalamt diese Fragestellungen direkt mit den Leiterinnen bzw. Leitern der Dienststellen. Sowohl die Amtsleiterinnen und Amtsleiter, wie auch die involvierten Mitarbeitenden des Personalamtes sind für gleichstellungspolitische Forderungen sensibilisiert und halten sich auf dem Laufenden, z.B. durch die Teilnahme am 3. Nationalen Treffen zum Thema "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" vom Oktober 2017 in Bern.

Zu Frage 2: Als das Personalamt im Jahre 2010 - in Zusammenarbeit mit der externen Firma confer! AG - eine neue, Arbeitsplatzbewertung eingeführt hat, wurden insbesondere auch Erkenntnisse aus der Gleichstellung berücksichtigt. So beruht die heutige, analytische Bewertung auf einem Katalog von über 50 geschlechtsneutralen Kriterien.

Zu den Vorbereitungsaufgaben der Überarbeitung der Funktionsbewertungen wurde auch ein Diskriminierungsscheck der Saläre von Frauen und Männern durchgeführt. Aus dem Bericht der damit beauftragten Firma confer! AG ging hervor, dass keine systematische Lohndiskriminierung zu erkennen war.

Dieses Ergebnis überraschte nicht, da die Stellen der kantonalen Verwaltung schon vor der Überarbeitung mit einem geschlechtsneutralen, analytischen Arbeitsplatzbewertungssystem des Betriebswissenschaftlichen Instituts der ETH Zürich (BWI) bzw. der Nachfolgeorganisation GFO Zürich bewertet wurden.

Zu Frage 3: Bei der Überarbeitung der analytischen Funktionsbewertung wurden die kantonalen Gerichte und die selbständigen kantonalen Anstalten auch einbezogen.

Zu Frage 4: Das öffentliche Beschaffungswesen bezweckt einen wirtschaftlichen und diskriminierungsfreien Wettbewerb unter den Anbietern. Die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung, wozu auch die Lohngleichheit zählt, sowie Arbeitsbedingungen und -schutzbestimmungen lassen sich die Vergabestellen wie in den anderen Kantonen jeweils mittels Selbstdeklaration bestätigen. Liegen Verdachtsmomente bei einem Anbieter vor, holen die Vergabestellen weitere Erkundigungen bei den entsprechenden Instanzen, wie Paritätische Berufskommissionen oder Vorsorgeeinrichtungen, ein. Bei Falschangaben drohen einem Anbieter der Verfahrensausschluss oder eine befristete Sperre.

Aus Aufwandgründen sowie aufgrund des fehlenden Know-How ist es weder möglich noch zielführend, im Rahmen des konkreten Beschaffungsprozesses regelmässig vertiefte Abklärungen im Bereich der Lohngleichheit vorzunehmen. Die heute bestehenden Standard-Analysemethoden sind für beide Seiten sehr aufwendig, lassen keinen direkten Nachweis von Lohndiskriminierung zu und sind auf kleine Betriebe nicht anwendbar, was mit dem Gebot der Gleichbehandlung nicht zu vereinbaren wäre.

Die Kontrolle der Lohngleichheit kann deshalb nicht im Rahmen eines konkreten Beschaffungs- oder Subventionsverfahrens erfolgen. Als gesamtschweizerisches und gesamtwirtschaftliches Problem ist sie ausserhalb des Beschaffungsverfahrens mit übergeordneten politischen Massnahmen zu lösen. Die Regierung verfolgt gemeinsam mit anderen Kantonen die diesbezüglichen aktuellen Entwicklungen auf Bundesebene aufmerksam.

In Anbetracht, dass ein Diskriminierungscheck schon durchgeführt wurde und das aktuelle Bewertungssystem Gewähr für die Nichtdiskriminierung der Geschlechter bietet, ist es weder notwendig noch verhältnismässig, umfangreiche Ressourcen in den Aufbau weiterer Analyse-Tools zu investieren.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Mario Cavigelli

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin