

**Beschluss Nr. 1003/2015**

Schwyz, 20. Oktober 2015 / ah

Lohngerechtigkeit – Faire Arbeitsbedingungen und motivierte Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung

Beantwortung der Interpellation I 4/15

1. Wortlaut der Interpellation

Am 2. März 2015 haben die Kantonsrätinnen Birgitta Michel Thenen und Dr. Karin Schwiter folgende Interpellation eingereicht:

„Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Obwohl sich der Bildungsstand der Frauen jenem der Männer zunehmend angleicht, bestehen in der Schweiz jedoch nach wie vor grosse Lohnunterschiede. Frauen verdienen durchschnittlich 20% weniger als Männer. Rund 60% dieser Differenz ist durch objektive Faktoren erklärbar (Qualifikation, Dienstalter und Verantwortung), der Rest ist auf Lohndiskriminierung zurückzuführen, d.h. durch das Geschlecht verursacht. Bei gut qualifizierten Kaderfrauen ist die Lohndifferenz mit 30% sogar noch grösser.

Im Durchschnitt muss eine Frau in der Schweiz bis zum 7. März weiterarbeiten, bis sie gleich viel verdient hat wie ein Mann bereits Ende Dezember.

Die Lohngleichheit spielt auch für die Reform der Sozialwerke eine wesentliche Rolle. Insbesondere die Angleichung des Pensionsalters zwischen Frauen und Männern hängt davon ab, dass Frauen gerecht entlohnt werden, weil der Lohn die Höhe ihrer Altersrenten direkt beeinflusst. Ohne gleiche Löhne geht eine Angleichung des Rentenalters von Frauen und Männern zu Lasten der Frauen.

Die kantonale Verwaltung ist mit Abstand die grösste Arbeitgeberin im Kanton. Der Kanton hat deshalb bei der Umsetzung des Verfassungsauftrags der Lohngleichheit eine wichtige Vorbildfunktion. Die Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden hängt wesentlich davon ab, ob der eigene Lohn als gerecht empfunden wird bzw. ob Lohnunterschiede begründbar und damit nachvollziehbar sind. Ein Bekenntnis zur Lohngleichheit steigert die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber.

Zur Umsetzung der Lohngerechtigkeit in der kantonalen Verwaltung stellen sich folgende Fragen:

- 1. Wann wurde in der kantonalen Verwaltung letztmals überprüft, ob es Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und wie wurde dabei vorgegangen?*
- 2. Wie hoch war die festgestellte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Lohnklassen in Prozent und in Franken?*
- 3. Welcher Anteil dieser Differenz lässt sich auf objektive Faktoren (Qualifikation, Dienstalter und Verantwortung) zurückführen und wie hoch ist die verbleibende Lohndifferenz, die sich nicht erklären lässt, in Prozent und in Franken?*
- 4. Welche Massnahmen hat der Regierungsrat aufgrund der letzten Überprüfung der Lohngerechtigkeit verfügt?*
- 5. Wo sieht der Regierungsrat weitere Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die Entlohnung von Männern und Frauen in der kantonalen Verwaltung?*

Wir bedanken uns für die Beantwortung unserer Fragen.“

2. Antwort des Regierungsrates

2.1 Allgemeine Bemerkungen

Beim Kanton Schwyz als Arbeitgeber ist Diskriminierung in jeglicher Form nicht statthaft. Diese wichtige Grundhaltung spiegelt sich auch in den gültigen personalrechtlichen Erlassen wider. Bereits im Rekrutierungsprozess einer Neuanstellung und speziell bei der Lohneinreihung wird der Gleichstellung grosse Beachtung geschenkt. Der Aufbau der Lohnsystematik und des Lohnentwicklungsprozesses tragen hierzu bei.

Ebenso ist den Fragen um die Gleichstellung auch bei der (Weiter-)Entwicklung der Rechtsgrundlagen der kantonalen Pensionskasse voll Rechnung getragen worden. Im Unterschied zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40, BVG, sind seit 1995 insbesondere die Vorsorgeleistungen, wie Spargutschriften bis Vollendung des 65. Altersjahres oder Ehegattenrenten, geschlechtsneutral ausgestaltet.

2.2 Beantwortung der Fragen

2.2.1 Wann wurde in der kantonalen Verwaltung letztmals überprüft, ob es Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und wie wurde dabei vorgegangen?

Aufgrund der vorhandenen Personaldaten wurde – soweit nachvollziehbar – in der Vergangenheit nie eine konkrete Überprüfung durchgeführt. Im Rahmen dieser Interpellation wurden die Daten nun überprüft und vervollständigt, so dass eine aktuelle Lohnanalyse vorliegt. Die Analyse wurde mittels Logib (Lohngleichheitsinstrument des Bundes) durchgeführt. Logib dient der Überprüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann. Mithilfe der statistischen Methode der Regressionsanalyse wird untersucht, wie sich bestimmte persönliche und arbeitsplatzbezogene Merkmale auf den Lohn auswirken. Zusätzlich wird eine Variable "Geschlecht" einbezogen. Wird die Lohngleichheit eingehalten, hat sie keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn.

2.2.2 Wie hoch war die festgestellte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Lohnklassen in Prozent und in Franken?

Die festgestellte Lohndifferenz beträgt 1.9%. Dabei ist festzuhalten, dass – vermeintlich auch entgegen der Erwartung der Interpellantinnen – beim Kanton Schwyz nicht die Männer, sondern die Frauen durchschnittlich 1.9% mehr verdienen. Diese Lohndifferenz ist aufgrund der Analyse jedoch nicht signifikant. Daher kann festgehalten werden, dass beim Kanton Schwyz die Lohn-

gleichheit eingehalten ist. Frauen und Männer werden gleichförmig und in gleicher Höhe entlohnt.

Das Analysemodell Logib wertet jedoch nicht die einzelnen Lohnklassen aus, sondern berücksichtigt das Anforderungsniveau und die berufliche Stellung.

2.2.3 Welcher Anteil dieser Differenz lässt sich auf objektive Faktoren (Qualifikation, Dienstalter und Verantwortung) zurückführen und wie hoch ist die verbleibende Lohndifferenz, die sich nicht erklären lässt, in Prozent und in Franken?

Aufgrund der Analyse lässt sich eindeutig feststellen, dass keine signifikante Lohndifferenz beim Kanton Schwyz vorhanden ist.

2.2.4 Welche Massnahmen hat der Regierungsrat aufgrund der letzten Überprüfung der Lohngerechtigkeit verfügt?

Die Lohnanalyse zeigt auf, dass kein Handlungsbedarf besteht und die vorhandenen Instrumente und Prozesse die Lohngleichheit im Kanton Schwyz garantieren.

2.2.5 Wo sieht der Regierungsrat weitere Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die Entlohnung von Männern und Frauen in der kantonalen Verwaltung?

Eine Flexibilisierung der Lohnentwicklung der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ist im Rahmen der Entwicklung des Personalrechts zu überprüfen. Die zurzeit angewandten Prozesse sind in Bezug auf die Lohngleichheit korrekt.

2.3 Fazit

Die Lohnanalyse mit Logib belegt eindeutig, dass der Kanton Schwyz im Bereich der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern keine signifikante Lohndiskriminierung aufweist. Die Analyse zeigt sogar auf, dass unter Berücksichtigung von persönlichen Merkmalen wie der Ausbildung, der potenziellen Erwerbsjahre und der vorhandenen Dienstjahre sowie von arbeitsplatzbezogenen Merkmalen wie dem Anforderungsniveau und der beruflichen Stellung, die Frauen durchschnittlich 1.9% mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen. In Anbetracht dieses Ergebnisses besteht – wie zu erwarten war – kein Handlungsbedarf.

Beschluss des Regierungsrates

1. Der Vorsteher des Finanzdepartements wird beauftragt, die Antwort im Kantonsrat zu vertreten.

2. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.

3. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Finanzdepartement; Personalamt; Staatskanzlei; Sekretariat des Kantonsrates.

Im Namen des Regierungsrates:

Dr. Mathias E. Brun, Staatsschreiber

