



Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor – Bericht des Stadtrats zum Postulat «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» von Dominique Meschberger und Joel Bühler namens der SP-Fraktion

Kurzinformation	Die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und seine Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen. Unter anderem sollen regelmässige Überprüfungen der Einhaltung der Lohngleichheit stattfinden, Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen eingeführt und an einem Monitoring teilgenommen werden. Erfahrungen in einem Nachbarkanton haben gezeigt, dass die Umsetzung der – über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinausgehenden – Massnahmen sehr aufwendig sind. Die Charta gibt indes ausdrücklich die Möglichkeit, mit der Unterzeichnung nur die Unterstützung zu signalisieren und von weiteren Massnahmen aus Ressourcengründen abzusehen. Deshalb hat der Stadtrat an seiner Sitzung vom 23. Oktober 2018 die Charta verabschiedet.
Anträge	<ol style="list-style-type: none">1. Der Einwohnerrat nimmt Kenntnis vom Bericht.2. Der Einwohnerrat schreibt das Postulat als erfüllt ab.
	Liestal, 23. Oktober 2018 Für den Stadtrat Liestal Der Stadtpräsident Der Stadtverwalter Daniel Spinnler Benedikt Minzer

DETAILINFORMATIONEN

1. Ausgangslage

Die «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und seine Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen. Die Unterzeichnenden setzen sich für folgende Anliegen ein:

- 1) Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bei ihren Mitarbeitenden, 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 Mann und Frau.

Die Charta wurde 2016 von Bundesrat Alain Berset (SP) und Regierungsmitgliedern aus 25 Kantonen und Gemeinden lanciert. Sie ermöglicht es der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Besonderheiten und politischen Gegebenheiten bereits bestehende sowie geplante Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit aufzuzeigen. Das gemeinsame Engagement soll eine möglichst breite Wirkung entfalten und ein Signal an öffentliche und private Arbeitgeber aussenden (vgl. Faktenblatt Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, Eidgenössisches Departement des Innern, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Fachbereich Arbeit, vom 7. Februar 2018).

Der Einwohnerrat hat an seiner Sitzung vom 26. September 2018 das Postulat «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» (Nr. 2018/101) von Dominique Meschberger und Joel Bühler namens der SP-Fraktion mit 20 Ja-Stimmen gegen 15 Nein-Stimmen bei 1 Enthaltung an den Stadtrat überwiesen, welches im Wesentlichen die «Bitte» an den Stadtrat enthält, «diese Charta zu unterzeichnen und mit der guten Arbeit weiterzumachen.»

2. Rechtsgrundlagen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995).

Die Charta enthält somit nicht nur Hinweise auf die Rechtsvorschriften, sondern weitere Handlungsempfehlungen, welche über das eigentliche Diskriminierungsverbot hinausgehen und dem Stadtrat und der Verwaltung zusätzliche, konkrete Aufgaben (Analyse, Kontrolle, Berichtserstattung, etc.) übertragen würden.

3. Lösungsvorschlag

Bei der Frage, welchen Aufwand und welche Folgen die Umsetzung der in der Lohncharta aufgelisteten Vorgehensweisen verursacht, kann auf die Erfahrungen im Kanton Basel-Stadt zurückgegriffen werden:

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat im Jahre 2016 sein Statistisches Amt beauftragt, die Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung zu prüfen. In seinem 16-seitigen, fundierten, wissenschaftlich erarbeiteten Bericht kam das Statistische Amt zum Schluss, «der Diskriminierungskoeffizient sinke auf 0,3% [und sei] auch nicht mehr statistisch signifikant von Null verschieden. [...] Statistisch gesehen gebe es keine Lohndiskriminierungen zwischen Männern und Frauen in der baselstädtischen Verwaltung. Dem Bericht vorausgegangen sind aufwendige Erhebungen und Lohnanalysen über die ganze Verwaltung (vgl. Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt, Statistisches Amt, Lohngleichheit in der kantonalen Verwaltung, Oktober 2016). Im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Basel-Stadt läuft eine Testphase, in welcher mit statistischen Stichkontrollen die Einhaltung der Lohngleichheit durch die Submittenten überprüft wird. Dabei werden die Submittenten aufgefordert, die umfangreichen Analysen auch in ihren Firmen durchzuführen. Mögliche Sanktionen (beispielsweise ein Ausschluss aus dem Verfahren) werden zu diskutieren sein (vgl. Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt an den Grossen Rat, Anzug Brigitte Hollinger und Consorten betreffend Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, vom 5. Juli 2017).

Zusammenfassend lässt sich aus den Berichten des Kantons Basel-Stadt festhalten, dass die Umsetzung der in der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor sehr aufwendige Analysen erfordert und private Submittenten ebenfalls aufwendige Analysen durchzuführen hätten. Verbindlich wären solche Kriterien im Submissionsverfahren indes erst mit der Änderung der gesetzlichen Vorgaben, nämlich der Submissionsverordnung.

Gemäss erwähntem Faktenblatt zur Lohncharta, Fragen und Antworten, ist eine Unterzeichnung der Charta zur Förderung der Lohngleichheit indes auch möglich, «wenn die personellen und finanziellen Ressourcen fehlen, um alle Punkte der Charta zeitnah umzusetzen.» «Da die Charta keine verbindliche Rechtswirkung und keine Fristen beinhaltet, kann bei deren Umsetzung stufenweise und im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten vorgegangen werden. Das Eidgenössische Büro bietet bei der Umsetzung Unterstützung an und sammelt im Rahmen des Monitorings gute Praktiken, die allen interessierten Kantonen und Gemeinden zur Verfügung gestellt werden.»

4. Massnahmen

Der Stadtrat kann somit die Charta unterzeichnen, ohne dass er aufwendige Umsetzungsarbeiten durchführen müsste. Dies ist vorliegend insbesondere zu berücksichtigen, da sich die öffentliche Hand an die gesetzlichen Vorgaben (Gleichstellungsgesetz) halten muss, das städtische Lohnsystem aufgrund von klaren Vorgaben (Einreihung in Lohnklassen aufgrund von Funktionsumschreibungen und Einreihung in Erfahrungsstufen aufgrund der Berufserfahrung) die Löhne bei der Anstellung festsetzt. Zudem haben umfangreiche Analysen im Kanton Basel-Stadt im Jahre 2016 ergeben, dass eine Lohndiskriminierung nicht vorliegt. Es ist wohl für die Stadt Liestal davon auszugehen, dass eine aufwendige Untersuchung auch vergleichbare Resultate zeitigen würde. Von weitergehenden Massnahmen ist aufgrund des grossen Aufwands somit abzusehen.

Der Stadtrat hat an seiner Sitzung vom 23. Oktober 2018 die Charta verabschiedet und somit unterzeichnet.