

Vorlage Stadtparlament

Datum 15. August 2017
Beschluss Nr. 747
Aktenplan 152.15.12 Stadtparlament: Interpellationen.

Interpellation SP-Juso-PFG-Fraktion: „Beitritt der Stadt St.Gallen zur Charta Lohn- gleichheit im öffentlichen Sektor“; schriftlich

Daniel Kehl sowie 29 mitunterzeichnende Mitglieder des Stadtparlaments reichten am 10. Mai 2017 die beiliegende Interpellation "Beitritt der Stadt St.Gallen zur Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" ein.

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

1 Ausgangslage

Der Auftrag zur Realisierung der Gleichstellung basiert auf der Bundesverfassung (BV, SR 101). Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist darin explizit erwähnt. Das Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) konkretisiert den Verfassungsauftrag und verankert den gesetzlichen Auftrag des EBG (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann)¹.

Alle zwei Jahre wird durch das Bundesamt für Statistik BFS bei den Unternehmen in der Schweiz eine schriftliche Befragung zur Lohnstruktur durchgeführt. Die Zahlen von 2016 sind noch nicht verfügbar. Gemäss der Befragung 2014 belief sich der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) auf 16.5 % bzw. auf 21.3 % im privaten Sektor. Von den 16.5 % Lohnunterschied im öffentlichen Sektor werden 10.1 % durch objektive Faktoren erklärt wie z.B. die berufliche Stellung, Dienstjahre, das Ausbildungsniveau oder das Alter. Die verbleibenden 6.4 % sind unerklärt und entsprechen einer monatlichen Lohndifferenz von 573 Franken. Im Vergleich hierzu belief sich der unerklärte Anteil am Lohnunterschied im privaten Sektor im Jahr 2012 auf 8.7 %, was 678 Franken pro Monat entspricht. Laut eines Berichts der Hochschule für öffentliche Verwaltung IDHEAP aus dem Jahr 2014 über die Kontrolle der Lohnpraxis in den Kantonen und Städten gaben mehr als die Hälfte der kantonalen und Gemeindeverwaltungen an, ihre Lohnpraxis zu überprüfen oder demnächst eine Überprüfung vorzunehmen. Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen sind hingegen seltener, obgleich die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVÖB vorschreibt, dass der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern auch bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zu befolgen ist.²

¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit/rechtliche-grundlagen.html>

² <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html>

Die in der Interpellation erwähnte Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor³ wurde im September 2016 von Bundesrat Alain Berset zusammen mit kantonalen und kommunalen Regierungsmitgliedern lanciert. Die Charta bekräftigt die Entschlossenheit der unterzeichnenden Behörden, Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich umzusetzen. Konkret soll die Lohngleichheit regelmässig überprüft werden, sowohl innerhalb der Verwaltung als auch bei Unternehmen, die von der öffentlichen Hand Aufträge oder Subventionen erhalten. Die Charta soll eine möglichst breite Wirkung entfalten und ein Signal an öffentliche und private Arbeitgeber aussenden. Sie hat keine verbindliche Rechtswirkung.

Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151.1) bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 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 Frau und Mann.

Bis heute haben der Bund, 11 Kantone und 22 Gemeinden die Charta unterzeichnet.⁴

2 Das Lohnsystem der Stadt St.Gallen

Die Grundsätze des städtischen Lohnsystems finden sich im Personalreglement (PR; sRS 191.1) und im Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP; sRS 191.11) wieder. Die beiden Reglemente sollen gewährleisten, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitgemässe, faire und chancengleiche Arbeitsbedingungen gelten, insbesondere im Bereich der Entlohnung und der Sozialleistungen, der Gesundheit, der Weiterbildung und der Mitwirkung.

Das städtische Lohngefüge wird jährlich überprüft. Einerseits nimmt die Stadt St.Gallen am jährlichen Lohnvergleich der schweizerischen Konferenz der Personalverantwortlichen im öffentlichen Sektor, durchgeführt durch die Firma perinnova compensation GmbH, teil und andererseits wird das Lohngefüge anlässlich der jährlich stattfindenden Lohnrunde zusammen mit den Direktionen und Dienststellen analysiert und im Bedarfsfall besprochen. Die daraus resultierende Lohnstatistik gibt im Detail über die Verteilung der Lohnsumme Auskunft.

³ <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/45230.pdf>

⁴ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/plattform-lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html>

3 Beantwortung der Fragen

- a) *Weshalb ist der Stadtrat der Charta für Lohngleichheit — anders als etwa die Stadt Wil — bis heute nicht beigetreten? Wie steht der Stadtrat zu einem Charta-Beitritt und dazu, deren Ziele in der Verwaltung, in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften und im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen umzusetzen?*

Der Stadtrat steht der Prüfung eines Beitrittes grundsätzlich positiv gegenüber. Die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand ist unbestritten. Eine Charta zum Thema Lohngleichheit kann diesbezüglich ein positives Zeichen setzen. Angesichts der eingangs beschriebenen städtischen Massnahmen (Kapitel 2) betreffend Lohnüberprüfung sah der Stadtrat bisher keinen unmittelbaren Handlungsbedarf für einen Beitritt. Die in der Charta formulierten Anliegen der Lohngleichheit werden in der Stadt St.Gallen mehrheitlich gelebt.

Eine zusätzliche jährliche Überprüfung und Berichterstattung hinsichtlich der Lohnstruktur ist mit Aufwand verbunden. Die Überprüfung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und / oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen (Seite 2; Punkt 4 der Charta) erachtet der Stadtrat in der Durchführung als schwierig und aufwändig. Eine wirksame Kontrolle ist kaum realisierbar. Diese Aufwände mögen Gründe für die bisher eher zögerliche Mitwirkung von Kantonen und Gemeinden bei der Charta sein.

Der Stadtrat sieht ein zweistufiges Vorgehen. In einem ersten Schritt soll eine detaillierte Situationsanalyse inkl. einer Aufwand- und Nutzenanalyse eines Beitrittes durchgeführt werden. Dazu gehört auch die Prüfung, ob mit vertretbarem Aufwand eine Teilnahme am Selbsttest Lohngleichheit „Logip“⁵ möglich ist. Mit „Logip“, dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes, kann 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.

Stehen die jährlichen Aufwände in einem vertretbaren Verhältnis zum effektiven Nutzen, sieht der Stadtrat in einem zweiten Schritt den Beitritt der Stadt St.Gallen zur Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor vor. Realistisch wäre ein Beitritt bis spätestens Mitte 2018.

- b) *Ist der Stadtrat bereit, einen Umsetzungsplan für die nächsten drei Jahre vorzulegen, um die in der Charta dargelegten Zielsetzungen zu verwirklichen? Oder schwebt ihm ein anderer Zeitplan vor?*

Nach einem Beitritt wird der Stadtrat einen entsprechenden Umsetzungsplan erarbeiten.

⁵ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/selbsttest-tool--logib.html>

- c) *Ist der Stadtrat willens dem Parlament über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der Charta in drei Jahren Bericht zu erstatten?*

Der Stadtrat wird nach erfolgtem Beitritt innert drei Jahren im Geschäftsbericht Bericht erstatten.

Der Stadtpräsident:
Scheitlin

Der Stadtschreiber:
Linke

Beilage:
Interpellation vom 10. Mai 2017