



an den

EINWOHNERRAT EMMEN

16/19 Beantwortung des Postulats von Maria-Rosa Saturnino und Mitunterzeichnende namens der SP Fraktion vom 19. März 2019 betreffend Unterzeichnung der Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

A. Wortlaut des Postulats

Laut Schweizer Gesetz haben Frauen und Männer Anspruch darauf, den gleichen Lohn zu erhalten. Doch die Zahlen zeigen immer wieder, dass dies nicht der Fall ist. Im Februar 2019 berichteten Medien darüber, dass im Kanton Luzern Frauen monatlich durchschnittlich brutto CHF 1'100.00 weniger verdienen als Männer¹.

In der Schweiz verdienen Frauen rund 7 Prozent weniger als Männer². Diese Diskriminierung muss aufhören. Aus diesem Grund hat Bundesrat Alain Berset 2016 zusammen mit kantonalen und kommunalen Regierungsmitgliedern die Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert. Wer die Charta unterzeichnet, verpflichtet sich zu regelmässigen Lohnanalysen der Lohngleichheit in der Verwaltung, in nahestehenden Körperschaften sowie im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen. Gleichzeitig wird der Austausch zwischen Kantonen und Gemeinden gefördert und erfolgreiche Strategien können im ganzen Land übernommen werden.

Der Kanton Luzern, die Städte Luzern und Kriens sowie zahlreiche weitere Kantone und Gemeinden haben die Charta bereits unterzeichnet. Wir fordern den Gemeinderat auf, ein Zeichen zu setzen und die Charta für Lohngleichheit ebenfalls zu unterzeichnen.

B. Stellungnahme des Gemeinderates

1. Einleitung / Ausgangslage

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist im Personalreglement der Gemeinde Emmen explizit verankert (Art. 1 Abs. 2). Mit diversen Massnahmen wird der gesetzliche Gleichstellungsauftrag von Frau und Mann im Alltag bereits konkret umgesetzt.

¹ Troxler, R.: Kanton staunt über Lohnunterschied, in: Luzerner Zeitung (12.02.2019), S. 21

² Video des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: <https://youtu.be/ciH-11JlVB4>

Die Gemeinde Emmen verfügt seit über 20 Jahren ein geschlechtsneutral aufgebautes Lohnsystem. Die Stellen werden anhand einer analytischen Funktionsbewertung bewertet und die damit verbundene Zuordnung in ein Lohnband erfolgt nach einem transparenten, strukturierten, personen- und geschlechtsunabhängigen Prozess durch das Departement Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit der Stellenbewertungskommission und den Direktionen.

In der Gemeinde Emmen sind aktuell mehr Frauen (61%) als Männer (39%) beschäftigt. Wobei der Bereich der Reinigung den Frauen-Anteil in die Höhe schnellen lässt. Erfreulicherweise beläuft sich der Frauen-Anteil auch ohne das Reinigungspersonal auf 53% und der Männer-Anteil auf 47%. Die meisten Mitarbeitenden nutzen die Möglichkeit, nach dem Modell der flexiblen Arbeitszeit zu arbeiten. Ergänzend dazu werden für die meisten Arbeitsbereiche Teilzeitarbeit und zum Teil Jobsharing ermöglicht. Der Mutterschaftsurlaub ist mit 14 Wochen bei vollem Lohn angemessen ausgestattet. Weiter richtet die Gemeinde Emmen eine freiwillige Familienzulage (Erziehungsbeitrag) aus.

Mit diesem Bündel an Massnahmen, welche sowohl finanzielle als auch beschäftigungs- bzw. anstellungstechnische Rahmendbedingungen umfassen, werden auf allen Ebenen optimale Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten, was letztlich auch die Gleichstellung von Frau und Mann fördert.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind acht (von insgesamt 28) Funktionen der zweiten und dritten Führungsebenen durch Frauen besetzt, was einem Anteil von etwas über 28 Prozent entspricht. Obwohl der gesamte öffentliche Sektor gegenüber der Privatwirtschaft in diesem Bereich bereits eine Vorreiterrolle übernimmt, gilt es auch bei der Gemeinde Emmen, dem Frauen-Anteil in Kaderpositionen die nötige Beachtung zu schenken.

Auch im Beschaffungswesen wird in der Gemeinde Emmen auf die Lohngleichheit geachtet. Gemäss kantonalem Gesetz über die öffentlichen Beschaffungen (§ 4) werden Anbietende vom Verfahren ausgeschlossen, wenn sie ihrem Personal nicht Arbeitsbedingungen bieten, die hinsichtlich Lohngleichheit für Mann und Frau der Gesetzgebung oder dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen. Zum heutigen Zeitpunkt ist es üblich, den Kontrollaufwand in diesem Bereich tief zu halten. Zurzeit wird auf die Selbstdeklaration der Anbieterinnen und Anbieter bei öffentlichen Ausschreibungen abgestellt.

2. Zur Forderung der Postulanten

Der Gemeinderat unterstützt die Gleichstellung von Frau und Mann und die Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung. Mit der Unterzeichnung der Charta für Lohngleichheit kann und will der Gemeinderat eine Vorbildrolle in Sachen Lohngleichheit einnehmen und ein öffentlichkeitswirksames Bekenntnis zur Gleichstellung von Frau und Mann abgeben. Zugleich kann die Gemeinde Emmen ihre Position als moderne und attraktive Arbeitgeberin weiter stärken.

Lohnleichheitsanalyse

Mit der Unterzeichnung der Charta für Lohnleichheit würde sich der Gemeinderat bereit erklären, die Einhaltung der Lohnleichheit regelmässig nach anerkannten Standards zu überprüfen.

Da die Charta für Lohnleichheit keine verbindliche Rechtswirkung und keine Fristen beinhaltet, kann bei deren Umsetzung stufenweise und im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten vorgegangen werden. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) stellt hierfür das Selbsttest-Instrument Logib zur Verfügung.

Öffentliches Beschaffungswesen

Wie in der Einleitung erwähnt, setzt die Gemeinde Emmen im öffentlichen Beschaffungswesen bereits eine Selbstdeklaration ein. Die Stossrichtung von Ziffer 4 der Charta für Lohnleichheit ist somit längst erfüllt, ein einfacher Kontrollmechanismus demnach vorhanden und es muss nichts Neues eingeführt werden.

Monitoring

Die Charta für Lohnleichheit fordert, dass regelmässig über die konkreten Ergebnisse des Engagements im Thema Lohnleichheit informiert wird. Dies würde die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann beinhalten. Im Rahmen des Monitorings nähme die Gemeinde Emmen Stellung zu den geplanten bzw. umgesetzten Massnahmen. Das Monitoring wird jährlich durchgeführt, die Resultate werden auf der Website des EGB veröffentlicht.

3. Kosten

Der Aufwand für eine erstmalige Lohnleichheitsanalyse (z.B. mit dem Selbsttest-Instrument Logib) beläuft sich auf ungefähr fünf Arbeitstage (gemäss Information EGB). Über den Aufwand für die Überführung der Daten in unser Lohnprogramm kann zum heutigen Zeitpunkt noch keine Aussage gemacht werden. Wir rechnen mit einem minimalen Aufwand für die Umsetzung dieser Massnahmen.

4. Schlussfolgerung

Der Gemeinderat ist bereit, das Postulat entgegenzunehmen, die Charta "Lohnleichheit im öffentlichen Sektor" zu unterzeichnen und die Umsetzung der Massnahmen anzustreben.

Emmenbrücke, 18. Dezember 2019

Für den Gemeinderat

Ramona Gut-Rogger
Gemeindepräsidentin

Patrick Vogel
Gemeindeschreiber