



an den

EINWOHNERRAT EMMEN

09/14 Beantwortung der Interpellation Timo Krebs, Barbara Fas, Patrick Graf und Jacintha Reginold namens der SP/Grüne/GLP Fraktion vom 10. März 2014 betreffend Gerechter Lohn unabhängig von Geschlecht

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

A. Wortlaut des Postulates

Seit 1981 ist im Art. 8 der Schweizer Bundesverfassung verankert, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten müssen. Das 1996 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz verbietet zudem die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Entlohnung von Arbeiten.

Trotzdem ist die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern noch vorhanden und deutlich sichtbar. In der Schweiz verdienen Frauen im Durchschnitt 20 % weniger als Männer, in Kaderpositionen beträgt der Unterschied teilweise sogar 30 %. Rund 40 % dieses Unterschiedes ist nicht durch andere Faktoren als das Geschlecht erklärbar: Frauen erhalten im Durchschnitt in der Schweiz bei gleichem Anforderungsniveau ein niedrigeres Gehalt. Der Unterschied ist bei den öffentlichen Verwaltungen dabei nicht so gross wie bei privaten Unternehmen. Weiter werden diese Lohnunterschiede verschärft durch die sogenannte „gläserne Decke“: Frauen werden sowohl systematisch wie auch unbewusst beim Erklimmen der Karriereleiter gestört.

Die Gemeinde – sowohl als Arbeitgeberin, wie auch als Kundin verschiedenster Dienstleistungen – muss eine Vorbildfunktion übernehmen. Daher ist es grundlegend, dass das Kredo „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt und umgesetzt wird. Lohnungleichheit hat einen negativen Effekt auf die Konsumkraft der Bevölkerung und auf die finanzielle Situation unter anderem von Familien. Aus ökonomischer Sicht macht es keinen Sinn, dass Menschen mit gleichen Fähigkeiten unterschiedlich entlohnt werden.

Das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau bietet mit „Logib“ ein inzwischen bewährtes Instrument, um die Lohngerechtigkeit zu messen. Wir hoffen, dass unsere Gemeinde bezüglich der Geschlechterthematik vorbildlich ist. Die Problematik existiert in unserer Gesellschaft jedoch leider nach wie vor und wir möchten gerne vom Gemeinderat folgende Fragen beantwortet haben:

1. Existieren in der Gemeindeverwaltung Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen? Falls ein Unterschied besteht, wie gross ist dieser? Eine Antwort ohne statistisch erhärteten Zahlen kann hierbei nicht als zufriedenstellend erachtet werden.
2. Falls ein Unterschied feststellbar ist, welche Massnahmen ist der Gemeinderat bereit zu ergreifen?
3. Welche Möglichkeit haben Gemeindeangestellte, wenn sie sich lohntechnisch diskriminiert fühlen?
4. Wie ist die momentane Lage bezüglich Kaderpositionen in der Gemeindeverwaltung in Bezug auf die Verteilung Mann – Frau?
5. Kann es sich der Gemeinderat vorstellen beim Beschaffungswesen in Zukunft auch auf die Geschlechtergerechtigkeit zu achten? (Der Kanton Bern beispielsweise hat in einem Pilotprojekt positive Erfahrungen gemacht und führt Stichprobenkontrollen bei Unternehmen durch, die einen Zuschlag erhalten haben.) Könnte eine Berücksichtigung beim Beschaffungswesen allenfalls auch in Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden oder dem Kanton erfolgen?

B. Stellungnahme des Gemeinderates

Der Gemeinderat nimmt zu den aufgeworfenen Fragen gerne wie folgt Stellung:

1. Existieren in der Gemeindeverwaltung Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen? Falls ein Unterschied besteht, wie gross ist dieser? Eine Antwort ohne statistisch erhärtete Zahlen kann hierbei nicht als zufriedenstellen erachtet werden.

Die Gemeinde Emmen verfügt über ein Stellenbewertungssystem, bei welchem die verschiedenen Funktionen nach bestimmten Kriterien bewertet werden. Aus dieser Bewertung (Punktesystem) erfolgt dann die Einreihung der Stelle resp. Funktion in ein Lohnband. Bewertet werden also vordergründig die Funktionen und nicht die Personen. Selbstverständlich ist es aber so, dass nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der gleichen Funktion, auch exakt den gleichen Lohn beziehen. Hier ist der persönliche Leistungsausweis (Aus- und Weiterbildungen sowie Berufserfahrung), aber auch das Alter der Person ausschlaggebend. Lohndaten können aus Vertraulichkeitsgründen hier nicht bekannt gegeben werden. Bedingt durch das Lohnsystem der Gemeinde Emmen sind geschlechterspezifische Lohnunterschiede nicht möglich.

Das Departement Personal und Organisation wird - wenn dies von einer Mehrheit des Einwohnerrates mit entsprechender Kostengutsprache (Kostendach: ca. Fr. 10'000.00) in Auftrag gegeben wird - selbstverständlich eine statistische Auswertung mit einer externen und somit neutralen Berichterstattung auslösen. Das System Logib des eidgenössischen Büros für Gleichstellung beruht auf anderen Kriterien als das in der Gemeindeverwaltung Emmen angewendete MBZ (Management Beratung Zumstein) Beurteilungssystem zur Stellenbewertung und Einreihung der Funktionen in die entsprechenden Lohnbänder.

2. Falls ein Unterschied feststellbar ist, welche Massnahmen ist der Gemeinderat bereit zu ergreifen?

Die Problematik liegt nicht in Lohnunterschieden zwischen unseren weiblichen und männlichen Angestellten, sondern vielmehr bei Aussenvergleichen resp. Marktvergleichen. Zunehmend müssen wir im Rekrutierungsprozess bei den Lohnverhandlungen feststellen, dass die Lohnforderungen der Bewerberinnen und Bewerbern nicht mehr mit den Lohnbändern der Gemeinde Emmen übereinstimmen. Gleichzeitig ist die Lohnpolitik für unsere Angestellten aufgrund der Sparmassnahmen und der restriktiven Handhabung seitens des Parlamentes nicht sehr ermutigend. Das Risiko ist sehr gross, unsere sehr guten Mitarbeitenden zu verlieren, weil wir keine individuellen Lohnentwicklungen aufzeigen können und die generelle Lohnkomponente - wenn überhaupt - auch nur marginal ausfällt. Gerade die vielen langjährigen und verdienten Mitarbeitenden (unabhängig vom Geschlecht), die in ihrem Lohnband bereits im Maximum sind, empfinden es als fehlende Wertschätzung, dass sie von allfälligen Lohnmassnahmen ausgeschlossen werden. Im Weiteren verfügt die Gemeinde Emmen auch nicht über attraktive Lohnnebenleistungen, welche den Mitarbeitenden als Goodies angeboten werden können. So verfügt die Gemeinde Emmen über keinerlei Vergünstigungen oder Zusatzleistungen, wie diese in vielen Betrieben üblich sind (z.B. Reka-Cheques, Essensgutscheine, Leistungen in der Gesundheitsförderung, Übernahme von Handygebühren, Pauschalspesen, SBB-Abos etc.). Hier muss der Gemeinderat sicherlich die gängige Lohnpolitik überdenken und Anpassungen zur Steigerung der Attraktivität der Gemeinde Emmen als Arbeitgeberin erarbeiten. Dem Bereich Personalmarketing wird (noch) zu wenig Beachtung geschenkt, dies obwohl wir für die Erfüllung der immer komplexeren Aufgaben einer modernen Gemeindeverwaltung motivierte und sehr gut ausgebildete Arbeitskräfte brauchen und der Markt in gewissen Berufsbrachen sehr ausgetrocknet ist.

3. Welche Möglichkeiten haben Gemeindeangestellte, wenn sie sich lohntechnisch diskriminiert fühlen?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen oder nach ihrem Empfinden nicht richtig entlohnt werden haben die Möglichkeit, bei ihren Vorgesetzten oder direkt beim Departement Personal und Organisation vorstellig zu werden. Anlässlich der jährlichen Standortgespräche können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls mit den direkten Vorgesetzten über den Lohn resp. allfällige Entwicklungsmassnahmen sprechen. Die Lohnpolitik der Gemeinde Emmen basiert auf den je nach Funktionen zugeteilten Lohnbändern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Alter, Berufserfahrung, Weiterbildungen und Fachkenntnissen entsprechend eingereiht und entlohnt. Somit ist ein Quervergleich zwischen ähnlichen Funktionen über alle Direktionen hin gewährleistet und kann einfach und bildlich dargestellt werden. Bei Mitarbeitenden, bei denen sich zeigt, dass diese effektiv zu tief eingereiht sind, können die Vorgesetzten zusammen mit der Leiterin Personal und Organisation die Möglichkeiten einer ausserordentlichen Lohnanpassung prüfen. Vergleiche mit anderen Arbeitgebern hingegen sind immer schwierig. Wir sind uns bewusst, dass es sicherlich grosse Lohnunterschiede gibt bei Vergleichen mit anderen Gemeindeverwaltungen,

der Stadt Luzern oder dem Kanton. Für eine genaue Berechnung und exakte Vergleiche des Nettolohnes und der Lohnnebenleistungen sind aber noch andere Kennzahlen (Pensionskasse, Krankentaggeld- und Unfallversicherung, Ferien sowie andere Lohnnebenleistungen) relevant.

4. Wie ist die momentane Lage bezüglich Kaderpositionen in der Gemeindeverwaltung in Bezug auf die Verteilung Mann - Frau?

Die Führungseinheiten in der Gemeinde Emmen sind in drei Stufen gegliedert.

Führungsebene 1: Leiter/in Direktion (Gemeinderat)

Führungsebene 2: Leiter/in Departement

Führungsebene 3: Leiter/in Bereich

Die Führungsebene 1 besteht aus Gemeindepräsident Rolf Born, Gemeinderätin Susanne Truttmann sowie den Gemeinderäten Urs Dickerhof, Josef Schmidli und Thomas Lehmann. Der Anteil Frauen ist bei den Exekutivmitgliedern also 1:4; bei den Mitgliedern des Gemeinderates ist jedoch einzig der Souverän in der Lage, diese Verteilung zu ändern. Zudem werden die allermeisten Kandidatinnen und Kandidaten für den Gemeinderat von den politischen Parteien nominiert.

Die Führungsebene 2 mit den Leiterinnen und Leitern der Departemente, dem Gemeindeschreiber und der Leiterin der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde KESB ist die Verteilung Frau - Mann ausgeglichen. In diesen Leitungspositionen sind vier Frauen und vier Männer tätig.

Bei der Führungsebene 3 mit den Leiterinnen und Leitern der Bereiche ist die Verteilung zwischen den Geschlechtern nicht gleichermassen ausgeglichen. Sechs Damen sind in dieser Funktion tätig, dies gegenüber 19 Männern.

Bei Neubesetzungen wird immer die beste Kandidatur bevorzugt und auch eine Einschätzung der Einbindung in das neue Team wird berücksichtigt. Dabei sind sicherlich die Persönlichkeit und die beruflichen Fähigkeiten der Person ausschlaggebend für eine Anstellung resp. Beförderung. Eine Person soll nicht aufgrund ihres Geschlechts gewählt oder eben nicht gewählt werden. Personalentscheide, die aufgrund von einzuhaltenden Quoten getroffen werden (müssen), sind aus unserer Sicht nicht diejenigen, bei denen die Wahl zwingend auf die bestqualifizierte Person fällt. Es ist auch so, dass in verschiedenen Berufsgruppen eine bessere Durchmischung von Teams absolut wünschenswert wäre und auch bei der Rekrutierung und seitens der Vorgesetzten der Wunsch geäußert wird, jetzt bräuchten wir einen Mann (im Sozial- oder Personalbereich) oder nun wäre eine Frau die geeignete Besetzung (im Informatik- oder Baubereich). Dass es Berufszweige gibt, die bei der Geschlechterverteilung aufgrund von Eignungen und Neigungen nicht ausgeglichen ist, ist bekannt. Bereits bei den Schülerinnen und Schülern wird daher mit entsprechenden Kampagnen dafür geworben, dass Mädchen in sogenannten Männerberufen und umgekehrt eine Ausbildung machen.

Grundsätzlich kann aber die Gemeindeverwaltung Emmen auf einen sehr hohen Frauenanteil, nämlich 62 % verweisen. Dadurch, dass gezielt Teilzeitpensen angeboten werden, können wir vielen Familienfrauen mit guten Qualifikationen den Weiterverbleib im Berufsleben in Kombination mit der Mutterrolle ermöglichen.

5. Kann es sich der Gemeinderat vorstellen beim Beschaffungswesen in Zukunft auch auf die Geschlechtergerechtigkeit zu achten ? (Der Kanton Bern beispielsweise hat in einem Pilotprojekt positive Erfahrungen gemacht und führt Stichprobenkontrollen bei Unternehmen durch, die einen Zuschlag erhalten haben.) Könnte eine Berücksichtigung beim Beschaffungswesen allenfalls auch in Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden oder dem Kanton erfolgen?

Eine Überprüfung bei den Anbietern im Beschaffungswesen könnte höchstens bei den Submissionsverfahren als Anforderungspunkt eingefügt werden. Der Zentraleinkauf verfügt bei der Gemeinde Emmen mit 55 Stellenprozenten nicht über die Kapazitäten und personellen Ressourcen, um solche Abklärungen vor jeder Bestellung tätigen zu können. Zudem ist oft gerade die zeitliche Komponente sehr wichtig bei der Aushandlung von sehr guten Konditionen oder Nutzung von Aktionsangeboten. Eine Kontrolle vor Ort wäre zudem mit zusätzlichen Reisespesen verbunden, welche dann in einem krassen Widerspruch zur Sparpolitik der Gemeinde Emmen stehen würden.

Emmenbrücke, 28. Mai 2014

Für den Gemeinderat

Rolf Born
Gemeindepräsident

Patrick Vogel
Gemeindeschreiber