
Interpellation	Lohngleichheit
Eingereicht durch	Grüne Risch-Rotkreuz
Eingereicht am	07. November 2017
Gemeindeversammlung	28. November 2017

Interpellation

Interpellation betreffend Lohngleichheit der Gemeinde Risch

Sehr geehrter Herr Gemeindepräsident
Sehr geehrte Herren Gemeinderäte
Sehr geehrter Herr Gemeindeschreiber

In der Bundesverfassung ist die Gleichbehandlung aller Menschen in der Schweiz festgeschrieben. Trotzdem verdienen Frauen im Schnitt rund 20 Prozent weniger als gleichqualifizierte Männer. 7 Prozent davon sind komplett unbegründete Lohnunterschiede. Aus diesem Grund lancierte Bundesrat Alain Berset vergangenes Jahr eine freiwillige CHARTA zur Lohngleichstellung im öffentlichen Sektor. Diese Charta soll Gemeinden und Kantone dazu verpflichten, die Lohngleichheit statistisch zu ermitteln und entsprechende Massnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau einzuleiten.

Bis heute haben 12 Kantone, 25 Gemeinden sowie der Bund diese Charta unterzeichnet. Während andere Kantonsregierungen mit gutem Beispiel vorangehen hat der Zuger Regierungsrat leider kein Gehör in dieser Frage.

Die öffentliche Hand hat in der Förderung der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion. Mit der Unterzeichnung der Charta bekräftigen Behörden, Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich umzusetzen – als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane zugunsten von Unternehmen und Organisationen, welche die Lohngleichheit analog anwenden. Mit diesem Engagement würde die Gemeinde Risch ein positives Signal an öffentliche und private Arbeitgebende aussenden.

Seite 2/9

Die Grünen Risch-Rotkreuz stellen dem Gemeinderat dazu folgende Fragen:

1. Ist der Gemeinderat von Risch-Rotkreuz bereit, die CHARTA des Bundes zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen?
2. Wurde auf Gemeindeebene bereits Lohnvergleiche durchgeführt? Falls ja, was waren die Resultate?
3. Wie erklärt sich der Gemeinderat allfällige unerklärbare Lohnunterschiede?
4. Was unternimmt der Gemeinderat für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Gemeinde?

Wir danken dem Gemeinderat für die Beantwortung der Fragen an der kommenden Gemeindeversammlung und stehen bei Unklarheiten gerne zur Verfügung.

Seite 3/9

Beantwortung Interpellation

3.5. Interpellation der Grünen Risch-Rotkreuz zum Thema Lohngleichheit zwischen Mann und Frau bei der Gemeinde Risch

99



100 Wir kommen zur Beantwortung der Interpellation der Grünen Risch-Rotkreuz betreffend Lohngleichheit der Gemeinde Risch.

Gemeinde Risch 

Interpellation Grüne Risch-Rotkreuz Lohngleichheit

Frage 1

Ist der Gemeinderat von Risch-Rotkreuz bereit, die CHARTA des Bundes zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen?

28

- 102 **Frage 1:** Ist der Gemeinderat von Risch-Rotkreuz bereit, die CHARTA des Bundes zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen?
- 103 **Antwort:** Nein. Dem Gemeinderat ist die Vorbildrolle der öffentlichen Hand in Sachen Lohngleichheit bewusst und die Gemeinde Risch nimmt diese auch wahr.
- 104 Das Lohnsystem der Gemeinde Risch wird fair und korrekt angewendet. Es hat keinerlei Hinweise auf eine diskriminierende Handhabung gegeben. Die Unterzeichnung einer Charta würde an der heute gelebten Praxis der Gemeinde Risch nichts ändern, jedoch würde ein zusätzlicher Aufwand für die regelmässigen Kontrollen anfallen. Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass die bestehenden Personalprozesse und Steuerungssysteme genügen und daher auf eine zusätzliche Überprüfung verzichtet werden kann.
- 105 Für Lehrpersonen, und damit für ca. 64 % unserer gemeindlichen Angestellten, gilt das kantonale Lehrpersonalgesetz mit festgelegten Einstiegsgehältern und vorgegebenen Lohnentwicklungen. Bei den Lehrpersonen sind geschlechterspezifische Lohnunterschiede daher systembedingt unmöglich. Innerhalb der Verwaltung wurden mit der Einführung des neuen Personalreglements per 1. Januar 2014 alle Funktionen überprüft und in das neue Lohnsystem ein-

Seite 5/9

gereiht. Weder vor noch nach der Überführung konnten geschlechterspezifische Unterschiede festgestellt werden.

- 106 Die in der Charta festgehaltenen Ziele gehen jedoch über die Lohngerechtigkeit und die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen innerhalb des eigenen Gemeinwesens hinaus. Mit einer Unterzeichnung würde sich die Gemeinde auch dazu verpflichten, eine regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngerechtigkeit nach anerkannten Standards in den, der öffentlichen Hand nahestehenden, Körperschaften (z.B. Stiftung Rischer Liegenschaften, Alterszentrum Dreilinden, Griag etc.) einzufordern, Informationen zu konkreten Ergebnissen des Engagements aufzubereiten, zur Verfügung zu stellen und am Monitoring des eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann teilzunehmen. Darüber hinaus müsste die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen sichergestellt werden.
- 107 Konkret bedeutet dies, dass bei Gewerbebetrieben und Firmen, welche sich an Submissionsverfahren der Gemeinde beteiligen, die Einhaltung der Lohngleichheit von Frau und Mann zu überprüfen wäre. Dies verursacht einerseits Aufwand für die Gemeinde, welche dieses Kriterium zu prüfen und zu gewichten hat, andererseits aber den noch grösseren Aufwand bei den Gewerbebetrieben, welche die Lohngleichheit entweder durch das vom Bund zur Verfügung gestellte Programm oder einer externer Firma vorgängig zu prüfen und zu bestätigen hat. Das Submissionsverfahren würde damit nochmals um ein zusätzliches Element erweitert. Diese Forderungen gehen dem Gemeinderat zu weit.

Gemeinde Risch 

Interpellation Grüne Risch-Rotkreuz Lohngleichheit

Frage 2

Wurden auf Gemeindeebene bereits Lohnvergleiche durchgeführt? Falls ja, was waren die Resultate?

29

- 109 **Frage 2:** Wurden auf Gemeindeebene bereits Lohnvergleiche durchgeführt? Falls ja, was waren die Resultate?
- 110 **Antwort:** Ja. Die Gemeinde Risch hat in den Jahren 2008, 2010 und 2012 Lohnvergleiche von der Firma Landolt & Mächler Consultants GmbH in Hünenberg durchführen lassen. An diesen Vergleichen nahmen neben Gemeinden auch private Arbeitgeber aus der Zentralschweiz teil. Im Jahr 2012 nahmen wir ausserdem am Lohnvergleich von öffentlichen Arbeitgebern durch die BDO AG, Luzern, teil.
- 111 Seit der Einführung des neuen Personalreglements per 1. Januar 2014 gilt das Klassen- und Stufensystem nach kantonalem Recht auch für die Funktionen in der Verwaltung. Vor der Festlegung der Lohnbänder in der Personalverordnung wurden alle Funktionen überprüft und innerhalb des Kantons Zug aufgrund der publizierten Rechtsgrundlagen verglichen.
- 112 Alle Lohnvergleiche wurden nicht geschlechterspezifisch sondern nach Funktionen erhoben. Das Ergebnis war, dass die Gemeinde Risch eine marktgerechte Entlöhnung bei allen Mitarbeiterkategorien bietet.

Gemeinde Risch 

**Interpellation Grüne Risch-Rotkreuz
Lohngleichheit**

Frage 3
Wie erklärt sich der Gemeinderat allfällige
unerklärbare Lohnunterschiede?

30

114 **Frage 3:** Wie erklärt sich der Gemeinderat allfällige unerklärbare Lohnunterschiede?

115 **Antwort:** Es sind bisher keine unerklärbaren Lohnunterschiede festgestellt worden.

Gemeinde Risch 

Interpellation Grüne Risch-Rotkreuz Lohngleichheit

Frage 4

Was unternimmt der Gemeinderat für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Gemeinde?

31

116 **Frage 4:** Was unternimmt der Gemeinderat für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Gemeinde?

117 **Antwort:** Im Personalreglement Art. 40 wird festgehalten, dass Mitarbeitende bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit sie für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und Leistung haben. Für dielohneinstufung sind die kantonalen Lohnklassen und -stufen massgebend. Für die Lehrpersonen gelten die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes mit vorgegebenen Lohnstufungen und -entwicklungen.

118 Sowohl das Personalreglement als auch die Personalverordnung mit dem Lohnrahmen pro Funktion sind zu jederzeit auf der Homepage der Gemeinde einsehbar. Das Lohnsystem und dessen Systematik sind daher sehr transparent. Es besteht keine Veranlassung die Löhne geschlechterspezifisch zu differenzieren.

119 Bei der Lohnfestlegung zum Zeitpunkt der Anstellung sowie bei der Lohnentwicklung vergleicht der Personaldienst die Gehälter innerhalb des definierten Lohnbandes über die gesamte Verwaltung hinweg und leitet bei Bedarf Anpassungen ein. So wird ein nachvollziehbares Lohngefüge innerhalb der Verwaltung und auch bezüglich der Gleichbehandlung der Geschlechter erreicht.

Seite 9/9

- 120 Die Mitarbeitenden des Personaldienstes als auch die Abteilungsleitenden sind bezüglich der Geschlechterfrage, nicht nur im Sinne der Lohngleichheit, sensibilisiert. Es ist selbstverständlich, dass das Geschlecht einer Person in keiner Hinsicht ein Kriterium für die Lohnreihung darstellen kann.
- 121 Auf Anfragen von Mitarbeitenden oder bei Verdacht auf Lohndiskriminierung werden die erforderlichen Abklärungen vorgenommen. In den letzten 8 Jahren gab es diesbezüglich jedoch keine Anfragen oder Verdachtsmomente.
- 122 Bei Interpellationen erfolgt keine Diskussion. Wünscht jedoch einer der Interpellanten, eine Erklärung abzugeben?