

21. November 2017/rikriv

Beantwortung der Interpellation der Grünen Risch-Rotkreuz zum Thema Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau bei der Gemeinde Risch an der Gemeindeversammlung vom 28. November 2017

Frage 1: Ist der Gemeinderat von Risch-Rotkreuz bereit, die CHARTA des Bundes zur Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen?

Antwort: Nein. Dem Gemeinderat ist die Vorbildrolle der öffentlichen Hand in Sachen Lohnungleichheit bewusst und die Gemeinde Risch nimmt diese auch wahr.

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.

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

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 Lohnungleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen sichergestellt werden.

Konkret bedeutet dies, dass bei Gewerbebetrieben und Firmen, welche sich an Submissionsverfahren der Gemeinde beteiligen, die Einhaltung der Lohnungleichheit 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 Lohnungleichheit entweder durch das vom Bund zur Verfügung gestellte Programm oder einer externer Firma vorgängig zu prüfen und zu

Seite 2/3

bestätigen hat. Das Submissionsverfahren würde damit nochmals um ein zusätzliches Element erweitert. Diese Forderungen gehen dem Gemeinderat zu weit.

Frage 2: Wurden auf Gemeindeebene bereits Lohnvergleiche durchgeführt? Falls ja, was waren die Resultate?

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.

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.

Alle Lohnvergleiche wurden nicht geschlechterspezifisch sondern nach Funktionen erhoben. Das Ergebnis war, dass die Gemeinde Risch eine marktgerechte Entlohnung bei allen Mitarbeiterkategorien bietet.

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

Antwort: Es sind bisher keine unerklärbaren Lohnunterschiede festgestellt worden.

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

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 die Lohneinstufung sind die kantonalen Lohnklassen und -stufen massgebend. Für die Lehrpersonen gelten die Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes mit vorgegebenen Lohneinstufungen und -entwicklungen.

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.

Bei der Lohnfestlegung zum Zeitpunkt der Anstellung sowie bei der Lohnentwicklung vergleicht der Personaldienst die Gehälter innerhalb des definierten Lohnbandes über die gesamte

Seite 3/3

Verwaltung hinweg und leitet bei Bedarf Anpassungen ein. So wird ein nachvollziehbares Lohngefüge innerhalb der Verwaltung und auch bezüglich der Gleichbehandlung der Geschlechter erreicht.

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 Lohneinreihung darstellen kann.

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.