



Interpellation "Beitritt der Stadt Gossau zur Charta Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor"

Monika Gähwiler-Brändle (SP) reichte am 3. März 2018 mit 18 Mitunterzeichnern die Interpellation "Beitritt der Stadt Gossau zur Charta Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor" ein (siehe Beilage). Der Stadtrat beantwortet diese wie folgt:

Vorbemerkungen

Der öffentlichen Hand kommt in der Förderung der Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann eine Vorbildfunktion zu. Mit der Unterzeichnung der Charta Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor bekräftigen Behörden, Lohnungleichheit in ihrem Einflussbereich umzusetzen. Die Charta wurde 2016 von Bundesrat Alain Berset und Regierungsmitgliedern aus 25 Kantonen und Gemeinden lanciert. Sie ermöglicht es der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Besonderheiten und politischen Gegebenheiten bereits bestehende sowie geplante Massnahmen zur Förderung der Lohnungleichheit aufzuzeigen. Die Charta steht allen Kantonen und Gemeinden zur Unterzeichnung offen. Sie hat keine verbindliche Rechtswirkung.

Die Charta der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und seine Partnerschaften für die Lohnungleichheit zu nutzen. Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG) 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 Lohnungleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.
4. Einhaltung der Lohnungleichheit 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.

Frage 1

Weshalb ist der Stadtrat der Charta für Lohnungleichheit – anders als etwa die Stadt Wil – noch 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 Beschaffungswesen umzusetzen?

Antwort des Stadtrates

Bislang haben der Bund, 14 Kantone und 47 vor allem grössere Gemeinden ihren Beitritt zur Charta Lohnungleichheit erklärt. Die Charta will eine möglichst breite Wirkung entfalten und ein Signal an öffentliche und private Arbeitgeber aussenden, ohne dass ihr aber verbindliche Rechtswirkung zukommt. Ein Beitritt zur Charta hatte aus Sicht des Stadtrates keine zeitliche Dringlichkeit. Die Stadt Gossau arbeitet für die Festlegung der Besoldungen seit längerem mit einem Tool, welches die Anforderungen an jede Arbeitsstelle erfasst und bewertet. Dabei wird nicht unterschieden, ob die Stelle von einer weiblichen oder männlichen Person besetzt ist. Die Stadt Gossau er-

wägt einen Beitritt. Sie wird sich aber erst noch mit beigetretenen Kommunen austauschen, um den konkreten Umsetzungsaufwand abschätzen zu können. Erfahrungen sind zudem noch in der praktischen Umsetzung bei der Umsetzung von Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen einzuholen.

Fragen 2 und 3

Ist der Stadtrat bereit, bis Mitte 2018 einen Umsetzungsplan für die nächsten drei Jahre vorzunehmen, um die in der Charta dargelegten Zielsetzungen zu verwirklichen?

Ist der Stadtrat willens, dem Parlament über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der Charta jährlich Bericht zu erstatten?

Antwort des Stadtrates

Ein Umsetzungsplan setzt eine vorgängige Analyse der Situation und das Evaluieren möglicher Handlungsfelder voraus. Diese Grundlagen sind erst noch zu erarbeiten. Dass ein Umsetzungsplan, wie von der Interpellantin vorgeschlagen, bereits Mitte 2018 vorliegen wird, ist somit nicht erfüllbar. Der Stadtrat prüft aber, ob und auf welcher Art in der Folge ein „Monitoring Lohngleichheit“ aufgebaut werden soll und wie dieses konkret ausgestalten wäre. Eine jährliche bzw. regelmässige Berichterstattung erachtet der Stadtrat nicht als sinnvoll. Die Berichterstattung sollte der Grösse der Stadt als Arbeitgeberin und dem möglichen Massnahmenkatalog entsprechen. Massnahmen lassen sich in einem Jahr hinsichtlich ihrer Wirkung und ihres Nutzen nicht sinnvoll messen. Eine fall- oder ereignisbezogene Berichterstattung entspricht hinsichtlich Informationsgehalts dem hierfür zu leistenden Aufwand durch die Verwaltung besser.

Stadtrat

Beilage

Interpellation