

GK 41

Motion von Nathalie Gysin (glp), Viviane Hösli (SP), Irma Jordi (CVP), Andrea Plüss-Bernhard (EVP) und Claudia Schürch-Meder (EVP) sowie Mitunterzeichnende vom 19. März 2018 betr. Unterzeichnung der «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor»; Stellungnahme und Antrag des Stadtrates

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

I Vorstoss

Den Mitgliedern des Einwohnerrates wurde der Vorstoss zusammen mit der Traktandenliste für die kommende Einwohnerratssitzung zugestellt.

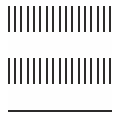
II Erwägungen des Stadtrates

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann und damit auch die Lohngleichheit ist unbestritten ein Grundwert der Gesellschaft. Er ist verfassungsrechtlich verankert in § 8 Abs. 3 der Bundesverfassung. Dazu ist er im Gleichstellungsgesetz konkretisiert, nämlich im § 3 Abs. 2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Zofingen für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Leistung gleich zu entschädigen – wie auch die Besetzung von Kaderstellen in einem ausgeglichenen Verhältnis zu halten – sind Aufgaben, die der Stadtrat und die Abteilung Personal, wie es im Personalgesetz in § 35 vorgesehen ist, seit Jahren wahrnehmen.

III Stellungnahme des Stadtrates

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Der Stadtrat ist überzeugt, dass Mitarbeitende der Stadtverwaltung Zofingen nicht diskriminiert werden. Jede Stelle ist einer Funktion und aufgrund des Funktionswertes einem Besoldungsband zugeordnet. Die für die Lohnfestsetzung massgebende Funktionsbewertung erfolgt geschlechtsneutral und auf Basis der Wertung eines Evaluationsteams, worin politisch verantwortliche Vertreter/innen, Fachbereiche und die Abteilung Personal engagiert sind. Damit ist auch ohne regelmässige Durchführung einer Lohnerhebung gewährleistet, dass die Lohngleichheit weitest möglich umgesetzt wird. Anhand der Funktionslandschaft besteht für jede Funktion und somit für jede/n Mitarbeitende/n ein klares Bild, welche Anforderungen und Kompetenzen in einer Funktion benötigt werden. Der Abgleich der Fähigkeiten (unabhängig von Geschlecht, Alter usw.) mit dem Soll-Profil der Funktion ermöglicht eine systematische Beurtei-



lung des Erfüllungsgrads der/des Mitarbeitenden. Anhand des Erfüllungsgrads der/des Mitarbeitenden kann nun eine nachvollziehbare und faire Positionierung im Besoldungsband vorgenommen werden. Interne Vergleiche werden dabei immer berücksichtigt.

Ein faires Vergütungssystem setzt die Funktion ins Zentrum der Lohnfindung und -entwicklung und stellt die Fähigkeiten und Kompetenzen der Funktionsinhaber/innen den jeweils gleichen Anforderungen regelmässig gegenüber. Für die Stadt Zofingen ist es heutzutage zentral, sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Eine bewusste Gleichbehandlung von Frau und Mann ist daher unerlässlich. Gerade, da die Aufmerksamkeit und das Bewusstsein hinsichtlich der Lohngerechtigkeit zunehmen, sollte keine Fixierung nur auf das Geschlecht erfolgen.

2. Regelmässige Überprüfung

Das Anliegen der Motionärinnen hat zur Folge, dass die Stadt Zofingen mit externer Unterstützung alle paar Jahre alle Löhne auf mögliche Diskriminierung untersuchen müsste. Abweichungen wären näher zu analysieren, etwa auf zulässige Unterschiede bei Ausbildung, Erfahrung und Leistung. Diese Abklärungen wären mit erheblichem Aufwand und mit Kosten verbunden.

3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften

Die Stadt Zofingen müsste zur Umsetzung dieses Anliegens bei zahlreichen Körperschaften (StWZ, zofingenregio, Wohnbaugenossenschaft, erzo usw.) darauf hinarbeiten, dass diese ihre Löhne nach anerkannten Standards, d. h. mittels "Lohnvergleichsanalysen im öffentlichen Sektor des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG", überprüfen lassen und einhalten.

4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen

Gemäss dem Anliegen der Charta müssten neu alle Unternehmen, die öffentliche Aufträge oder Subventionen erhalten, die Lohngleichheit gewährleisten. Zudem müssten Kontrollen – und bei Unstimmigkeiten Sanktionen – erfolgen. Die Umsetzung für alle Beteiligten wäre mit entsprechendem Aufwand verbunden (hierfür sind für die Selbstdeklaration die Verfahrensgrundsätze gemäss Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen [BöB; SR 172.056.1] sowie die zugehörige Verordnung [VöB; SR 172.056.11] zu berücksichtigen).

5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann

Die Stadt Zofingen hätte das eidgenössische Gleichstellungsbüro unter anderem über Massnahmen, Resultate, Konsequenzen zu informieren. Es ist offen, welche internen, allenfalls vertraulichen, Informationen weitergegeben werden müssten und was damit erfolgen würde. Die weitreichenden Konsequenzen und der damit verbundene Aufwand dürften die Gründe dafür sein, dass bisher nur eine Minderheit der Kantone und Gemeinden die Charta unterzeichnet haben (Stand 25. Mai 2018: 14 Kantone und 40 Gemeinden). Im Kanton Aargau haben bis heute die Stadt Aarau und die Stadt Baden die Charta unterzeichnet. Der aargauische Grosse

Rat hat am 19. Juni 2018 nur knapp – durch den Stichentscheid des Grossratspräsidenten – das entsprechende Postulat überwiesen.

IV Antrag

Die Erheblichkeitserklärung der Motion betr. Unterzeichnung der "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" sei abzulehnen.

Zofingen, 29. August 2018


Freundliche Grüsse

STADTRAT ZOFINGEN

Hans-Ruedi Hottiger
Stadtammann



Dr. Fabian Humbel
Stadtschreiber



Verteiler per E-Mail

- Mitglieder des Einwohnerrates
- Mitglieder des Stadtrates
- Bereichs- und Abteilungsleitende der Stadtverwaltung
- Medien