

Regierungsratsbeschluss

vom 26. September 2006

Nr. 2006/1808

KR.Nr. I 082/2006 FD

Interpellation Fraktion SP/Grüne: Lohngleichheit (27.06.2006); Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert und das Gleichstellungsgesetz von 1996 verbietet jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Es ist höchste Zeit, dass diese Rechte auch umgesetzt werden. Ungleiche Löhne führen dazu, dass Frauen jährlich grosse Summen an Geld entgehen.

Auch in den kantonalen öffentlichen Diensten und beim Bund gibt es nach Angaben des Bundesamts für Statistik Unterschiede zwischen Frauen- und Männerlöhnen zuungunsten der Frauen. Gemäss Lohnstatistik 2004 des BfS verdienten Frauen im kantonalen öffentlichen Sektor durchschnittlich 19% weniger als Männer. Zwar haben auch in diesem Bereich Lohnklagen, so der Gewerkschaft des Personals öffentlicher Dienste vpod, in den letzten Jahren konkrete Verbesserungen in der Lohngleichstellung gebracht, die auch präventive Wirkung zeigen. Jedoch sind Lohnungleichheiten aus verschiedenen Ursachen immer noch festzustellen: Frauen erhalten signifikant weniger Leistungsboni ausgeschüttet, vor allem im Bildungsbereich und in der Betreuungsarbeit wirken sich prekäre Anstellungen vor allem auf Frauen aus, Frauen werden weniger befördert als Männer, etc.

Die Lohnpolitik des Kantons Solothurn richtet sich zumindest in den Absichtserklärungen nach den Grundsätzen des Eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes. Die Lohngleichheit hängt jedoch stark von der Förderungs- und Beförderungspraxis eines Arbeitgebers ab.

In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen:

1. Wie wird das Controlling zum Grundsatz der Lohngleichstellung ausgeübt? Bestehen Daten über die Umsetzung dieses Grundsatzes? Wie regelmässig werden diese erhoben? Wie nimmt der Regierungsrat seine Verantwortung wahr?
2. Ist für die verwaltungsinterne Gleichstellungskommission die Lohngleichheit ein Thema und ist sie in diesem Bereich schön tätig geworden?
3. Müssen Betroffene sich selber wehren oder wird der Arbeitgeber von sich aus tätig? Wie viele Personen haben sich ggf. seit dem Jahre 1996 schon gewehrt?
4. Wie viele Stellen werden von Frauen und wie viele Stellen von Männern in den fünf Departementen und an den kantonalen Schulen besetzt? Wie ist die prozentuale Verteilung in den Karpositionen?
5. Wie viele Personen wurden von 2003 bis 2005 befördert bzw. erhielten eine neue individuelle Lohnerhöhung ausserhalb den üblichen Erfahrungsanstiegen? Wie häufig waren es Frauen in Prozenten der berufstätigen Frauen und Männer in Prozenten der berufstätigen Männer?
6. Wie sieht die Aufschlüsselung der Mitarbeiterqualifikationen aus und wie verteilte sich die Summe der ausgegebenen Leistungsboni (2,5% der Lohnsumme) nach Lohnklassen und Geschlecht?

7. Ist der Regierungsrat der Meinung, dass die Umsetzung der Lohngleichheit im solothurnischen öffentlichen Dienste des Kantons gewährleistet ist?

2. Begründung

Die Begründung ist im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkung

Einleitend halten wir Folgendes fest: In unserem Lohnsystem werden bei der Lohnfestsetzung die erworbenen Erfahrungen aus früheren Tätigkeiten bezogen auf die neuen Funktion berücksichtigt. Dies führt in der Regel dazu, dass den Frauen wegen Auszeiten für Familienarbeit weniger Berufserfahrung bezogen auf die auszuübende Funktion angerechnet werden kann. Diese Form von Anrechnung erachten wir nicht als diskriminierend. Erhebt man nun altersabhängig Löhne, so resultieren aus diesem Umstand für Frauen in aller Regel tiefere Löhne als für Männer.

3.2 Zu Frage 1

Wir setzen in der Verwaltung im Bereich Löhne zwei Instrumente ein, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sicherstellen: Die analytische Funktionsbewertung zur Bestimmung der Lohnklasse und die zentrale Lohnfindung zur Bestimmung der Lohnstufe innerhalb der Lohnklasse. Beide Instrumente werden geschlechtsneutral angewendet.

3.3 Zu Frage 2

Die verwaltungsinterne Gleichstellungskommission hat sich bisher nie mit dem Thema Lohngleichheit auseinandergesetzt. Die Lohnordnung und deren Vollzug sind dem Grundsatz der Rechtsgleichheit verpflichtet. Lohngleichheit wird im öffentlichen Bereich letztlich durch die zuständigen Gerichte sichergestellt.

3.4 Zu Frage 3

Die betroffenen Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich in Gleichstellungsfragen beim Personalamt oder durch die Personalverbände beraten zu lassen. Wir führen keine Statistik darüber, wieviele Personen sich wegen Geschlechtsdiskriminierung in Lohnfragen an uns gerichtet haben. Wir haben seit 1996, nebst den Lohnklagen aus der Besoldungsrevision, keine neuen Klagen bearbeiten müssen.

3.5 Zu Frage 4

Von den zur Zeit 3863 Anstellungen in den Departementen, den Kantonalen Schulen, den Anstalten und Betrieben sind 1780 Frauen (46%) und 2083 Männer (54%). Im Bereich des Kaders, d.h.

alle Mitarbeitenden, die in der Lohnklasse 18 und höher eingereiht sind, sind vom Total 1389 Personen 384 Frauen (27.6%) und 1005 Männer (72,4%).

3.6 Zu Frage 5

Wir kennen in unserem Lohnsystem den Begriff „Beförderung“ nicht mehr. Wir sprechen von Höhereinreihung dann, wenn sich eine Funktion aufgrund neuer Aufgaben verändert und aus dieser Veränderung eine höhere Lohnklasse resultiert. In den Jahren 2003 bis 2005 wurden mittels analytischer Funktionsbewertung insgesamt 197 Einzelpersonen in höhere Lohnklassen eingereiht. Diese teilen sich in 99 Frauen und 98 Männer auf. In Relation zum Gesamtbestand sind 6,4% der Frauen und 5% der Männer in eine höhere Lohnklasse eingereiht worden. In diesen Zahlen nicht inbegriffen sind Einreihungsänderungen von ganzen Gruppen, bei denen Männer und Frauen betroffen sein können. Ebenfalls nicht inbegriffen sind in diesen Zahlen die Personen, die innerhalb der Verwaltung in eine andere, höher eingereihte Funktion gewechselt haben.

3.7 Zu Frage 6

Wir erheben wohl das Total aller Mitarbeitendenqualifikationen pro Amt, spezifizieren diese Daten aber nicht personen- und geschlechtsabhängig. Aus diesem Grund können wir zur Verteilung der Mitarbeitendenqualifikation nach Geschlecht keine Aussage machen. Hingegen können wir die Verteilung der Leistungsbonus-Summe anhand des Resultates aus dem Jahr 2005 aufschlüsseln. Die zur Verteilung des Leistungsbonus zur Verfügung stehende Lohnsumme von 2,5% wird in der Verwaltung zu 50,66% auf die Frauen und zu 49,33% auf die Männer verteilt. In den kantonalen Schulen präsentiert sich das Bild gerade umgekehrt: Die Männer erhalten 50,68%, die Frauen 49,32% des LEBO's. Bei der Aufschlüsselung nach Lohnklassen ergeben sich aufgrund der teilweise kleinen Anzahl Personen pro Lohnklasse grössere Differenzen. Diese bewegen sich maximal zwischen 47% und 53% und fallen einmal zugunsten der Frauen und einmal zugunsten der Männer aus.

3.8 Zu Frage 7

Wir sind der Meinung, dass die Lohngleichheit in der Verwaltung des Kantons Solothurn gewährleistet ist. Wir setzen entsprechende Instrumente ein, welche zu geschlechterneutralen Resultaten führen. Die im letzten Jahr durchgeführte Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung hat uns im Bereich Lohngleichheit keinen Handlungsbedarf aufgezeigt. Im Bereich Gleichstellung haben sich schon Handlungsfelder ergeben, die wir weiter bearbeiten wollen. Frauenfördernde Massnahmen bei den Stellenausschreibungen und bei Stellenbesetzungen, Klärung von Fragen zu Teilzeitarbeit bei Führungskräften und Ausbau des Angebots zur familienergänzenden Kinderbetreuung. Damit können wir die Gleichstellung zur Förderung der Karrierechancen verbessern.

K. Schwaller

Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement

Personalamt (3)

Parlamentsdienste

Traktandenliste Kantonsrat