



Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll

6. Februar 2018

Nr. 2018-75 R-362-23 Parlamentarische Empfehlung Nina Marty, Altdorf, zu Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor; Antwort des Regierungsrats

I. Ausgangslage

Am 15. November 2017 reichte Landrätin Nina Marty, Altdorf, zusammen mit sechs weiteren Landrätinnen als Zweitunterzeichnerinnen, eine Parlamentarische Empfehlung zu Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor ein.

Laut Bundesverfassung (BV; SR 101) haben Frau und Mann Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Die Lohngleichheit ist aber noch nicht überall verwirklicht. Der öffentlichen Hand kommt in der Förderung der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion zu. Im Jahr 2016 wurde daher von Bundesrat Alain Berset die Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert.

Mit der Unterzeichnung der Charta bekräftigen die Behörden, dass

- sie die Sensibilisierung für die Gleichstellung bei ihren Mitarbeitenden fördern;
- sie die Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung und bei nahestehenden Körperschaften regelmässig überprüfen;
- mit geeigneten Kontrollmechanismen sichergestellt wird, dass die Lohngleichheit auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens eingehalten wird; und
- über die Ergebnisse im Rahmen von Monitoring des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung informiert wird.

Seit der Lancierung der Charta im September 2016 haben zwölf Kantone und 25 Gemeinden diese unterzeichnet. Ähnliche parlamentarische Vorstösse sind zurzeit in den Kantonen Zug, Nidwalden und Obwalden hängig.

Damit wird der Regierungsrat aufgefordert, die Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen.

II. Antwort des Regierungsrats

Allgemeine Bemerkungen

Die Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor wurde vom Eidgenössischen Gleichstellungsbüro entwickelt. Ziel ist eine klare Willensbekundung zur Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» im eigenen Einflussbereich. Die Charta soll ein Zeichen setzen, sie hat jedoch keine rechtsverbindliche Wirkung.

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann und damit auch der Lohngleichheit ist für den Regierungsrat unbestritten ein Grundwert unserer Gesellschaft. Er ist in der Bundesverfassung verankert und insbesondere im Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) konkretisiert. Dass der Kanton Uri seine Verpflichtung als Arbeitgeber ernst nimmt, bekräftigt er auch in der Personalverordnung (PV; RB 2.4211). Nach Artikel 37 haben Angestellte bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Regierungsrat setzt sich schon seit Jahren für die Lohngleichheit von Frau und Mann ein und hat dies unter anderem auch im Personalleitbild festgehalten.

Mit der Einführung eines neuen Einreihungsplans im Jahr 2010 hat der Regierungsrat ausserdem die Grundlagen verbessert, um gleichen Lohn für gleiche Arbeit, unabhängig des Geschlechts, zu gewährleisten. Der Regierungsrat unterstützt daher das Grundanliegen der Charta.

Die Kantonsverwaltung hat als eine der grössten Arbeitgeberinnen im Kanton Uri eine besondere Stellung und Verantwortung. Mit Beschluss vom Januar 2015 war deshalb der Regierungsrat dem Anliegen der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann Kanton Uri nachgekommen und hatte vor dem Hintergrund der Lohngleichheit für Frau und Mann und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine entsprechende Lohnanalyse und Mitarbeitendenbefragung in Auftrag gegeben. Die Lohngleichheitsprüfung wurde durch eine unabhängige externe Firma gemäss der standardisierten Berechnungsmethode «logib» durchgeführt. Der im Februar 2016 durch die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann verfasste Bericht bestätigte, dass die Anforderungen an die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bei der Kantonsverwaltung Uri erfüllt sind.

In ihrem Brief an den Regierungsrat vom 3. Januar 2018 unterstützt die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann Kanton Uri die Parlamentarische Empfehlung. Nach Meinung der Kommission sind Lohngleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Schlüssel, um trotz sich abzeichnendem Fachkräftemangel qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu finden. Die Unterzeichnung der Charta unterstütze den Regierungsrat, den Kanton Uri als attraktiven Arbeitsort zu positionieren.

Zu den Anliegen der Charta im Einzelnen

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.

Auf der Basis der im Jahr 2009 durchgeführten Funktionsbewertung wurden alle Stellen der Kantonsverwaltung in einem Einreihungsplan abgebildet. Dieser bildet die Grundlage für die Einreihung der Mitarbeitenden und gewährleistet, dass die Lohngleichheit in der Praxis weitmöglichst umgesetzt wird. Zuständig für die Lohnfestsetzung, Rekrutierung und Ausbildung ist die jeweilige Anstellungsbehörde in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personal. Die Sensibilisierung der Linienverantwortlichen erfolgt laufend. Spezielle Massnahmen und kostspielige Informationskampagnen sind aufgrund der bereits bestehenden Grundlagen nicht notwendig.

2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.

Dieses Anliegen hätte zur Folge, dass die Kantonsverwaltung die bereits im Jahr 2015 durchgeführte Lohngleichheitsprüfung z. B. alle fünf Jahre wiederholen müsste. Es ist zwingend, dass eine solche Prüfung mit vertretbarem Aufwand durchgeführt werden kann. Eine wiederholte Überprüfung durch eine externe Stelle kann auf den bereits vorhandenen Daten aufbauen, ist deshalb ressourcenschonend und würde den Kanton zirka 5'000 Franken kosten. Aufgrund der motivierenden Wirkung einer solchen Analyse auf die Mitarbeitenden empfindet der Regierungsrat diesen Aufwand als durchaus vertretbar.

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

Gemäss Auskunft des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) handelt es sich bei diesem Punkt um eine reine Sensibilisierung und Förderung der nahestehenden Körperschaften der öffentlichen Hand. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt jedoch bei den Körperschaften selber. Die Sensibilisierung kann im Rahmen der meistens institutionalisierten Kontakte über die Vertretungen der öffentlichen Hand erreicht werden. Zur Nachhaltigkeit sollte nach einer gewissen Zeit der Stand der Umsetzung nachgefragt werden. Sinnvollerweise wird das Thema auch bei allfälligen Leistungsvereinbarungen berücksichtigt.

Zur Bestimmung der der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften kann der Beteiligungsspiegel der Kantonsverwaltung als Grundlage dienen. Im Bereich der massgeblichen Beteiligungen werden folgende selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalten aufgeführt:

- Urner Kantonbank
- Kantonsspital Uri
- Pensionskasse Uri
- Sozialversicherungsstelle Uri

Die Stellen der Pensionskasse Uri und der Sozialversicherungsstelle Uri sind summarisch auf der Basis des Einreihungsplans der Kantonsverwaltung bewertet und eingereiht. Diese Stellen wurden im Jahr 2015 zusammen mit den Stellen der Kantonsverwaltung überprüft. Auch hier wurden die Anforderungen an die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann erfüllt.

Das Kantonsspital Uri hat Ende 2017 erstmals eine interne Lohngleichheitsprüfung mit «logib» durch-

geführt und plant eine externe Analyse für das 1. Quartal 2018.

Die Urner Kantonalbank wird die Überprüfung der Lohngleichheit voraussichtlich im Jahr 2019 durchführen. Sie informiert auf Anfrage, dass das Lohnsystem auf einem Marktvergleich der Grundlöhne nach Funktion basiere und dass sie davon ausgehe, dass keine systematischen Geschlechterunterschiede bei den Grundgehältern vorhanden sind.

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

Im Bereich des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Submissionswesens wird die Gleichbehandlung von Frau und Mann bereits heute in verschiedenen Erlassen eingefordert:

- Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB; RB 3.3111)
Bei der Vergabe von Aufträgen wird die Gleichbehandlung von Frau und Mann eingehalten (Art. 11 Bst. f).
- Submissionsverordnung des Kantons Uri (SubV; RB 3.3112)
Die Vergabestelle stellt vertraglich sicher, dass die Anbietenden die massgeblichen Bestimmungen über den Arbeitsschutz und die Arbeitsbedingungen sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhalten (Art. 8 Abs. 1 Bst. a).
- Die Vergabestelle stellt vertraglich sicher, dass Dritte, denen sie Aufträge weiterleiten oder bei denen sie Personal einmieten, ebenfalls vertraglich verpflichten, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Arbeitsbedingungen sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann einzuhalten (Art. 8 Abs. 1 Bst. b).
- Bei der Vergabe von Aufträgen achtet die Vergabestelle auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann (Art. 14 Bst. c).
- Eine Anbieterin oder ein Anbieter wird von der Teilnahme ausgeschlossen, wenn sie oder er die Gleichbehandlung von Frau und Mann nicht gewährleistet (Art. 48 Abs. 1 Bst. f).

Zur Überprüfung der submissionsrechtlichen Vorgaben bei der Kantonsverwaltung haben die Anbieter im Rahmen einer Selbstdeklaration anzugeben, ob sie die Gleichbehandlung von Frau und Mann gewährleisten, ob sie die Gesamtarbeitsverträge einhalten und ob sie die am Ort der Ausführung massgebenden Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen einhalten. Die Selbstdeklaration wird im offenen, selektiven und im Einladungsverfahren standardmässig verlangt. Bei freihändiger Vergaben kann davon abgesehen werden. Auf Verlangen haben die Anbietenden die Richtigkeit der gemachten Angaben nachzuweisen und die Vergabestelle zur Nachprüfung zu bevollmächtigen.

Ein Beitritt zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor hat keine direkten submissionsrechtlichen Auswirkungen. Die geforderten Kontrollmechanismen sind in der IVöB, der SubV und im Submissionsleitfaden bereits vorhanden. Allenfalls sind diese noch konsequenter anzuwenden.

5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teil-

nahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Ende 2015 hat das EBG die durch das Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung im Jahr 2014 durchgeführte Befragung aktualisiert. Alle Kantone und Städte mit über 10'000 Einwohnerinnen und Einwohnern wurden gebeten, mit der Beantwortung von Fragen ihre konkreten Lohngleichheitsmassnahmen darzulegen. Der Kanton Uri hat an dieser Umfrage teilgenommen. Gemäss EBG wird das Monitoring der Lohncharta im Rahmen dieser Umfrage stattfinden. Damit hält sich der Aufwand in einem vertretbaren Rahmen.

Fazit

Der Regierungsrat begrüsst im Rahmen der weiteren Anstrengungen für die Umsetzung der Lohngleichheit die Lohncharta des Bunds und möchte diese deshalb unterschreiben. Die Liste der Kantone, die bereits unterschrieben haben, zeigt, dass das Anliegen breit unterstützt wird. Es sind dies Bern, Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Tessin, Waadt, Wallis und Zürich. Mit der Unterzeichnung der Charta unterstützt der Regierungsrat seine Bestrebungen, den Kanton Uri als attraktiven Arbeitsort zu positionieren.

Die in der Lohncharta enthaltenen Verpflichtungen bringen zwar einen gewissen Zusatzaufwand. Dieser soll auf die vorhandenen Personalressourcen abgestimmt werden. Dabei gilt es, einen möglichst pragmatischen Weg zu wählen.

III. Empfehlung des Regierungsrats

Gestützt auf die vorangegangenen Ausführungen empfiehlt der Regierungsrat dem Landrat, die Parlamentarische Empfehlung zu überweisen.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Text der Parlamentarischen Empfehlung); Mitglieder des Regierungsrats; Personalverband Kanton Uri (Präsidentin, Frau Susanne Gisler-Schmidli, Gändlistrasse 10, 6468 Attinghausen); Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann, Sekretariat, Rathausplatz 1, 6460 Altdorf; Rathauspresse; Standeskanzlei; Amt für Personal und Finanzdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor

