



**Stadt  
Luzern**

Stadtrat

**Wurde anlässlich der  
Ratssitzung vom  
28. November 2019  
beantwortet.**

## **Antwort**

auf die

### **Interpellation 292**

Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion, Noëlle  
Bucher namens der G/JG-Fraktion und Judith Wyrtsch  
vom 3. Juni 2019  
(StB 665 vom 30. Oktober 2019)

## **Lohngleichheit: Stand zwei Jahre nach der Unterzeichnung der eidg. Charta**

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Die vom Bund im September 2016 lancierte Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor ist eine Willensbekundung und setzt vor allem ein politisches Zeichen. Sie hat keine verbindliche Rechtswirkung und lässt viel Spielraum in der Umsetzung. Angesprochen sind Bund, Kantone und Gemeinden, nicht allein als Arbeitgeberinnen, sondern auch als Auftraggeberinnen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane. Die Stadt Luzern hat am 10. Juni 2017 die Lohncharta unterzeichnet. Damit unterstrich der Stadtrat die Wichtigkeit einer Lohngleichheit und seinen Willen, diese in der Stadtverwaltung sicherzustellen.

Der Stadtrat beantwortet die Fragen wie folgt:

Zu 1.:

*Wie wurden die fünf Anliegen der Charta konkret umgesetzt?*

- *Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.*
- *Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.*
- *Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.*
- *Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.*
- *Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.*

Zum ersten Spiegelpunkt «Sensibilisierung» ist festzuhalten, dass die Sensibilisierung für und die Auseinandersetzung mit den Themen der Lohngleichheit bei der Stadt Luzern ein fester Bestand-

teil des Personalreglements sind. Sie wurden mit dessen Teilrevision im Jahr 2012 intensiviert. Sie scheinen teilweise auch im verabschiedeten Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2020 auf. Dieses enthält vom Stadtrat beschlossene Massnahmen, welche die Förderung der Lohngleichheit zum Ziel haben:

Mit der Massnahme «Lohnunabhängige Berufswahl» schafft die Stadt Luzern bereits mit den gleichen Löhnen bei allen Lernenden und allen Lehrberufen eine genderneutrale Ausgangslage, um eine lohnunabhängige Berufswahl zu unterstützen.

Die Massnahme «Lohnleichheit» stellt die genderneutralen Lohnberechnungen bei Neuanstellungen sicher. Den für die Rekrutierung, Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung zuständigen Mitarbeitenden der Dienstabteilung stehen im Weiteren Einreihungsinstrumente, welche genderneutrale Einreihungen sicherstellen und welche fortlaufend mit Blick auf Genderthemen überprüft und verbessert werden, und externe Analysen gemäss dem Standard-Analysemodell Logib, zur Verfügung. Mit regelmässigen internen und externen Lohnvergleichen bei bestehenden Arbeitsverhältnissen lässt der Stadtrat die Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern überprüfen. Gestützt darauf werden flankierende Massnahmen zum Abbau von allfälligen Ungleichheiten getroffen. Dazu dient insbesondere auch die berufliche Förderung im Rahmen von internen und externen Weiterbildungen.

Zum zweiten Spiegelpunkt «regelmässige Überprüfung» ist auf die im Frühjahr 2018 und nochmals im Frühjahr 2019 durchgeführten Lohnvergleiche gemäss Logib hinzuweisen. Für den Lohnvergleich 2019 wurden die dem Vergleich zugrunde liegenden persönlichen Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Erwerbserfahrung) und arbeitsplatzbezogenen Faktoren (betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) bei allen Stellen im Frühjahr und Sommer 2019 eingehend überprüft. Der nach Einbezug dieser wenigen Merkmale (noch) nicht erklärte Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern beläuft sich zurzeit auf 3 %, Stand August 2019 (4,3 % Stand 2017). Der definitive Stand der Abklärungen wird im Geschäftsbericht 2019 ausgewiesen.

Die vom Stadtrat beauftragte Dienstabteilung Personal analysiert dieses Ergebnis zurzeit mit Unterstützung der externen Beratungsfirma perinnova. Erste notwendige Massnahmen werden im Rahmen der Besoldungsanpassungen für das Jahr 2020 geprüft und gemäss den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln für strukturelle Massnahmen umgesetzt.

Zum dritten Spiegelpunkt «Förderung der Überprüfung bei nahestehende Körperschaften»: Die Durchführung von Lohnvergleichen nach anerkannten Standards steht in den drei grossen Tochtergesellschaften zur Diskussion. Erste Lohnvergleiche wurden durchgeführt (z. B. bei der ewl AG).

Die Kontaktaufnahme mit den Tochtergesellschaften ist im ersten Quartal 2020 geplant. Dabei stehen unter anderem die engere Zusammenarbeit und Nutzung von Synergien zur Diskussion. Im Weiteren wird der Stadtrat anlässlich der Controllinggespräche das Thema aufnehmen und mit den Vertretungen der Tochtergesellschaften thematisieren.

Zum vierten Spiegelpunkt «Beschaffungs- und Subventionswesen» ist darauf hinzuweisen, dass bisher im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens die Selbstdeklaration der Stadt Luzern für an Einladungsverfahren oder öffentlichen Ausschreibungen teilnehmende Firmen bereits einen Punkt enthält, der die Einhaltung der Grundsätze der Gleichbehandlung von Frau und Mann fordert. Bei Unsicherheit können durch die ausschreibende Instanz Nachweise eingeholt werden. Bei Verdacht auf Nichterfüllung bzw. Nichteinhaltung würden die oder der Anbietende ausgeschlossen. Bis anhin sind keine Verstösse bekannt geworden. Der Stadtrat ist bereit, das Postulat 293, Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 3. Juni 2019: «Lohngleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen stichprobenweise kontrollieren», teilweise entgegenzunehmen. Siehe dazu die entsprechende Stellungnahme.

Beim fünften Spiegelpunkt «Information über die konkreten Ergebnisse des Engagements zur Lohngleichheit» steht die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann im Vordergrund. Die Stadt Luzern hat damit bereits im Jahr 2015 begonnen. Der Stadtrat hat in seinem Geschäftsbericht die Ergebnisse der Lohnvergleiche bereits publiziert und wird dies weiterhin tun.

Zu 2.:

*Im Monitoring Lohngleichheit des Bundes 2016–2018 werden für die Stadt Luzern eine Lohndifferenz von 11,2 % und ein unerklärbarer Anteil von 4,3 % ausgewiesen (siehe Tabelle). Wie kommentiert der Stadtrat dieses Ergebnis und welche Massnahmen wurden ergriffen, um insbesondere den relativ hohen unerklärbaren Anteil zu senken?*

Wie vorstehend bei der Antwort auf Frage 1 ausgeführt, hat der Stadtrat den Lohnvergleich im Sommer 2019 nochmals durchführen lassen. Der nach Einbezug der nachfolgend genannten Merkmale (noch) nicht erklärte Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern konnte gesenkt werden. Dieser beläuft sich Stand August 2019 auf 3 % (4,3 % Stand 2017). Die dem Vergleich zugrunde liegenden persönlichen Qualifikationsmerkmale (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung) und arbeitsplatzbezogenen Faktoren (betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) wurden vor dem Lohnvergleich nochmals bei allen Stellen überprüft. Mit dem Geschäftsbericht 2019 wird der Stadtrat den aktuellen Lohnvergleich publizieren und über den Stand der Arbeiten informieren.

Im Budget 2020 hat der Stadtrat für strukturelle Massnahmen (z. B. Korrektur von Einreihungen einzelner Mitarbeitender in Bezug auf die Gleichstellung) Fr. 80'000.– eingestellt. Ausgehend vom Lohnvergleichsergebnis wird die Dienstabteilung Personal prüfen, wie die finanziellen Mittel aus dem Anteil strukturelle Massnahmen zur individuellen Lohnanpassung von Einzelfällen oder Personengruppen bzw. Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden sollen. Die Dienstabteilung Personal wird dabei von der externen Beratungsfirma perinnova bei der entsprechenden Analyse unterstützt. Die Analyse wird auf die interne Lohngerechtigkeit, Schwerpunkt Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern, fokussiert. Im Rahmen der jährlichen Personalgespräche werden die zuständigen Personalbereichsleiterinnen und der zuständige Personalbereichsleiter die notwendigen Massnahmen mit den zuständigen Behörden besprechen.

Zu 3.:

*Welche weiteren Massnahmen sind wann vorgesehen, um die Charta umzusetzen und der gewünschten Funktion als Vorbild gerecht zu werden?*

Der Stadtrat will die Motion 249, Marco Müller und Noëlle Bucher namens der G/JG-Fraktion, Stefan Sägesser namens der GLP-Fraktion sowie Luzia Vetterli und Maria Pilotto namens der SP/JUSO-Fraktion vom 13. November 2018: «Schaffung einer Fachstelle für Gleichstellung», als Postulat entgegennehmen und die Schaffung einer wie von der Motion geforderten Kontakt- und Koordinationsstelle (Fachstelle) prüfen.

Lohnunterschiede lassen sich zum Teil dadurch erklären, dass Frauen in Kaderpositionen untervertreten sind. Der Stadtrat hat vor Kurzem das Konzept «Job- und Topsharing» verabschiedet. Ziel ist es, dass auch auf oberster Führungsebene Funktionen im Teilzeitpensum wahrgenommen werden können. Inzwischen konnte bereits eine Dienstchefinnen-Funktion mit zwei Frauen im Topsharing besetzt werden. Im Weiteren setzt sich der Stadtrat für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein und fördert so die Teilzeitarbeit. Zusätzlich werden bei zukünftigen Stellenausschreibungen auf oberster Führungsstufe die Frauen speziell motiviert, sich auf die Ausschreibung zu melden (vgl. Stelleninserat «Stadtschreiberin/Stadtschreiber»).

Zu 4.:

*Welche Möglichkeiten sieht der Stadtrat, um künftig noch stärker öffentlich über sein Engagement für Lohngleichheit und die Erfahrungen mit der Charta zu sprechen – gerade als Zeichen gegenüber den Stadtluzerner Unternehmen resp. der Gesamtbevölkerung?*

Weiterhin werden im Geschäftsbericht die Daten des Lohnvergleichs publiziert und getroffene Massnahmen offengelegt.

Das überwiesene Postulat 54, Korintha Bärtsch und Christov Rolla namens der G/JG-Fraktion vom 24. Februar 2017: «Fertig mit alten Rollenbildern, Gleichstellung muss her!», mit welchem die Postulantin und der Postulant den Stadtrat ersuchten, die Gleichstellungsarbeit bei den stadt-eigenen Unternehmen zu fördern und mit einem «Aktionsplan Gleichstellung» die Gleichstellungsarbeit in den Unternehmen anzugehen, konnte noch nicht der Forderung entsprechend bearbeitet werden. Die zuständige Dienstabteilung Personal konnte aufgrund personeller Engpässe und anderer Aufgaben die dazu notwendigen Ressourcen nicht bereitstellen. In der baldigen, gemeinsamen Bearbeitung mit der ewl AG, der vbl AG und der Viva Luzern AG sieht der Stadtrat gute Chancen, wahrnehmbare Zeichen zu setzen.

Stadtrat von Luzern