



Beantwortung

des Postulates 20160156, Lena Frank, Grüne, «Lohntransparenz in Stellenausschreibungen»

Die Postulantin verlangt vom Gemeinderat, in Zukunft bei allen Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung sowie der Verkehrsbetriebe Biel die Lohnbandbreite der gesuchten Funktion zu publizieren. Dadurch soll gemäss der Postulantin eine transparente Lohnpolitik erreicht und eine Aufhebung allfälliger Ungleichbehandlungen erreicht werden.

Der Gemeinderat ist der Auffassung, dass eine Publikation der Lohneinreihung der Funktionen in der Stadtverwaltung im Rahmen der Stellenausschreibung nicht notwendig ist, da diese bereits öffentlich und dadurch für alle einsehbar ist. Die minimalen und maximalen Löhne einer Lohnklasse sind im Anhang 1 des Personalreglements der Stadtverwaltung Biel (SGR 153.01) publiziert. Mit dem Inkrafttreten der neuen Personalverordnung per 1. Januar 2017 (SGR 153.013), werden der Einreihungsplan sowie die Lohntabelle in vollem Umfang publiziert. Auf diese Weise kann jede Person, die sich für eine Stelle innerhalb der Stadtverwaltung bewirbt und sich vorgängig für die Lohnpositionierung der Stelle interessiert, die Sammlung des Gemeinderechts auf der Webseite der Stadt Biel konsultieren und wird dort die Einreihung der Funktion, für die sie sich bewirbt, finden. Durch das Aufführen der Lohnbandbreite einer Funktion in der Publikation der Stellenausschreibung verfügen interessierte Personen, jedoch nicht über die gewünschte Information. Denn die Lohnpositionierung innerhalb einer Funktion wird auf der Basis verschiedener Kriterien vorgenommen, insbesondere aufgrund des Alters, des beruflichen Werdegangs (Erfahrung, ausgeübte Funktionen), der Grundausbildung und der Zusatzausbildungen einer Person. Präzise Lohnangaben in den Stellenausschreibungen, wie dies zum Beispiel die Verkehrsbetriebe Zürich praktizieren, sind nur auf Online-Plattformen mit interaktiven Optionen möglich. Aus Kostengründen hat die Bieler Stadtverwaltung entschieden keine interaktiven Stellenausschreibungen zu publizieren. Schliesslich wird die Einstufung der Stelle im Lohnsystem auch anlässlich der Rekrutierungsgespräche thematisiert. In der Regel erhält der Kandidat oder die Kandidatin ausserdem bei der Präsentation des angebotenen Lohns zusätzliche Informationen in Bezug auf die zu erwartenden Lohnentwicklung innerhalb der Funktion.

Was die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf Lohngleichheit angeht, führt die Stadtverwaltung (Präsidialdirektion, Abteilung Personelles) regelmässige Kontrollen durch. Diese erfolgen mittels einer vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung für Frau und Mann zur Verfügung gestellten Anwendung (logib) oder durch diejenige, die im Rahmen des Austauschs und der Lohnvergleiche zwischen den Kantonen und grossen Schweizer Städten eingerichtet wurde (Perinnova GmbH). Der letzte Vergleich fand 2012 im Rahmen des Projekts zur Totalrevision Personalreglement und Lohnsystem statt; die nächste Überprüfung ist für Ende 2017 vorgesehen. Die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden, insbesondere die Lohngleichheit für Mann und Frau ist dem Gemeinderat ein Anliegen. Er stellt sie deshalb mittels regelmässiger Kontrollen sicher und führt in begründeten Fällen Korrekturen durch.

Gestützt auf die obenstehenden Ausführungen beantragt der Gemeinderat dem Stadtrat, das Postulat 20160156 erheblich zu erklären und als erfüllt abzuschreiben.

Biel, 2. November 2016

Namens des Gemeinderates

Der Stadtpräsident:

Die Stadtschreiberin:

Erich Fehr

Barbara Labbé

Beilage: Postulat 20160156



Vorstoss Nr./Interv. no: 160156
Temel: 1.0001 CM
Direkt: PIA
Mitarbeiter/Correspondent: _____

Stadtkanzlei/Chancellerie municipale

Postulat Lohntransparenz in Stellenausschreibungen

Frauen und Männer haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Dieser Grundsatz ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Das 1996 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz sollte die Durchsetzung dieses Anspruchs verbessern. Die Verwirklichung in der Praxis ist jedoch nicht einfach. Diskriminierung versteckt sich auf verschiedensten Ebenen. Wie werden Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, bewertet und entlohnt? Wird die Leistung der Frauen gleich eingeschätzt wie diejenige der Männer? Auch heute noch ist die Lohnungleichheit markant: Frauen verdienen durchschnittlich ein gutes Fünftel weniger als Männer, beim Kader sind es noch mehr. Faktoren wie Ausbildung, Anforderungsniveau der Stelle und Dienstalter können Lohnunterschiede teilweise erklären. 40.9% der Lohn Differenz sind jedoch unerklärt (BFS-Medienmitteilung vom 21. August 2015) und basieren vermutlich auf diskriminierendem Verhalten. Da sich die Lohnunterschiede nicht von selbst verringern, müssen aktiv und gezielt Schritte in die Wege geleitet werden, um diesen Missstand anzugehen. Obwohl es das Gleichstellungsgesetz gibt und Frauen mittels Klage ihr Recht einfordern können, schrecken viele betroffenen Frauen davor zurück, diesen Weg zu beschreiten. Jüngst hat das nationale Parlament beschlossen, die Lohnungleichheit aus den Legislaturzielen zu streichen. Deswegen sind die Kantone und Gemeindefürsorge nun umso mehr gefordert.

Die EU empfiehlt ihren Mitgliedsstaaten, Transparenz bei den Löhnen zu schaffen, um wirkungsvoll geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen zu bekämpfen. Auch die Interfacestudie „Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohnungleichheit“ (Luzern, Oktober 2013) empfiehlt, Lohnsysteme sowie Löhne transparent zu gestalten. In Europa kommunizieren denn auch immer mehr Unternehmen und Verwaltungen in ihren Stellenausschreibungen die zu erwartenden Löhne. Auch die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) publizieren in ihren Stellenausschreibungen seit 2013 die Lohnbandbreite und haben damit positive Erfahrungen gemacht.

Wir fordern deshalb den Gemeinderat auf, bei Stellenausschreibungen der städtischen Verwaltung sowie der ausgelagerten Betriebe die Offenlegung der Lohnbandbreite, innerhalb derer die ausgeschriebene Stelle angesiedelt ist, zu prüfen.

Biel, 19. Mai 2016

Lena Frank

Lena Frank, Grüne

[Handwritten signatures and initials]