

Interpellation Fraktion SP/JUSO (Ursula Marti/Patrizia Mordini, SP): Lohn- gleichheit in der Stadtverwaltung und in der Privatwirtschaft

Die Stadt Bern hat als erste Verwaltung in der Schweiz aufgrund einer Motion aus dem Stadtrat die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mit einer Regressionsanalyse wissenschaftlich untersuchen lassen. Die Analyse kommt zum Schluss, dass Frauen in der Stadtverwaltung Bern im Durchschnitt 8,6 Prozent weniger verdienen als Männer (der durchschnittliche Monatslohn von Frauen beträgt Fr. 6'671.00, der von Männern Fr. 7'296.00). 45 Prozent der Lohndifferenz lassen sich durch Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen (gemessen in Ausbildungsjahren, potenziellen Erwerbsjahren und Dienstjahren) erklären. Weitere 23 Prozent der Lohndifferenz sind dadurch bedingt, dass Frauen (bei sonst gleichwertiger Qualifikation) weniger Kaderpositionen besetzen und weniger Arbeiten mit hohen oder höchsten Anforderungen ausüben. Unter Berücksichtigung dieser Merkmale verdienen Frauen 2,8 Prozent weniger als Männer, was vergleichsweise gering ist und innerhalb einer Toleranzschwelle liegt.

Die Analyse hält weiter fest, dass Frauen auf den oberen Hierarchie- und Verantwortungsstufen in der Stadtverwaltung Bern untervertreten sind und dass in einem weiteren Schritt allenfalls zu prüfen wäre, ob Frauen die gleichen Aufstiegschancen wie Männer haben (ungleiche Stelle bei gleichwertiger Qualifikation oder ungleicher Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation, gemäss Gleichstellungsgesetz).

Die Untersuchung zeigt auf, dass die Stadt Bern die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern weitgehend einhält (zumindest wenn die Problematik des tiefen Frauenanteils im Kader ausgeklammert bleibt). Damit ist die Stadt sehr vielen Arbeitgebern voraus und hebt sich positiv ab. Denn in der Schweizer Privatwirtschaft verdienen Frauen im Durchschnitt nach wie vor 20 Prozent weniger als Männer. Lohnungleichheit entsteht häufig unbewusst, als Folge von mangelndem Wissen um geschlechtergerechte Bewertungssysteme oder von nicht hinterfragten Traditionen. Aufklärung und Sensibilisierung, aber auch striktes Pochen auf Einhaltung der Lohngleichheit können hier Fortschritte bringen. Es darf im Übrigen nie vergessen werden, dass weniger Lohn auch eine schlechtere Altersvorsorge bedeutet.

Heute steht mit „logib“ (www.logib.ch) ein erprobtes, praktisches und kostenloses Instrument zur Verfügung, mit dem Unternehmen und Organisationen ab 50 Mitarbeitenden die Einhaltung der Lohngleichheit einem Praxistest unterziehen können. Somit eröffnet sich auch für öffentliche Verwaltungen, deren ausgelagerte Betriebe und subventionierte Organisationen eine einfache Möglichkeit, bei Auftragsvergaben einen Nachweis für Lohngleichheit zu verlangen.

Wir bitten den Gemeinderat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Nicht erst seit der Analyse ist bekannt, dass Frauen in der Stadtverwaltung auf den Kaderstufen deutlich untervertreten sind. Dabei erstaunt vor allem der tiefe Anteil in den unteren und mittleren Kaderstufen (zwischen 13 und 23 Prozent). Welche konkreten Massnahmen wurden ergriffen und sind für die Zukunft geplant, um den Frauenanteil, insbesondere im unteren und mittleren Kader zu erhöhen?
2. Ist der Gemeinderat bereit, wie in der Analyse als Vorschlag erwähnt, prüfen zu lassen, ob die Frauen in der Stadtverwaltung die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer?

3. Ist der Gemeinderat bereit, proaktiv die Lohngleichheit in der Privatwirtschaft in der Stadt Bern zu fördern? Welche Massnahmen hat er dazu schon ergriffen, sind weitere für die Zukunft geplant?
4. Der Gemeinderat hielt in einer Postulatsantwort vom 18. Oktober 2006 (04.000437) fest, dass er abwarten wolle, ob der Kanton Bern das Beschaffungsrecht dahingehend abändern wird, dass Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden bei Einreichen einer Offerte mittels Lohngleichheits-Test (logib) den Nachweis der Lohngleichheit erbringen müssen. Erst danach wolle der Gemeinderat nötigenfalls eine Verordnungsänderung auf städtischer Ebene prüfen. Ist der Gemeinderat bereit, sich aktiv beim Kanton für die genannte Änderung des Beschaffungsrechts einzusetzen? Wie ist der Stand der Dinge in dieser Sache?

Bern, 8. März 2007

Interpellation Fraktion SP/JUSO (Ursula Marti/Patrizia Mordini, SP), Sarah Kämpf, Beni Hirt, Stefan Jordi, Miriam Schwarz, Andreas Krummen, Michael Aebersold, Beat Zobrist, Claudia Kuster, Annette Lehmann, Hasim Sönmez, Liselotte Lüscher, Rolf Schuler, Margrith Beyeler Graf, Ruedi Keller, Thomas Göttin, Gisela Vollmer, Raymond Anliker, Giovanna Battagliero, Corinne Mathieu, Andreas Flückiger, Zysset Andreas

Antwort des Gemeinderats

Zu Frage 1

Der Frauenanteil bei den öffentlich-rechtlich Angestellten, also bei den auf Dauer beschäftigten Mitarbeitenden, beträgt gesamtstädtisch erfreuliche 38,1 Prozent.

Im Gegensatz zu den Kaderstufen 1 und 2, wo der Frauenanteil 30,8 bzw. 24,6 Prozent beträgt, ist er in den Kaderstufen 3 und 4 in der Tat niedrig. Immerhin ist er seit 2002 kontinuierlich, wenn auch langsam, gestiegen. Es sind hier aber weitere Anstrengungen nötig. Aufgrund dieser Tatsache hat der Gemeinderat die Direktionen im Juli 2006 beauftragt, die Förderung der Frauen, namentlich auf den Kaderstufen 3 und 4, voranzutreiben und dafür zu sorgen, dass möglichst auch stadintern Frauen mit Kaderfunktionen betraut werden. Die Umsetzung liegt bei den Direktionen, die ihre Gleichstellungsziele und -massnahmen selber festlegen. Die Direktionen mit geringem Frauenanteil auf den Kaderstufen 3 und 4 haben Massnahmen zur Erhöhung der Zahl von Frauen im Kader (Frauen bei Bewerbungen aktiv ansprechen, Präferenzregel, Jobrotation usw.) fixiert. Direktionsübergreifend wurden bisher keine Massnahmen in die Wege geleitet. Sollte sich bei der nächsten Auswertung der Ziele und Massnahmen zum Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept (PGK) im Jahre 2009 beim Frauenanteil im unteren Kaderbereich herausstellen, dass das Wirkungsziel nicht erreicht wurde, wird der Gemeinderat verwaltungsübergreifende Massnahmen zur internen Förderung von Frauen prüfen.

Zu Frage 2

Auch der Gemeinderat ist interessiert, über die Aufstiegschancen von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Klarheit zu gewinnen. Die Schwierigkeit liegt in der Messbarkeit. Welche Indikatoren geben Auskunft über die Aufstiegschancen von Frauen? Im Personalcontrolling wird beispielsweise die Anzahl interner und externer Neubesetzungen von Stellen erfasst. 2006 wurden extern 87 Frauen und 68 Männer und intern 142 Männer und 74 Frauen rekrutiert. Auch der Gemeinderat ist interessiert zu erfahren, welches die Gründe für die deutlich

höhere Zahl interner Besetzungen durch Männer sind. Der Gemeinderat hat im Oktober 2006 eine Arbeitsgruppe mit der Prüfung eines Gleichstellungs-Aktionsplanes beauftragt. Er geht davon aus, dass die Arbeitsgruppe auch den Stand der Umsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzepts prüft und bei Bedarf Schwerpunkte und Massnahmen vorschlägt - so auch zur Frage der Aufstiegschancen von Frauen in der Stadtverwaltung.

Zu Frage 3

Der Gemeinderat setzt sich sowohl aus rechtlichen wie auch aus wirtschaftlichen Gründen (Nutzen des Potenzials von Frauen im Arbeitsmarkt) für die Förderung der Lohngleichheit von Frauen und Männern ein. Der direkte Einfluss der Stadt ist aber auf die Verwaltung selber und auf die Betriebe beschränkt, denen im Rahmen von Leistungsvereinbarungen oder in Submissionsverträgen Aufgaben übertragen werden (vgl. Antwort 4). Gegenüber anderen Privaten kann die Stadt aber eine Vorbildfunktion einnehmen, sie für die Thematik sensibilisieren und sie zur Anwendung der Lohngleichheitsüberprüfung mittels Regressionsanalyse (z.B. Instrument logib) ermuntern.

Im Rahmen des Berner HR-Forum 2007 hat die Stadt dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Plattform für die Promotion des Selbsttestinstruments logib verschafft. Im Rahmen der Arbeiten zum *Interfraktionellen Postulat GB/JA!, SP/JUSO, GFL/EVP: Aktionsplan Gleichstellung für die Stadt Bern* sollen weitere Massnahmen geprüft werden.

Zu Frage 4

Das Generalsekretariat der kantonalen Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion (BVE) hat in der Zwischenzeit den in der Postulatsantwort vom 18. Oktober 2006 (04.000437) erwähnten Selbsttest von logib durchgeführt. Von der Infostelle öffentliches Beschaffungswesen der BVE war zu erfahren, dass das Selbsttest-Instrument zwar in der Anwendung einfach, das Resultat aber schliesslich nicht so leicht interpretierbar ist (weder durch die anwendende Firma, noch durch die Beschaffungsstelle, die das Resultat allenfalls in einer Ausschreibung bewerten müsste). Von der Infostelle öffentliches Beschaffungswesen war weiter zu erfahren, dass für den freiwilligen Einsatz von logib keine Anpassung des kantonalen Rechts notwendig ist. Sobald sich konkrete Anwendungsformen für den Umgang mit logib in der Praxis eingespielt haben, dürfte der Kanton die nächste Verordnungsanpassung dazu nutzen, um das Instrument obligatorisch zu erklären.

Der Gemeinderat möchte nach wie vor davon absehen, die städtische Beschaffungsverordnung dahingehend abzuändern, dass Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden bei Einreichen einer Offerte mittels logib den Nachweis der Lohngleichheit erbringen müssen. Damit würden für Beschaffungen in der Stadt Bern einmal mehr andere Regeln gelten als für diejenigen im übrigen Kanton, und die einheitliche Handhabung im Beschaffungswesen wäre nicht mehr gegeben.

Bern, 4. Juli 2007

Der Gemeinderat