

## **Interfraktionelle Motion GB/JA!, SP, GFL/EVP, GLP (Regula Bühlmann, GB/Patrizia Mordini, SP/Janine Wicki, GFL/Melanie Mettler, GLP): 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. Auch verzichten viele Frauen darauf, eine Klage einzureichen, weil die Verschlechterung des Arbeitsklimas und die Konfrontation mit den Vorgesetzten zu belastend sind. Fehlende Lohntransparenz am Arbeitsplatz verhindert ausserdem, dass die Betroffenen erfahren, dass sie im Vergleich zu ihren Arbeitskollegen weniger Lohn erhalten.

Die EU empfiehlt deshalb ihren Mitgliedsstaaten, Transparenz bei den Löhnen zu schaffen, um wirkungsvoll geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen zu bekämpfen. Auch die Interfacestudie „Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit“ (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, analog zu den VBZ Massnahmen zu ergreifen und bei Stellenausschreibungen der städtischen Verwaltung sowie der ausgelagerten Betriebe die Lohnbandbreite, innerhalb derer die ausgeschriebene Stelle angesiedelt ist, offen zu legen.

Bern, 10. September 2015

*Erstunterzeichnende: Regula Bühlmann, Patrizia Mordini, Janine Wicki, Melanie Mettler*

*Mitunterzeichnende: Franziska Grossenbacher, Marieke Kruit, Leena Schmitter, Stéphanie Penher, Seraina Patzen, Katharina Gallizzi, Christine Michel, Nora Krummen, Bettina Stüssi, Tania Espinoza Haller, Johannes Wartenweiler, Fuat Köçer, Rithy Chheng, Peter Marbet, Gisela Vollmer, Ingrid Kissling-Näf, David Stampfli, Lukas Meier, Michael Sutter, Stefan Jordi, Annette Lehmann, Matthias Stürmer, Daniel Klauser, Patrik Wyss, Manuel C. Widmer, Peter Ammann, Patrick Zillig, Daniel Imthurn, Christa Ammann, Daniel Egloff, Luzius Theiler, Mess Barry, Jacqueline Gafner Wasem*

## **Antwort des Gemeinderats**

### *Allgemeines*

Für die Ausschreibung vakanter Stellen ist der Gemeinderat respektive die Verwaltung zuständig. Der Inhalt der vorliegenden Motion betrifft somit inhaltlich einen Bereich, der in der Zuständigkeit des Gemeinderats liegt. Ihr kommt deshalb der Charakter einer Richtlinie zu. Sollte die Motion erheblich erklärt werden, ist sie für den Gemeinderat nicht bindend. Er hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grads der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel und der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrags. Zudem bleibt die Entscheidungsverantwortung bei ihm.

Der Stadt ist es gelungen, im Nachgang zur Abstimmung über das neue Lohnmodell im September 2012 ein innovatives, zukunftsweisendes Rahmenpaket zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie aufzusetzen, welches heute wesentlich zur Attraktivität als Arbeitgeberin beiträgt. Dank diesem umfassenden Angebot sowie einer ausgeprägt hohen Sinnhaftigkeit der Arbeit (Nähe zur, respektive Dienst an der Bevölkerung) gelingt es der Stadt, sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte mit den gehaltsmässig bedeutend besser aufgestellten direkten Mitbewerbern wie Kanton und Bund erfolgreich zu behaupten.

Gemäss einer 2013 in der Stadtverwaltung Bern durchgeführten Lohngleichheitsanalyse verdienen Frauen im Durchschnitt 8,3 Prozent weniger als Männer. Im Gegensatz zu dieser „absoluten“ Lohndifferenz liegt die Lohndifferenz, welche nur durch das Geschlecht erklärbar ist, bei 1,7 Prozent. Ohne Berücksichtigung von Inkonvenienzpauschalen und variablen Zulagen läge die geschlechterspezifische Lohndifferenz bei 0,7 Prozent und damit deutlich unter der „Toleranzschwelle“ von fünf Prozent, wie sie das Beschaffungswesens des Bundes vorgibt. Das Legalitätsprinzip, das Öffentlichkeitsprinzip sowie die transparente, nachvollziehbare Stelleneinreihung tragen wesentlich zu dieser herausragenden Positionierung bei, welche im 2015 auch von der Fachstelle UND, dem Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit für Männer und Frauen, entsprechend gewürdigt wurde.

### *Besonderes*

Im Rahmen der laufenden Überarbeitung des städtischen Personalmarketings ist die Transparenz als wesentliches Element der Vertrauenskultur in die Überlegungen eingeflossen. So wurde auch erkannt, dass die Lohntransparenz wesentlich zur Lohnzufriedenheit beiträgt. Auch wurde in Erwägung gezogen, diese Transparenz aktiv auf den Personalgewinnungsprozess auszudehnen. Die Möglichkeit einer transparenten Offenlegung der Löhne/Lohnbandbreiten in der Stellenausschreibung kann bei den meisten Funktionen durchaus angezeigt sein, sich aber vereinzelt, gerade auch bei den heute schon mit hohen Aufwendungen zu besetzenden Stellen (qualifizierte Fachspezialisten/Führungskräfte) als hinderlich erweisen, da der städtische Lohnrahmen mit zunehmender Qualifikation vom Markt abweicht. Eine Verpflichtung zur konsequenten Offenlegung in sämtlichen Stellenausschreibungen würde den personalmarketingtechnischen Handlungsspielraum unnötig einschränken.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass eine mündliche Offenlegung vor dem ersten Bewerbungsgespräch verbunden mit einer Gegenüberstellung der ansonsten vorteilhaften Anstellungsbedingungen ein Abspringen aufgrund enttäuschter Gehaltserwartungen verhindern kann. Eine unkommentierte/ungeführte Offenlegung in der Ausschreibung würde dagegen zahlreiche Interessierte davon abhalten, sich auf ein Bewerbungsverfahren bei der Stadt einzulassen.

Es macht Sinn, die Möglichkeit einer Offenlegung der Saläre als Erweiterung der Optionen im Handwerkszeug der Rekrutierungsverantwortlichen aufzunehmen. So kann die Massnahme durch-

aus auch eine positive Botschaft vermitteln: „Wir stehen zu unseren Löhnen!“. Deren Einsatz muss aber letztlich nach Abklärung im Einzelfall der Hebung der Attraktivität dienen. Der Lohn alleine gehört eben gerade nicht in allen Fällen zu den Attraktivitätsmerkmalen eines städtischen Anstellungsverhältnisses. Es ist vielmehr ein umfassendes Paket von fortschrittlichen Anstellungsbedingungen und unvergleichlichen immateriellen Werten, welche in ihrem Verbund geeignet sind, die Stadt als führende öffentliche Arbeitgeberin in der Region Bern zu positionieren. Es wird beabsichtigt, die im Rahmen des laufenden Projekts „Personalmarketing“ noch zu überarbeitenden Stelleninhalte um dieses Element zu erweitern, jedoch den Personaldiensten in der Anwendung die nötigen Entscheidungsfreiheiten zu belassen.

Der Gemeinderat anerkennt und unterstützt, wie eingangs gesehen mit Erfolg, die Bestrebungen der Motionärinnen und Motionäre, geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierungen nach Kräften entgegen zu wirken. Er kommt jedoch nach Abwägung der Interessen nach einer raschen und geeigneten Stellenbesetzung und dem Mehrwert der Massnahme hinsichtlich der Schaffung von Lohntransparenz zum Schluss, dass die Angabe der Lohnbandbreiten in der Stellenausschreibung nicht das geeignetste Instrument ist. Obwohl das Lohnsystem bereits heute auch für Aussenstehende ein hohes Mass an Transparenz bietet, will der Gemeinderat zusätzliche Massnahmen prüfen (z.B. einfach zu findende übersichtliche Darstellung der Lohnbandbreiten der einzelnen Funktionen auf der Website der Stadt Bern). Er ist deshalb bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

### **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Stadtrat, die Motion abzulehnen, er ist jedoch bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen.

Bern, 9. März 2016

Der Gemeinderat