

P4/2018

# Postulat: Unterzeichnung der Stadt Thun der „Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor“<sup>1</sup>

Alice Kropf (SP), Katharina Ali-Oesch (SP) und Mitunterzeichnende

## Antrag

Der Gemeinderat wird gebeten zu prüfen, die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu unterzeichnen und die in ihr enthaltenen Massnahmen umzusetzen.

## Begründung

Seit der Lancierung im September 2016 haben 13 Kantone und 26 Gemeinden die Charta unterzeichnet, darunter der Kanton Bern, die Stadt Bern und die Gemeinde Muri b. Bern.

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 gestaltet sich jedoch schwierig. Diskriminierung versteckt sich auf verschiedensten Ebenen. Werden typische Frauentätigkeiten gleich bewertet? Wird die Leistung der Frauen gleich eingeschätzt wie diejenige der Männer? Auch heute noch ist die Lohnungleichheit markant: Frauen verdienen durchschnittlich über ein Fünftel weniger als Männer. Faktoren wie Ausbildung, Kompetenzniveau und Dienstalter können Lohnunterschiede teilweise erklären. Knapp 40% der Lohndifferenzen basieren jedoch auf Geschlechterdiskriminierung.

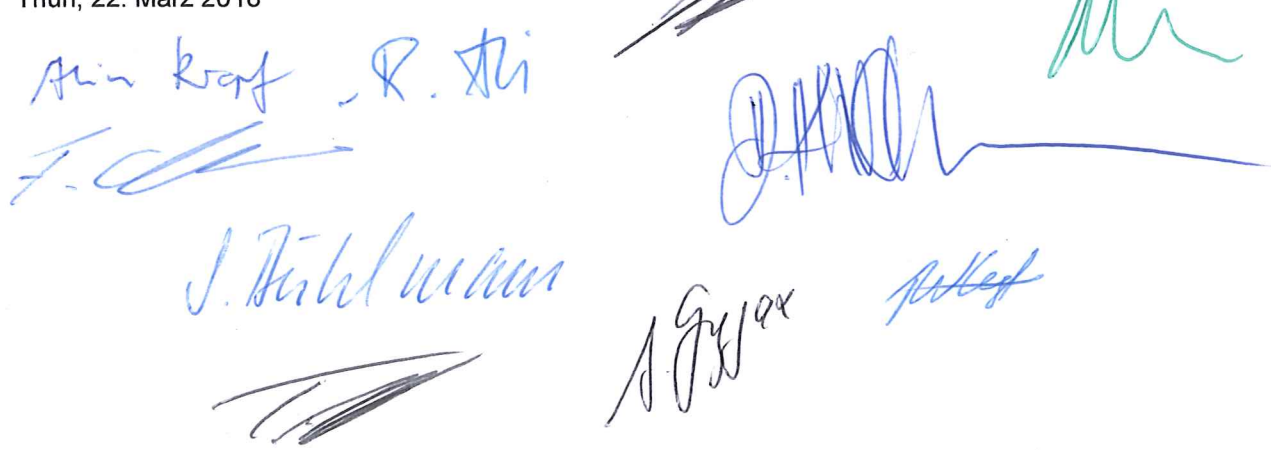
Da sich die Lohnunterschiede nicht von selbst verringern, müssen gezielt Schritte in die Wege geleitet werden, um diesen Missstand anzugehen. Obwohl es das Gleichstellungsgesetz gibt und Frauen mittels Klage ihr Recht einfordern können, sehen viele betroffene Frauen davon ab, den gerichtlichen Weg zu beschreiten. Fehlende Lohntransparenz am Arbeitsplatz verhindert, dass die Betroffenen überhaupt erfahren, dass sie im Vergleich zu ihren Arbeitskollegen weniger Lohn erhalten.

Auch verzichten viele Frauen darauf, eine Klage einzureichen, weil die Verschlechterung des Arbeitsklimas und die Konfrontation mit den Vorgesetzten zu belastend sind. Die öffentliche Hand schneidet bezüglich Lohngleichheit etwas besser ab als die Privatwirtschaft. Sie geht mit der Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor noch einen Schritt weiter und manifestiert explizit ihren Willen, sich gegen Lohndiskriminierung einzusetzen. Die Willensbekundung alleine reicht allerdings nicht, die in der Charta aufgeführten Massnahmen müssen auch tatsächlich umgesetzt werden. Die Analyse von 2013 attestierte der Stadt Thun mit einem erweiterten Regressionswert von 1,5% gute Noten. Mit der Unterzeichnung der Charta könnte die Stadt ihre Vorbildfunktion ausbauen und ein starkes Signal auch an die Privatwirtschaft senden, mitzuziehen und die Lohngleichheit regelmässig zu überprüfen und umzusetzen.

<sup>1</sup> vgl. separates Dokument

Dringlichkeit: Wird nicht verlangt.

Thun, 22. März 2018


  
 Alice Kropf, R. Ali-Oesch, J. Fühlmann, A. G. J. 94, P. Kropf, and other illegible signatures.



# CHARTA

## der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Die Charta fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und seine Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen

**Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft.** Dem öffentlichen Sektor kommt in der Förderung der beruflichen Gleichstellung und der Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung eine Vorbildfunktion zu.

Die **Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor** bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Sie manifestiert den Willen von Bund, Kantonen und Gemeinden, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für die Lohngleichheit einzusetzen.

Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

- 1. 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.
- 2. 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.**
- 4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens** durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
- 5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements,** insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Um das Engagement zu vereinfachen, stellt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG den Unterzeichnenden dieser Charta unter [www.gleichstellung-schweiz.ch](http://www.gleichstellung-schweiz.ch) eine Internetplattform bereit, auf der allen Verwaltungen Informationen und Instrumente zur Verfügung stehen: Statistiken, rechtliche Grundlagen, Analyse-Tool Logib, Tutorials, Helpline, Hinweise auf Workshops, Selbstdeklaration der Anbieterin/des Anbieters, Liste mit Fachpersonen usw.

Ort, Datum, Unterschrift