

Interpellation SP-GRÜ-Fraktion vom 24. April 2017

Beitritt des Kantons St.Gallen zur Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Schriftliche Antwort der Regierung vom 29. August 2017

Die SP-GRÜ-Fraktion nimmt in ihrer Interpellation vom 24. April 2017 Bezug auf die vom Bundesrat im September 2016 lancierte Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor. Diese Charta fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und seine Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen und seine Vorbildfunktion in der Förderung der beruflichen Gleichstellung und der Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung wahrzunehmen. Sie unterstreicht die Entschlossenheit zur Umsetzung des verfassungsmässigen Grundsatzes des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Die Unterzeichnenden der Charta setzen sich für folgende Anliegen ein:

- die Sensibilisierung der im Personalwesen tätigen Mitarbeitenden für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (SR 161.1; abgekürzt GIG);
- die regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach einheitlichen Standards und die Förderung derartiger Überprüfungen in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften;
- die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen;
- die Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau.

In Zusammenhang mit dieser Charta stellt die Interpellantin der Regierung verschiedene Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Im Sinn einer Vorbemerkung ist hervorzuheben, dass sich die Regierung der besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst ist, um sich für den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit einzusetzen. Dieser in Verfassung und Gesetz verankerte Grundwert unserer Gesellschaft verpflichtet auch den Kanton als öffentlichen Arbeitgeber. Schliesslich ist der Grundsatz der Lohngleichheit, der auch im kantonalen Personalrecht (Art. 36 Abs. 2 des Personalgesetzes [sGS 143.1; abgekürzt PersG]) enthalten ist, eine prioritäre personalpolitische Zielsetzung. Die bisherigen Untersuchungen zum geltenden Lohnsystem liessen keine unerklärbaren, auf eine geschlechterspezifische Diskriminierung hinweisenden Lohnunterschiede erkennen. Es darf an dieser Stelle auch auf die schriftliche Antwort der Regierung auf die Einfache Anfrage 61.17.21 «Unerklärbare Lohnunterschiede beim Kanton?» verwiesen werden. Es ist aber selbstverständlich, dass dem Aspekt der Lohngleichheit auch bei der Erarbeitung des neuen Lohnsystems (NeLo), dessen erste Elemente per 1. Januar 2018 eingeführt werden, besondere Aufmerksamkeit geschenkt wurde, konkret durch den Beizug einer externen Beratung mit ausgewiesener Erfahrung im Bereich der diskriminierungsfreien Ausgestaltung von Lohnsystemen. Demzufolge ist davon auszugehen, dass mit der Einführung von NeLo auch die Führungs- und Controllinginstrumente zur Umsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit nachhaltig verbessert werden.

Vor diesem Hintergrund kann den Zielen der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zugestimmt werden. Diesen Zielen würde sich die Regierung auch ohne formellen Beitritt zur Charta verpflichtet fühlen, doch stellt ein Beitritt ein öffentlichkeitswirksames Bekenntnis zur Lohngleichheit von Frau und Mann dar.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Regierung ist zu einem Beitritt zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bereit und unterstreicht damit ihr Bekenntnis zu den Zielen dieser Charta. In Bezug auf die in der Charta angeführten Anliegen und Massnahmen, für die sich die Unterzeichnenden einsetzen, wird die Regierung im Beitrittsbeschluss jedoch zum Ausdruck bringen, dass mit Blick auf die Organisationsautonomie der Kantone auf seine Bedürfnisse ausgerichtete Instrumente und Massnahmen vorbehalten bleiben müssen. Der Kanton setzt seine Massnahmen zur Gewährleistung der Lohngleichheit selbständig um. Dieser Vorbehalt betrifft einerseits die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in den nahestehenden Körperschaften, die teilweise Organisationen des öffentlichen Rechts (wie beispielsweise die selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten) und teilweise solche des Privatrechts (wie beispielsweise die St.Galler Kantonalbank) sind. Wo eine direkte Einflussnahme möglich ist, werden im Rahmen der Eigentümerstrategie regelmässig auch personalpolitische Erwartungen an die Körperschaften formuliert, wozu auch die Lohngleichheit gehört. Andererseits sind zusätzliche Kontrollmechanismen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens nicht praktikabel und zweckmässig. Die Einhaltung der Lohngleichheit für Mann und Frau wird sowohl in der elektronischen Beschaffungsplattform von Bund, Kantonen und Gemeinden (simap.ch) als auch in den Beschaffungsvorlagen des Kantons standardmässig abgefragt, zumal die Verletzung dieses Grundsatzes als Ausschlussgrund gilt (Art. 12 Abs. 1 Bst. e der Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen [sGS 841.11; abgekürzt VöB]). Zudem gilt es, die politische Diskussion zur Verpflichtung der Unternehmen zu regelmässigen Lohnanalysen abzuwarten. Der Bundesrat hat am 5. Juli 2017 die Botschaft zur entsprechenden Anpassung des GIG dem Parlament zugeleitet.
2. Aus Sicht der Regierung besteht keine Notwendigkeit, einen Umsetzungsplan für die nächsten drei Jahre vorzulegen. Nach der Einführung von NeLo wird der Kanton über ein modernes und zeitgemässes System mit zusätzlichen Instrumenten für das Personalcontrolling verfügen. Das Personalmanagement des Kantons wird kompetent und in der Lage sein, den Grundanliegen der Charta Nachachtung zu verschaffen und dies im Rahmen neuer Controllinginstrumente zu überprüfen. Dies kann auch eine Evaluation zur Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards beinhalten. Die mit diesen Instrumenten entwickelten Ergebnisse lassen sich auch in Monitorings und Auswertungen von Dritten übertragen. Aufgrund der Methodik von externen Monitorings führt der Kanton keine zusätzlichen Instrumente ein.
3. Es ist vorgesehen, im Zuge der Einführung von NeLo auch das entsprechende Reporting zu optimieren. In die jährliche Berichterstattung fliessen auch die Ergebnisse zum Stand der Lohngleichheit in der Staatsverwaltung ein. Art und Zeitpunkt der externen Kommunikation werden zu gegebener Zeit noch festzulegen sein.