



Stans, 19. Juni 2018
Nr. 426

Finanzdirektion. Parlamentarische Vorstösse. Postulat von Landrätin Susi Ettlín Wicki betreffend Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor. Antrag an den Landrat

1 Sachverhalt

Landrätin Susi Ettlín Wicki, Stans, reichte am 8. Januar 2018 ein Postulat ein, welches die Unterzeichnung der Charta "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" fordert. Sie ersucht in ihrem Vorstoss den Regierungsrat, diese Charta zu unterzeichnen. Konkret stützt sich Landrätin Susi Ettlín auf die Bundesverfassung (Art. 8 Abs.3) wonach Frau und Mann Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Die Postulantin vertritt die Meinung, dass der öffentlichen Hand eine Vorbildfunktion in der Förderung der Lohngleichheit zukomme. Mit einer Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit würden die Behörden bekräftigen, dass sie

- die Sensibilisierung für die Gleichstellung bei den dafür zuständigen Mitarbeitenden in den Bereichen Lohnfestsetzung, Funktionsbewertungen, Rekrutierung, Ausbildung und beruflicher Förderung forcieren.
- deren Einhaltung regelmässig überprüfen
- mit geeigneten Kontrollmechanismen die Einhaltung der Lohngleichheit auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens einhalten
- über die Ergebnisse im Rahmen des Monitorings des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung informieren.

Das Landratsbüro hat den Vorstoss geprüft und die Unterlagen am 11. Januar 2018 dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen.

Gemäss § 108 Abs. des Reglements über die Geschäftsordnung des Landrates (Landratsreglement, LRR NG 151.11) hat der Regierungsrat ein Postulat binnen sechs Monaten zu beantworten.

2 Erwägungen

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist als wichtiges Grundprinzip in der Bundesverfassung verankert. Die Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor wurde vom Eidgenössischen Gleichstellungsbüro entwickelt. Ziel ist eine klare Willensbekundung zur Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" im eigenen Einflussbereich. Die Charta soll ein Zeichen setzen, hat jedoch keine rechtsverbindliche Wirkung. Im Jahr 2016 wurde sie von Bundesrat Alain Berset lanciert. Aktuell haben der Bund, 14 Kantone und 37 Gemeinden die Charta unterzeichnet.

Der Kanton Nidwalden als grosser Arbeitgeber in der Region ist sich seiner Verantwortung und Vorbildrolle bezüglich Gleichstellung sehr bewusst. Er unternimmt Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen und Gebieten, um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Praxis umzusetzen.

2.1 Gesetzliche Grundlagen und Anstellungsbedingungen

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist im Personalgesetz des Kantons Nidwalden (Art. 8) explizit verankert. Mit diversen Massnahmen wird der gesetzliche Gleichstellungsauftrag von Frau und Mann im Alltag konkret umgesetzt.

Die Kantonale Verwaltung hat bereits seit 1999 ein geschlechtsneutral aufgebautes Lohnsystem. Die Bewertung einer Funktion und damit verbunden die Zuordnung zu einer Lohnklasse erfolgt nach einem transparenten, strukturierten, personen- und geschlechtsunabhängigen Prozess durch das Personalamt in Zusammenarbeit mit den Direktionen und Ämtern.

In der Kantonalen Verwaltung sind aktuell praktisch gleich viele Männer (49 Prozent) wie Frauen (51 Prozent) beschäftigt. Erfreulicherweise hat sich der Frauen-Anteil seit 2012 von 47 auf 51 Prozent erhöht. Die meisten Mitarbeitenden nutzen die Möglichkeit, nach dem Modell der gleitenden Arbeitszeit flexibel zu arbeiten. Ergänzend dazu können die Vorgesetzten mittels sogenannter Bandbreitenmodelle innerhalb definierter Rahmenbedingungen eine an die persönlichen Lebensumstände angepasste wöchentliche bzw. jährliche Arbeitszeit bewilligen. Teilzeitarbeit und Jobsharing werden für die meisten Arbeitsbereiche ermöglicht.

Der Mutterschaftsurlaub ist mit 16 Wochen bei vollem Lohn (Bedingung: Arbeitsverhältnis dauerte vor der Niederkunft mindestens zwei Jahre) angemessen ausgestattet. Weiter richtet der Kanton Nidwalden (ergänzend zu den Kinderzulagen) eine freiwillige Familienzulage aus. Mitarbeitende in bescheidenen finanziellen Verhältnissen haben zudem die Möglichkeit, beim Personalamt einen Antrag auf Beiträge an eine externe Kinderbetreuung zu stellen.

Mit diesem Bündel von Massnahmen, welche sowohl finanzielle als auch beschäftigungs- bzw. anstellungs-technische Rahmenbedingungen umfassen, werden auf allen Ebenen optimale Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten, was letztlich auch die Gleichstellung von Frau und Mann fördert.

2.2 Berufliche Entwicklung

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind 6 (von insgesamt 36) Funktionen der 1. Führungsstufe (Direktunterstellte Regierungsrat) durch Frauen besetzt, was einem Anteil von etwas unter 20 Prozent entspricht. Obwohl der gesamte öffentliche Sektor gegenüber der Privatwirtschaft in diesem Bereich bereits eine Vorreiterrolle übernimmt, gilt es auch im Kanton Nidwalden, dem Frauenanteil in Kaderposition zukünftig die nötige Beachtung zu schenken.

2.3 Lohngleichheit

Um Klarheit über den Stand der Umsetzung bezüglich Lohngleichheit zu erlangen, hat das Personalamt Ende 2017 einen Auftrag an die Firma *perinnova compensation GmbH* vergeben. Dieser umfasste einerseits eine gesamtheitliche Überprüfung des Lohnsystems der Kantonalen Verwaltung und – wie bereits erwähnt – andererseits eine Analyse bezüglich Umsetzungsstand der Lohngleichheit von Frauen und Männern.

Bei der Prüfung der Lohngleichheit geht es um die Feststellung der Vermutung von Lohngleichheit bzw. Lohndiskriminierung. Bei Lohndiskriminierung handelt es sich um nicht durch objektive Faktoren erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Zur Feststellung einer allfälligen Lohndiskriminierung wird mittels statistischer Regressionsberechnungen geprüft, wie sich die Geschlechtszugehörigkeit auf die Lohnhöhe auswirkt. In diese Regressionsgleichungen fliessen neben dem Geschlecht fünf die Lohnhöhe (teilweise) erklärende Variablen ein: Dienstalter (in Jahren), Anzahl Ausbildungsjahre, potenzielle Erwerbserfahrung (in Jahren), das berufliche Anforderungsniveau der Stelle sowie die berufliche Stellung (hierarchische Stellung im Unternehmen). Gemäss dem Standard-Analysemodell besteht eine begründete Vermutung von Lohndiskriminierung, falls eine durch objektiven Faktoren nicht erklärte

Lohndifferenz von mehr als 5 Prozent vorliegt. Liegt dieser Wert darunter, kann davon ausgegangen werden, dass keine begründete Vermutung einer generellen Lohndiskriminierung vorliegt. Die Auswertungsergebnisse der Überprüfung zeigen für den Kanton Nidwalden insgesamt gute Resultate. Beim Verwaltungspersonal liegt die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen bei 3.3 Prozent. Beim Lehrpersonal spielt das Geschlecht für die Erklärung der Löhne sogar keine statistisch gesicherte Rolle. Das ist das beste erzielbare Ergebnis. Aus diesem Grund kann – gestützt auf das standardisierte Analysemodell gemäss logib - davon ausgegangen werden, dass im Kanton Nidwalden keine begründete Vermutung einer Lohndiskriminierung vorliegt – oder mit anderen Worten die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen insgesamt eingehalten wird.

2.4 Beschaffungs- und Submissionswesen

§ 7 der Submissionsverordnung (Vollzugsverordnung zum Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, NG 612.11) legt fest, dass die Anbieterin oder der Anbieter vertraglich verpflichtet sind, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Arbeitsbedingungen sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann einzuhalten. In der Praxis bestätigen die Betriebe die Einhaltung dieser Regeln aktuell mittels Selbstdeklaration. Auf Verlangen haben die Anbietenden jedoch die Richtigkeit der gemachten Angaben nachzuweisen oder die Vergabestelle zur Nachprüfung zu bevollmächtigen.

2.5 Fazit

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Regierungsrat die Ziele der Charta befürwortet. Die in der Charta genannten Ziele werden in der Kantonalen Verwaltung Nidwalden jedoch bereits heute grösstenteils gelebt. Die kürzlich durchgeführte Lohngleichheitsanalyse zeigt denn auch, dass die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in der Kantonalen Verwaltung bereits heute insgesamt eingehalten wird.

Der Regierungsrat befürchtet jedoch, dass mit der Unterzeichnung der Charta insbesondere im öffentlichen Beschaffungswesen die Kontrollmechanismen viel konsequenter angewendet werden müssten, was zu einem Ausbau der Bürokratie und damit letztlich zu einem Wachstum der Verwaltung führen würde. Der Regierungsrat vertritt die Auffassung, dass es in der Verantwortung der einzelnen Anbieter liegt, sich für die Lohngleichheit in ihren jeweiligen Unternehmen einzusetzen. Das Instrument der Selbstdeklaration hat sich in den vergangenen Jahren bewährt.

Beschluss

Dem Landrat wird beantragt, das Postulat von Landrätin Susi Ettlín, Stans betreffend Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor abzulehnen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landrätin Susi Ettlín, Stans
- Kommission für Finanzen, Steuern, Gesundheit und Soziales (FGS), Präsidium und Sekretariat)
- Staats- und Gemeindeverband Nidwalden, Präsident Armin Budliger, Engelbergstrasse 34, 6371 Stans
- Landratssekretariat
- Finanzdirektion (elektronisch in Mandant STK)
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber

