



Regierungsrat

Luzern, 11. April 2017

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 217

Nummer: P 217
Eröffnet: 08.11.2016 / Finanzdepartement i.V. mit Gesundheits- und Sozialdepartement
Antrag Regierungsrat: 11.04.2017 / Teilweise Erheblicherklärung
Protokoll-Nr.: 419

Postulat Reusser Christina und Mit. über die Unterzeichnung der Charta "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor"

Die Charta "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" verlangt unter Punkt 1 und 2 die Sensibilisierung der für die Lohnfestsetzung verantwortlichen Mitarbeitenden und die regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit.

Der Kanton Luzern als Arbeitgeber unternimmt namhafte Anstrengungen, um die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann umzusetzen und seiner Rolle als richtungsweisender Arbeitgeber gerecht zu werden:

- Anstellungsbedingungen: Die kantonale Verwaltung beschäftigt praktisch gleich viele Frauen wie Männer (48,5 % Frauen, 51,5 % Männer). 52 Prozent der männlichen Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit, bei den weiblichen Mitarbeitenden sind es 74 Prozent. Das Grundmodell der Arbeitszeitregelung ist die flexible Arbeitszeit, wobei die Mitarbeitenden unter Berücksichtigung des Leistungsauftrags, der Kundenbedürfnisse und der betrieblichen Erfordernisse ihre Arbeitszeit gestalten können und so optimale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorfinden. Mitarbeitende mit Erziehungspflichten erhalten eine besondere Familienzulage und Angestellte, die ihre vorschulpflichtigen Kinder in einer Krippe oder bei Tageseltern betreuen lassen, können Betreuungsbeiträge beantragen. Der Mutterschaftsurlaub ist mit 16 Wochen bei vollem Lohn angemessen ausgestaltet und kann mit einem unbesoldeten Urlaub ergänzt werden, wobei für sechs Monate ein Rechtsanspruch besteht. Selbstverständlich stehen Frauen in der Schwangerschaft und stillenden Müttern die gleichen Rechte zu, welche das Arbeitsgesetz für die unterstellten Betriebe kennt. Auch die Regelungen der Luzerner Pensionskasse (LUPK) sind familienfreundlich, unter anderem wird der Koordinationsabzug bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Beschäftigungsgrad reduziert, so dass Versicherte in Teilzeitanstellung eine angemessene Altersvorsorge aufbauen können.
- Controlling: Um die Entwicklungen laufend zu verfolgen, verfügt der Kanton über ein ausgebauten Controlling. Im vierteljährlich produzierten Cockpit werden die zentralen Personalkennzahlen nach Geschlechtern differenziert ausgewiesen. Jährlich beschliessen wir die Schwerpunkte, welche sich aus dem Controlling ergeben. Aktuell gilt es unter anderem, dem Frauenanteil im mittleren Kader Beachtung zu schenken. Regelmässig werden die Lohnanpassungen in der jährlichen Lohnrunde nach Geschlechtern getrennt ausgewertet, analysiert sowie mit den Liniverantwortlichen besprochen. Periodisch wird die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft. 2016 hat der Kanton Luzern zudem die Einhal-

tung der Lohngleichheit von der acbe - Association of Compensation & Benefits Experts überprüfen lassen. Die acbe - Association of Compensation & Benefits Experts ist eine Vereinigung von ausgewiesenen Vergütungsexperten mit dem Zweck der Fairness, Vergleichbarkeit und Transparenz in der Vergütung und bietet die Zertifizierung "Fair Compensation" in Zusammenarbeit mit der SQS an. Es werden ausschliesslich anerkannte Experten der acbe im Prüfungsprozess eingesetzt. Diese Experten haben bescheinigt, dass die Vergütungspraxis des Kantons Luzern nicht diskriminierend in Bezug auf das Geschlecht ist und keine systematische Benachteiligung festgestellt. Es bestätigt uns, dass der Kanton Luzern mit seinem Lohnsystem, welches auf Lohnsystemtransparenz, klaren Lohnfindungs- sowie Lohnentwicklungsrichtlinien und regelmässigen Überprüfungen basiert, auf dem richtigen Weg ist.

Unter Punkt 3 fordert die Charta die Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Körperschaften: Der Kanton Luzern ist an 46 Körperschaften direkt beteiligt, sei dies in Form einer Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligung. Die Körperschaften sind teilweise Organisationen des öffentlichen Rechts (wie beispielsweise das Luzerner Kantonsspital oder die Ausgleichskasse) oder des privaten Rechts (Aktiengesellschaften wie beispielsweise die Luzerner Kantonalbank AG oder Stiftungen wie beispielsweise die Stiftung für Schwerbehinderte Luzern). Wo wir direkt Einfluss nehmen können, formulieren wir im Rahmen der Eignerstrategie regelmässig auch personalpolitische Erwartungen an die Körperschaften, wozu auch die Lohngerechtigkeit gehört. Zudem erinnern wir daran, dass sich die LUKB am Lohngleichheitsdialog der Sozialpartner und des Bundes beteiligt und diesen 2014 als erste Bank in der Schweiz erfolgreich abgeschlossen hat. Wir werden diese bewährte Politik fortsetzen.

Unter Punkt 4 fordert die Charta die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen. Dazu ist Folgendes zu beachten:

- Beschaffungen: Das Gesetz über die öffentlichen Beschaffungen (öBG, SRL Nr. 733) sieht in § 4 als Vergabegrundsatz vor, dass Aufträge nur an Anbietende vergeben werden, die allen öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen nachkommen, deren Arbeitsbedingungen rechtskonform sind und die "für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen in der Schweiz erbringen, die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhalten." Auf dem Selbstdeklarationsformular für Betriebe muss beim Abschnitt zum Arbeitnehmerschutz die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern deklariert werden.

Zusammenfassend halten wir fest, dass wir die Zielrichtung der Charta ausdrücklich befürworten und uns der besonderen Verantwortung als öffentlicher Arbeitgeber bewusst sind, uns für den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit einzusetzen. Einschränkend ist festzuhalten, dass wir uns zurzeit nicht für eigentliche Kontrollmechanismen im Rahmen von Beschaffungen einsetzen können. Das Beschaffungswesen erweist sich schon heute als komplex und soll in der heutigen Situation nicht durch weitere Verfahrensschritte belastet werden. Vielmehr wollen wir hier einerseits die Erfahrungen des Bundes mit solchen Kontrollen abwarten. Andererseits wollen wir die politische Diskussion zur Verpflichtung der Unternehmen zu regelmässigen Lohnanalysen abwarten, die entsprechende Botschaft zur Ergänzung des Gleichstellungsgesetzes soll bereits im Sommer 2017 vorliegen.

Wir beabsichtigen, die Charta zu unterzeichnen unter dem Vorbehalt, dass wir vorerst keine verstärkten Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen vornehmen. Wir beantragen, das Postulat teilweise erheblich zu erklären.