

**Postulat Meile Katharina und Mit. über die Beteiligung am Lohngleichheits-Dialog (P 616). Eröffnet am: 16.03.2010 Finanzdepartement i. V. mit Gesundheits- und Sozialdepartement****Antrag Regierungsrat:** Ablehnung**Begründung:**

Das Postulat verlangt vom Regierungsrat, dass der Kanton Luzern die Vereinbarungen des Lohngleichheits-Dialogs unterzeichnen und sich für einen gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit einsetzen soll. Ebenso sollen angegliederte Unternehmen dazu ermuntert werden.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sind in den personalpolitischen Grundsätzen (§ 3) im Personalgesetz festgeschrieben. In der Folge setzen sich der Regierungsrat und die Verwaltung für die Umsetzung dieses Grundsatzes ein.

Insbesondere bietet der Kanton Luzern eine überdurchschnittlich hohe Anzahl Teilzeitstellen an: 51 Prozent der Mitarbeitenden der Verwaltung und kantonalen Schulen arbeiten Teilzeit, bei den Frauen beträgt die Teilzeitquote gar 73 Prozent. Zusätzlich ermöglicht der Arbeitgeber Kanton Luzern den Mitarbeitenden, dort wo dies möglich ist, flexible Arbeitszeiten mit grosszügigen Rahmenbedingungen. Mit dem Service Kinderbetreuung trägt er dazu bei, dass sich Beruf und Familie vereinbaren lassen.

Im Lohnbereich bestehen zwischen den Geschlechtern statistische Unterschiede. Während die mittlere Lohnklasse der Frauen zwischen der Lohnklasse 8 und 9 liegt, sind die Männer im Schnitt in der Lohnklasse 11, also rund 2.5 Lohnklassen höher. Der Grund für dieses Ungleichgewicht liegt darin, dass geschlechterspezifisch sehr unterschiedliche Funktionen wahrgenommen werden. Während 56 Prozent der Männer eine Funktion wahrnehmen, welche in der Regel einen Masterabschluss verlangt, sind es bei den Frauen lediglich 32 Prozent. Bei den Funktionen, welche einen kaufmännischen Berufsabschluss voraussetzen, ist das Verhältnis umgekehrt: 10 Prozent der Männer arbeiten in diesen Funktionen gegenüber 33 Prozent der Frauen. Aus diesen Gründen sind statistische Lohndifferenzen zwischen den beiden Geschlechtern wenig aussagekräftig. Es gilt vielmehr, die Lohngleichheit bei vergleichbaren Voraussetzungen zu überprüfen.

Im Kanton Luzern werden - wo sinnvoll - Lohndaten nach Geschlechtern getrennt analysiert. Insbesondere ist dies in der Analyse der jährlichen Lohnrunde der Fall. Dabei zeigt sich regelmässig, dass die Frauen weder bei der Leistungsbeurteilung noch bei den Lohnanpassungen diskriminiert werden. Vielmehr erhalten die Frauen sowohl in Prozent wie nominal (frankenmässig) etwas grössere Lohnanpassungen.

Die Beseitigung von ungerechtfertigten Lohnunterschieden ist das Ziel des Lohngleichheits-Dialogs. Dazu wurde ein Instrument entwickelt, welches errechnet, wie weit sachliche Faktoren den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern erklären. Berücksichtigt werden dabei die für eine Position erforderlichen Ausbildungsjahre, die Erwerbsjahre, die Dienstjahre, das Anforderungsniveau und die berufliche Stellung. Nicht erklärbare Lohnunterschiede werden als geschlechterdiskriminierend interpretiert.

Für die Berechnungen mit Hilfe dieses Tools bestehen in der Verwaltung gewisse methodische Schwierigkeiten. Dabei ist das Mengengerüst zu beachten: es gilt die Daten von rund 5700 Personen (4500 Stellen) sowie allfällig von 5000 Volksschullehrpersonen (3500 Stellen) aufzubereiten. Insbesondere führt die Dienststelle Personal im SAP HR keine Ausbildungen, weil dies mit einem grossen Initial- sowie einem hohen Aktualisierungsaufwand verbunden wäre. Damit fehlt eine der zentralen Voraussetzungen für die Berechnung. Auch bei den andern verlangten Daten ist die Zuordnung aufgrund der Datenmenge und gewissen Besonderheiten nicht einfach.

Zudem basiert unser Lohnsystem auf einer andern Definition von Erfahrung. Die im Programm verwendeten „Potenziellen Erwerbsjahre“ werden aus der Ausbildung und dem Lebensalter gerechnet. Faktisch führt dies dazu, dass die Lohnhöhe aufgrund des Lebensalters bestimmt wird. Gemäss unseren Lohneinstufungsrichtlinien gewichten wir jedoch die Vorerfahrung aufgrund der für die Funktion nutzbaren Erfahrung. Dabei werden auch Betreuungsjahre anteilmässig angerechnet. Gemäss verschiedenen Urteilen des Bundesgerichts ist es zulässig und nicht diskriminierend, die Erfahrung als Kriterium der Lohnfindung einzubeziehen. Eine Anpassung unseres Lohnsystems in diesem Punkt lehnen wir ab.

Ignoriert man diese Punkte und rechnet die Lohndaten der Verwaltung inklusive der kantonalen Schulen mit einer aufgrund der Funktion zugewiesenen wahrscheinlichen Ausbildung, so ergibt sich ein nicht erklärter Lohnunterschied von 2.8 Prozent. Ein dringender Handlungsbedarf wird bei einem Unterschied von mehr als 5.0 Prozent gesehen. Aufgrund dieses relativ geringen Verbesserungspotenzials sehen wir keine Veranlassung, einen aufwändigen Prozess - wie ihn der Lohngleichheitsdialog vorgibt - in Gang zu setzen. Der Lohngleichheitsdialog setzt eine entsprechende Projektorganisation mit Vereinbarung, sozialpartnerschaftlicher Begleitgruppe, jährlichem Report, Massnahmenplan, Kommunikationskonzept und entsprechenden Kostenfolgen voraus.

Vielmehr wollen wir an unserer bewährten Strategie festhalten und weiterhin die Lohnentwicklung der Geschlechter aufmerksam verfolgen und verbessern. Ein besonderes Augenmerk wollen wir darauf richten, die positionellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu verkleinern. Selbstverständlich ist hier unser Einfluss als Arbeitgeber beschränkt, da es sich um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen handelt. Wir sehen den Weg darin, insbesondere in Kaderfunktionen Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen. Entsprechend haben wir die Departemente und Dienststellen aufgefordert.

Mittelfristig wollen wir zusätzlich unsere Informatik so weiterentwickeln, dass Daten wie die Ausbildung dezentral durch die Mitarbeitenden und/oder die Vorgesetzten erfasst werden können. Dazu ist die Einführung von Portalen für die Führungskräfte wie die Mitarbeitenden erforderlich. Damit möchten wir die Voraussetzungen schaffen, um noch präzisere Aussagen machen zu können.

Das Postulat verlangt, dass wir die angegliederten Unternehmen zu einer Teilnahme am Lohndialog ermuntern. Die Spitäler, die Universität, die Hochschulen sowie weitere Institutionen sind rechtlich und organisatorisch selbstständig mit je eigenen Führungsstrukturen. Es ist gerade der Sinn dieser Selbstständigkeit, dass diese Organisationen in unternehmerischen wie personalpolitischen Fragen eigenständig entscheiden können.

Im Sinne unserer Ausführungen beantragen wir Ihnen, das Postulat abzulehnen.