

Beschluss vom 17. Oktober 2017

**Kleine Anfrage 2017/12**  
**betreffend Transparenz zur Lohngleichheit im Kanton Schaffhausen**

In einer Kleinen Anfrage vom 5. September 2017 stellt Kantonsrätin Linda De Ventura im Zusammenhang mit der Lohngleichheit von Frauen und Männern nachstehende Fragen.

Der Regierungsrat

a n t w o r t e t :

Kantonsrätin Linda De Ventura stützt sich auf Grundlagen des Bundesamtes für Statistik, welche Lohnunterschiede bis in den Prozent- oder Frankenbereich aufzeigen sollen. Es wäre vermessen, Lohnungleichheiten auszuschliessen. Die Erhebung der Daten und die Vielzahl von Quellen können Anlass zu Fragen geben, erlauben aber aufgrund der Flughöhe keine vertieften oder verbindlichen Aussagen darüber, ob und in welchem Ausmass ein Arbeitgeber Frauen und Männer bei effektiv gleichen Voraussetzungen für gleiche oder vergleichbare Aufgaben unterschiedlich entlohnt. Wie die Fragestellerin selber anführt, gibt es eine Vielzahl von Kriterien, welche allfällige Lohnunterschiede rechtfertigen können respektive verlangen. Solche werden bei statistischen Erhebungen nicht genügend berücksichtigt.

1. *Teilt die Regierung die Ansicht, dass dem Kanton in Bezug auf die Lohngleichheit eine Vorbildfunktion zukommt und inwiefern nimmt der Kanton diese Vorbildfunktion wahr?*

Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann und damit auch die Lohngleichheit ist ein Grundwert unserer Gesellschaft und verfassungsrechtlich verankert. Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber hat der Kanton Schaffhausen unbestritten eine Vorbildfunktion in Bezug auf die Lohngleichheit von Frauen und Männern. Der Regierungsrat, die Personaldienste und die weiteren involvierten Stellen kümmern sich um die Aufgabe, die kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gleichwertige Arbeit bei gleichwertiger Leistung gleich zu entschädigen.

Der Kanton Schaffhausen fördert die Lohngleichheit proaktiv durch entsprechende Rechtsgrundlagen, Strukturen und Prozesse. Das Personalrecht und seine Instrumente sind von vornherein geschlechtsneutral bzw. auf die Verwirklichung von Lohngleichheit ausgerichtet. Bei der Anpassung von allgemeinen Grundlagen, welche Frauen und Männer betreffen, wird jeweils die kantonale Kommission für Gleichberechtigung und wie bei allen Personalfragen von übergeordneter Bedeutung die Personalkommission beigezogen.

Der Lohn knüpft an objektive Kriterien an und richtet sich nach den Anforderungen und Belastungen der Funktion sowie der Leistung und Erfahrung und berücksichtigt den Arbeitsmarkt. Bei der Anstellung ist die nutzbringende Erfahrung angemessen zu berücksichtigen (vgl. Art. 19 Abs. 1 des Personalgesetzes, SHR 180.100).

Die Einreihung der Funktionen basiert auf einer analytischen Funktionsbewertung, bei welcher Anforderungen und Belastungen betrachtet werden. Davon profitieren u.a. Bereiche, in denen viele Frauen arbeiten. Die Grundstrukturen wurden durch ein breit abgestütztes Bewertungsteam geschaffen, in dem Personaldienste, Verbände und Fachpersonen mitwirken. Veränderungen werden geprüft und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen. Die individuellen Einreihungen richten sich nach den gesetzlichen Kriterien. Der Anfangslohn berücksichtigt die nutzbare Erfahrung und den internen Quervergleich.

Die Lohnentwicklung erfolgt nach definierten, bekannten Kriterien und kann auch rechnerisch nachvollzogen werden. Die bewilligten Mittel werden u.a. nach der Beurteilung verteilt.

Das Personalamt erhebt für Verwaltung und Gerichte gewisse Kennzahlen, welche nach Frauen und Männern ausgewertet und dem Regierungsrat sowie der Personalkommission vorgelegt werden. Über die Beurteilungen, die auch Einfluss auf die Lohnentwicklung haben, erfolgen ebenfalls Auswertungen und bei Abweichungen werden Massnahmen ergriffen.

2. *Teilt die Regierung die Ansicht, dass der sogenannte unerklärte Anteil der Lohnunterschiede durch Diskriminierung erklärt werden kann?*
  - a. *Falls nicht, weshalb gibt es diesen unerklärten Anteil und wie kann man diesen am ehesten erklären?*

Wie einleitend festgehalten, basieren die Bundesstatistiken auf einer Vielzahl von Quellen und Grundlagen. Wir wissen nicht, wie die Aussagen im Einzelnen zustande kommen, insbesondere nicht, wie sich die Situation in anderen Kantonen darstellt. Wir können entsprechend keine verlässlichen Angaben machen, wie sich allfällig unerklärbare Anteile an Lohnunterschieden zusammensetzen.

Es wäre zudem weder seriös noch zutreffend, festgestellte Unterschiede pauschal als geschlechtsbedingte Diskriminierung zu bezeichnen. Die Bundesstatistiken bewegen sich auf einer hohen Ebene und beziehen nicht oder nur bis zu einem gewissen Grad objektive Unterschiede ein. Nähere Aussagen können nur aufgrund einer Prüfung des Einzelfalls erfolgen. Wir gehen davon aus, dass sich allfällige Unterschiede in der Regel auf objektivierbare Kriterien wie Aufgaben, Ausbildung, Erfahrung oder Leistung zurückführen lassen. Diese Fragen kann letztlich nur jeder Kanton für sich beantworten.

3. *Gemäss Bericht «Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung» vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann führt der Kanton Schaffhausen als einer der wenigen Kantone noch keine Lohngleichheitsanalysen beim Verwaltungspersonal durch. Ist das richtig?*
- a. *Falls ja: Weshalb?*
  - b. *Falls nein: Wie geht der Kanton Schaffhausen bei der Analyse der Lohngleichheit detailliert vor? Wann wurde dies das letzte Mal gemacht?*

Es trifft zu, dass der Kanton Schaffhausen bisher keine eigentliche Lohngleichheitsanalyse vorgenommen hat.

Das Thema Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bildete bereits Gegenstand des Postulates Nr. 2016/7 von Kantonsrätin Seraina Furer vom 19. September 2016, welches vom Kantonsrat am 3. Juli 2017 nicht erheblich erklärt worden ist. Der Regierungsrat bekräftigt seine im Rahmen dieses Geschäftes festgehaltenen Standpunkte: Er steht den zugrundeliegenden Anliegen positiv gegenüber und hat die nötigen Massnahmen getroffen, damit eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Lohngleichheit möglich ist. Das Personalamt und die weiteren Dienststellen wurden am 6. September 2016 damit beauftragt, zu prüfen, wo der Kanton bezüglich der angesprochenen Inhalte steht, und allenfalls angemessene Massnahmen zu ergreifen. Dies ist auch dem eidgenössischen Gleichstellungsbüro mitgeteilt worden.

Im Budget 2018 sind nun Mittel für eine Lohngleichheitsprüfung eingestellt worden (vgl. auch Frage 5).

4. *Geht die Regierung davon aus, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern auch im Kanton Schaffhausen gut 16.6 Prozent und der sogenannte unerklärte Anteil davon 41.7 Prozent - oder gut 600 Franken pro Monat beträgt?*
- a. *Falls ja: Ist der Regierungsrat auch der Ansicht, dass diese Lohndiskriminierung nicht tolerierbar ist? Welche Massnahmen wird der Regierungsrat ergreifen, um gegen diese Lohndiskriminierung vorzugehen?*
  - b. *Falls nein: Wie viel Prozent beträgt die Lohndifferenz im Kanton Schaffhausen und wie hoch ist der unerklärte Anteil? Auf welchen Daten und Analysen beruht diese Annahme?*

Wir verweisen auf die vorstehenden Antworten. Es wäre einerseits nicht seriös, allgemeine Erkenntnisse oder Tendenzen tel quel auf den Kanton Schaffhausen als Arbeitgeber zu übertragen. Andererseits lassen sich effektive Aussagen nur aufgrund von Einzelfällen machen, wenn konkrete Löhne und Lebensläufe verglichen werden.

5. *Ist der Kanton Schaffhausen bereit, eine Lohngleichheitsanalyse nach anerkannten Standards durchzuführen und damit Transparenz über die tatsächliche Lohngleichheit im Kanton Schaffhausen zu schaffen?*
- a. *Falls ja: Wie viel würde eine solche Lohngleichheitsanalyse kosten?*
- b. *Falls nein: Was spricht gegen die Schaffung von Transparenz in diesem Bereich, wie es gemäss Übersicht des Berichts «Lohnleichheit in der öffentlichen Verwaltung» die meisten Kantone bereits gemacht haben?*

Wie bereits festgehalten und früher kommuniziert, nimmt der Regierungsrat das Anliegen der Lohngleichheit ernst. Wir sind davon überzeugt, mit den eingangs geschilderten Grundlagen von vornherein darauf hinzuwirken, dass keine Lohndiskriminierungen stattfinden, und sicherzustellen, dass allfällige Lohnunterschiede auf sachlichen Kriterien beruhen. Wir sind auch bereit, weitere zweckdienliche Massnahmen zur Klärung zu ergreifen. Eine mögliche Massnahme könnte in einer Analyse von Löhnen liegen, welche den fachlichen Anforderungen des Bundes entspricht. Den internen Abklärungen soll jedoch nicht vorgegriffen werden. Ein vorschneller Aktionismus ist der Sache nicht dienlich.

Die Kosten einer allfälligen Lohngleichheitsanalyse lassen sich nicht fest beziffern. Für die externen Kosten sind im Budget 2018 Mittel von 15'000 Franken eingestellt. Hinzu kämen die internen Kosten für allfällige Nachfolgeabklärungen. Sollte eine Analyse Lohnunterschiede über einer gewissen Grenze ergeben, wären diese näher auf die Ursachen zu prüfen, z. B. auf Unterschiede in Ausbildung und nutzbarer Erfahrung, welche unterschiedliche Löhne rechtfertigen können. Dazu müssten nötigenfalls einzelne Dossiers geprüft werden, was aufwendig und mit entsprechendem Zeitbedarf verbunden wäre.

Abschliessend halten wir fest, dass wir mit den seit jeher umgesetzten Massnahmen und dem weiter aufgegleisten Vorgehen sicherstellen, dass die wichtige Thematik der Lohngleichheit auf vertretbare Weise behandelt wird.

Schaffhausen, 17. Oktober 2017

DER STAATSSCHREIBER

  
Dr. Stefan Bilger