



Beschluss-Nr. 170

Einfache Anfrage betreffend „Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern“ von Gemeinderätin Félicie Haueter

Beantwortung

Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

An der Gemeinderatssitzung vom 21. März 2018 reichte Gemeinderätin Félicie Haueter eine Einfache Anfrage an den Stadtrat nach Art. 45 des Geschäftsreglements für den Gemeinderat ein.

Der Stadtrat beantwortet die Einfache Anfrage wie folgt:

- 1. Wie stellt die Stadt als Arbeitgeberin die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern sicher?*

Die Stadt Frauenfeld verfügt seit vielen Jahren über ein geschlechterneutrales Lohnsystem. Funktionen werden unabhängig von der aktuellen Funktionsinhaberin/des aktuellen Funktionsinhabers anhand eines analytischen Bewertungssystems bewertet. Dabei wird das Anforderungsniveau der Funktion mittels eines Bewertungskataloges in 6 Hauptbereichen beurteilt: Ausbildung und Erfahrung, Aufgaben (Art des Aufgabengebietes sowie Art der Vorgaben), Verantwortung (Beeinflussbarkeit sowie Grössenordnung der beeinflussten Werte), Zusammenarbeit/Kundenkontakt (Anspruchsniveau sowie Form und Qualität der Kundenkontakte), Einflüsse (Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität sowie Belastungen) und Führung (direkte oder indirekte Führung sofern vorhanden). Da wie erwähnt die Bewertung der Funktion unabhängig von der derzeitigen oder zukünftigen Besetzung erfolgt, werden persönliche Merkmale, und dazu gehört das Geschlecht, nicht berücksichtigt.

Im Zuge der Einführung des oben beschriebenen Lohnsystems per 01. Juli 2002 wurde zum Beispiel im Alterszentrum Park und in den Sozialen Diensten Nachholbedarf in typischen Frauenberufen festgestellt und entsprechende Massnahmen eingeleitet.

2. Welche Instrumente werden zur Überprüfung der Lohngleichheit verwendet und in welchen Abständen erfolgt diese Überprüfung?

Da das Lohnsystem der Stadt Frauenfeld grundsätzlich geschlechtsneutral angelegt ist, wurden bisher keine systematischen Überprüfungen bezüglich der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern durchgeführt. Werden neue Funktionen geschaffen oder bestehende Funktionen neu bewertet, stellt die Anstellungsinstanz einen begründeten Antrag an ein sogenanntes Bewertungsteam, bestehend aus den Querschnittsfunktionen Stadtschreiber, Leitung Finanzamt und Leitung Personalamt (derzeit eine Frau, zwei Männer). Das Bewertungsteam gibt zuhanden des Entscheidungsgremiums Stadtrat (derzeit zwei Frauen, drei Männer) eine Empfehlung zum Neubewertungsantrag ab. Mitarbeitende können den Einreihungsplan einsehen und sich an die paritätische Begutachtungskommission in Besoldungsfragen (derzeit drei Frauen, ein Mann) wenden, sollten sie mit der Bewertung ihrer Funktion nicht einverstanden sein.

3. Wie steht es um die Lohngleichheit bei den Angestellten der Stadt Frauenfeld?

Die Brutto-Besoldung des städtischen Personals setzt sich aus der Grundbesoldung, des Leistungsanteils sowie des Betriebserfahrungszuschlags zusammen:

Grundbesoldung	Anzahl Punkte, ermittelt gemäss Ausführungen zur 1. Frage, zu definiertem Punktwert
+ Betriebserfahrungszuschlag	Pro Dienstzugehörigkeitsjahr wird 1 Prozent Betriebserfahrungszuschlag (bis maximal 10 Prozent) der Grundbesoldung berechnet.
+ Leistungsanteil	Jährlich erfolgt eine Leistungsbeurteilung durch die vorgesetzte Stelle. Die Beurteilung erfolgt aufgrund des Erreichungsgrades der funktionsabhängigen Stellenerwartungen.
= Bruttolohn	

Um die Lohngleichheit zu erfüllen, müssen einerseits Funktionen mit demselben Anspruchsniveau gleich bewertet sein. Andererseits muss gleiche Leistung gleich bewertet werden.

Grundbesoldung

Funktionen mit dem gleichen Anspruchsniveau haben aufgrund des angewendeten analytischen Systems immer dieselbe Grundbesoldung. Die Grundbesoldung ist also geschlechterunabhängig.

Betriebserfahrungszuschlag

Der Betriebserfahrungszuschlag ist geschlechterunabhängig.

Leistungsanteil

Beim Leistungsanteil wäre theoretisch eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung möglich, wenn Frauen aufgrund ihres Geschlechts, oder aufgrund eines geschlechtsspezifischen Merkmals, von den vorgesetzten Stellen schlechter beurteilt würden als Männer.

Der Leistungsanteil liegt gemäss Besoldungsreglement zwischen 0 bis theoretisch 40%, wobei 20% bedeutet, dass die Erwartungen an die Ausübung der Funktion optimal erfüllt sind. Der Leistungsanteil steht in einem gewissen Zusammenhang mit dem Betriebserfahrungsanteil: In den ersten Jahren ist es durchaus normal, dass die optimale Leistung noch nicht erreicht ist und der Leistungswert deshalb niedriger ausfällt als in den späteren Jahren. Bei der Rekrutierung wird ein Leistungsanteil bis maximal 20% eingesetzt, ohne dass eine Leistungsbeurteilung hätte vorgenommen werden können. Somit kann es auch vorkommen, dass sich der Leistungsanteil nach der ersten oder zweiten Leistungsbeurteilung stark verändert.

Über alle Betriebserfahrungsjahre hinweg gesehen, kann bei den durchschnittlichen Leistungsanteilen kein Unterschied zwischen Männern und Frauen festgestellt werden. Betrachtet man die Entwicklung pro Betriebserfahrungsjahr, liegt bei der Stadtverwaltung der Leistungsanteil der Frauen zu Beginn tiefer, steigt jedoch bereits mit zwei Prozent Leistungsanteil auf das Niveau der Männer an und liegt in den Folgejahren zeitweise auch höher.

Aufgrund dessen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung und ihren Betrieben nicht geschlechterspezifisch beurteilt werden. Da in der Lohnrunde in der Regel nicht die Mittel zum vollen monetären Ausgleich des Leistungsanteils zur Verfügung stehen, gibt es dort systemisch bedingt Differenzen zwischen dem sogenannten Maximallohn und dem Ist-Lohn, wenn jemand mit einem niedrigeren Leis-

tungsanteil angestellt wurde. Dies pendelt sich ab dem dritten Anstellungsjahr auf einem allgemein durchschnittlichen Niveau ein.

Eine logische Erklärung für den tieferen Leistungswert der Frauen in der Stadtverwaltung bei der Anstellung liegt darin, dass die Frauen überdurchschnittlich in Funktionen mit niedrigerem Anforderungsniveau vertreten sind. Bei der Rekrutierung solcher Funktionen ist in der Regel weniger Berufserfahrung erforderlich. Da die Lohnforderungen bekanntlich mit zunehmender Berufserfahrung steigen, könnte dies eine sehr plausible Erklärung sein, weshalb die Frauen mit einem tieferen Leistungsanteil als die Männer angestellt werden.

Fazit

Bei der Frage nach der Lohngleichheit spielen viele Aspekte eine Rolle. Anhand der getätigten Abklärungen kann davon ausgegangen werden, dass keine signifikante oder gar systematische ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern bei der Stadt und ihren Betrieben existiert.

Frauenfeld, 26. Juni 2018

NAMENS DES STADTRATES FRAUENFELD
Der Stadtpräsident Der Stadtschreiber

Beilage:
Einfache Anfrage

Félicie Haueter

Gemeinderätin SP/Gewerkschaftsbund/Juso

Thundorferstrasse 29

8500 Frauenfeld

Einfache Anfrage

„Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern“

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) ist seit 1. Juli 1996 in Kraft. Es soll die Durchsetzung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit erreichen. Doch bis heute – 21 Jahre danach und 36 Jahre seit der Verankerung zur Lohngleichheit in der Bundesverfassung – bestehen weiterhin unerklärliche Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern, und zwar von bis zu 7.4%!

Auf Bundesebene hat der Bundesrat deswegen am 5. Juli 2017 eine Botschaft zum Thema verabschiedet. Diese sieht vor, dass Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten zukünftig alle vier Jahre eine Analyse zur Lohngleichheit durchführen lassen und über das Resultat informieren sollen. Als Hilfestellung werden vom Bund dazu kostenlose Instrumente zur Verfügung gestellt.

Auf kantonalen Ebene haben sich im September 2016 10 Kantone zusammengeschlossen und die ‚Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor‘ unterzeichnet. Leider hat sich der Kanton Thurgau der Charta bisher nicht angeschlossen.

Auch als Arbeitnehmervertreterin werde ich in meinem Berufsverband oder im Austausch mit anderen Arbeitnehmervertretungen immer wieder auf dieses Thema angesprochen. Und als Gemeinderätin interessiert es mich natürlich, wie es bei der Stadt Frauenfeld um dieses Thema bestellt ist. Dabei möchte ich betonen, dass sich die untenstehenden Fragen auf alle Angestellten der Stadt beziehen, d.h. auf Angestellte von Stadtverwaltung, Werkbetrieben und Alterszentrum.

In diesem Sinne stellen sich mir folgende Fragen:

1. Wie stellt die Stadt als Arbeitgeberin die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern sicher?
2. Welche Instrumente werden zur Überprüfung der Lohngleichheit verwendet und in welchen Abständen erfolgt diese Überprüfung?
3. Wie steht es um die Lohngleichheit bei den Angestellten der Stadt Frauenfeld?

Vielen Dank für die Beantwortung

Frauenfeld, den 20.2.2018



Félicie Haueter
Gemeinderätin SP