

Lohnungleichheit: Wie gross sind die Unterschiede im Detail?

Am 22. März 2018 informierte der Gemeinderat über eine vertiefte Kontrolle allfälliger Lohnungleichheiten. Gemäss Berechnungen mittels LOGIB-Tool verdienen demnach alle Frauen der Stadtverwaltung 3,1 Prozent weniger als deren männliche Kollegen. Es handelt sich dabei also um einen summarischen Wert. Die bei der Abteilung Personelles erfragten Details förderten zudem zahlreiche Werte zutage, bei denen es sich aber auch «nur» um Durchschnittswerte handelt.

Die «Charta¹ der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor», welche die Stadt Biel gemäss der gleichen Mitteilung inzwischen ebenfalls unterzeichnet hat, verfolgt den Grundsatz des «gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit». Dieser Grundsatz beschränkt sich nicht nur aufs Geschlecht. Summarische wie auch Durchschnittswerte, wie sie LOGIB zutage fördert, mögen darum zwar Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzeigen. Zugleich leisten sie aber der Lohnungleichheit einen Bären-dienst, indem sie Lohnungleichheit innerhalb einer gleichen Gruppe von Mitarbeitenden kaschieren und verwässern. Es bleibt somit offen, wie gross beispielsweise der Lohnunterschied innerhalb der Gruppe mit allen Frauen oder der Gruppe mit allen Männern ist oder wie gross der Unterschied innerhalb der Gruppe «unteres Kader» oder jener mit einem «Lehrerpatent» ist usw.

Vor diesem Hintergrund bitten die Unterzeichnenden um Beantwortung der folgenden Fragen (allenfalls im Rahmen der für Dezember 2018 angekündigten vertieften Analyse):

1. Wie gross sind die Lohnungleichheiten nach LOGIB (= geschlechterspezifisch) mindestens auf Stufe der jeweiligen Direktionen oder tiefer?
2. Was ist jeweils der höchste und was der tiefste Wert jener Gruppen, bei denen in der Ergebnis-Präsentation vom 19.11.2017 ein Durchschnittswert ausgewiesen wird?
3. Welche konkreten Sensibilisierungsmassnahmen unternimmt die Stadtverwaltung bei den Mitarbeitenden, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind (1. Punkt der Charta)?
4. Wie regelmässig erfolgte bisher die gemäss Medienmitteilung «regelmässige Überprüfung» der Lohnungleichheit, wie hat sich die Lohnungleichheit seit der ersten Überprüfung entwickelt und wie «regelmässig» gedenkt die Stadtverwaltung zukünftig die Lohnungleichheit zu überprüfen (2. Punkt der Charta)?
5. Wie gedenkt die Stadtverwaltung die Lohnungleichheit innerhalb einer gleichen Gruppe regelmässig zu überprüfen (LOGIB gibt nur Auskunft über den geschlechterspezifischen Unterschied)?
6. Wie gedenkt die Stadtverwaltung die Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit bei den ihr nahestehenden Körperschaften (ESB, CTS, ...) zu fördern (3. Punkt der Charta)?
7. Welche Kontrollmechanismen führt die Stadtverwaltung hinsichtlich Einhaltung der Lohnungleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen ein (4. Punkt der Charta)?
8. In welcher Form und nach welchem Rhythmus gedenkt die Stadtverwaltung über ihr Engagement für mehr Lohnungleichheit zu informieren (5. Punkt der Charta)?
9. Wie erklärt sich der Widerspruch zwischen der eben erst unterzeichneten Charta der Lohnungleichheit, die im Monitoring² des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) als «unterzeichnet» ausgewiesen wird (siehe Anhang) und den nicht aktuell (2017) ausgewiesenen Werten der letzten Analyse (2012)?

¹ <https://tinyurl.com/yapcexx6>

² <https://tinyurl.com/y8awfv4v>

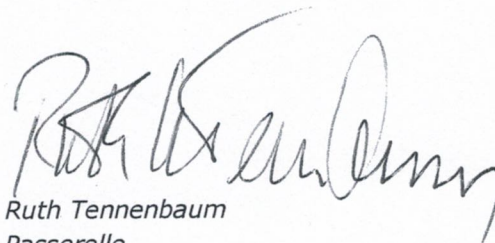
**Lohnungleichheit:
Wie gross sind die Unterschiede im Detail?**

10. Wie ist der «unerklärte Teil» von «2,4» im Monitoring des EBG mit den am 22. März 2018 kommunizierten Werten der Überprüfungen von 2012 und 2017 einzuordnen?
11. Besteht der im Monitoring des EBG erwähnte «Ausschuss für Fragen zur Gleichstellung von Frau und Mann» noch immer und falls ja, was sind seine Aktivitäten?
12. Welche weitere Massnahmen, die gemäss Monitoring des EBG seit 2012 geplant seien, wurden bisher umgesetzt?

Biel/Bienne, 19.04.2018



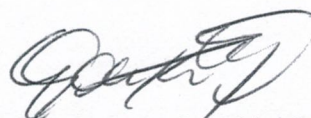
Titus Sprenger
Passerelle



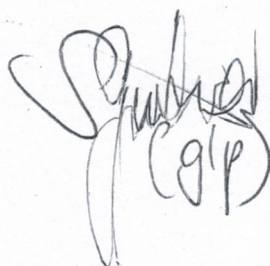
Ruth Tennenbaum
Passerelle



Lena Frank
Grüne/Les Verts



Glenda Gonzalez Vidal Bassi
PSR



Dans Ammann - Zmr, SP

Lohnungleichheit: Wie gross sind die Unterschiede im Detail?

Anhang

Gemeinde Biel, BE		
Wesentliche Informationen und Zahlen zu Massnahmen zur Förderung der Lohnungleichheit		
Stand Charta	Unterzeichnet	
Lohnungleichheitsanalyse beim Verwaltungspersonal?	Methode / Instrument	Logib
	Letzte Analyse	2012
	Nächste Analyse	2017-2018
	Ergebnis der letzten Analyse	
	Durchschnittliche Lohndifferenz	15
	Unerklärter Teil	2.4
Lohnungleichheitskontrollen bei öffentlichen Beschaffungen	Aktuell nicht bekannt.	
	Kontext	–
	Methode	–
Andere Massnahmen	Ja, in Kraft oder in Planung	
	- Ausschuss für Fragen zur Gleichstellung von Frau und Mann	
	- in der Personalpolitik verankert	
	Weitere Massnahmen in Planung	

Abbildung 1: EBG- Auszug des Monitorings betreffend Biel/Bienne (abgerufen am 19.04.2018)