

Gemeindehausplatz 1
Postfach
6048 Horw
www.horw.ch

An die Mitglieder
des Einwohnerrates
der Gemeinde Horw

Kontakt Hans-Ruedi Jung
Telefon +41 41 349 12 70
E-Mail hans-ruedi.jung@horw.ch

26. August 2021 2021-1250

Schriftliche Beantwortung Interpellation Nr. 2021-728 von Charlotte Schwegler, L20, und Mitunterzeichnenden: Gleichberechtigung in der Gemeinde Horw

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 28. Mai 2021 ist von Charlotte Schwegler, L20, und Mitunterzeichnenden folgende Interpellation eingereicht worden:

«Gleichberechtigung von Mann und Frau ist bekanntlich auch heute noch nicht erreicht. Das widerspiegelt sich unter anderem in Unterschieden zwischen den Salären von Mann und Frau. Der unerklärte Lohnunterschied belief sich im Jahr 2018 in der Schweizer Gesamtwirtschaft auf 8.1 Prozent (monatlich durchschnittlich 686 Franken, Quelle: BFS). Wie den Medien zu entnehmen war, gibt es in der Horwer Verwaltung eine Lohndifferenz von 3 %. Obwohl dieser Wert im Vergleich zur Gesamtwirtschaft tief ist und unter dem vom Bund geforderten Wert liegt, müsste sich dieser Unterschied basierend auf dem Gleichstellungsprinzip in der Schweizer Verfassung auf 0 % belaufen. Die folgende Interpellation hat zum Ziel, Ausführungen zu den Anstrengungen der Gemeinde Horw im Bereich der Gleichstellung zu erhalten.

1. Wie wird bei den Angestellten der Gemeinde Horw konkret sichergestellt, dass keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorkommt?
2. In den Medien war zu lesen, dass in der Verwaltung der Gemeinde Horw ein unerklärter Lohnunterschied von 3 % existiert.
 - a) Gibt es inzwischen Erklärungen dazu, wie diese 3% zustande kommen?
 - b) Was sieht die Gemeinde Horw vor, um diese Ungleichheit zu bereinigen?
 - c) Werden neue oder zusätzliche Massnahmen ins Auge gefasst?
3. Welche Stellen/Faktoren werden bei der Analyse miteinander verglichen? Werden dabei auch die Löhne zwischen branchenunterschiedlichen, aber im Ausbildungstyp ähnlichen Berufen verglichen?
4. Welche Anforderungen stellt die Gemeinde Horw an private Firmen im Rahmen ihrer Ausschreibungen (z. B. Dienstleistungsfirmen)? Werden Aufträge nur an Firmen vergeben, die hinsichtlich der Lohngleichheit der Gesetzgebung oder dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen (z. B. analog Gemeinde Emmen)?
5. Welchen Einfluss nimmt die Gemeinde als Alleinaktionärin auf die faire Lohnentwicklung bei den Angestellten im Kirchfeld?
6. Gibt es eine Anlaufstelle für Gleichberechtigung für Gemeindemitarbeitende

Auch im Bereich der Kaderstellen sind Frauen in Horw untervertreten.

7. Welche Bestrebungen werden unternommen, damit Kaderstellen für Frauen attraktiver werden?
8. Sind neue oder zusätzliche Massnahmen geplant, um Frauen in Kaderpositionen zu fördern?
9. Wie sieht die allgemeine Frauenförderung in der kommunalen Verwaltung aus?

Eine genderinklusive Sprache ist ein wichtiger Bestandteil der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern. Wie die Dokumente zuhanden des Einwohnerrates in der Vergangenheit gezeigt haben, wird diese nicht oder nicht konsequent praktiziert.

Schalteröffnungszeiten:

Montag bis Freitag 8.00 - 11.45 und 14.00 - 17.00 Uhr
oder nach Vereinbarung.

10. Welche Richtlinien existieren in der Horwer Verwaltung, um eine genderinklusive Sprache in der Verwaltung zu gewährleisten und zu regeln?
- Falls keine klaren Richtlinien (beispielsweise wie der «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren» des Bundes) bestehen, sind solche zukünftig vorgesehen?
 - Falls klare Richtlinien in der Verwaltung bestehen, was beinhalten diese? Wo können diese von Externen eingesehen werden? Wie werden diese intern kommuniziert? Wie wird die Einhaltung durchgesetzt/kontrolliert?
11. Ist die Einführung des Gendersterns o. Ä. in Zukunft vorgesehen, um auch Menschen, die sich ausserhalb der traditionellen Geschlechterteilung verstehen, ebenfalls inkludiert werden?

Wir danken für die Beantwortung dieser Fragen.»

Zu den Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

- Zu 1. Wie wird bei den Angestellten der Gemeinde Horw konkret sichergestellt, dass keine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts vorkommt?

Die Bestimmung des Lohns erfolgt durch die beiden Parameter Lohnklasse und Lohnstufe. Die Einstufung in die Lohnklasse ergibt sich durch die analytische Arbeitsplatzbewertung, die Einstufung in die Lohnstufe durch das Dienstalter, die Erfahrung und die Leistung. Das Geschlecht spielt keine Rolle.

In der Arbeitsplatzbewertung wird jede Funktion auf Basis von festgelegten geschlechtsneutralen Merkmalen bewertet (Kompetenzen, Komplexität, Verantwortung, Beanspruchungen). Die Bewertung erfolgt aufgrund von Anforderungen und Belastungen, die mit dem Ausüben der Funktion verbunden sind.

Die Arbeitsplatzbewertung ermöglicht somit, anhand der den Funktionen zugewiesenen Werten, eine konsistente Lohnstruktur zu erstellen. Nachdem der Funktionswert jeder betrieblichen Funktion ermittelt ist, können diejenigen Funktionen gruppiert werden, die einen in etwa gleichen Wert haben. Die Gruppierung erfolgt auf der Grundlage eines Punktesystems, womit sichergestellt wird, dass Funktionen mit nur leicht abweichenden Punktwerten (d.h. gleichwertig) vergleichbar bleiben. Diese Gruppen gleichwertiger Funktionen werden jeweils einer Lohnklasse zugeordnet.

Diese Arbeitsplatzbewertung, also die Einreihung der Funktion, ist die Grundlage für unser Lohnsystem und für regelmässige Lohnvergleiche.

- Zu 2. In den Medien war zu lesen, dass in der Verwaltung der Gemeinde Horw ein unerklärter Lohnunterschied von 3 % existiert.

- Gibt es inzwischen Erklärungen dazu, wie diese 3% zustande kommen?
- Was sieht die Gemeinde Horw vor, um diese Ungleichheit zu bereinigen?
- Werden neue oder zusätzliche Massnahmen ins Auge gefasst?

- a) Ein Lohnunterschied von 0 % ist weder möglich noch wünschenswert, da es stets einen Unterschied zwischen der theoretischen Definition des Lohns und der konkreten Festlegung in der Praxis gibt. Solche Unterschiede ergeben sich aus untenstehenden Gründen:
- Situation des Arbeitsmarktes zum Zeitpunkt der Anstellung, z.B. ausgetrockneter Arbeitsmarkt
 - Noch ungenügende Fachkenntnisse oder noch fehlende Weiterbildungen (Qualifikationen)
 - Gleiches Alter aber unterschiedliche funktionsbezogene Erfahrung
 - Dienstalter: Mitarbeitende, die seit Jahrzehnten für die Verwaltung arbeiten, wurden in früheren Jahren sehr schnell in hohe Lohnstufen befördert
 - Erbrachte Leistungen (Beurteilung)

Nach wie vor entscheiden sich viele Frauen nach der Geburt eines Kindes, ihr Pensum zu reduzieren oder ganz zu kündigen. Diese - oft mehrjährigen – Pensenreduktionen bzw. Erwerbsunterbrüche wirken sich auf die funktionsbezogene Erfahrung aus, da sich die Arbeitswelt rasant weiterentwickelt. Der Wiedereintritt in die Arbeitswelt gestaltet sich dann nach einigen Jahren in der Regel viel schwieriger, als sich die meisten das vorgestellt haben und endet oft in einer Stelle, in der die betroffenen Frauen überqualifiziert sind. Andererseits gibt es Wiedereinsteigerinnen, die sich bewusst für eine Stelle mit weniger Verantwortung oder zeitlicher Belastung entscheiden.

Logib ist ein branchenübergreifendes (rund 35'000 Unternehmen) Standard-Analyse-Tool, welches eine standardisierte Lohnvergleichsanalyse ermöglicht. Die von Logib verwendete Methode wurde vom Bundesgericht zugelassen und ist international als «good practice» anerkannt. Die Lohnvergleichsanalyse von Logib fragt u.a. den höchsten (!) Ausbildungsstand der Mitarbeitenden ab. Somit ergibt sich hier eine weitere Erklärung, weshalb Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann bestehen: Wenn also z.B. eine Frau mit einer Ausbildung auf Stufe eidgenössischem Fachausweis (z.B. IT-Systemtechnikerin) eine Funktion ausübt, in welcher diese fachliche Fähigkeit kein Musskriterium und das benötigte Kompetenzniveau der Stelle entsprechend tiefer ist, wirkt sich das bei Logib im Resultat aus. Die 3 % Lohnunterschied sind somit erklärbar.

- b) Die Gemeinde Horw hat die Lohnvergleichs-Charta 2019 unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung der Charta bekräftigen Behörden, Lohnvergleich in ihrem Einflussbereich umzusetzen – als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane. Das gemeinsame Engagement soll ein Signal an öffentliche und private Arbeitgebende aussenden. Bis heute haben 17 Kantone, 116 Gemeinden und der Bund unterzeichnet. Die Gemeinde Horw hat die Charta Lohnvergleich des Bundes Mitte Dezember 2019 unterzeichnet. Gemäss Logib hält die Gemeinde Horw die Lohnvergleich zwischen Frau und Mann im engeren Sinn ein. Der Wert von 3 % wird statistisch als nicht signifikant beurteilt und es kann kein gesicherter Geschlechtseffekt festgestellt werden. Eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern steht somit nicht im Raum. Das Bundesgericht hat festgehalten, dass eine Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern in der Regel nichtdiskriminierend ist, wenn sie auf sachlichen und diskriminierungsfreien Gründen beruht. Trotzdem werden weiterhin durch die Dienststelle Personal regelmässig Lohnvergleiche vorgenommen, allfällige Lohnunterschiede von Funktionen sorgfältig analysiert und, wo nicht erklärbar, angepasst.
- c) Die Gemeinde Horw als Arbeitgeberin erachtet es als wichtig, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst gelingt. Teilzeitarbeit für Frau und Mann und die Unterstützung von Familien durch die besondere Familienzulage für allfällige Fremdbetreuungskosten von Kindern, sind in Horw seit Jahren Tatsache. Die vor rund einem Jahr eingeführte Möglichkeit, teilweise im Homeoffice zu arbeiten, unterstützt die Bemühungen um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die bestehenden Massnahmen werden weitergelebt, neue sind nicht geplant.

- Zu 3. Welche Stellen/Faktoren werden bei der Analyse miteinander verglichen? Werden dabei auch die Löhne zwischen branchenunterschiedlichen, aber im Ausbildungstyp ähnlichen Berufen verglichen?

124 Stellen der Verwaltung inkl. Werkdienst und Hauswarte wurden verglichen. Dabei wurden die Faktoren Funktion, berufliche Stellung (als Mass der Verantwortung), Kompetenzniveau (Anforderungsniveau) als Mass der Komplexität und höchstes Ausbildungsniveau der Mitarbeitenden in den Vergleich miteinbezogen. Die Logib-Analyse ist branchenübergreifend.

- Zu 4. Welche Anforderungen stellt die Gemeinde Horw an private Firmen im Rahmen ihrer Ausschreibungen (z. B. Dienstleistungsfirmen)? Werden Aufträge nur an Firmen vergeben, die hinsichtlich der Lohngleichheit der Gesetzgebung oder dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen (z. B. analog Gemeinde Emmen)?

Bei Ausschreibungen im Einladungsverfahren unterzeichnen die Anbietenden eine Selbstdeklaration, in welcher sie sich verpflichten, für Leistungen in der Schweiz, die am Ort der Leistung geltenden Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuhalten und die Gleichbehandlung von Frau und Mann, namentlich das Prinzip der Lohngleichheit, einzuhalten. Bei Missachtung vorstehender Verpflichtungen schulden die Anbietenden der Bauherrschaft eine Konventionalstrafe.

Bei Vergaben im freihändigen Verfahren (unter Fr. 250'00.00), z.B. im Bereich Immobilien, werden den zumeist regionalen oder lokalen Anbietenden keine Vorgaben hinsichtlich Lohngleichheit gemäss Gesetzgebung oder dem GAV der Branche gemacht.

- Zu 5. Welchen Einfluss nimmt die Gemeinde als Alleinaktionärin auf die faire Lohnentwicklung bei den Angestellten im Kirchfeld?

Die Gemeinde nimmt über ihren Vertreter im Verwaltungsrat der Kirchfeld AG Einfluss auf die faire Lohnentwicklung bei den Angestellten im Kirchfeld. Das Personalreglement sieht denn auch entsprechende Regelungen betreffend Nichtdiskriminierung vor. Das Lohnsystem orientiert sich ausdrücklich an demjenigen der Gemeinde Horw.

- Zu 6. Gibt es eine Anlaufstelle für Gleichberechtigung für Gemeindemitarbeitende?

Die Beachtung und Einhaltung der Anliegen für die Gleichstellung der Geschlechter werden grundsätzlich vom Bereich Personal wahrgenommen. Im Streitfall kann seit Jahren die gemeindeeigene Schlichtungsstelle gemäss Art. 76 der Personalverordnung (Nr. 401) angerufen werden.

- Zu 7. Welche Bestrebungen werden unternommen, damit Kaderstellen für Frauen attraktiver werden?

Teilzeitstellen in Kaderfunktionen sind in Horw seit Jahren möglich. Stellenausschreibungen sprechen stets beide Geschlechter an. Weiterbildungen von Frau und Mann werden seit Jahren gefördert. Seit Jahren werden talentierte eigene Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger möglichst bei der Gemeinde weiterbeschäftigt und gefördert. Weiterhin werden bei Stellenbesetzungen die – aus Sicht der entscheidungsbefugten Personen – fähigsten Personen eingestellt, ungeachtet ihres jeweiligen Geschlechts.

- Zu 8. Sind neue oder zusätzliche Massnahmen geplant, um Frauen in Kaderpositionen zu fördern?

Nein. Der Anteil der Frauen in Kaderpositionen erhöht sich stetig.

Zu 9. Wie sieht die allgemeine Frauenförderung in der kommunalen Verwaltung aus?

Der Anteil an Frauen und Männer in der kommunalen Verwaltung ist ausgewogen, praktisch 50:50 %. Eine weitergehende, explizite Frauenförderung ist nicht angezeigt. Es bleibt jedoch eine Daueraufgabe, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu wahren.

Zu 10. Welche Richtlinien existieren in der Horwer Verwaltung, um eine genderinklusive Sprache in der Verwaltung zu gewährleisten und zu regeln?

- a) Falls keine klaren Richtlinien (beispielsweise wie der «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren» des Bundes) bestehen, sind solche zukünftig vorgesehen?
- b) Falls klare Richtlinien in der Verwaltung bestehen, was beinhalten diese? Wo können diese von Externen eingesehen werden? Wie werden diese intern kommuniziert? Wie wird die Einhaltung durchgesetzt/kontrolliert?

Die amtlichen Publikationen und die weiteren für die Öffentlichkeit bestimmten Texte der Gemeinde werden sachgerecht, klar und verständlich sowie nach den Grundsätzen der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter formuliert. Dies wird seit Jahren intern kommuniziert und nach Möglichkeit gelebt, ist jedoch nicht bei allen Mitarbeitenden jederzeit gleich präsent. Im Zusammenhang mit der derzeitigen Erarbeitung des Handbuchs «Erscheinungsbild» ist vorgesehen, die «Weisung über die Ausfertigung von Korrespondenzen und Entscheiden» zu überarbeiten und den «Leitfaden geschlechtergerechte Sprache» der Bundeskanzlei verbindlich zu erklären.

Im internen Weiterbildungsprogramm 2021/2022 wird ein Kurs zum Thema gendergerechtes Schreiben ausgeschrieben.

Zu 11. Ist die Einführung des Gendersterns o. Ä. in Zukunft vorgesehen, um auch Menschen, die sich ausserhalb der traditionellen Geschlechterteilung verstehen, ebenfalls inkludiert werden?

Nein. Die Gemeinde Horw orientiert sich an der von der Bundeskanzlei am 15. Juni 2021 erlassenen «Weisung und Erläuterungen zum Umgang mit Genderstern und ähnlichen Schreibweisen in deutschsprachigen Texten des Bundes» (Weisung der Bundeskanzlei zum Genderstern).

Freundliche Grüsse



Ruedi Burkard
Gemeindepräsident



Irene Arnold
Gemeindeschreiberin

Versand: 30. August 2021