

**Interfraktionelle Motion GB/JA!, SP, GFL/EVP, GLP (Regula Bühlmann, GB/Patrizia Mordini, SP/Janine Wicki, GFL/Melanie Mettler, GLP): Lohntransparenz in Stellenausschreibungen**

Frauen und Männer haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Dieser Grundsatz ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Das 1996 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz sollte die Durchsetzung dieses Anspruchs verbessern. Die Verwirklichung in der Praxis ist jedoch nicht einfach. Diskriminierung versteckt sich auf verschiedensten Ebenen. Wie werden Berufe, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, bewertet und entlohnt? Wird die Leistung der Frauen gleich eingeschätzt wie diejenige der Männer? Auch heute noch ist die Lohnungleichheit markant: Frauen verdienen durchschnittlich ein gutes Fünftel weniger als Männer, beim Kader sind es noch mehr. Faktoren wie Ausbildung, Anforderungsniveau der Stelle und Dienstalter können Lohnunterschiede teilweise erklären. 40.9% der Lohndifferenz sind jedoch unerklärt (BFS-Medienmitteilung vom 21. August 2015) und basieren vermutlich auf diskriminierendem Verhalten. Da sich die Lohnunterschiede nicht von selbst verringern, müssen aktiv und gezielt Schritte in die Wege geleitet werden, um diesen Missstand anzugehen. Obwohl es das Gleichstellungsgesetz gibt und Frauen mittels Klage ihr Recht einfordern können, schrecken viele betroffenen Frauen davor zurück, diesen Weg zu beschreiten. Auch verzichten viele Frauen darauf, eine Klage einzureichen, weil die Verschlechterung des Arbeitsklimas und die Konfrontation mit den Vorgesetzten zu belastend sind. Fehlende Lohntransparenz am Arbeitsplatz verhindert ausserdem, dass die Betroffenen erfahren, dass sie im Vergleich zu ihren Arbeitskollegen weniger Lohn erhalten.

Die EU empfiehlt deshalb ihren Mitgliedsstaaten, Transparenz bei den Löhnen zu schaffen, um wirkungsvoll geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen zu bekämpfen. Auch die Interfacestudie „Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit“ (Luzern, Oktober 2013) empfiehlt, Lohnsysteme sowie Löhne transparent zu gestalten. In Europa kommunizieren denn auch immer mehr Unternehmen und Verwaltungen in ihren Stellenausschreibungen die zu erwartenden Löhne. Auch die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) publizieren in ihren Stellenausschreibungen seit 2013 die Lohnbandbreite und haben damit positive Erfahrungen gemacht.

Wir fordern deshalb den Gemeinderat auf, analog zu den VBZ Massnahmen zu ergreifen und bei Stellenausschreibungen der städtischen Verwaltung sowie der ausgelagerten Betriebe die Lohnbandbreite, innerhalb derer die ausgeschriebene Stelle angesiedelt ist, offen zu legen.

Bern, 10. September 2015

*Erstunterzeichnende: Regula Bühlmann, Patrizia Mordini, Janine Wicki, Melanie Mettler*

*Mitunterzeichnende: Franziska Grossenbacher, Marieke Kruit, Leena Schmitter, Stéphanie Penher, Seraina Patzen, Katharina Gallizzi, Christine Michel, Nora Krummen, Bettina Stüssi, Tania Espinoza Haller, Johannes Wartenweiler, Fuat Köçer, Rithy Chheng, Peter Marbet, Gisela Vollmer, Ingrid Kissling-Näf, David Stampfli, Lukas Meier, Michael Sutter, Stefan Jordi, Annette Lehmann, Matthias Stürmer, Daniel Klauser, Patrik Wyss, Manuel C. Widmer, Peter Ammann, Patrick Zillig, Daniel Imthurn, Christa Ammann, Daniel Egloff, Luzius Theiler, Mess Barry, Jacqueline Gafner Wasem*