2020.SR.000173

Motion Fraktion GB/JA! (Regula Bühlmann, GB): Lohnanalysen sozialpartnerschaftlich durchführen; Begründungsbericht

Am 19. Oktober 2023 hat der Stadtrat folgende Motion Fraktion GB/JA! im Sinne einer Richtlinie erheblich erklärt:

Am 1. Juli 2020 tritt das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft. Arbeitgebende mit mindestens 100 Mitarbeitenden sollen ab diesem Datum innerhalb eines Jahrs eine Lohnanalyse durchführen, um ihre Lohnstrukturen auf Diskriminierung zu überprüfen. Dem OR unterstellte Unternehmen müssen diese Analysen von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen oder diese sozialpartnerschaftlich durchführen. Kantons- und Gemeindeverwaltungen regeln die Durchführung der Lohnanalyse selbständig.
Das Vieraugenprinzip wird jedoch auch bei den Analysen in der öffentlichen Verwaltung empfohlen. So sieht die entsprechende Verordnung für die Bundesverwaltung die Zusammenarbeit mit einer externen Revisionsstelle und die Nachträgliche Information der Sozialpartner über die Ergebnisse vor. Zielführender als die nachträgliche Information von Arbeitnehmenden und Sozialpartnern über die Resultate ist jedoch die sozialpartnerschaftliche Durchführung der Lohnanalyse, da diese für Transparenz sorgt und das Vertrauen von Arbeitnehmenden stärkt. Dafür eignet sich unter anderem das Nachfolgeprojekt des Lohngleichheitsdialog, dem Engagement Lohngleichheit, kurz ELEP (www.elep.ch), das auch die Bundesverwaltung schon abgeschlossen haben.
Wir fordern den Gemeinderat deshalb auf, die Lohnanalysen sozialpartnerschaftlich durchzuführen und dafür mit den Sozialpartnern die Verhandlungen aufzunehmen und eine entsprechende Vereinbarung zu erarbeiten.
Begründung der Dringlichkeit
Das revidierte Gesetz tritt am 1. Juli 2020 in Kraft, anschliessend hat die Stadt als Arbeitgeberin ein Jahr Zeit für die Durchführung der Lohnanalyse. Die Modalitäten müssen deshalb rasch beschlossen werden.a
Die Dringlichkeit wird vom Büro des Stadtrats abgelehnt.

Bern, 11. Juni 2020
Erstunterzeichnende: Regula Bühlmann
Mitunterzeichnende: Seraphine Iseli, Lea Bill, Seraina Patzen, Katharina Gallizzi, Rahel Ruch, Ursina Anderegg, Franziska Grossenbacher, Eva Krattiger

Bericht des Gemeinderats

Im Anschluss an die vorliegende Motion fand am 3. Mai 2021 der Kick-off zur Lohngleichheitsanalyse 2021 mit Vertretungen aus Personalamt, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann sowie den Personalverbänden statt. Anlässlich dieser Sitzung wurde entschieden, die Analyse auf sozialpartnerschaftlichem Weg durchzuführen und am Engagement Lohngleichheit (ELEP) teilzunehmen. Die ELEP-Einzelvereinbarung wurde im Sommer 2021 zwischen der Stadt Bern, dem Personalverband der Stadt Bern (PVSB) sowie dem Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD Bern) abgeschlossen. Im Rahmen der Vereinbarung wurde festgelegt, dass Lohngleichheitsanalysen über die gesamte Stadtverwaltung, die fünf Direktionen inkl. Organisationsbereich Gemeinden und Behörden sowie über die Abteilungen mit mehr als 100 Angestellten erstellt werden sollen. Eine Gruppe hat die ELEP-Arbeiten begleitet und genehmigte schliesslich den Schlussbericht.

Datengrundlage für die Analysen bildeten die Löhne vom März 2021 aller Mitarbeitenden der Stadt Bern. Die Lohngleichheit wurde anhand des Standard-Analyse-Tools Logib Modul 1 (www.logib.ch) untersucht. Bis Ende Juni 2021 wurden die entsprechenden Analysen durch das Personalamt erstellt. Die Prüfung der Plausibilität der Daten wurde durch einen externen Spezialisten im Auftrag der Begleitgruppe vorgenommen.

Die Analyse ergab, dass unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen Frauen 3,8 % weniger verdienten. Dieser Wert lag unterhalb der Toleranzschwelle von 5 %, welche bei der Anwendung von Logib zum Tragen kommt; die Lohngleichheit galt deshalb als eingehalten. Allerdings war die Lohndifferenz von 3,8 % statistisch signifikant von null verschieden. Dies bedeutete, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell eine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne bestand.

Vor diesem Hintergrund wurde im Anschluss eine Detailanalyse in Auftrag gegeben, die hervorbrachte, dass die unerklärte Lohndifferenz zu einem Teil durch Unterschiede in der Entlöhnung von Mitarbeitenden im Stunden- und Monatslohn mitverursacht wird. Insbesondere die Löhne der Mitarbeitenden «AVB-Anhang 1» hatten einen deutlichen negativen Einfluss auf die unerklärte Lohndifferenz. Überdies fiel der Lohnanstieg in den vergangenen Jahren bei den Mitarbeitenden im Stundenlohn geringer aus als derjenige der Mitarbeitenden im Monatslohn. Da der Anteil Frauen im Stundenlohn wesentlich höher liegt als der Anteil Frauen im Monatslohn, stieg die unerklärte Lohndifferenz an.

Mit Einführung des teilrevidierten Personalreglements per 1. Oktober 2024 und der damit verbundenen Überführung der AVB-Arbeitsverhältnisse in die öffentlich-rechtliche Anstellungsform im Monatslohn binnen eines Jahrs, ergänzt mit einem ausserordentlichen Stufenanstieg beim Lohn des Reinigungspersonals wurden entsprechende Massnahmen eingeleitet.

Die nächste Lohngleichheitsanalyse ist für das Jahr 2025, idealerweise nachdem alle Mitarbeitenden mit einem AVB-Arbeitsverhältnis in die öffentlich-rechtliche Anstellung überführt worden sind, geplant. Die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit im Projekt Begleitgruppe ELEP wurde als konstruktiv beurteilt. Die Zusammenarbeit wird bei weiteren Lohnanalysen weitergeführt.

Damit sind die Anträge der vorliegenden Motion erfüllt.

Folgen für das Personal und die Finanzen
Keine.

Bern, 18. Dezember 2024

Der Gemeinderat