



## Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 030-2018  
Vorstossart: Interpellation  
Richtlinienmotion:   
Geschäftsnummer: 2018.RRGR.136

Eingereicht am: 07.03.2018

Fraktionsvorstoss: Nein  
Kommissionsvorstoss: Nein  
Eingereicht von: Hässig Vinzens (Zollikofen, SP) (Sprecher/in)  
Fuhrer-Wyss (Burgistein, SP)  
Schindler (Bern, SP)

Weitere Unterschriften: 22

Dringlichkeit verlangt: Nein  
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 960/2018 vom 12. September 2018  
Direktion: Staatskanzlei  
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



### Lohngleichheit jetzt!

Seit mehr als 36 Jahren ist die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Bundesverfassung festgeschrieben. Trotz all der Jahre, die seither vergangen sind, wartet die Bestimmung weiterhin auf ihre Umsetzung. Der unerklärbare Teil des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen beträgt 2017 immer noch 7,4 Prozent. Diese Situation ist inakzeptabel.

Angesichts dessen muss der öffentliche Sektor, ob auf Bundes-, Kantons- oder Gemeindeebene, mit gutem Beispiel vorangehen. In diesem Sinn hat der Bund eine Charta für die öffentliche Hand ausgearbeitet. Am 6. September 2016 hat der Kanton Bern diesen Appell mitunterzeichnet, wovon wir uns freuen. Damit wird ein starkes Zeichen gesetzt, was die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes im öffentlichen Sektor und bei den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften anbelangt. Gleichzeitig kann so der Privatsektor ermutigt werden nachzuziehen. Hingegen haben erst zwei Gemeinden im Kanton (Stadt Bern und Muri bei Bern) die Charta unterzeichnet.

Mit der Unterzeichnung dieser Charta hat sich unser Kanton verpflichtet, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung befasst sind, für die Belange des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) zu sensibilisieren, in der öffentlichen Verwaltung die Einhaltung der Lohngleichheit regelmässig zu überprüfen, die der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften zu ermutigen, es ihm gleichzutun, der Lohn-

gleichheit auch im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens Nachachtung zu verschaffen und über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements Bericht zu erstatten.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie sensibilisiert/informiert der Regierungsrat die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung befasst sind, für die Belange des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)?
2. Wie gedenkt der Regierungsrat der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens Nachachtung zu verschaffen?
3. Mit welchen Massnahmen könnte der Regierungsrat eine regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in den dem Kanton nahestehenden öffentlich-rechtlichen Körperschaften anregen und insbesondere darauf hinwirken, dass weitere grössere Gemeinden die Charta zur Lohngleichheit unterschreiben?
4. Was hält der Regierungsrat davon, eine öffentliche Liste mit Vorbild-Unternehmen zu führen, die sich zur Lohngleichheit bekennen und interne Analysen durchführen? Wäre das eine zweckmässige Massnahme, um die Lohngleichheit zu fördern?

### **Antwort des Regierungsrates**

Mit der Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor hat der Regierungsrat die Entschlossenheit bekräftigt, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Die Charta manifestiert den Willen von Bund, Kantonen und Gemeinden, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für die Lohngleichheit einzusetzen.

#### **Frage 1:**

Der Regierungsrat hat Gleichstellungsrichtlinien mit Vorgaben zu allen Personalprozessen erlassen<sup>1</sup>. Zudem hat er die Konferenz der Personalverantwortlichen als Fachgremium damit beauftragt, sich mehrmals jährlich mit Fragen zur Gleichstellung zu befassen. Die Personalleiterinnen und Personalleiter sind auch für die Sensibilisierung und Information der dezentralen Personaldienste verantwortlich. Die Genderthematik ist schliesslich ein fester Bestandteil der Ausbildungen für Führungskräfte und Personalfachleute.

Im Weiteren bietet die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (FGS) jährlich spezifische Weiterbildungen zum Gleichstellungsgesetz für Führungspersonen, Personalfachleute sowie Gleichstellungsbeauftragte der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung an. Die Weiterbildungen stehen damit auch Kantonsmitarbeiterinnen und Kantonsmitarbeitern offen, wobei die FGS insbesondere die Personalverantwortlichen regelmässig auf die Durchführungen der Weiterbildungen hinweist.

---

<sup>1</sup> Richtlinien zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Personalpolitik des Kantons Bern (Gleichstellungsrichtlinien), RRB Nr. 489/2017, abrufbar unter: [www.fin.be.ch](http://www.fin.be.ch) >Personal >Anstellungsbedingungen >Gleichstellung.

Die Situation der Löhne von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kantonsverwaltung wird in verschiedenen Berichten wie z.B. dem HR-Reporting dargestellt. Auch die Ergebnisse des jährlichen Gehaltsaufstiegs werden entsprechend dieser Fragestellung ausgewertet. Zudem führt der Kanton Bern periodisch eine Überprüfung der Lohngleichheit durch. Diese Berichte und Auswertungen, die mehrheitlich öffentlich zugänglich sind, tragen zur Sensibilisierung und zum Ausgleich der Löhne von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei.

Es kann deshalb festgestellt werden, dass die Thematik bei den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt ist.

### **Frage 2:**

Im öffentlichen Beschaffungswesen müssen Anbieterinnen und Anbieter auf einem Selbstdeklarationsblatt schriftlich bestätigen, dass sie die Lohngleichheit einhalten. Bei Zweifeln an der Richtigkeit der Bestätigung kann die Beschaffungsstelle weitere Abklärungen vornehmen oder einen Nachweis der Lohngleichheit verlangen.

Im Bereich des Subventionswesens ist der neue Artikel 7a des Staatsbeitragsgesetzes<sup>2</sup> zur Gewährleistung der Lohngleichheit am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Demnach müssen Betriebe, die den Kanton Bern um Staatsbeiträge ersuchen, die Gewährleistung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann auf einem Selbstdeklarationsblatt bestätigen. Die FGS prüft die Selbstdeklarationsblätter. Gemäss Artikel 2a der Staatsbeitragsverordnung<sup>3</sup> führt sie zu diesem Zweck risikobasierte Stichkontrollen zur Überprüfung der Gewährleistung der Lohngleichheit durch.

### **Frage 3:**

Vorab weist der Regierungsrat präzisierend darauf hin, dass sich Ziffer 3 der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor auf die „der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften“ bezieht, wobei der Begriff der Körperschaften nicht im engen rechtlichen Sinn gemeint ist. Vor diesem Hintergrund bezieht sich die Antwort auf Frage 3 nicht ausschliesslich auf öffentlich-rechtliche Körperschaften.

In Bezug auf die Gemeinden im Kanton Bern weist der Regierungsrat weiter darauf hin, dass nach der Stadt Bern und Muri bei Bern auch die Stadt Biel/Bienne die Charta im März 2018 unterzeichnet hat. Der Regierungsrat ist bereit, bestehende Kanäle und Kontakte zu den Gemeinden, wie beispielsweise die Bernische Systematische Information Gemeinden (BSIG), zu nutzen, um die Gemeinden verstärkt über die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor zu informieren. Die FGS wird entsprechende Massnahmen initiieren.

Was die Bernischen Hochschulen anbelangt, so sind die Universität Bern, die Pädagogische Hochschule Bern sowie die Berner Fachhochschule in der Konferenz der Personalverantwortlichen des Kantons vertreten, um Themen wie die Lohngleichheitsanalysen gemeinsam mit den Personalverantwortlichen der Direktionen, der Staatskanzlei und der Justiz zu bearbeiten. Alle drei Hochschulen führen regelmässige Lohngleichheitsüberprüfungen durch.

Der Regierungsrat geht davon aus, dass Unternehmen, an welchen der Kanton beteiligt ist, der verfassungsmässigen Lohngleichheit von Frau und Mann die nötige Beachtung schenken. Wie er

<sup>2</sup> Staatsbeitragsgesetz (StBG) vom 16.9.1992, BSG 641.1.

<sup>3</sup> Staatsbeitragsverordnung (StBV) vom 23.3.1994, BSG 641.111.

bereits in seiner Antwort zur Interpellation 013-2013 ausgeführt hat, empfiehlt er den Unternehmen, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen. Bei jenen Beteiligungsgesellschaften, in deren strategischem Führungsgremium eine Kantonsvertreterin oder ein Kantonsvertreter Einsitz nimmt, informieren die zuständigen Direktionen ihre Abgeordneten über die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor. Es gehört zu den Aufgaben der Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter, sich für eine gleichstellungsorientierte Betriebsführung einzusetzen (vgl. Artikel 2 Absatz 3 der Verordnung über die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter<sup>4</sup>). Dem Regierungsrat bietet sich schliesslich die Möglichkeit, die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in seinen regelmässigen Kontakten mit Unternehmen in geeigneter Weise zu thematisieren.

#### **Frage 4:**

Aus Sicht des Regierungsrates ist von einer öffentlichen Liste mit Vorbild-Unternehmen, die sich zur Lohngleichheit bekennen und interne Analysen durchführen, abzusehen. Es liegt in der Verantwortung des jeweiligen Unternehmens zu entscheiden, ob und wie es zum Thema Lohngleichheit kommunizieren soll. Verschiedene Instrumente, wie z.B. die Zertifizierung der Lohngleichheit, bieten Unternehmen die Möglichkeit, ihr Engagement sichtbar zu machen und sich als attraktive Arbeitgebende zu positionieren. Im Weiteren erachtet der Regierungsrat das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer öffentlichen Liste als wenig überzeugend, da die Führung einer solchen mit einem erheblichen Aufwand verbunden wäre.

Verteiler

- Grosser Rat

---

<sup>4</sup> Verordnung über die Kantonsvertreterinnen und Kantonsvertreter vom 24.8.1994, BSG 153.15.