

Einfache Anfrage Bischofberger-Thal vom 28. Januar 2019

## Lohngleichheit – der nächste Schritt?

Schriftliche Antwort der Regierung vom 12. Februar 2019

Felix Bischofberger-Thal nimmt in seiner Einfachen Anfrage vom 28. Januar 2019 den bevorstehenden «Equal Pay Day» zum Anlass, auf die immer noch nicht erreichte Lohngleichheit zwischen Mann und Frau hinzuweisen. Der «Equal Pay Day», der in diesem Jahr am 22. Februar 2019 stattfindet, kennzeichnet den Tag, bis zu dem Frauen gratis arbeiten, während Männer für gleichwertige Arbeit bereits seit Jahresbeginn Lohn erhalten. In diesem Zusammenhang stellen sich verschiedene Fragen zur Lohngleichheit in der Staatsverwaltung.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist im Personalrecht ausdrücklich verankert. So verlangt Art. 36 Abs. 2 des Personalgesetzes (sGS 143.1; abgekürzt PersG), dass bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung der gleiche Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet wird. Diese Lohngleichheit stellt eine prioritäre personalpolitische Zielsetzung dar. Das Leitbild zur Personalpolitik nach Art. 4 PersG bekennt sich denn auch zu einer Chancengleichheit im umfassenden Sinn. Mit der Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor im November 2017 hat die Regierung diese Werthaltung unterstrichen.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Einhaltung der Lohngleichheit wurde bis anhin in einzelnen Departementen, nicht aber flächendeckend überprüft. Immerhin liess die vom Departement des Innern vor einigen Jahren durchgeführte Erhebung keine geschlechtsdiskriminierenden Lohnungleichheiten erkennen. Mit dem auf den 1. Januar 2019 neu eingeführten Lohnsystem (NeLo) stehen nun Daten und Instrumente zur Verfügung, um den Stand der Lohngleichheit in der Staatsverwaltung systematisch und umfassend zu evaluieren. Diese Evaluationen werden an die Hand genommen.
2. Die Anforderungen an eine Stelle werden konsequent geschlechtsneutral umschrieben, beispielsweise im Referenzfunktionskatalog und in Stellenausschreibungen. Des Weiteren tragen verschiedene Verordnungsanpassungen dazu bei, dass die verfassungsmässige und gesetzliche Vorgabe in der Praxis auch umgesetzt wird.
3. Mit dem III. Nachtrag<sup>1</sup> zur Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV) wurden die Regeln zur Anrechnung bisheriger Erfahrungen bei der Festlegung des Anfangslohns vereinheitlicht. Zum einen werden Erwerbsunterbrüche zur Erfüllung von Familien-, Eltern- oder Betreuungspflichten bei der Ermittlung der relevanten Erfahrung systematisch erhoben, und zum anderen wird diese Erfahrung einheitlich zu 50 Prozent angerechnet. Erste Erfahrungen zeigen, dass diese beiden Massnahmen die Lohngleichheit in der Praxis verbessern.

---

<sup>1</sup> nGS 2017-055.

4. Die Benachteiligung bei Reduktion der Erwerbstätigkeit (z.B. wegen Familien- und Elternpflichten) wird generell dadurch vermieden, dass die Berufserfahrung, die bei einer Teilzeitbeschäftigung von 60 Prozent und mehr erzielt wurde, zeitlich vollumfänglich (d.h. zu 100 Prozent) angerechnet wird. Diese Regel wurde mit dem III. Nachtrag zur PersV als einheitlicher Standard in der Verwaltung eingeführt.
5. Mit NeLo ist der Kanton für derartige Analysen gut vorbereitet. Der diskriminierungsfreien Ausgestaltung dieses Lohnsystems wurde von Beginn weg grosse Bedeutung zugemessen. Die Einhaltung der Lohngleichheit wird im ersten Halbjahr 2019 durch ein externes Unternehmen überprüft. Sollten sich dabei wider Erwarten und entgegen der Annahme in der Antwort vom 5. September 2017 auf die Einfache Anfrage 61.17.21 «Unerklärbare Lohnunterschiede beim Kanton?» Hinweise auf geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen ergeben, werden diese genauer untersucht und bei Bedarf beseitigt.