



KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom
Kantonsratspräsident

3. Dezember 2019
Josef Wyss

P 620 Postulat Huser Barmettler Claudia und Mit. über die Lohnbanddeklaration in Stellenausschreibungen / Finanzdepartement

Der Regierungsrat beantragt Ablehnung.

Claudia Huser Barmettler hält an ihrem Postulat fest.

Claudia Huser Barmettler: Wie der Regierungsrat in seiner Stellungnahme erklärt, hat sich seit der Einreichung des Postulats doch etwas getan. Auf Bundesebene wurde das Gleichstellungsgesetz überarbeitet, und der Ansatz von «comply or explain» wurde mehrheitsfähig. Das freut uns, denn das ist ein wichtiges Puzzleteil in der Thematik Lohngleichheit. Nun ist es aber auch so, dass mit «comply or explain» eben genau das getan wird, was eigentlich gar nicht nötig wäre, wenn dieses Postulat erheblich erklärt würde: Mit der Verlinkung des Lohnbandes im Stelleninserat würde sich eine Erklärung nämlich erübrigen. Wie der Regierungsrat selber schreibt, geht es dabei erstens nicht nur um Lohngleichheit, sondern zweitens – und das macht es interessant – steigert es auch die Effizienz des Stellenbesetzungsprozesses. Durch die Offenlegung des Lohnbandes entsteht absolut kein Aufwand. Wenn unrealistische Lohnvorstellungen kein Thema sind, können die Bewerbungsgespräche zielgerichtet und ruhig verlaufen. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat immer noch Spielraum, um über wichtige Faktoren wie Erwerbzlücken im Vergleich zu diskutieren. Drittens – wie es auch die Regierung bestätigt – kennt zum Beispiel das Kinderspital Zürich dieses Vorgehen bereits, um sich von anderen Unternehmen abzuheben und um auf dem Arbeitsmarkt attraktiver zu sein. Die Regierung erklärt in ihrer Stellungnahme wiederholt, dass es als Kanton Luzern nicht immer einfach ist, die besten Leute zu finden, da gerade im höheren Kader die Löhne in der Privatwirtschaft besser sind. Bei der Beratung des AFP haben wir gehört, dass mit der Sollarbeitszeiterhöhung und der stagnierenden Lohnentwicklung, die als Sparmassnahmen auch das Personal trafen, der Kanton als Arbeitgeber an Attraktivität eingebüsst hat. Das Argument, dass die Lohnklassen auf der Webseite ersichtlich sind, zählt nicht. Wissen Sie, ob die ausgeschriebene Stelle als IT-Systemspezialist/in mit Hochschulabschluss mit Fokus Security nun zum oberen Fachkader gehört und somit in die Funktionsgruppe 2, Lohnklasse 8–16, also oberes Fachkader, oder in die Funktionsgruppe 3, Fachangestellte, Lohnklasse 1–10? Ich muss zugeben, bevor ich meine damalige Stelle in der Verwaltung angenommen habe, war ich überfragt, und das bin ich auch jetzt noch. Mit seiner Stellungnahme und der Ablehnung des Postulats zementiert der Regierungsrat das Verwaltungsdeutsch und will von Aussenstehenden gar nicht verstanden werden. Ich bitte Sie, meinem Postulat zuzustimmen.

Daniel Rüttimann: Die CVP unterstützt das Grundanliegen des Postulats. Der Lohngleichheit für die gleiche Arbeit soll und muss eine hohe Priorität beigemessen werden. Dabei ist auch die Transparenz zu gewährleisten. Am 14. Dezember 2018 wurde auf Bundesebene eine entsprechende Gesetzesänderung vorgenommen. Neu ist bei grösseren

Betrieben die Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse Pflicht. In seiner Stellungnahme zeigt der Regierungsrat die aktuelle Praxis des Kantons klar auf. Für die meisten aller Angestellten hat der Kanton Luzern als Arbeitgeber eine hohe Transparenz und eine gute Vergleichbarkeit, somit ist bereits heute die Lohnvergleichbarkeit für Mann und Frau garantiert. Die Rekrutierung und die Besetzung von Kaderstellen sind gemäss Regierungsrat schwierig, auch unter Berücksichtigung der Konkurrenzsituation der umliegenden Kantone. Wir erwarten von der Regierung, dass sie die Situation aufmerksam beobachtet und bei Bedarf neue Lösungen vorschlägt. Der Kanton Luzern ist bezüglich Lohnvergleichbarkeit gut aufgestellt und garantiert bereits heute ein transparentes Lohnsystem für Mann und Frau. Aus diesen Gründen lehnt die CVP-Fraktion das Postulat ab.

Daniel Keller: Die Regierung lehnt die Lohndeklaration bei Stellenausschreibungen – wie im Postulat gefordert – ab. Die SVP folgt der Begründung der Regierung weitgehend. Der Kanton führt bereits seit drei Jahren Lohnvergleichskontrollen durch. Zudem könnten solche Lohnpublikationen bei der Bevölkerung zu Irritationen führen. Die SVP-Fraktion lehnt das Postulat einstimmig ab.

Marianne Wimmer-Lötscher: In der Schweiz darf man über alles reden, über Sport, Politik, Religion, ja sogar über das Liebesleben. Über den Lohn darf aber immer noch nicht gesprochen werden, obwohl die Offenlegung zu mehr Transparenz auf dem Stellenmarkt und mehr Fairness führen würde. Die fehlende Lohntransparenz hat Folgen, zum Beispiel bei den Lohnverhandlungen. Den Firmen sind alle Löhne bekannt, den Mitarbeitenden oder Bewerbenden nur der eigene, was sie bei Verhandlungen schwächt. Es überrascht nicht, dass die Arbeitgeberorganisationen gegen einen Ausgleich dieser Informationsasymmetrie sind. Die Arbeitnehmervertreter verlangen hingegen, dass die Karten offen auf den Tisch gelegt werden; Lohntransparenz gilt als Gebot der Stunde. Es ist klar, dass Unternehmer und Arbeitnehmervertreter diesbezüglich unterschiedliche Theorien vertreten. Auch in der Praxis gehen die Erfahrungen auseinander, und man könnte sich fragen, ob sich der Aufwand für mehr Transparenz überhaupt lohnt. Ja, das tut er, und zwar aus ethischen Überlegungen. Obwohl wir ein Lohnvergleichsgesetz haben, gibt es immer noch unerklärliche Lohnunterschiede – besonders zwischen Frau und Mann –, und dies nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch in der Verwaltung. Gerade erst wurde bekannt, dass in der Stadtverwaltung nicht erklärliche Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann 3 Prozent ausmachen würden. Solche Situationen sind für den viel zitierten Fachkräfteerhalt nicht förderlich. Natürlich sollen und dürfen private und öffentliche Betriebe unterschiedliche Löhne zahlen, aber sie müssen sich an das Gebot der Fairness halten: gleicher Lohn für gleiche Leistung, unabhängig von Geschlecht oder Herkunft. Vielleicht macht die Lohntransparenz im Einzelfall etwas unglücklich, aber Gerechtigkeit ist wichtiger als Glück. Die SP-Fraktion stimmt der Erheblicherklärung zu.

Sabine Wermelinger: Mit der im Postulat geforderten Massnahme sollen Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau verhindert werden. Es ist grundsätzlich unbestritten, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten sollen. Der Regierungsrat führt in seiner Stellungnahme aus, dass er dem Anliegen der Lohnvergleichbarkeit eine hohe Priorität zukommen lässt, und zeigt etliche Massnahmen auf, wie die Lohnvergleichbarkeit bereits heute überprüft und weiterentwickelt wird. Zudem erwähnt er die 2017 erfolgte Unterzeichnung der «Charta der Lohnvergleichbarkeit im öffentlichen Sektor» und weist auf die bereits vorhandene Transparenz hin. Ebenfalls ein wichtiger Aspekt ist, dass die Lohnvergleichbarkeit über die ganze Berufslaufbahn sicherzustellen ist und nicht nur zum Zeitpunkt der Anstellung. Seit der Eröffnung des Postulats wurden auf Bundesebene eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes von Mann und Frau beschlossen und die Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse eingeführt. Beim Kanton wurden in der Vergangenheit bereits diverse interne und externe Analysen mit jeweils positivem Resultat durchgeführt. Mit der Publikation der Lohnbandbreite bei Stellenausschreibungen würde sich der Kanton in einem sensiblen Bereich auf unnötige Experimente einlassen. Die FDP-Fraktion lehnt das Postulat ab.

Urban Frye: Die G/JG-Fraktion findet die Argumentationskette der Postulantin schlüssig

und stimmt daher der Erheblicherklärung des Postulats zu. Der Kanton ist mit seinen ausgelagerten Betrieben wahrscheinlich der grösste Arbeitgeber. Wenn der Kanton eine Vorreiterrolle einnimmt und bereits in den Stellenausschreibungen diese Transparenz an den Tag legt, ist das auch ein Zeichen für alle anderen auf dem Arbeitsmarkt. Ich verstehe nicht, warum ausgerechnet hier keine Transparenz herrschen soll. Beim Einkaufen können wir Preisvergleiche anstellen und vergleichen, wo welche Dienstleistungen wie viel kosten. Warum soll das im umgekehrten Fall nicht möglich sein? Wieso sollen Arbeitnehmende die Arbeitgebenden nicht direkt vergleichen können? Das würde zu einer Vereinfachung führen, und der Kanton, der ein sehr guter Arbeitgeber ist, müsste seine Löhne nicht verstecken.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Das Hauptargument des Postulats ist die Lohngleichheit. In diesem Bereich hat der Kanton Luzern in der Vergangenheit von sich aus und unaufgefordert bereits viel unternommen. In diesem Zusammenhang stört es mich, wenn hier Vergleiche mit anderen Arbeitgebern herangezogen werden. Bleiben wir beim Thema: es geht um den Kanton Luzern, der seine Hausaufgaben gemacht hat. Ich finde es nicht korrekt, wenn man den Kanton mit anderen Arbeitgebern vergleicht, die offenbar noch eine Lohndifferenz von 3 Prozent ausgleichen müssen. In der Praxis ist das Ganze übrigens nicht so einfach, wie Sie sich das vorstellen. Es gibt immer wieder Situationen, insbesondere bei der Besetzung höher qualifizierter Positionen, wo wir auf eine gewisse Flexibilität angewiesen sind. Es gelingt nicht immer, eine Stelle in der gewünschten Bandbreite zu besetzen. Zudem gibt es kaum Erfahrungen mit solchen Lohnbanddeklarationen, insbesondere der Bund und die Kantone sehen von diesem System ab. Um hier eine Pionierrolle einnehmen zu können, braucht es bessere Grundlagen. Ich bitte Sie, das Postulat aus den genannten Gründen abzulehnen.

Der Rat lehnt das Postulat mit 59 zu 38 Stimmen ab.