



Regierungsrat

Luzern, 17. September 2019

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 620

Nummer: P 620
Eröffnet: 17.09.2018 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 17.09.2019 / Ablehnung
Protokoll-Nr.: 988

Postulat Huser Barmettler Claudia und Mit. über die Lohnbanddeklaration in Stellenausschreibungen

Ausgangslage

Der Regierungsrat teilt das Anliegen des Postulats, dass der Lohngleichheit von Frauen und Männern eine hohe Priorität zukommt. Mit welchen Massnahmen diese im Kanton Luzern überprüft und weiterentwickelt wird, wird in der Folge aufgezeigt.

Lohnangaben bei Stellenausschreibungen bei Schweizer Arbeitgebern

In der Schweiz sind zwei Unternehmen bekannt, welche regelmässig Lohnangaben in Stellenausschreibungen publizieren: Die Verkehrsbetriebe Zürich VBZ und das Kinderspital Zürich. Zudem sind Stellenvermittlungen zu nennen, welche regelmässig (Careerplus.ch und Experteer.ch) oder in Einzelfällen Lohnangaben machen (Umano AG und Kelly Medical), wobei Experteer.ch bei fehlenden Angaben auf eine eigene Datenbank zurückgreift.

Als primärer Grund für die Lohnangaben werden beispielsweise die Zeitersparnis und qualitativ bessere Bewerbungen (VBZ) genannt, oder um sich aufgrund des Fachkräftemangels von andern Unternehmen abzuheben (Kinderspital Zürich). Anders bei Experteer.ch, welche schon auf der Welcomesite im Head schreibt: "Experteer.ch Sie verdienen mehr." Die Hauptmotivation dieser drei Firmen liegt somit in der Effizienz des Stellenbesetzungsprozesses respektive des Personalmarketings.

Durchführung von Lohngleichheitsanalysen

Seit der Eröffnung des Postulats haben die eidgenössischen Räte am 14. Dezember 2018 eine Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR Nr. 151.1) beschlossen und die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse eingefügt. Die vom Parlament verabschiedete Änderung des GIG verpflichtet die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder mehr Mitarbeitenden, in ihrem Unternehmen alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer externen Stelle überprüfen zu lassen.

Der Kanton Luzern hat in der Vergangenheit wiederholt eigene Analysen zur Lohngleichheit vorgenommen und 2016 eine externe Lohngleichheitsanalyse durch Fachexperten der klingler consultants ag durchführen lassen. Die Experten haben festgestellt, dass die Lohngerechtigkeit gegeben ist. In der Folge hat klingler consultants dem Kanton Luzern die Lohngerechtigkeit in Bezug auf das Geschlecht mit einem Testat bestätigt.

Im Jahr 2017 hat der Regierungsrat zudem die Lohncharta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet (Postulat 217 Reusser Christina und Mit. über die Unterzeichnung der Charta „Lohngleichheit im öffentlichen Sektor“, eröffnet 08.11.2016). Damit verpflichtet sich der Kanton Luzern unter anderem zur regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.

Transparentes Lohnsystem

Unbestritten führt eine vermehrte Lohntransparenz zu mehr Lohngerechtigkeit. Das Lohnsystem des Kantons Luzern zeichnet sich durch eine hohe Transparenz aus:

Das Lohnsystem des Kantons Luzern umschreibt die Funktionen des Verwaltungspersonals in den Anhängen der Besoldungsordnung für das Staatspersonal (BVO, SRL Nr. 73a). Im für die Ausführungen hier wichtigsten Anhang 1 sind insgesamt 30 Funktionsketten umschrieben. Es handelt sich um ein Mehrklassensystem, wobei jeder Funktionskette in der Regel drei bis vier Lohnklassen zugeordnet sind. Die Zuordnung der Ziellohnklasse erfolgt aufgrund der Komplexität der Aufgabe, wobei auch die erforderliche Ausbildung und Praxiserfahrung zu berücksichtigen ist. Beispiel: Ist die Zielklasse 12 einer Funktion zugeordnet, erfolgt die tatsächliche Einreihung bei noch fehlender Ausbildung oder Erfahrung in der Lohnklasse 11.

Die Funktionen der Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste sind im Anhang 1 der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BVOL, SRL Nr. 75) festgelegt. Es handelt sich im Prinzip um ein Einklassensystem (pro Funktion ist eine Lohnklasse zugeordnet), wobei bei fehlenden Ausbildungsabschlüssen die Einreihung 1 bis 3 Lohnklassen tiefer vorgenommen wird. Insgesamt sind 29 Funktionen umschrieben.

Auf der Website der Dienststelle Personal sind die Lohnwerte (in Franken) der 18 Lohnklassen des Verwaltungspersonals respektive die 35 Lohnklassen der Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste verfügbar. Ebenfalls sind die Besoldungsverordnungen für beide Personalgruppierungen als Link zu finden.

Zudem werden den Angestellten jeweils auch die Parameter der Lohnrunde kommuniziert und auf Wunsch auch individuell erläutert. Ähnliches gilt bei den Lehrpersonen, welche jeweils eine volle oder teilweise Stufe erhalten.

Schlussfolgerungen

Die Lohneinreihung erfolgt, wie oben erläutert, für das Verwaltungspersonal in einem Mehrklassenlohnsystem, meist sind zwei Lohnklassen ins Auge zu fassen. Der mögliche Lohnbereich ist deshalb von der nutzbaren Erfahrung (Stufe) 0 der unteren Lohnklasse bis nutzbaren Erfahrung 15 der oberen Lohnklasse möglich, zusätzlich ist auch noch eine etwas tiefere oder höhere Lage im Lohnband möglich. Eine solche Lohnangabe macht wenig Sinn. Zudem besteht im Kanton Luzern eine hohe Transparenz des Lohnsystems.

Die Publikation von Lohnangaben ist punktuell auf den Zeitpunkt der Stellenbesetzung beschränkt. Diese berücksichtigt nicht, dass bei einer Entwicklung des Aufgabenbereichs, zusätzlicher Kompetenzen und entsprechender Leistung auch höhere Lohnklassen möglich sind. Lohngerechtigkeit ist somit über die ganze Berufslaufbahn sicherzustellen. Neben den oben erwähnten Überlegungen ist zu beachten, dass die Lohnsituation des Kantons Luzern zurzeit in Teilbereichen, insbesondere beim strategisch wichtigen Führungs- und Fachkader, unterdurchschnittlich ist.

Trotzdem gelingt es, die Stellen mit qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen. Dies, weil die Aufgaben interessant und herausfordernd sind, die zeitliche Flexibilität attraktiv, der Kanton Luzern als Arbeitsort geschätzt und die Führungs- und Teamstrukturen überzeugen. Es wäre aus Sicht des Personalmarketings ungünstig, die Lohnfrage schon prominent an den Anfang des Bewerbungsprozesses zu stellen, bevor die Führungskräfte und

HR Fachpersonen die Chance haben, einen Gesamtüberblick über die zu besetzende Stelle sowie über die Anstellungsbedingungen zu vermitteln. Wir lehnen deshalb Experimente in diesem sensiblen Bereich ab. Zudem weisen wir daraufhin, dass heute weder der Bund noch Kantone Erfahrungen mit der Publikation von Lohnangaben in Stelleninseraten verfügen. Lediglich einzelne Arbeitgeber in der Hochlohnregion Zürich haben sich zu diesem Schritt entschlossen, welche zudem nicht die gleiche Vielfalt an Stellen aufweisen wie der Kanton Luzern. Und selbst diese Unternehmen weisen darauf hin, dass die Lohnangaben nicht verbindlich sind.

Aus oben genannten Gründen beantragen wir Ihnen, das Postulat abzuweisen.