

Liestal, 7. November 2016 / M. Lüthy

## Stellungnahme

Landratssitzung vom **16. und 23. März 2017**; Traktandum **40**

Vorstoss Nr. **2016/308** – Postulat von **Marie-Therese Beeler**

**Titel: Unterzeichnung der Charta "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" durch den Kanton Basel-Landschaft**

### 1. Antrag

- Vorstoss entgegennehmen und zur Abschreibung beantragen
- Vorstoss ablehnen
- Motion als Postulat entgegennehmen
- Motion als Postulat entgegennehmen und zur Abschreibung beantragen

Parlamentarische Initiative wird zur Überweisung  empfohlen /  nicht empfohlen.

### 2. Begründung

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft hat entschieden, die Charta zur "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu unterzeichnen. Die Gründe, welche zu dieser Entscheidung geführt haben, sind folgende:

Der Kanton als Arbeitgeber unternimmt bereits heute grosse Anstrengungen, die funktions-spezifische sowie die individuelle Lohnbemessung möglichst objektiv und damit frei von jeglicher Diskriminierung zu bewerten (Bewertungskommission, systematisches Vorgehen bei der Zuordnung von Modellumschreibungen und der Berechnung von Erfahrungsstufen). Daraus ergibt sich in Bezug auf die Lohnfestsetzung ein enges Regelwerk, das wenig Ermessensspielraum und damit kaum Möglichkeiten für potentielle Diskriminierung zulässt.

Im Jahre 2012 wurde eine Logib-Analyse vorgenommen. Die Auswertung hat explizit keine systematische Diskriminierung der Geschlechter nachgewiesen. Das Lohnsystem ist seither nicht verändert worden. Wir gehen deshalb davon aus, dass eine weitere Analyse auf Grund der vorhandenen Daten zu keinem anderen Ergebnis führen würde.

Der administrative Zusatzaufwand, um periodisch flächendeckende Überprüfungen mit wissenschaftlich anerkannten Standards vorzunehmen, ist sehr hoch. Er beschränkt sich zudem nicht nur auf die Überprüfung des eigenen Systems, sondern wird durch die Charta für den Kanton nahestehende Institutionen ausgeweitet. Der Kanton verfügt nicht über die hierfür notwendigen Ressourcen. Der Kanton kann gegenüber nahestehenden Institutionen diesbezüglich lediglich Empfehlungen aussprechen. So sind auch die Rechtswege zur Beseitigung einer Lohndiskriminierung für Angestellte des Kantons und für jene der Institutionen verschieden.

Statt aufwändige Kontrollen vorzunehmen, konzentriert sich der Kanton auf die Prävention von Diskriminierung. Die neu aufgebaute HR-Organisation erlaubt es, die Führungskräfte zum Thema Lohndiskriminierung weiter zu sensibilisieren. Zudem stellt das 4-Augen-Prinzip im Rekrutierungsprozess (Führungskräfte, HR-Beratende) sicher, dass die objektive Beurteilung gewährleistet ist.

Im Falle von Submissionen schreibt das kantonale Recht bereits jetzt entsprechende Prüfungen vor. Die Unternehmen bestätigen mittels Selbstdeklaration, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist, die Kontrolle obliegt dem Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit.

Daraus folgt, dass die zusätzlichen Aufwände aufgrund der Teilnahme an den in der Charta formulierten Massnahmen nicht gerechtfertigt sind und zu grossen Ineffizienzen bzgl. Ressourceneinsatz führen.