



Antwort des Stadtrates an den Gemeinderat

Nr. 49/2006

221.20

Interpellation Andrea Fopp und Mitunterzeichnende betreffend

Lohngleichstellung in der städtischen Verwaltung

Die Stadt beschäftigt aktuell 495 Frauen und 474 Männer. Das per 1. Januar 2005 revidierte Personalrecht sieht für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht oder Beschäftigungsgrad, die gleichen Anstellungsbedingungen vor. Sämtliche Personalgeschäfte werden von einer zweiköpfigen Anstellungsinstanz in Zusammenarbeit mit dem Personalamt behandelt. Dem Personalamt obliegt die Aufgabe, die einheitliche und rechtsgleiche Auslegung und Anwendung des Personalrechts zu überwachen. Darunter fällt auch Art. 4 Abs. 1 lit. f Personalverordnung (PVO), welche den personalpolitischen Grundsatz festhält, dass die Stadt die Gleichstellung für Frauen und Männer verwirklicht.

1. a) Wie sieht die Beschäftigungsstatistik der Stadt nach Lohnklassen und Geschlecht aus?

Die Stadt beschäftigt insgesamt 969 Mitarbeitende. Davon sind 854 nach städtischem Einreichungsplan gemäss Anhang 1 PVO eingereiht. Die übrigen 115 Angestellten sind im Reinigungsdienst oder als HauswartpartnerInnen tätig und werden auf Basis eines Stundenansatzes entlohnt, was bei einem Vollpensum einem Monatsgehalt von Fr. 3'643.--, für HauswartpartnerInnen von Fr. 3'783.--, entspricht.

Die Statistik in **Anhang 1** zeigt, dass die Verteilung der Geschlechter in den unteren Lohnklassen bis Lohnklasse 14 - mit Ausnahme der in Lohnklasse 12 eingereihten Kindergartenlehrpersonen - ausgewogen ist. In den Lohnklassen 15 bis 20, welche mehrheitlich die Lehrpersonen der Stadtschule und der Gewerblichen Berufsschule Chur (GBC) betreffen, überwiegen Frauen in tiefer eingereihten Schulstufen. In den Führungspositionen ab Lohnklasse 22 überwiegen die Männer deutlich. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass sich bei Nachfolgebesetzungen deutlich weniger Frauen um Führungspositionen im oberen Segment bewerben.



- b) **Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten in Kaderpositionen und wie sieht dies in den einzelnen Departementen aus?**

Anhang 2 gibt Auskunft über die Anzahl Führungspersonen, die Führungsstufen und die Verteilung auf die einzelnen Departemente. Von insgesamt 54 Führungsfunktionen sind 47 von Männern und 7 von Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 14.9 % entspricht.

2. **Gibt es eine Statistik der besuchten Weiterbildungstage nach Geschlecht?**

Eine Gesamtstatistik über die Aus- und Weiterbildung der gesamten Stadtverwaltung gibt es nicht. Die Daten werden durch die Stadtschule, die Gewerbliche Berufsschule und die Stadtpolizei für ihren jeweiligen Bereich und durch das Personalamt für den übrigen Verwaltungsbereich separat und unterschiedlich nachgeführt.

Eine Auswertung der verfügbaren Daten ergibt jedoch folgendes Bild, wobei zu berücksichtigen ist, dass bei gewissen, vornehmlich durch Männer besetzten technischen Berufsgruppen, eine spezifische fachliche Weiterbildung zwingend ist. Nachfolgend handelt es sich um Durchschnittswerte.

Stadtverwaltung (ohne Reinigungsangestellte und Lehrpersonen der Stadtschule/GBC)

Jahr	Total Männer	Total Frauen	Ausbildungstage Männer	Ausbildungstage Frauen
2005	302	141	460	108
Durchschnitt			1 ½ Tage	0.76 Tage

Stadtschule: Lehrpersonen (alle Stufen)

Schuljahr	Total Männer	Total Frauen	Ausbildungstage Männer	Ausbildungstage Frauen
2004/2005	106	218	535	963
Durchschnitt			5 Tage	4 ½ Tage

3. **Wie viele Personen wurden in den vergangenen 3 Jahren befördert? Wie häufig waren diese Beförderungen von Frauen in % der beschäftigten Frauen und von Männern in % der beschäftigten Männer?**

Für Beförderungen bei der Stadtpolizei sind die Beförderungsrichtlinien gemäss Beschluss des Stadtrates vom 25. Oktober 2004 (SRB 698) massgebend. Im Übrigen werden nur Personen befördert, die innerhalb der Verwaltung eine neue, normalerweise höher bewertete Funktion übernehmen. In der Regel werden die Stellen öffentlich ausgeschrieben und es erfolgt ein ordentliches Selektionsverfahren. Statistische Daten werden nicht erhoben. Bei



ausserordentlichen Lohnerhöhungen in Form von Lohnklassenanstieg, doppelter Stufe, Beförderungen und Neueinreihungen sieht die Situation im Jahr 2005 wie folgt aus:

Stadtverwaltung (ohne Reinigungsangestellte und Lehrpersonen der Stadtschule/GBC)

Jahr	Total Männer	Total Frauen	Anzahl Lohnerhöhungen Männer	Anzahl Lohnerhöhungen Frauen
2005	302	141	41	15
Verhältnis in %			13.57 %	10.63 %

Zu beachten ist, dass die jährlichen Beförderungen von mehrheitlich männlichen Polizeibeamten bei der Stadtpolizei das Verhältnis zwischen den Geschlechtern stark beeinflussen. Bei der Stadtschule und bei der Gewerblichen Berufsschule richtet sich der Lohnklassenanstieg nach Art. 24 AB zur PVO sowie nach der jeweiligen Schulstufe bzw. dem Ausbildungsniveau der Lehrperson.

4. Wie fielen die Bewertungen im Rahmen der Mitarbeitendengespräche aus, nach Lohnklasse und Geschlecht?

Die Stadt begann im Herbst 2004, stufenweise Zielvereinbarungs- und Personalbeurteilungsgespräche durchzuführen. Lohnklassen werden bei der Auswertung nicht erhoben. Im Herbst 2005 ergab sich folgendes Resultat:

Prädikatsstufen	Frauen in %	Männer in %
A = sehr gut	4	4
B = gut	80	76
C = genügend	16	18
D = ungenügend	0	2

5. a) Welche Massnahmen ergreift die Stadt, um die Lohngleichheit von Frauen und Männern bei den Mitarbeitenden der Stadt zu gewährleisten und die versteckten Diskriminierungen der Frauen abzubauen?

Die Stellen der städtischen Verwaltung werden mit dem analytischen Arbeitsplatzbewertungssystem des betriebswirtschaftlichen Instituts der ETH Zürich (BWI) bzw. der Nachfolgeorganisation GFO Unternehmensberatung, Zürich, bewertet. Dieses System basiert auf Modellfunktionen nach Anforderungen und Beanspruchung. Die Bewertung erfolgt unabhängig vom Geschlecht der Person, welche die Stelle innehat. Ein transparenter Katalog mit Angaben zu den einzelnen Merkmalen der Stelle ermöglicht eine objektive Stellenbewertung. Auf diese Weise können Diskriminierungen weitgehend aus-



geschlossen werden. Das erwähnte analytische Arbeitsplatzbewertungssystem wird in verschiedenen öffentlichen Verwaltungen und privaten Unternehmen eingesetzt.

b) Wie wird das Controlling zum Grundsatz der Lohngleichstellung ausgeübt?

Solange die Systematik der Arbeitsplatzbewertung des BWI bzw. der GFO angewendet wird, stellt sich die Frage eines speziellen Controllings zur Lohngleichheit nicht. Die Ergebnisse der analytischen Arbeitsplatzbewertung und die sich daraus ergebende Gliederung der Stellen nach Funktionsklassen sind aus dem Stellenplan ersichtlich, welcher dem Gemeinderat jährlich unterbreitet wird.

Chur, 30. Oktober 2006

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber

Christian Boner

Markus Frauenfelder

Anhang

- Anhang 1: Einreihung nach Lohnklassen und Geschlecht
- Anhang 2: Frauenanteil in Kaderpositionen

JUSO/SP- Gemeinderätin
Andrea Fopp


M. Frauenfelder, Stadtschreiber

Interpellation: Lohngleichstellung in der städtischen Verwaltung

Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert, und das Gleichstellungsgesetz von 1996 verbietet jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Zudem ist mittlerweile erwiesen: Ungleichheiten zwischen Mann und Frau, im Speziellen im Bereich des Lohnes, haben negative volkswirtschaftliche Auswirkungen. Sie verhindern eine verbesserte Integration der Frauen in die Erwerbstätigkeit. Trotzdem ist man von einer echten (Lohn)Gleichstellung noch weit entfernt!

Nach Angaben des Bundesamts für Statistik gibt es auch im öffentlichen Dienst Unterschiede zwischen Frauen- und Männerlöhnen auf Kosten der Frauen. Gemäss Lohnstrukturerhebung LSE 2004 verdienten Frauen beispielsweise im kantonalen öffentlichen Sektor durchschnittlich 19 % weniger als Männer. Nach bisherigen Erkenntnissen lässt sich nur ein Teil dieses Lohnunterschieds mit den unterschiedlichen Voraussetzungen von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt erklären. Der grössere Teil ist Diskriminierung. Zu den bekannten Ursachen für die andauernde Lohnungleichheit auch im öffentlichen Dienst gehören nach bisherigem Kenntnisstand u.a. folgende : Frauenberufe sind unterbewertet, Frauen erhalten weniger Fortbildung, besetzen weniger Führungspositionen und arbeiten öfters in unsicheren Arbeitsverhältnissen, sie werden weniger befördert und erhalten weniger Prämien.

Die Churer Grossrätin Clelia Meyer Persili hat im Kantonsparlament eine Anfrage zur Lohngleichstellung in der kantonalen Verwaltung eingereicht. Mich interessiert nun, wie die Lohngleichheit in der Churer Stadtverwaltung aussieht.

Ich bitte den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie sieht die Beschäftigungsstatistik der Stadt nach Lohnklassen und Geschlecht aus? Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten in Kaderpositionen und wie sieht dies in den einzelnen Departementen aus?
2. Gibt es eine Statistik der besuchten Weiterbildungstage nach Geschlecht?

JUSO/SP- Gemeinderätin
Andrea Fopp

3. Wie viele Personen wurden in den vergangenen 3 Jahren befördert? Wie häufig waren diese Beförderungen von Frauen in % der beschäftigten Frauen und von Männern in % der beschäftigten Männer?
4. Wie fielen die Bewertungen im Rahmen der Mitarbeitendengespräche aus, nach Lohnklasse und Geschlecht?
5. Welche Massnahmen ergreift der Stadtrat, um die Lohngleichstellung von Frauen und Männern bei den Mitarbeitenden der Stadt zu gewährleisten und die versteckten Diskriminierungen der Frauen abzubauen? Wie wird das Controlling zum Grundsatz der Lohngleichstellung ausgeübt?

Chur, 13. September 2006

Andrea Fopp

A. Fopp

H. Trapp

Rita Trapp

Bede Trapp

Sandro Richter

Christina Rauce

Z. P.

B. Cahanne

F. H.

G. S.



Interpellation Andrea Fopp: Lohngleichstellung in der städtischen Verwaltung

Einreihung nach Lohnklassen und Geschlecht				Prozentuale Verteilung nach Geschlecht und Lohnklassengruppen				
LK	Männer	Frauen	Total	Total	M	F	% M	% F
1	0	0	0					
2	0	0	0					
3	0	0	0					
4	1	1	2					
5	22	17	39					
6	5	6	11					
7	16	19	35	87	44	43	50.57%	49.43%
8	5	3	8					
9	35	24	59					
10	22	10	32					
11	17	13	30					
12	9	55	64					
13	6	9	15					
13.5	9	0	9					
14	24	3	27	244	127	117	52.05%	47.95%
15	13	3	16					
16	75	131	206					
17	26	5	31					
17.5	5	24	29					
18	18	19	37					
18.5	24	4	28					
19	67	31	98					
20	45	6	51					
21	1	0	1	497	274	223	55.13%	44.87%
22	6	1	7					
23	3	0	3					
24	5	1	6					
25	3	1	4					
26	3	0	3					
27	0	0	0					
28	0	0	0	23	20	3	86.96%	13.04%
Total	465	386	851	851	465	386		



Interpellation Andrea Fopp: Lohngleichstellung in der städtischen Verwaltung

Führungskategorie	LK	Dep. 1		Dep. 2		Dep. 3		Total	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	F	M
Handw. Führung I	09-11	0	0	0	1	0	0	0	1
Handw. Führung II	11-13	0	0	0	0	0	0	0	0
Handw. Führung III	13-15	0	0	0	1	0	3	0	4
Handw. Führung VI	15-17	0	0	0	1	0	0	0	1
Bereichsleiter/in I	13-15	0	1	3	1	0	2	3	4
Bereichsleiter/in II	15-17	0	0	0	1	0	0	0	1
Bereichsleiter/in III	17-19	0	0	0	0	0	0	0	0
Abteilungsleiter/in I	17-19	0	7	0	0	0	6	0	13
Abteilungsleiter/in II	19-21	1	2	0	0	1	2	2	4
Abteilungsleiter/in III	21-23	0	1	0	4	0	0	0	5
Dienststellenleiter/in I	22-24	1	5	0	2	0	1	1	8
Dienststellenleiter/in II	24-26	0	0	1	2	0	2	1	4
Dienststellenleiter/in III	26-28	0	2	0	0	0	0	0	2
Total		2	18	4	13	1	16	7	47

Total Führungspersonen

54

Anteil Frauen in %

14.9%