

Reg. Nr. 1.3.1.11

Nr. 14-18.764.02

Interpellation Regina Rahmen betreffend Charta „Lohngleichheit im öffentlichen Sektor“

Der Gemeinderat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Die Grundlage für die Lohngleichheit des eigenen Personals ist in der Personalpolitik der Gemeinde verankert (Personalordnung § 3 Abs. 1 lit. e). Sie soll die Chancengleichheit für Frauen und Männer und deren Gleichstellung sichern. Zudem soll sie die Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal bewirken und sicherstellen, dass dieses durch angemessene Aus- und Weiterbildung den sich wandelnden Aufgaben und Anforderungen gewachsen bleibt.

Die einzelnen Fragen können wie folgt beantwortet werden:

1. *Darf davon ausgegangen werden, dass das Lohnsystem der Gemeinde Riehen geschlechtsdiskriminierende Löhne grundsätzlich ausschliesst?*

Ja. Das in der Gemeinde Riehen eingesetzte Entlohnungskonzept basiert auf einer wissenschaftlichen Arbeitsbewertung von Kompetenzen und deren Ausprägungen. Es erfüllt die Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau. In juristischen Verfahren wird das eingesetzte Konzept durch das Bundesgericht gestützt. Das gleiche Konzept wird unter anderem auch vom Kanton Basel-Stadt angewandt.

2. *Gibt es Bemühungen der Gemeinde, bei Auftragsvergaben und Ausrichtung von Subventionen Einsicht in die Lohnsystematik zu erhalten, resp. Prüfung der Lohngerechtigkeit bei den berücksichtigten Unternehmen und Körperschaften vorzunehmen?*

Nein.

3. *Im Gegensatz zum Kanton hat die Gemeinde Riehen die Lohngleichheitscharta noch nicht unterzeichnet. Ist der Gemeinderat bereit, die Charta mitzuunterzeichnen, um damit auch ein Signal an private Arbeitgeber auszusenden?*

Mit der Charta im öffentlichen Sektor setzen sich die Unterzeichnenden ein für die Einhaltung der Lohngleichheit:



Seite 2

1. für das eigene Personal;
2. für das Personal von öffentlichen Körperschaften und von Subventionsempfängern, die mit der Unterzeichnenden zusammenarbeiten.

Die Einhaltung der Lohngerechtigkeit beim eigenen Personal ist, wie in Antwort 1. dargestellt, bereits umfassend umgesetzt und wird durch das Konzept der analytischen Arbeitsplatzbewertung sichergestellt.

Die Ausweitung auf das Personal von anderen öffentlichen Körperschaften und von Subventionsempfängern sowie die Unterzeichnung der Charta ist für den Gemeinderat derzeit kein Thema.

4. *Als Riehenerinnen und Riehener sind wir stolz, dass Riehen 1958 als erste Gemeinde der Schweiz das Frauenstimmrecht einführte. Sieht der Gemeinderat hier auch eine historische Verpflichtung zur hohen Aufmerksamkeit für Gleichstellungsfragen, zu der auch die Lohngleichheit gehört?*

Nachdem der Kanton Basel-Stadt im Jahr 1957 die Bürgergemeinden dazu ermächtigt hatte, wurde im Jahr 1958 das Frauenstimmrecht in der Bürgergemeinde Riehen eingeführt, in der Einwohnergemeinde erfolgte dieser Schritt 1966. Eine historische Verpflichtung als solche leitet der Gemeinderat daraus zwar nicht ab. Gleichwohl wird in Riehen der Gleichstellung ganz allgemein und damit auch der Lohngleichheit des eigenen Personals seit Jahrzehnten ein hoher Stellenwert eingeräumt.

Die Rolle der Gemeinde in Gleichstellungsfragen beschränkte sich bisher auf den eigenen Einfluss- und Kompetenzbereich. Für externe Leistungserbringer und Vertragspartner der Gemeinde war dies bisher kein Thema. Vor einer entsprechenden Ausweitung müssten die möglichen Auswirkungen sorgfältig überprüft werden.

Riehen, 21. November 2017

Gemeinderat Riehen