

Beschluss Nr. 920/2019
Schwyz, 17. Dezember 2019 / ju

Interpellation I 26/19: Wie entwickeln sich die Lohn- und Statusdifferenzen zwischen Frauen und Männern in der kantonalen Verwaltung?

Beantwortung

1. Wortlaut der Interpellation

Am 10. Juli 2019 haben Kantonsrätin Carmen Muffler sowie die Kantonsräte Jonathan Prelicz und Thomas Büeler folgende Interpellation eingereicht:

«In der Interpellation I 4/15 wurde der Regierungsrat nach der Lohngleichheit innerhalb der Schwyzer Verwaltung befragt. In seiner Antwort hielt der Regierungsrat fest: "Die Lohnanalyse mit Logib belegt eindeutig, dass der Kanton Schwyz im Bereich der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern keine signifikante Lohndiskriminierung aufweist." (RRB Nr. 1003/2015)

Das ist ein äusserst erfreuliches Resultat. Es stellt sich jedoch die Frage, welche Stellen Frauen bzw. Männer innerhalb der Schwyzer Verwaltung belegen. Gemäss Jahresbericht der Regierung (Seite 213) beträgt der Frauenanteil an allen Verwaltungsangestellten 47%. Der Anteil weiblicher Führungskräfte verharrt jedoch seit Jahren unverändert bei tiefen 14%. Recherchiert man auf der Website des Kantons, welche Positionen in der Verwaltung von Frauen und welche von Männern besetzt werden, zeigt sich dasselbe Bild: Männer haben eher die hierarchisch höher gestellten, Frauen die tiefer gestellten Stellen inne. Frauen werden für die gleiche Arbeit demnach nicht schlechter bezahlt als Männer, aber sie führen tiefer eingestufte Arbeiten aus und steigen seltener in Führungspositionen auf. Um diesem Umstand entgegenzuwirken, muss man ihn erkennen und im Auge behalten.

Hierfür haben sich in fortschrittlichen Unternehmen und Verwaltungen sogenannte Gender-Monitorings etabliert. Im Rahmen eines Gender-Monitorings bitte ich den Regierungsrat, folgende

Fragen für die Angestellten der Schwyzer Verwaltung für mindestens die letzten fünf Jahre zu beantworten:

1. *Wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer in welchen Qualifikationsstufen, Hierarchieebenen und Lohnklassen?*
2. *Wie viel Lohn wird im Durchschnitt pro 100 Stellenprozent einer Frau ausbezahlt, wie viel pro 100 Stellenprozent eines Mannes? Diese Frage ist unabhängig von der Qualifikationsstufe zu beantworten.*

Ausserdem möchten wir vom Regierungsrat gerne wissen:

3. *Ist der Regierungsrat bereit, dieses Gender-Monitoring zu institutionalisieren, es jährlich durchzuführen und die Ergebnisse im Jahresbericht der Regierung zu veröffentlichen?*

Wir bedanken uns für das wohlwollende Aufnehmen unseres Anliegens und das Beantworten unserer Fragen.»

2. Antwort des Regierungsrates

2.1 Wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer in welchen Qualifikationsstufen, Hierarchieebenen und Lohnklassen?

Bezogen auf das Jahr 2018 betrug der Frauenanteil nach Qualifikationsstufen im allgemeinen Lohnsystem in den Anlauf- und Erfahrungsstufen 55.7%, in den Aufstiegsstufen 43.8% und in den Qualifikationsstufen 21.0%. Der tiefere Frauenanteil in den höheren Qualifikationsstufen lässt sich auch aufgrund der tieferen Verweildauer erklären. Bei Austritt weisen Männer mit 14.1 Jahren eine fast doppelt so lange Anstellungszeit in der kantonalen Verwaltung auf als Frauen mit durchschnittlich 7.2 Jahren.

<i>Jahr</i>	<i>AL 1 – E8</i>	<i>A1 – A8</i>	<i>Q1 – Q6</i>
2013	54.3%	41.1%	16.1%
2014	56.0%	41.1%	17.1%
2015	58.4%	42.4%	18.5%
2016	58.4%	42.2%	19.1%
2017	56.7%	43.0%	21.5%
2018	55.7%	43.8%	21.0%

Der Frauenanteil beim Kader ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Die positive Entwicklung war bedingt durch einen Anstieg von rund einem Viertel bei den mittleren Kadern und fast vier Fünftel beim Basiskader. Hingegen nahm der Frauenanteil beim oberen Kader in derselben Zeitperiode ab.

<i>Jahr</i>	<i>Alle Kader</i>	<i>oberes Kader</i>	<i>mittleres Kader</i>	<i>Basiskader</i>
2013	13.1%	14.5%	13.0%	10.0%
2014	14.0%	12.6%	15.1%	10.0%
2015	14.0%	10.9%	15.3%	13.4%
2016	14.2%	9.9%	15.3%	18.3%
2017	14.2%	9.3%	15.2%	19.9%
2018	14.6%	9.1%	16.2%	18.0%

Der Frauenanteil in den Lohnklassen zeigt auf, dass vorwiegend Tätigkeiten in den tieferen Lohnklassen besetzt sind, was auch den tieferen Lohndurchschnitt erklärt.

Jahr	bis LK 11	LK 12 – 17	ab LK 18
2013	74.6%	32.8%	38.0%
2014	75.4%	33.9%	40.5%
2015	75.7%	35.2%	42.1%
2016	74.9%	36.1%	41.4%
2017	74.2%	37.7%	41.0%
2018	74.9%	38.4%	39.9%

2.2 Wie viel Lohn wird im Durchschnitt pro 100 Stellenprozent einer Frau ausbezahlt, wie viel pro 100 Stellenprozent eines Mannes? Diese Frage ist unabhängig von der Qualifikationsstufe zu beantworten.

Der durchschnittliche Lohn einer Mitarbeiterin pro 100 Stellenprozent betrug im Jahr 2018 Fr. 96 401.--. Das männliche Pendant verdiente durchschnittlich Fr. 115 508.--, was wiederum offensichtlich mit den Angaben unter Ziffer 2.1 zusammenhängt.

2.3 Ist der Regierungsrat bereit, dieses Gender-Monitoring zu institutionalisieren, es jährlich durchzuführen und die Ergebnisse im Jahresbericht der Regierung zu veröffentlichen?

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 1003/2015 aufgezeigt, dass die kantonale Verwaltung über eine vollständige Lohngleichheit verfügt und kein zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Die nächsten Prüfungen sind für das Jahr 2020 und danach in Übereinstimmung mit den neuen Vorgaben des Bundesrechts (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, nGIG, BBl 2018 7875) grundsätzlich in einem Vierjahresrhythmus vorgesehen. Die Ergebnisse werden in geeigneter Form, voraussichtlich auf der Homepage des Kantons, veröffentlicht.

Beschluss des Regierungsrates

1. Der Vorsteher des Finanzdepartements wird beauftragt, die Antwort im Kantonsrat zu vertreten.
2. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.
3. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Sekretariat des Kantonsrates; Finanzdepartement; Personalamt.

Im Namen des Regierungsrates:

Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

