

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 1. Juli 2015

603.

Schriftliche Anfrage von Esther Straub und Gabriela Rothenfluh betreffend Lohnungleichheit in privatwirtschaftlichen Unternehmen der Stadt, Nachweis der Lohngleichheit in Leistungsverträgen mit der Stadt sowie Stand der Entwicklung eines Controllings und möglicher Massnahmen zur Beseitigung von Lohnungleichheiten

Am 8. April 2015 reichten Gemeinderätinnen Esther Straub (SP) und Gabriela Rothenfluh (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2015/106, ein:

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen liegt in privatwirtschaftlichen Unternehmen der Stadt Zürich weit über 20%. Rund ein Drittel dieser Lohnunterschiede sind diskriminierend: Wenn Frauen und Männer innerhalb desselben Unternehmens oder derselben Organisation bei gleicher Qualifikation, Erfahrung und Leistung für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden, liegt eine Lohndiskriminierung im Sinne der Bundesverfassung und des Gleichstellungsgesetzes vor. Mit dem Gleichstellungsplan 2009–2013 hat der Stadtrat beschlossen, die Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag von der Stadt bekommen oder einen Leistungskontrakt mit der Stadt haben, zu überprüfen und zu fördern. Eine im Rahmen des Gleichstellungsplans getätigte Umfrage bei den privaten Unternehmen der Stadt zeigte, dass diese zwar für das Thema Lohngleichheit sensibilisiert sind, jedoch nur wenige das etablierte Selbstüberprüfungssystem des Bundes Logib kennen und die Lohngleichheit in ihrem Betrieb systematisch überprüfen. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass bei Unternehmen, die von der Stadt einen Auftrag erhalten oder mit ihr einen Leistungskontrakt haben, Lohnungleichheit in keinem Fall zu dulden ist?
2. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass die Ergebnisse der städtischen Umfrage bei privaten Unternehmen der Stadt Zürich insofern beunruhigen, als nur wenige Unternehmen die Lohngleichheit in ihrem Betrieb mit einer sicheren Methode überprüfen?
3. In den Jahren 2011 und 2012 hat der Kanton Bern in einem Pilotprojekt die Einsetzbarkeit des Lohngleichheitsinstruments Logib im Beschaffungsverfahren des Kantons getestet. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Selbstdeklaration durch die Unternehmen nicht ausreicht, sondern diese stichprobenweise in Bezug auf Lohngleichheit zu kontrollieren sind. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass es nicht genügt, wenn im Beschaffungswesen und bei Leistungsverträgen Unternehmen die Lohngleichheit lediglich via Verhaltenskodex deklarieren, jedoch nicht nachweisen müssen? Falls der Stadtrat anderer Meinung ist, wie begründet er dies vor dem Hintergrund der Pilotergebnisse und Empfehlungen des Kantons Bern?
4. Weshalb sind die einzelnen Verpflichtungen im Verhaltenskodex für VertragspartnerInnen der Stadt Zürich nicht separat zu unterzeichnen (analog zum Firmenprofil / Selbstdeklaration der Lieferfirmen)?
5. Zu Ziel 2.1 im Gleichstellungsplan der Stadt Zürich heisst es, dass aufgrund der Resultate aus dem Pilotprojekt des Kantons Bern die Stadt Zürich ab 2013 ein Controlling entwickeln wird. Wurde die Fachstelle Beschaffungskoordination der Stadt Zürich mit der Entwicklung dieses Controlling beauftragt? Wie weit ist die Entwicklung des Controllings?
6. Wie ist das Controlling konzipiert bzw. wie soll es konzipiert werden?
7. Werden neu zusätzlich zur Selbstdeklaration Logib-Stichproben eingeführt?
8. Sind Sanktionen zur Steuerung vorgesehen?
9. Welche unterstützende Informations- und Grundlagenarbeit gedenkt der Stadtrat zur Beseitigung von Lohnungleichheit in privaten Unternehmen aufzunehmen und mit welchem Zeitplan?
10. Welche weiteren Massnahmen (z.B. Schaffung von Anreizen) plant der Stadtrat zur Beseitigung von Lohnungleichheit in privaten Firmen und Organisationen in der Stadt Zürich?
11. Wie wird im Gleichstellungsplan 2014 - 2018 bezüglich des erwähnten Themas an die Ergebnisse aus dem Gleichstellungsplan 2009 - 2013 angeknüpft?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1 («Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass bei Unternehmen, die von der Stadt einen Auftrag erhalten oder mit ihr einen Leistungskontrakt haben, Lohnungleichheit in keinem Fall zu dulden ist?»):

Seit 1981 ist der Anspruch von Frau und Mann auf gleichen Lohn für gleich(wertig)e Arbeit in der Bundesverfassung verankert. Das 1996 in Kraft getretene Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) konkretisiert diesen Anspruch und sieht Verfahrenserleichterungen vor, damit er einfacher durchgesetzt werden kann. Auch hat die Schweiz sowohl das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (IAO Nr. 100) als auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) ratifiziert.

Entgeltsgleichheit ist somit ein wichtiger und für sämtliche Arbeitgebende in der Schweiz rechtsverbindlicher Auftrag. Der Stadtrat legt daher grossen Wert darauf, dass dieser Auftrag auch von den städtischen Vertragspartnerinnen und -partnern konkret durchgesetzt und nachhaltig eingehalten wird. Lohnungleichheit ist auf keinen Fall zu dulden.

Zu Frage 2 («Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass die Ergebnisse der städtischen Umfrage bei privaten Unternehmen der Stadt Zürich insofern beunruhigen, als nur wenige Unternehmen die Lohngleichheit in ihrem Betrieb mit einer sicheren Methode überprüfen? »):

Die Ergebnisse der im Jahr 2012 von der Fachstelle für Gleichstellung und Statistik Stadt Zürich durchgeführten Umfrage bei Privatunternehmen der Stadt Zürich zeigten, dass der Grossteil der Zürcher Unternehmen das Thema Lohngleichheit von Frau und Mann als wichtig erachtet, jedoch nur wenige Unternehmen eine der sicheren Lohngleichheitsüberprüfungsmethoden kennen und anwenden und ihre Löhne damit systematisch überprüfen. Die individuellen Rückmeldungen der Unternehmen verdeutlichten jedoch klar das Interesse am Thema.

Es ist geplant, auf diesem Interesse aufzubauen und mit Sensibilisierungs-, Informations- und Grundlagenarbeit Privatunternehmen in der Stadt Zürich in ihrem Bestreben zu unterstützen, geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen zu beseitigen und anerkannte Lohngleichheitsüberprüfungsinstrumente einzusetzen, siehe Antwort zu den Fragen 9, 10 und 11.

Zu Frage 3 («In den Jahren 2011 und 2012 hat der Kanton Bern in einem Pilotprojekt die Einsetzbarkeit des Lohngleichheitsinstruments Logib im Beschaffungsverfahren des Kantons getestet. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Selbstdeklaration durch die Unternehmen nicht ausreicht, sondern diese stichprobenweise in Bezug auf Lohngleichheit zu kontrollieren sind. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass es nicht genügt, wenn im Beschaffungswesen und bei Leistungsverträgen Unternehmen die Lohngleichheit lediglich via Verhaltenskodex deklarieren, jedoch nicht nachweisen müssen? Falls der Stadtrat anderer Meinung ist, wie begründet er dies vor dem Hintergrund der Pilotergebnisse und Empfehlungen des Kantons Bern?»):

Unternehmen, die Aufträge übernehmen oder Leistungsverträge mit der Stadt Zürich haben, müssen sich an die bestehenden Gesetze halten. Der Stadtrat ist klar der Meinung, dass keine staatlichen Gelder in diskriminierende Löhne fliessen dürfen. Zu Stichproben im Beschaffungswesen, siehe Antwort 5.

Zu Frage 4 («Weshalb sind die einzelnen Verpflichtungen im Verhaltenskodex für VertragspartnerInnen der Stadt Zürich nicht separat zu unterzeichnen (analog zum Firmenprofil / Selbstdeklaration der Lieferfirmen?»):

Beide Formulare müssen nur einmal von den Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern, jeweils am Ende des Dokuments, unterzeichnet werden. Die Formulare unterscheiden sich folgendermassen:

- Der «Verhaltenskodex für VertragspartnerInnen der Stadt Zürich» ist in all seinen Punkten zwingend und verbindlich (u. a. Punkt 3.3.: «Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit ist in Übereinstimmung mit der IAO-Konvention 100 zwingend einzuhalten.»). Bei einer falschen oder nicht mehr zutreffenden Erklärung oder Zusicherung kann die Stadt Zürich

die Vertragspartnerinnen und -partner aus dem laufenden Vergabeverfahren ausschliessen, einen bereits erteilten Zuschlag widerrufen und bereits geschlossene Verträge fristlos kündigen.

- Beim Formular «Firmenprofil / Selbstdeklaration» werden Auskünfte über die Vertragspartnerin oder den Vertragspartner der Stadt Zürich eingeholt, z. B. die Anzahl Mitarbeitende, Name und Sitz der Gesellschaft, die Gesellschafts-Form. Zudem müssen die Vertragspartnerinnen und -partner verschiedene Nachweise und Selbstdeklarationen angeben. Das Formular beinhaltet auch Angaben, die bei negativer Beantwortung nicht zwingend zum Ausschluss führen, beispielsweise Fragen zum Management-System.

Zu Frage 5 («Zu Ziel 2.1 im Gleichstellungsplan der Stadt Zürich heisst es, dass aufgrund der Resultate aus dem Pilotprojekt des Kantons Bern die Stadt Zürich ab 2013 ein Controlling entwickeln wird. Wurde die Fachstelle Beschaffungskoordination der Stadt Zürich mit der Entwicklung dieses Controllings beauftragt? Wie weit ist die Entwicklung des Controllings?»):

In Bezug auf die Umsetzung des erwähnten Auftrags aus dem Gleichstellungsplan 2009–2013 (STRB Nr. 394/2011) und aus der «Richtlinie Soziale Nachhaltigkeit» (STRB Nr. 459/2010) fand im Juni 2011 das erste Austauschtreffen zwischen der Beschaffungskoordination der Stadt Zürich, der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich und der Umweltschutzfachstelle der Stadt Zürich statt. Im November 2011 präsentierten die Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Bern und der zuständige Projektleiter bei der Info-stelle öffentliche Beschaffungen des Kantons Bern den erwähnten Vertreterinnen und Vertretern der Stadt Zürich das Pilotprojekt zur Überprüfung der Lohngleichheit bei Privaten im Kanton Bern.

Es wurde entschieden, den Projektabschluss im Kanton und in der Stadt Bern abzuwarten, bevor in der Stadt Zürich weitere konkrete Schritte unternommen werden zur Umsetzung der Massnahme «Die Stadt Zürich fördert und überprüft die Lohngleichheit bei Firmen, die einen Auftrag von der Stadt bekommen oder einen Leistungskontrakt mit der Stadt haben». Es wurden deshalb noch keine konkreten Aufträge erteilt.

Es ist jedoch vorgesehen, im Rahmen des Gleichstellungsplans 2014–2018 an die Ziele und Massnahmen des Schwerpunkts 2 des Gleichstellungsplans 2009–2013 anzuknüpfen und die Möglichkeiten der Einführung eines Controlling-Systems zu prüfen. Dabei wird auch die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen zur Umsetzung eines Controllings in die Betrachtung einzubeziehen sein.

Zu den Fragen 6, 7 und 8 («Wie ist das Controlling konzipiert bzw. wie soll es konzipiert werden?» «Werden neu zusätzlich zur Selbstdeklaration Logib-Stichproben eingeführt?» «Sind Sanktionen zur Steuerung vorgesehen?»)

Siehe Antworten auf Frage 5.

Zu den Fragen 9, 10 und 11 («Welche unterstützende Informations- und Grundlagenarbeit gedenkt der Stadtrat zur Beseitigung von Lohnungleichheit in privaten Unternehmen aufzunehmen und mit welchem Zeitplan?» «Welche weiteren Massnahmen (z.B. Schaffung von Anreizen) plant der Stadtrat zur Beseitigung von Lohnungleichheit in privaten Firmen und Organisationen in der Stadt Zürich?» «Wie wird im Gleichstellungsplan 2014-2018 bezüglich des erwähnten Themas an die Ergebnisse aus dem Gleichstellungsplan 2009-2013 angeknüpft?»):

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich wird in Zusammenarbeit mit der kantonalen Fachstelle im Rahmen des Gleichstellungsplans 2014-2018 im 2. Quartal 2016 das «Lohnmobil» nach Zürich holen, siehe www.lohnmobil.ch. Das «Lohnmobil» ist in Form eines Containers als Wanderausstellung konzipiert. Die Wanderausstellung greift das Thema Lohn-gleichheit spielerisch und attraktiv auf, zeigt Zusammenhänge auf und informiert darüber hinaus über anerkannte und sichere Lohnüberprüfungsinstrumente oder Zertifizierungsprädikate. Geplant sind praxisnahe Begleitveranstaltungen und -aktionen, die ergänzend zur Wanderausstellung Arbeitgebende in Bezug auf die Umsetzung der Lohngleichheit in der

Stadt Zürich unterstützen. Im Rahmen der Wanderausstellung wird auch gezielt auf die Angebote und Anreize des Bundes aufmerksam gemacht, beispielsweise auf das Lohngleichheitsinstrument «[Logib](#)», das der Bund Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden zur Verfügung stellt und dazu auch kostenlose Beratungen und Workshops für Unternehmen anbietet. Die bei Logib verwendete Methode ist international anerkannt und auch vom Bundesgericht zugelassen. Um die Transparenz und den Konsens über die bei «Logib» angewendete Methode sicherzustellen, wird der Bundesrat demnächst über die Qualität und Objektivität von «Logib» Bericht erstatten. Für innovative und praxisnahe Projekte mit langfristiger Wirkung zur Förderung der Lohngleichheit können Unternehmen in der Stadt Zürich auch ein Gesuch für Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz beim Bund einreichen; auch über diese Möglichkeit wird im Rahmen der Wanderausstellung informiert. Eine Zusammenarbeit mit Verbänden, Arbeitgebendenvertretenden usw. im Zusammenhang mit der Wanderausstellung wird geprüft.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti