

## Lohngerechtigkeit

### Faire Arbeitsbedingungen und motivierte Mitarbeitende in der kantonalen Verwaltung

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Obwohl sich der Bildungsstand der Frauen jenem der Männer zunehmend angleicht, bestehen in der Schweiz jedoch nach wie vor grosse Lohnunterschiede. Frauen verdienen durchschnittlich 20% weniger als Männer. Rund 60% dieser Differenz ist durch objektive Faktoren erklärbar (Qualifikation, Dienstalter und Verantwortung), der Rest ist auf Lohndiskriminierung zurückzuführen, d.h. durch das Geschlecht verursacht. Bei gut qualifizierten Kaderfrauen ist die Lohn Differenz mit 30% sogar noch grösser.

**Im Durchschnitt muss eine Frau in der Schweiz bis zum 7. März weiterarbeiten, bis sie gleich viel verdient hat wie ein Mann bereits Ende Dezember.**

Die Lohngleichheit spielt auch für die Reform der Sozialwerke eine wesentliche Rolle. Insbesondere die Angleichung des Pensionsalters zwischen Frauen und Männern hängt davon ab, dass Frauen gerecht entlohnt werden, weil der Lohn die Höhe ihrer Altersrenten direkt beeinflusst. Ohne gleiche Löhne geht eine Angleichung des Rentenalters von Frauen und Männern zu Lasten der Frauen.

Die kantonale Verwaltung ist mit Abstand die grösste Arbeitgeberin im Kanton. Der Kanton hat deshalb bei der Umsetzung des Verfassungsauftrags der Lohngleichheit eine wichtige Vorbildfunktion. Die Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden hängt wesentlich davon ab, ob der eigene Lohn als gerecht empfunden wird bzw. ob Lohnunterschiede begründbar und damit nachvollziehbar sind. Ein Bekenntnis zur Lohngleichheit steigert die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber.

Zur Umsetzung der Lohngerechtigkeit in der kantonalen Verwaltung stellen sich folgende Fragen:

1. Wann wurde in der kantonalen Verwaltung letztmals überprüft, ob es Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und wie wurde dabei vorgegangen?
2. Wie hoch war die festgestellte Lohn Differenz zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Lohnklassen in Prozent und in Franken?
3. Welcher Anteil dieser Differenz lässt sich auf objektive Faktoren (Qualifikation, Dienstalter & Verantwortung) zurückführen und wie hoch ist die verbleibende Lohn Differenz, die sich nicht erklären lässt, in Prozent und in Franken?
4. Welche Massnahmen hat der Regierungsrat aufgrund der letzten Überprüfung der Lohn gerechtigkeit verfügt?
5. Wo sieht der Regierungsrat weitere Handlungsmöglichkeiten im Bezug auf die Entlohnung von Männern und Frauen in der kantonalen Verwaltung?

Wir bedanken uns für die Beantwortung unserer Fragen.

Birgitta Michel Thenen, Rickenbach

Karin Schwiter, Lachen