

Interpellation überparteilich (18.03.2014): Gleicher Lohn für Mann und Frau in Unternehmen – wird im öffentlichen Beschaffungswesen darauf geachtet?

1. Interpellationstext

Der Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit für Mann und Frau ist in der Bundesverfassung seit 1981 verankert, das Gleichstellungsgesetz am 1. Juli 1996 in Kraft getreten. Obwohl dieses Prinzip in der Bundesverfassung seit 33 Jahren festgeschrieben ist, sind die Lohnunterschiede in der Schweiz noch erheblich: Frauen verdienen in der Privatwirtschaft im Durchschnitt 18,4 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Im öffentlichen Sektor beträgt dieser Unterschied 12,1 Prozent (www.bfs.admin.ch, Zahlen 2010).

Das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen unter Art. 8, Abs. 1, Ziff. c) sowie das diesbezügliche interkantonale Abkommen (Art. 11, Ziff. f) sehen eine Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern vor, was gleichermassen ebenfalls für die an den Ausschreibung teilnehmenden Unternehmen gilt. De facto begnügten sich jedoch die für den Zuschlag zuständigen Behörden bislang mit einer einfachen Grundsatzklärung seitens der Teilnehmer betreffs Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen.

Anlässlich des Equal Pay Day vom 7. März 2014 haben die Business and Professional Women (BPW) Switzerland zu mehr Transparenz in Sachen Lohngleichheit im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens aufgerufen: die ausschreibenden Stellen und die sich bewerbenden Firmen sollen es nicht nur wie bisher bei einer Grundsatzklärung belassen, sondern sie sollten sich einer freiwilligen Selbstbewertung unterziehen. Das Werkzeug dafür ist für Firmen vorhanden: Mit Hilfe der Gratissoftware LOGIB (www.admin.ch) kann die Lohnpraxis evaluiert werden. Firmen ab 50 Beschäftigten können zudem das Zertifikat equal salary (www.equalsalary.org) erwerben. Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung richtet Finanzhilfen an diese kostenpflichtige Zertifizierung aus. Der Bund und der Kanton Genf bspw. haben bereits angekündigt, dass ab 2014 die Kontrollen der Lohngleichheit bei Zulieferfirmen verstärkt werden. Wie sieht das im Kanton Solothurn aus?

1. Ist die Lohngleichheit – gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Mann und Frau – in der kantonalen Verwaltung umgesetzt?
2. Wie überprüft der Kanton Solothurn bei öffentlichen Ausschreibungen, ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau bei der offerstellenden Firma gewährleistet ist?
3. Ist der Kanton Solothurn gewillt, diese Kontrollen auszuweiten?
4. Welche Instrumente wird der Kanton Solothurn dazu anwenden?
5. Hat der Kanton Solothurn schon einmal festgestellt, dass die Lohngleichheit in einem offerstellenden Unternehmen nicht eingehalten wurde? Mit welcher Konsequenz?

2. Begründung (Interpellationstext)