Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben – wie weiter?

geschrieben von Hans Erdin | Dezember 12, 2018

Hauptthema der letzten Veranstaltung war das im September vom Nationalrat revidierte Gleichstellungsgesetz. Die Gesetzesvorlage geht nun zurück in den Ständerat, der sie in der laufenden Wintersession behandeln wird. Wie kann die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben vorangetrieben werden? Mögliche Strategien und politische Schwerpunkte wurden von Vertretern aus der Politik, der Wissenschaft sowie von den Interessenvertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufgezeigt. Führen sie zum Ziel?

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist als Trägerverband der Zusammenarbeitsvereinbarung und Mitglied der Ebenrainkonferenz und deshalb zu diesen Treffen der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit eingeladen. Präsident Urs Stauffer und Vize-Präsident Hans Erdin nahmen an der diesjährigen Veranstaltung teil.

Lohngleichheit und Ausbau der familienergänzenden Betreuung

Als Hauptreferentin gab Frau Bundesrätin Simonetta Sommaruga eine aktuelle Stellungnahme vor dem Hintergrund des Seilziehens um das umkämpfte Gleichstellungsgesetz ab. Sie verlieh dabei ihrer Hoffnung Ausdruck, dass das Resultat letztlich zufriedenstellend sein wird. Vor dem Hintergrund, dass in den nächsten 10 Jahren rund 1 Million Arbeitnehmende in Pension gehen und nur rund 400 000 Arbeitnehmende in den Arbeitsprozess einsteigen, ist Nichtstun die falsche Lösung. Die Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben müsse aufhören, Lohngleichheit für gleiche Arbeit sei ein Muss und damit einhergehend müsse die familienergänzende Betreuung ausgebaut werden. Zentraler Punkt im neuen Gleichstellungsgesetz ist die von den Betrieben durchzuführende Lohnanalyse. Der Bundesrat

hatte vorgeschlagen, dass alle Betriebe ab 50 Mitarbeitenden diese Analyse alle vier Jahre durchführen müssen. Das Parlament hat jedoch entschieden, dass nur Betriebe ab 100 Mitarbeitenden zur Durchführung dieser Analyse verpflichtet werden sollen. Das bedeutet, dass 99.05 Prozent aller Betriebe in der Schweiz von dieser Vorlage nicht betroffen sind. Sommaruga erklärt aber, dass man mit dieser Vorlage gleichwohl noch beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden erreiche, die von dieser Lohnanalyse profitieren würden.

Die Erwartung der Frauen an dieses Gesetz sei gross und sie seien auch mehr als berechtigt. Die Lohngleichheit sei wichtig für die Frauen und auch für die Familieneinkommen. Zudem sei Lohngleichheit auch ein Ansporn für die Frauen, dass sie auch in der Familienphase die Erwerbsarbeit nicht aufgeben und ihr Fachwissen der Arbeitswelt erhalten bleibt. Wenn dies auch dazu führe, dass letztlich die Renten der Frauen gleich hoch wie diejenigen der Männer, ist dies umso besser.

Bundesrätin Sommaruga bezeichnet die Teilzeitarbeit als Falle. Vor allem Frauen mit kleinen Pensen seien betroffen; sie hätten kaum Chancen, beruflich in verantwortungsvolle Positionen zu kommen. Niedrige Teilzeitpensen seien in der Regel nicht entwicklungsfähig und doch ist die Teilzeitarbeit für Frauen und Männer eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Gemeinden und Kantone sowie die Unternehmen sind gefordert, wenn es um die Finanzierung der familienergänzenden Betreuung geht. Interessant ist, so Sommaruga, dass Familien einen Wohnort nicht nur aufgrund einer tiefen steuerlichen Belastung bevorzugen, sondern das ausserschulische Betreuungsangebot für Kinder vermehrt zum wichtigsten Kriterium wird.

Um auf dieses Bedürfnis reagieren zu können und die Betreuungsangebote flächendeckend zu verbessern und zu harmonisieren, braucht es eine familienfreundliche Politik der Kantone und Gemeinden. Es braucht aber auch die Wirtschaft, die ein grosses Interesse haben muss, Frauen in die

Arbeitsprozesse einzubinden und ihnen auch Verantwortung zu übergeben. Wir können den Bedarf an Fachkräften zu einem nicht unwesentlichen Teil mit eigenen Leuten in unserem Land decken. Dazu müssen allerdings die Rahmenbedingungen stimmen. Diese Rahmenbedingen werden jetzt entschieden, sie sind Voraussetzung für einen echte Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben.

Stellungnahme zur Gleichstellung der Frauen aus Arbeitgebersicht

Der Schweizerische Arbeitgeberverband, vertreten durch Frau Daniella Lützelschwab (Geschäftsleitungsmitglied & Ressortleiterin Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht), erachtet die Lohnkontrollen als ungeeignet um die Lohnunterschiede zu bekämpfen. Er macht sich stark für wirksame Korrekturen bei den Ursachen.

So sollen Frauen ihr Arbeitspensum erhöhen, um mehr Berufserfahrung zu erhalten, was die Chancen, mit den Löhnen der Männer gleichzuziehen, verbessern soll. Erwerbsunterbrüche während der Kinderbetreuungsjahren sollen möglichst vermieden werden, was zu weniger Einschnitten in Karriereverläufen führen und die Lohnunterschiede verkleinern soll. Auch die Arbeitgebenden sehen diesbezüglich Bedarf an einem qualitativ guten, ausreichenden und preislich attraktiven Drittbetreuungsangebot.

Ziel der Arbeitgeber ist es, mit flexiblen Arbeitsformen Frauen den Schritt in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dazu sei auch ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der Familienorganisation notwendig. Die Arbeitgeber stellen Massnahmen vor, wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitstellen, Anpassung der Arbeitsorganisation, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und auch das Angebot von zusätzlichen Urlauben.

Inwiefern sich die Arbeitgeber bei der Finanzierung des

Betreuungsangebotes engagieren, bleibt offen. Es müsste allerdings in ihrem eigenen Interesse sein, die Voraussetzungen für das berufliche Engagement der Frauen auch mit finanzieller Unterstützung zu schaffen.

INFRAS-Studie zur «Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität»

Frau Susanne Stern, dipl. Sozialgeografin, stellte die Resultat der Studie vor. 1000 Eltern mit Kindern bis 4-jährig und angehende Eltern wurde befragt. Interessant sind zusammenfassend die Befunde:

Die Wahl einer familienergänzenden Betreuung ist stark preissensitiv. Entscheidend ist ebenfalls die Erreichbarkeit der Angebote, die Nähe von Wohn- und Arbeitsort. Dann haben soziodemografische Faktoren wie Bildung, Einkommen, Migrationshintergrund, Wohnort etc. erheblichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, Betreuung in Anspruch zu nehmen.

Status quo ist, dass 39% der Familien Betreuungsangebote nutzen. Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen steigt je nach Szenario. Bei flächendeckender Verfügbarkeit wäre das Nachfragepotenzial 49%, bei finanzieller Entlastung der Eltern 59% und bei einem entsprechend finanzierten Zugang für alle, gar 69%.

Dies zeigt klar wo der Schuh drückt: Bei der Finanzierung. In der aktuellen Situation belaufen sich die öffentlichen Ausgaben bei ca. 700 Mio. Franken, was nicht mal einem BIP (Brutto Inlandprodukt) von 0.1% entspricht. Um den Zugang für alle zu schaffen, müsste der Aufwand der öffentlichen Hand auf ca. 2.6 Mia Franken erhöht werden, was einem BIP von ca. 0.3% entsprechen würde. Dieser Anteil wäre im Vergleich mit der EU und den OECD Staaten immer noch klein. Der Anteil der Elternbeiträge würde auf ca. 800 Mio. Franken sinken, heute

sind es ca. 1.4 Mia. Franken. Fazit ist: Knapp 70% der Eltern würde die Betreuungsangebote nutzen und der Preis hat einen wesentlichen Einfluss auf die Nachfrage. Es besteht grosser Bedarf, die Familien bei der Kinderbetreuung zu entlasten. Schlussendlich profitieren alle, auch der Staat und die Wirtschaft.

Sicht und Massnahmen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

Zentralsekretärin Regula Bühlmann nimmt Stellung zum erreichten Stand der Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben. Der SGB fordert eine rasche und kompromisslose Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes und er will eine zeitnahe Evaluation der Wirksamkeit. Ausserdem sollen typische Frauenberufe mit Mindestlöhnen und GAV aufgewertet werden.

Der SGB nimmt auch das Thema Elternschaft auf. Die Schweiz hat im internationalen Vergleich immer noch einen sehr kurzen Mutterschaftsurlaub und keinen Vaterschaftsurlaub, der diesen Namen verdienen würde, geschweige denn eine Elternzeit. Er fordert einen zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub sowie besseren Kündigungsschutz. Der SGB will zudem einen Vaterschaftsurlaub, der über den parlamentarischen Kommissionsvorschlag von zwei Wochen hinausgeht. Zudem eine Elternzeit.

Die öffentliche Hand müsse mindestens 70% der Kosten für familienergänzende Betreuung übernehmen, um auf das europäische Niveau zu gelangen. Die gesprochenen Finanzhilfen gingen in die richtige Richtung, reichten jedoch nach Meinung des SGB nicht aus.

Persönliches Fazit

Um die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen, sind grosse Anstrengungen notwendig. Sie dürfen nicht bloss

Lippenbekenntnisse sein. Nimmt man die INFRAS-Studie als Basis, ist sofort klar, dass nur mit einer Erhöhung des Beitrages für Betreuungskosten der öffentlichen Hand die Ziele erreicht werden. Keine Kleinstpensen mehr, grössere Chancen für Frauen sich beruflich zu entwickeln und dadurch den Lohnunterschied zu den Männern aufzuheben oder deutlich zu verkleinern. Dazu braucht es politischen Willen und die Unterstützung der Wirtschaft. Gerade sie ist auf gut ausgebildete, motivierte Frauen die Verantwortung übernehmen wollen, in welchen Berufen auch immer, angewiesen.

Jahresrückblick 2018 / Ausblick 2019

geschrieben von Sandra Wittich | Dezember 12, 2018

Auch im Jahre 2018 war der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) in den verschiedensten Bereichen des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt tätig. Neben den wiederum zahlreichen individuellen rechtlichen Anfragen gehörten das Lohnprojekt Systempflege, der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Universitätsspital Nordwest (USNW), der Teuerungsausgleich für das gesamte Kantonspersonal sowie die Sparmassnahmen der Universität Basel zu den Haupttätigkeitsfeldern des Verbandes.

I. Projekt Systempflege

Im Rahmen des Lohnprojektes Systempflege wurden bereits im Jahre 2015 die neuen Lohneinreihungen bekannt gegeben und zahlreiche Mitarbeitende haben von der Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen, Gebrauch gemacht. Zwischen Herbst 2015 bis Sommer 2016 sind die entsprechenden

Verfügungen ergangen. Von den rund 13 500 Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt, deren Stellen überführt worden sind, haben rund 900 Einsprache erhoben. Aufgrund der Menge der Einsprachen und der darauf jeweils folgenden Stellungnahme der Abteilung Vergütungsmanagement des Zentralen Personaldienstes (ZPD) ist die Bearbeitung stark in Verzug geraten; in rund der Hälfte der Fälle ist nach wie vor kein Einspracheentscheid ergangen.

Gesamthaft ist die Situation im Zusammenhang mit dem Projekt Systempflege äusserst unbefriedigend. Die lange Verfahrensdauer führt nebst dem Umstand, dass eine grosse Anzahl von Mitarbeitenden nach wie vor keine Gewissheit über die Einreihung ihrer Stelle hat, zu weiteren Problemen:

- Seit der Überführung der Stellen sind rund vier Jahre vergangen. Mehrere Organisationen wurden in der Zwischenzeit reorganisiert oder befinden sich in entsprechenden Prozessen. Dies führt zu neuen oder geänderten Aufgaben für die betroffenen Mitarbeiter. Solche Änderungen finden im Einspracheverfahren jedoch keine Beachtung. Sie müssen gegebenenfalls im Rahmen einer Neubewertung der Stelle und somit in einem separaten Verfahren berücksichtigt werden. Im Rahmen der Einspracheverfahren betreffend Systempflege sind für die Stellenbewertung bzw. -einreihung lediglich die in der Stellenbeschreibung, welche als Grundlage für die Überführung diente, enthaltenen Aufgaben und Anforderungen massgebend.
- Es ist für alle Betroffenen sehr schwierig, die damals massgebenden Umstände nach dieser langen Zeitspanne noch zu kennen.
- Bei einer Gutheissung der Einsprache wird die entsprechende Lohndifferenz rückwirkend ausbezahlt. Dies führt aufgrund der Steuerprogression zu einer einmaligen steuerlichen Mehrbelastung. Diese ist umso höher, je länger das Verfahren dauert. Da man als Einsprecher

keinen Einfluss darauf hatte, wann die Einsprache behandelt wurde, steht die Frage im Raum, ob diese steuerliche Auswirkung nicht gegen das Willkürverbot verstösst. Die Beantwortung dieser Frage ist noch offen.

II. Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Universitätsspital Nordwest (USNW)

Die Arbeitnehmenden des Universitätsspitals Basel (USB) und des Kantonsspitals Baselland (KSBL), die zum künftigen Universitätsspital Nordwest (USNW) fusioniert werden sollen, sind in verschiedenen Berufs- und Personalverbänden oder Gewerkschaften organisiert. Seit einer Kickoff-Sitzung im April 2018 handelt der BAV als Teil der Arbeitnehmer-Delegation, welche sich nebst Vertretungen des BAV durch Vertretungen des «Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK», der Gewerkschaft Syna, des vpod region basel und des «Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte beider Basel» (VSAO) zusammensetzt, mit den Arbeitgebervertretern einen neuen Gesamtarbeitsvertrag aus. Bisher waren die Angestellten der beiden Häuser separaten Verträgen unterstellt, die nun in einen neuen GAV münden müssen, wie es auch der im Frühjahr 2018 unterzeichnete Staatsvertrag verlangt. Das Ziel der Sozialpartner: Rechtzeitig bevor das geplante Universitätsspital Nordwest seinen Betrieb aufnehmen wird, soll für die Belegschaften ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgearbeitet sein, sofern die Stimmberechtigten des Kantons Basel-Stadt und des Kantons Basel-Landschaft der Spitalfusion überhaupt zustimmen. Die entsprechenden Volksabstimmungen in den beiden Kantonen finden am 10. Februar 2019 statt.

Der BAV wird seine Mitglieder am Mittwoch, **9. Januar 2019, von 16.30 Uhr bis ca. 18.00 Uhr, im Hörsaal 4 des Universitätsspitals Basel, Spitalstrasse 21, 4031 Basel**, im Rahmen einer **Informationsveranstaltung** über den Stand der GAV-Verhandlungen informieren. Interessierte BAV-Mitglieder sind

zu dieser Veranstaltung herzlich eingeladen.

III. Teuerungsausgleich für das Personal des Kantons Basel-Stadt

Als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Personalverbände (AGSt) setzte sich der BAV in diesem Jahr neben diversen anderen Themen im Personalbereich (Systempflege, Pensionskasse, Projekt HRM 2020 etc.) für die Gewährung des Teuerungsausgleichs für das gesamte Personal des Kantons Basel-Stadt ein. Dieser ist überfällig, da seit neun Jahren keine Teuerungsanpassung bei den Löhnen mehr stattgefunden hat. Zudem vertritt die AGSt seit jeher die Ansicht, dass die bisherige Praxis bei der Verrechnung der negativen Teuerung rechtlich nicht haltbar ist.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt ist zur Ansicht gelangt, dass der Teuerungsausgleich per 1. Januar 2019 gewährt werden und die Kaufkraft des Personals somit erhalten bleiben soll. Der endgültige Entscheid über das Geschäft liegt allerdings letztlich in der Budgetkompetenz des Grossen Rats. Die entsprechende Grossratssitzung findet am 19. Dezember 2018 statt und somit erst nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe.

IV. Sparmassnahmen Universität Basel

Die Universität Basel muss im Zeitraum 2018 bis 2021 total 80 Millionen Franken einsparen. Dies als Folge des aktuellen Leistungsauftrags der Trägerkantone. Die Einsparungen werden mit einem ganzen Bündel von Massnahmen umgesetzt und treffen das Personal gleich zweimal.

Erstens ist der Spardruck im Arbeitsalltag deutlich spürbar, die Belastung steigt. Zweitens soll nun dem Personal auch noch der Stufenanstieg 2019 verwehrt werden.

Der BAV hat deshalb im Oktober 2018 zusammen mit dem vpod region Basel eine Protestnote zuhanden des Universitätsrats,

der Rektorin und des Verwaltungsdirektors verfasst, mit welcher für das Personal eine Abwägung folgender Punkte gefordert wurde:

1. Die reguläre Anhebung der Stufe für 2019.
2. Ein angemessener Teuerungsausgleich wie in den beiden Trägerkantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt.
3. Die Neutralisierung der aufgelaufenen Minusteuerung wie bei den Angestellten des Kantons Basel-Stadt.

Nachdem den Sozialpartnern seitens des Verwaltungsdirektors der Universität Basel darauf mitgeteilt wurde, dass sich diese Forderungen für das Jahr 2019 nicht umsetzen lassen würden, haben der vpod region Basel und der BAV im November 2018 eine Petition an den Universitätsrat lanciert, mit welcher für das Personal der Universität Basel Folgendes gefordert wird:

1. Die reguläre Anhebung der Stufe für 2019 für alle. Mindestens aber für die Mitarbeitenden bis und mit Lohnklasse 11.
2. Ein angemessener Teuerungsausgleich, wie er für das Personal der beiden Trägerkantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt geplant ist.
3. Eine Neutralisierung statt einer Verrechnung der aufgelaufenen Minusteuerung.

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe war die Unterschriftensammlung noch in vollem Gange (bis 10. Dezember 2018).

V. Rechtsschutzanfragen

Wiederum rege genutzt worden ist der Rechtsschutz des BAV. Das Rechtsschutzreglement sieht vor, dass der Sekretär des BAV in seiner Funktion als Rechtsanwalt den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen unentgeltlich zur Verfügung steht.

Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von

Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird diese den Verbandsmitgliedern ebenfalls gewährt. Die häufigsten Themen im Jahre 2018 waren:

- *Anfragen zu Massnahmen des Arbeitgebers:*
  Zahlreiche Mitglieder fragen beim Sekretariat um Rat und Rechtsschutz, wenn sie von personalrechtlichen Massnahmen wie beispielsweise einem schriftlichen Verweis oder einer Änderung des Aufgabengebietes betroffen sind.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:*
  Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es durch eine Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine Auflösungsvereinbarung – ist regelmässig eine rechtliche Beratung angezeigt.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Entlöhnung:*
  Das Projekt Systempflege wurde im Jahr 2015 umgesetzt, woraus nach wie vor zahlreiche Anfragen und Beratungen bzw. Rechtsverbeiständungen resultieren (siehe dazu oben Ziff. I). Regelmässig ist auch die Anpassung der Stellenbeschreibung Gegenstand von Anfragen an das Sekretariat.
- *Anfragen im Zusammenhang mit Konflikten mit Vorgesetzten:*
  Auch bei Konflikten mit Vorgesetzten ersuchen zahlreiche Mitglieder beim Sekretär um Rat und Rechtsschutz.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Pensionierung:*
  Regelmässig haben Mitglieder auch Fragen zur Pensionierung, häufig im Zusammenhang mit einer geplanten vorzeitigen Pensionierung.

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Sekretär und Anwalt des Verbandes eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten – nicht das

Arbeitsverhältnis betreffenden –Angelegenheiten einzuholen. Im Zentrum stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Familien-, Erb- und Vertragsrecht.

VI. Ausblick für das Jahr 2019

Bereits jetzt abzusehen ist, dass im kommenden Jahr das Projekt Systempflege die Verantwortlichen des BAV weiterhin stark beanspruchen wird; wie dargelegt sind nach wie vor zahlreiche Einspracheverfahren hängig und werden vom Sekretär des Verbandes in seiner Funktion als Rechtsanwalt betreut. Sofern die Stimmberechtigten des Kantons Basel-Stadt und des Kantons Basel-Landschaft der Spitalfusion im Februar 2019 zustimmen, wird die Aushandlung des Gesamtarbeitsvertrages für das Universitätsspital Nordwest (USNW) den BAV weit über den Anfang des neuen Jahres hinaus beschäftigen. Auch bei der Universität Basel dürfte mit einigen Tätigkeiten verbandsseitig zu rechnen sein.

Zum Jahresende möchte sich das Sekretariat des BAV bei sämtlichen Mitgliedern für ihre Treue zum Verband bedanken und wünscht ihnen sowie sämtlichen Leserinnen und Lesern eine geruhsame Weihnachtszeit und alles Gute für das kommende Jahr.