Protokoll

8. Nationale Tagung der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz (SKS), 20. November 2014 in Aarau

Teilnehmende: gemäss Liste

Vormittag: 09.30 - 12.00 Uhr

Empfang und Kaffee/Gebäck im Foyer des Grossratsgebäudes Aarau.

Begrüssung

Salome Schmid, Präsidentin der SKS, begrüsst die Anwesenden und heisst sie herzlich willkommen in Aarau. Mit wenigen Ausnahmen sind alle Mitgliedskantone vertreten. Auch aus den Kantonen Appenzell Ausserrhoden und Waadt als Nicht-Mitglieder sind Teilnehmer angereist. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann ist durch die Leiterin Rechtsdienst, Andrea Binder, präsent, und das Schweizerische Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) wird von Christina Hausammann, Mitglied des Direktoriums, Themenbereichsleitung Geschlechterpolitik, vertreten.

Die Präsidentin erwähnt, dass Herr Regierungsrat Dr. Urs Hofmann, Landammann-Statthalter des Kantons Aargau, die TeilnehmerInnen später beim Apéro begrüssen und einige Worte an die Versammlung richten wird. Die Präsidentin bedankt sich bei der Stadt Aarau für die Zurverfügungstellung des Tagungsraumes, der Infrastuktur und die Spende des Kaffees.

Salome Schmid bedankt sich bei Karin Lareida (stv. Präsidentin) für die grosse Unterstützung bei der Vorbereitung dieser Tagung und bei Marianne Muggli (Sekretariatsleiterin der SKS) für die Bereitstellung der Unterlagen.

Die Präsidentin weist darauf hin, dass das 2014 ein spezielles Jahr ist, denn die SKS (Schweizerische Konferenz der Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz) kann das 10-jährige Jubiläum feiern. Am 10. September 2004 wurde diese Organisation als Verein in Bern gegründet. An der Zweckbestimmung hat sich nichts geändert: Vernetzung unter den kantonalen Schlichtungsstellen, regelmässiger Informations- und Erfahrungsaustausch sowie gemeinsame Weiterbildungen der Schlichtenden auf nationaler Ebene. Alle zwei Jahre finden Versammlungen statt. Ein wichtiger Bestandteil sind jeweils spannende Referate, welche Gleichstellungsthemen beinhalten.

Generalversammlung der SKS-COC

Die Tagesordnung der Generalversammlung wird ohne Änderung gutgeheissen.

1. Traktandum

Begrüssung

Begrüssung der Mitglieder und formelle Eröffnung der 5. Generalversammlung.

2. Traktandum

Abnahme und verdanken des Protokolls von GV/Tagung 2012, Winterthur

Das Protokoll der Nationalen Tagung vom 22. November 2012 in Winterthur wird einstimmig genehmigt und der Verfasserin, Marianne Muggli, verdankt.

3. Traktandum

Abnahme Tätigkeitsbericht 2013/2014 des Vorstands

In den Jahren 2013 und 2014 haben sich Vorstand und Sekretariat insgesamt dreimal in Aarau zu Sitzungen getroffen.

Die Präsidentin bedankt sich beim Vorstand für die gute Zusammenarbeit während den letzten beiden Jahren und bedauert, zwei Rücktritte vermelden zu müssen: Susy Stauber-Moser tritt nach mehrjähriger Tätigkeit wegen Amtszeitbeschränkung aus dem Vorstand aus und Karin Lareida gibt ihre Funktion als stellvertretende Präsidentin turnusgemäss ab. Beide werden mit herzlichem Dank und einem Präsent verabschiedet.

Auch Marianne Muggli wird für die Sekretariatsarbeit herzlich gedankt und ein Präsent überreicht.

Der Tätigkeitsbericht wird abgenommen.

4. und 5. Traktandum

Abnahme Rechnung und Revisionsbericht, Décharge an Vorstand /
Budget 2015/2016

Die Traktanden 4 und 5 werden zusammengenommen.

Reinhold Nussmüller verweist auf die Unterlagen.

Die Rechnung 2012 schloss mit einem Vortrag von CHF 7'017.60 ab, diejenige von 2013 mit einem solchen von CHF 12'617.70.

Im 2012 mussten für EDV/Website rund CHF 3'000.-- mehr aufgewendet werden als budgetiert und die Tagung schlug mit Mehrausgaben von rund CHF 7'500.-- zu Buche.

Im 2013 konnten bei der EDV, dem Sekretariat und den Übersetzungen Einsparungen von CHF 4'500.-- gemacht werden.

Für 2014 als Tagungsjahr wird mit einem ausgeglichenen Budget gerechnet.

Reinhold Nussmüller erläutert, dass die an der GV vom 18. November 2010 beschlossene Herabsetzung des Mitgliederbeitrages von CHF 700.-- auf CHF 500.-- wieder korrigiert werden muss, damit alle zwei Jahre eine interessante und informative Tagung organisiert werden kann. Auch die Übersetzungen und die Dolmetscherdienste sind mit finanziellen Aufwendungen verbunden.

Der Erhöhung des Mitgliederbeitrages ab 2015 auf CHF 700.-- wird mit grossem Mehr zugestimmt.

Rechnung und Budget werden mit einer Enthaltung genehmigt und Reinhold Nussmüller die Ausfertigung bestens verdankt.

Susanne Büchi verliest den Revisionsbericht. Sie hat die Buchhaltung 2012/2013 geprüft und festgestellt, dass die Zahlen mit den Akten übereinstimmen. Alle Bankbelege sind vorhanden. Die Kassenführung ist i.O. Um Décharge-Erteilung wird gebeten.

Der Revisionsbericht wird einstimmig genehmigt und Susanne Büchi verdankt.

Dem Vorstand wird einstimmig Décharge erteilt.

6. Traktandum

Wahlen: Präsidium, Kassier, Buchhaltung:

Es folgen die Wahlen des Vorstandes und der Kontrollstelle 2015/2016; die vorgeschlagenen KandidatInnen werden einstimmig und mit Applaus gewählt.

Präsidentin:
Renate Jäggi, Rechtsanwältin, Präsidentin der Schlichtungsstelle Kanton Basel-Landschaft, Liestal

Stellvertretende Präsidentin:
Sibylle Hellstern, Rechtsanwältin, Mitglied der Schlichtungsstelle Kanton Basel-Landschaft, Liestal

Vize-Präsidentin:
Salome Schmid, Juristin, Präsidentin der Schlichtungsstelle Kanton Aargau, Aarau

Kassier:
Reinhold Nussmüller, Rechtsanwalt, Präsident der Schlichtungsstelle Kanton Thurgau, Amriswil

Revisorin:
Susanne Büchi, Mitglied der Schlichtungsstelle Kanton Thurgau, Dussnang

Das Sekretariat wird weiterhin von Marianne Muggli, Eschlikon, geleitet. Zudem führt sie die Buchhaltung und ist auch für die Aktualisierung der Website verantwortlich.

7. Traktandum

Nächster Tagungsort 2016: Vorschlag Liestal

Der Kanton Basel-Landschaft hat sich bereit erklärt, die nächste Tagung zu organisieren. Die Versammlung genehmigt Liestal als Tagungsort 2016. Das genaue Datum und die Örtlichkeit werden rechtzeitig bekanntgegeben.

8. Traktandum

Fallstatistik

Die Angaben zur Fallstatistik sind auf der Basis der verfügbaren Rückmeldungen in zusammengefasster Form aufbereitet worden. Die Tabelle wurde detaillierter gestaltet und vor allem wurde der Begriff „Diskriminierung" verfeinert. Neu wird auch zwischen Kündigung zufolge Mutterschaft oder Kündigung während Probezeit wegen Schwangerschaft unterschieden. Dabei ist eine Zunahme der Kündigungen wegen Mutterschaft festzustellen.

Es kann auf die an der Tagung aufgelegten Unterlagen verwiesen werden. Alle Kantone sowie die Bundesverwaltung haben ihre Daten übermittelt.

Auffallend sind die Zahlen 2012 des Kantons Aargau, u.a. ist eine Sammelklage (88 Gesuche) von Kindergarten- und Primarlehrpersonen/Einschulungsklasse bei der Schlichtungskommission für Personalfragen eingegangen. Frau Freivogel wird sich in ihrem Referat mit dieser Klage eingehend befassen.

Am meisten Fälle sind in den Kantonen Zürich und Genf eingegangen. Gesamtschweizerisch konnte in 30 - 40 % der Beschwerden eine Einigung erzielt werden, ausgenommen im Kanton Aargau.

9. Traktandum

Varia

Susanne Büchi bedankt sich beim Vorstand für die sehr gute Arbeit.

Die Vorsitzende erklärt den formellen Schluss der 5. Generalversammlung und gratuliert allen Funktionären zu ihrer Wahl.

Bericht des EBG (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann), präsentiert von Andrea Binder, Juristin Fachbereich Recht, zur Legislaturplanung und den Zielen des Bundesrates

Lohngleichheit ist ein Schwerpunkt während der Legislatur 2011-2015. Lohndiskriminierung wird bekämpft. Diese Ziele verfolgt auch der Bundesrat. Das EBG hat eine Studie zu Instrumenten und Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit in Auftrag gegeben. Diese befasst sich mit möglichen staatlichen Kontrollen. Der Bundesrat hat davon Kenntnis genommen.

Die Ziele 2013 des Bundesrates betrafen nicht nur Lohngleichheit, sondern auch Gewalt in Paarbeziehungen.

Ziele 2014: Zusätzliche Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Bundesrat möchte Arbeitgeber verpflichten, regelmässig Lohnanalysen durchzuführen und durch Dritte kontrollieren zu lassen.

Die Massnahmen des EBG zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung besteht aus vier Pfeilern:

- Statistische Bewertungen, Studien (BFS)
- Sensibilisierung, Information, Ausbildung
- Freiwillige Instrumente (Logib, Argib)
- Kontrollen im Beschaffungswesen

Die Referentin verweist auf eine Broschüre des EBG in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik: „Auf dem Weg zur Lohngleichheit: Tatsachen und Trends“. Es werden die aktuelle Lohngleichheit und Fortschritte aufgezeigt.

Die Lohnungleichheit hat seit 2012 wieder zugenommen. Genaue Zahlen werden anfangs 2015 erscheinen.

Die Lohngleichheit im Unternehmen kann auch über die Software „Logib“ (www.logib.ch) kostenlos selbst getestet werden. Es wird versucht, dieses Instrument als „best practice“ zu fördern. Unternehmen ab 50 Mitarbeiter sollen animiert werden, ihre Lohndaten zu überprüfen. Auch andere Länder sind ebenfalls an Logib interessiert.

Logib ist für kleine Firmen nicht geeignet. Eine neue Software „Argib“ wird erarbeitet und nächstes Jahr getestet.

Das EBG führt seit 2006 Stichproben im Beschaffungswesen durch. Rund 30 % der untersuchten Unternehmen hielt die Lohngleichheit vollständig ein. Bei ca. 60 % wurde eine Lohndiskriminierung festgestellt, aber nicht sanktioniert. 10 % lagen signifikant über der Toleranzschwelle von 5 %, was einen Verstoss gemäss Beschaffungswesen bedeutet. Das kann einen Ausschluss aus dem Beschaffungswesen zur Folge haben. Diese Firmen erhalten erst wieder Aufträge, wenn sie dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ nachkommen.

Die Referentin verweist auf die Website www.sexuellebelaestigung.ch sowie weitere wichtige Tätigkeiten des EBG 2014: Staatenbericht CEDAW, Nationaler Bericht zur Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform, Aktionplan der Schweiz Bilanz 1999-2014 i.S. Gleichstellung. Im November 2014 fand eine nationale Konferenz über häusliche Gewalt statt. Jährliche Konferenzen sind vorgesehen.

Weiter erwähnt Frau Binder den Newsletter des EBG zu gleichstellungspolitischen Geschäften, welcher viermal jährlich erscheint. Darin werden parlamentarische Vorstösse, Bundesratsgeschäfte oder wichtige Gerichtsurteile veröffentlicht. Das EBG wird am 15./16.10.2015 mit dem Europarat eine Zusammenkunft in der Schweiz organisieren. Thema: Zugang zur Justiz.

Referat von Thomas Geiser, Professor für Privat- und Handelsrecht an der Universität St. Gallen: „Konnex zwischen den Entwicklungen im Arbeitsrecht und der Revision des Kindesunterhalts unter dem Gesichtswinkel der Gleichstellung“

Kinderbetreuung erfordert viel Zeit. In dieser Zeit kann keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen werden. Kinderbetreuung ist Teil der unbezahlten Arbeit in unserer Gesellschaft. Eine objektive Bewertung unbezahlter Arbeit ist nicht möglich. Betreuungsarbeit ist ungleich verteilt. Die Wirkung der Betreuungsarbeit auf das Einkommen hängt vom Arbeitsmarkt ab.

Der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung stieg von ca. 50 % (1963) auf 57,7 % (2012) und die Teilzeittätigkeiten nahmen von 25,3 % (1991) auf 34,38 % (2013) zu.

Mehr Frauen sind erwerbstätig. Dies erfordert einen vermehrten Einsatz der Väter bei der Kinderbetreuung. Es bedeutet aber auch grössere wirtschaftliche Unabhängigkeit, Individualisierung der Lebensformen sowie Verminderung der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit.

Das hat auch Auswirkungen auf das Familienrecht bei der elterlichen Sorge. Die Obhut hat starke Veränderungen erfahren. Neu wird nicht mehr die Obhut zugeteilt, sondern der Wohnsitz. Die „Betreuungsanteile“ werden aufgeteilt. Das Aufenthaltsbestimmungsrecht ist untrennbar mit Sorgerecht verbunden. Beide Eltern erbringen neben Sachleistungen auch Dienstleistungen.

Männer sollen mehr Verantwortung für Kinder übernehmen. Grundlegende Entscheide werden von den Eltern gemeinsam gefällt. Es gibt keine Hierarchisierung der elterlichen Beziehung zum Kind. Beide Eltern sind gesetzliche Vertreter des Kindes. Die Eltern sorgen gemeinsam, ein jeder Elternteil nach seinen Kräften, für den gebührenden Unterhalt des Kindes und tragen insbesondere die Kosten von Betreuung, Erziehung, Ausbildung und Kindesschutzmassnahmen.

Haben beide Eltern gemeinsam Sorge, vertreten auch beide das Kind und werden es meist auch beide betreuen. Betreuungsunterhalt wird sinnvoller Weise nicht prozentual aufgeteilt. Ein Betreuungsunterhalt bringt bei gemeinsamer elterlicher Sorge nichts. Bei wirtschaftlich engen Verhältnissen ist eine Alleinsorge häufiger. Dann ist kein Betreuungsunterhalt geschuldet, weil er nicht der Leistungskraft des Pflichtigen entspricht.

Der Arbeitsmarkt bringt neue Arbeitszeitmodelle. Diese müssen noch ausgebaut werden!

Es folgt der Apéro im Staatsratskeller des Grossratsgebäudes Aarau. Herr Regierungsrat Dr. Urs Hofmann richtet das Jubiläums-Grusswort an die Versammlung.

Der vom Kanton Aargau offerierte Aperitif wird bestens verdankt!

Mittagessen im Restaurant Capri, Aarau.

Nachmittag: 13.45 - 16.00 Uhr

Referat von Christina Hausammann, Mitglied des Direktoriums des SKMR, Themenbereichsleitung Geschlechterpolitik

Frau Hausammann gibt **Informationen zum Schweizerischen Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR) und der Website www.gleichstellungsgesetz.ch.**

Das SKMR ist an einem Netzwerk verschiedener Universitäten angeschlossen, da die Schweiz kein sogenanntes Menschenrechtsinstitut kennt. Die Geschäftsstelle (Geschlechterpolitik) befindet sich in Bern. Ein Schwerpunkt ist, Kontakte mit Behörden und NGO's zu pflegen, d.h. diese Stellen für Menschenrechte zu sensibilisieren.

Das Kompetenzzentrum ist ein Pilotprojekt, das im Jahr 2015 endet. Der Bundesrat wird 2015 darüber entscheiden, wie es weitergeht mit diesem Zentrum.

Mit der Betreuung der Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch wurde 2012 begonnen. Jetzt umfasst sie 460 Entscheide. Momentan wird ein Relaunch vorgenommen, da gewisse Dinge nicht abgerufen werden können. Beispielsweise kann man nicht nach Bundesgerichtsentscheiden oder nach Instanzen suchen.

Die Betreuerinnen der Datenbank sind auf die Mithilfe der einzelnen Gerichte und Schlichtungsbehörden angewiesen, denn es ist schwierig, an Entscheide zu kommen. Gerne nehmen sie auch Anregungen zur Verbesserung der Datenbank entgegen.

Frau Hausammann betont, dass sie über alle Hinweise und Rückmeldungen sehr froh ist.

Für die Romandie besteht ein ähnliches Portal unter www.leg.ch. Dieses wird aber nicht so professionell geführt wie www.gleichstellungsgesetz.ch.

Referat von Christa Tobler, Professorin für Europarecht am Europainstitut der Universität Basel und gleichzeitig auch im holländischen Leiden: „Mehrfachdiskriminierung: Geschlcht und Alter"

Bei Diskriminierungsverboten wird Abhilfe durch Konkretisierung geschaffen, z.B. „Gleicher Lohn für Mann und Frau für gleiche und vergleichbare Arbeit" bzw. „keine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts". Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.

Mehrfachdiskriminierung

Kumulative Diskriminierung:
Zwei oder mehr Diskriminierungsgründe sind relevant. Die Relevanz liegt in der Kumulation der Gründe. Beispiel: Verweigerung einer Arbeitsstelle, weil die Bewerberin Frau und über einem gewissen Alter ist (weder Frauen noch Menschen über der fraglichen Altersgrenze werden angestellt).

Sonderfall der intersektionellen Diskriminierung:
Zwei oder mehr Diskriminierungsgründe sind relevant. Die Relevanz liegt im Schnittpunkt der Gründe. Beispiel: Verweigerung einer Arbeitsstelle, weil die Bewerberin schwarz und Frau ist (nicht aber gegenüber anderen Frauen oder gegenüber schwarzen Männern).

Fall Irland:
Ein sehbehinderter Fahrender mit Blindenhund will mit Frau und 13-jährigem Sohn einen Nachtclub besuchen, aber der Zutritt wird verwehrt (Kinder sind nicht zugelassen). Nachdem der Sohn heimgeschickt worden ist, wird der Zutritt wegen des Hundes verweigert (Tiere sind nicht zugelassen). Der Mann hat den Eindruck, dass auch seine Zugehörigkeit zu den Fahrenden mitspielt. Argument: Diskriminierung zugleich wegen Familienstand, Behinderung und Zugehörigkeit zur Fahrenden-Gemeinschaft.

Fall Holland:
Eine Frau erhält keinen Praktikumsplatz an einer katholischen Schule, weil sie aus Glaubensgründen (Islam) ein Kopftuch trägt. Argument: Diskriminierung wegen der Religion und des Geschlechts.

EU-Recht: alte Praxis des EuG
Praktisches Problem: EU-Recht zur Altersdiskriminierung existiert erst seit dem Jahr 2000.

Berühmte Fälle aus den 1970er Jahren:

Eine bei der Sabena tätige Stewardess wird altersbedingt entlassen. Für (männliche) Stewards gilt die entsprechende Regelung nicht. Entscheidung: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) konnte sich nur zur Diskriminierung wegen des Geschlechts äussern.

Eine Russin, Mitte 40, bewirbt sich um eine Stelle, für die sie bestens qualifiziert ist. Sie wird nicht für Gespräche eingeladen, die Stelle wird erneut ausgeschrieben. Argument bzw. Vermutung: Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters und der Herkunft. Aber es gibt Beweisprobleme.

Schweizerische Gerichtspraxis:
Einer Mutter eines jüngeren Kindes wird die Anstellung verweigert. Begründung: Kind führt zu mehr Absenzen, eine weitere Schwangerschaft ist möglich. Angestellt wird stattdessen eine ältere Frau. Gerichtsentscheid: Frauen unterschiedlichen Alters sind unterschiedlichen Diskriminierungen ausgesetzt.

Referat von Elisabeth Freivogel, lic. iur., LL.M., Advokatin, Mediatorin SAV: „Aktuelle juristische Fragen zu Lohngleichheitsverfahren an einem aktuellen Beispiel“

Aktueller Fall: Kindergarten- und Primarlehrkräfte Kanton Aargau. Beweisprobleme.

Juristische Problematiken: Passivlegitimation / Definition Frauenberufe heute / Eines oder zwei Lohnsysteme? / Unterschiedliche Umsetzung der Ergebnisse der ABAKABA-Bewertung / 3-Vektorenmodell

Problematik Passivlegitimation:
Von den Beschwerdeführenden eingeklagt wurden sowohl die diversen Schulpflegen als auch der Kanton. Das Departement Bildung hat die Rolle des Beschwerdegegners übernommen und der Kanton hat ausdrücklich festgehalten, dass er sich selbst unbestritten als passivlegitimiert erachte. Das Verwaltungsgericht argumentiert, die betroffenen Schulpflegen würden Vorinstanzen bilden, weswegen dem Kanton lediglich die Funktion als Beigeladener zukomme.

Definition Frauenberufe heute:
Kindergartenlehrkräfte: im Kanton Aargau 99,3 % Frauen. Dieser Beruf wird auch vom Verwaltungsgericht als Frauenberuf anerkannt.
Primarlehrkräfte: im Kanton Aargau 87,2 % Frauen. Vom Bundesgericht als grundsätzlich typischer Frauenberuf bezeichnet, wenn der Frauenanteil über 70 % beträgt. Für das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau ist der Primarlehrberuf geschlechtsneutral. Es sei die historische Prägung des Berufes zu berücksichtigen. Nach neuster Bewertung von ABAKABA (Analytisches Arbeitsbewertungssystem und -verfahren) ist eine historische Prägung nicht gegeben. Das EBG ist gleicher Meinung. Nun wird auf das Bundesgerichtsurteil gewartet!

Eines oder zwei Lohnsysteme?
ABAKABA wird im Kanton Aargau auf alle Funktionen inkl. Lehrberufe angewandt.
Ergänzung des ABAKABA-Merkmals F Führung (von Personen) mit Fd betreffend „Verantwortung für die Erreichung von Lernzielen“. Konzipiert im Hinblick auf Lehrpersonen, aber angewandt auf alle (Befragung des Experten).
Aus einem einheitlichen Lohnsystem werden damit nicht zwei, was auch problematisch wäre.

Unterschiedliche Umsetzung der Ergebnisse der ABAKABA-Bewertung:
Die Lehrberufe werden gesondert überführt gemäss separatem speziell entwickeltem Überführungsverfahren (3-Vektorenmodell). Sämtliche anderen Funktionen erhalten eine sogenannte 1:1-Überführung der ABAKABA-Bewertungs-Ergebnisse gemäss Arbeitswertpunktzahl.

Kindergarten- und Primarlehrkräfte fahren in der Überführung mittels 3-Vektorenmodell wesentlich schlechter als bei einer 1:1-Überführung der ABAKABA-Ergebnisse. Die andern Lehrberufe werden ebenfalls gemäss 3-Vektorenmodell überführt. Für sie kommt dies im Ergebnis jedoch einer 1:1-Überführung gleich, sie verlieren im Gegensatz zu Kindergarten- und Primarlehrkräften dadurch frankenmässig nichts oder praktisch nichts.

Das 3-Vektorenmodell:
Ist-Lohn, d.h. der Anfangslohn (Positionslohn) der alten Lohnklasse.
Marktlohn aufgrund des interkantonalen Vergleichs (Durchschnitt der Löhne der Lehrpersonen der umliegenden Kantone plus Basel-Stadt und St. Gallen).

Ergebnisse der Arbeitsplatzbewertung **ABAKABA**.

3-Vektorenmodell Umrechnungsmodus:

1. Differenz zwischen Ist-Lohn und ABAKABA-Lohn ermitteln. 25 % davon wird als erster Vektor definiert, der den Ist-Lohn entweder nach oben (wenn der ABAKABA-Lohn höher ist) oder nach unten (wenn der ABAKABA-Lohn tiefer ist) anpasst.
2. Differenz zwischen Resultat 1. Vektor und Marktlohn ermitteln. 50 % davon sind 2. Vektor, welcher wiederum das 1. Resultat entweder erhöht (wenn Marktlohn höher ist) oder reduziert (wenn Marktlohn tiefer ist).
3. Ergebnisse bis zum nächsten Positionslohn gemäss Lohnstufenplan auf- oder abrunden.

Gewichtung der 3 Vektoren im Ergebnis:
Bisheriger Ist-Lohn: 37,5 %, Marktlohn: 50 %, ABAKABA-Lohn: 12,5 %.

Verzerrungen: Der ABAKABA-Lohn, der beim Vektorenmodell eingesetzt wird, entspricht nur 87,5 % des Positionslohnes von Verwaltungsangestellten mit der gleichen Punktezahl.

Gemäss Verwaltungsgericht des Kantons Aargau ist dem Kanton die Ausrichtung des Lohnsystems auf Markt grundsätzlich erlaubt, sofern er sich vergewissert, dass Vergleichslöhne auf Markt nicht selber diskriminierend sind (unter Verweis auf den sogenannten Minusklassenentscheid).

Eine Diskriminierung wurde ohne Zweifel glaubhaft gemacht und ein Gegenbeweis wurde nicht erbracht.

Aktueller Stand der Verfahren:

Primarlehrkräfte:
Das Pilotverfahren (Frauenberuf?) ist am Bundesgericht hängig, der Schriftenwechsel inkl. Stellungnahme des EBG ist abgeschlossen, das Urteil noch ausstehend. Übrige Verfahren sind sistiert.

Kindergartenlehrkräfte:
Die Beschwerde im Pilotverfahren wurde vom Verwaltungsgericht Aargau teilweise gutgeheissen, die Verfügung aufgehoben und zur Neubeurteilung im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen. Übrige Verfahren sind sistiert.

Die ReferentInnen haben umfassende Unterlagen zu Handen der TagungsteilnehmerInnen abgegeben. Sämtliche Referats-Unterlagen, welche hier nur zusammenfassend wiedergegeben wurden, sind auf unserer Homepage sks-coc.ch aufgeschaltet.

Ende der Tagung

Die Präsidentin dankt allen, die zum Gelingen dieser Tagung beigetragen haben und den Referentinnen sowie dem Referenten für ihre interessanten und lehrreichen Vorträge. Sie schliesst die Tagung um 16.00 Uhr.

Eschlikon, 30. November 2014

Für das Protokoll:

Marianne Muggli