

An den Landrat

Glarus, 9. August 2011

Interpellation SP-Landratsfraktion „gleiche Arbeit – gleicher Lohn“

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. Ausgangslage

Die SP-Landratsfraktion reichte am 23. Mai 2011 die Interpellation „gleiche Arbeit – gleicher Lohn“ ein (s. Beilage).

2. Beantwortung

Zu Frage 1. – Der Kanton entlohnt die Mitarbeitenden entsprechend der an sie gestellten Anforderungen, Kompetenzen und Belastungen und berücksichtigt dabei Leistung, Verhalten und Erfahrung. Die individuelle Entlohnung dient der Leistungsmotivation und der Erhaltung kompetenter Mitarbeitenden. Zudem ist sie für deren Zufriedenheit, für das Gefühl gerechter Anerkennung und Leistungseinstufung bestimmend. Das Geschlecht spielt weder bei der Festlegung des Lohnes noch bei der Lohnentwicklung eine Rolle.

Jede Funktion ist einem Lohnband des Einreihungsplans zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt einheitlich durch eine analytische Funktionsbewertung nach geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Kriterien:

- fachliche Anforderungen, notwendige Kompetenzen,
- Kommunikationsanforderungen,
- Führungsanforderungen (bei Vorgesetztenfunktionen),
- Problemlösungsrahmen (Schwierigkeit, Komplexitätsgrad der Aufgabe),
- Verantwortungsrahmen (Einflussnahme),
- Kompetenzrahmen (Handlungsspielraum),
- physische Belastung,
- Belastung durch Umgebungseinflüsse.

Die Löhne stehen somit in einem begründbaren Verhältnis zueinander.

Das Lohnsystem ermöglicht individuelle Lohnerhöhungen. Die Basis dafür bildet die jährliche Mitarbeiterbeurteilung. Die Differenzierung erfolgt auf der Grundlage von Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Zielerreichung. Die Differenzierung erfolgt auch bei Teilzeitanstellung.

Zu Frage 2. – Ja, falls dies der politische Wille ist, dem Kanton keine hohen Kosten (Personalressourcen, Technik und Infrastruktur) entstehen und das Programm unterschiedliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die zu einer individuell unterschiedlichen Entlohnung führen, nicht systematisch als Lohnungleichheit taxiert. Aufgrund prioritär zu bearbeitender Projekte und Ressourcenengpässen im Personalbereich wäre dies frühestens ab Sommer 2012 möglich.

Zu Frage 3. – Ja. Die Grundlagen des Lohnsystems müssen aber dabei sichergestellt bleiben. Der Entscheid über die finanziellen Mittel, welche für Lohnanpassungen und -erhöhungen zur Verfügung stehen, obliegt aber dem Landrat.

Zu Frage 4. – Die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (Art. 11) verpflichtet die Kantone bzw. deren Behörden, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen auch die Arbeitsschutzbestimmungen und -bedingungen sowie die Gleichbehandlung von Mann und Frau einzuhalten. Das kantonale Submissionsgesetz (Art. 12 Bst. d SubmG) bestimmt, dass der Auftraggeber Anbieter vom Verfahren ausschliessen, aus dem Verzeichnis über geeignete Anbieter streichen oder den Zuschlag widerrufen kann, wenn der Anbieter die Gleichbehandlung von Mann und Frau nicht gewährleistet. Einer Anpassung der gesetzlichen Grundlagen bedarf es daher nicht.

Einen definierten „Katalog der Vergabekriterien“ gibt es nicht. Der Auftraggeber legt für jeden Auftrag fest, welche Eignungskriterien die Anbieter erfüllen und welche Nachweise sie erbringen müssen (Art. 11 SubmG).

Genehmigen Sie, Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

*Röbi Marti, Landammann
Hansjörg Dürst, Ratsschreiber*

Beilage: Interpellation