



Sitzung vom

10. August 2021

Mitgeteilt den

13. August 2021

Protokoll Nr.

702/2021

Auftrag Hofmann

betreffend Lohntransparenz in der kantonalen Verwaltung

Antwort der Regierung

Zu Punkt 1: Die Grundsätze der Entlohnung sind in Art. 18 ff. des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG; BR 170.400) festgelegt und damit öffentlich zugänglich. Aus diesen Angaben lässt sich die Lohntabelle mit den Gehaltsklassen und den Lohnbandbreiten errechnen. Im Rahmen der Überarbeitung des Arbeitgeberauftritts der Kantonalen Verwaltung wird das Personalamt die Lohntabelle in geeigneter Form im Internet publizieren.

Zu Punkt 2: Für die Arbeitsplatzbewertungen werden insbesondere die Grundanforderungen, die geistigen, charakterlichen und körperlichen Anforderungen sowie die Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen berücksichtigt (Art. 21 Abs. 2 PG). Die Bewertung der einzelnen Funktionen nach den Kriterien gemäss Art. 21 Abs. 1 PG ergeben einen analytisch und systematisch ermittelten Wert, der die objektive Einreihung der Stellen in die Funktionsklassen bestimmt.

Für die Lohnfestsetzung der neu eintretenden Mitarbeitenden berücksichtigt das Personalamt die Ausbildung, die Berufs- und Lebenserfahrung sowie besondere Kenntnisse und Fertigkeiten in Erziehung, Betreuung und Organisation. Der interne Quervergleich, die Branchenüblichkeit und die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sind weitere Kriterien für die Lohnfestsetzung (Art. 16 Abs. 1 der Personalverordnung [PV; BR 170.410]). Das Personalamt stellt so eine einheitliche Praxis beim Anfangslohn sicher.

In den Stelleninseraten den Einstiegslohn (100 % des Lohnbandes) für die jeweilige Gehaltsklasse bekannt zu geben, könnte aus Sicht der Regierung potentielle Stellenbewerberinnen und -bewerber abhalten, sich auf eine offene Stelle zu bewerben, da der tatsächliche Lohn höher sein kann (potentiell bis zu 142 %). Umgekehrt kann, wenn die notwendige Ausbildung noch fehlt, eine Untereinreihung erfolgen, bei welcher der tatsächliche Lohn unter den publizierten 100% des Lohnbandes liegt.

Zu Punkt 3: Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter des Kantons hat die Möglichkeit, über das Online-Portal des Personalamts seine persönliche Lohnabrechnung abzurufen. Sämtliche Veränderungen in der Lohnabrechnung führen automatisch dazu, dass die Lohnabrechnung der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter per Post zugestellt wird. So wird sichergestellt, dass Mitarbeitende, auch ohne PC-Zugang, über ihren Lohn informiert sind. Bei der Beantwortung der Anfrage Cavegn (Dezembersession 2018) betreffend Lohntransparenz für kantonale Angestellte hat die Regierung das Personalamt angewiesen, auf der Lohnabrechnung die für die Bestimmung des Lohns massgebenden Informationen bzw. die Gehaltsklasse und den Stand in der individuellen Lohnentwicklung innerhalb der Gehaltsklasse auszuweisen. Die Anpassung der Lohnabrechnung erfolgte per 1. Juli 2019. Zudem ist im Intranet des Personalamts die Lohntabelle abrufbar.

Aufgrund dieser Ausführungen beantragt die Regierung dem Grossen Rat, Punkt 1 des vorliegenden Auftrags zu überweisen, den Punkt 2 abzulehnen und den Punkt 3 als erledigt abzuschreiben.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Handwritten signature of Dr. Mario Cavigelli in black ink.

Dr. Mario Cavigelli

Der Kanzleidirektor:

Handwritten signature of Daniel Spadin in black ink.

Daniel Spadin

Auftrag Hofmann betreffend Lohntransparenz in der kantonalen Verwaltung

Über den Lohn zu reden, ist in der Schweiz ein Tabu, Lohntransparenz nicht nur sprachlich ein Fremdwort. Dies behindert unter anderem jeglichen Fortschritt in Sachen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann. Es gibt unzählige Schilderungen von Frauen, namentlich von Kaderfrauen, die durch puren Zufall erfahren, dass ihr Kollege – im besten Fall einer mit vergleichbarer Ausbildung und vergleichbar langer Verweildauer im Betrieb – einen höheren Lohn kassiert als sie. Dagegen vorzugehen, ist alles andere als einfach, da die Beweislast gemäss Gleichstellungsgesetz bei der Frau liegt und nicht etwa bei der Arbeitgeberin.

Eines der Mittel gegen solche Vorkommnisse ist die Herstellung von Transparenz. Die Unterzeichnenden fordern die Regierung auf, Lohntransparenz in der kantonalen Verwaltung einzuführen. Die kantonale Verwaltung wird durch Steuergelder alimentiert, und deshalb besteht ein erhöhtes Interesse der Öffentlichkeit und der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger zu erfahren, wie diese Steuergelder eingesetzt werden. Der Kanton Graubünden ist einer von zwei (!) Kantonen in der Schweiz, die fast keine Informationen über die in der Verwaltung bezahlten Löhne bekannt geben. In den übrigen Kantonen können die Lohnstabellen mit den Lohnklassen und den Lohnbandbreiten auf den entsprechenden Websites eingesehen werden. Lediglich in der Verordnung zu unserem Personalgesetz werden die Grundsätze der Lohnstabelle in Artikel 18 geschildert, so dass eine gut informierte Mitarbeiterin den ungefähr ausbezahlten Lohn errechnen kann. Es ist noch nicht so lange her, dass kantonale Mitarbeitende auf der Lohnabrechnung keine Angaben zu ihrer Lohnklasse finden konnten. Intransparent ist zudem, welche Kriterien der Funktionsanalyse zu welchen Lohnreihungen führen und warum es bei Neueinstellungen zu einer verzögerten Lohnentwicklung kommt.

Die EU-Kommissionsvorsitzende Ursula von der Leyen hat am 8. März 2021 eine neue Richtlinie zur Lohntransparenz in die Vernehmlassung geschickt. Darin werden unter anderem die Betriebe zur Bekanntgabe des Einstiegslohns in der Stellenausschreibung verpflichtet. In Österreich ist die Angabe des Einstiegslohns in Stelleninseraten seit zehn Jahren obligatorisch. Argumentiert wird auch ausdrücklich mit der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann.

Selbst in der Schweiz gibt es Betriebe, die Lohntransparenz kennen. Allen voran die Zürcher Verkehrsbetriebe VBZ oder die Organisation «Médecins Sans Frontières». Die interkantonale Personalberatung «careerplus» macht dies ebenfalls auf ihrem Jobportal.

Zur Herstellung von Lohntransparenz in der kantonalen Verwaltung fordern die Unterzeichnenden die Regierung auf:

1. Die Lohnstabelle mit den Lohnklassen und den Lohnbandbreiten für alle zugänglich und zuhanden der interessierten Öffentlichkeit im Internet zu publizieren.
2. In den Stelleninseraten der kantonalen Verwaltung den Einstiegslohn für die jeweilige Lohnklasse bekannt zu geben.
3. Die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung transparent und verständlich über ihre Lohnreihung und Lohnentwicklung zu informieren.

Davos, 16. Juni 2021

Hofmann, Müller (Felsberg), Noi-Togni, Atanes, Baselgia-Brunner, Cantieni, Caviezel (Chur), Degiacomi, Gartmann-Albin, Horrer, Perl, Preisig, Rettich, Rutishauser, Schwärzel, von Ballmoos, Wilhelm, Spadarotto, Stieger, Tomaschett (Chur)



Sesida dals

10 d'avust 2021

Communitgà ils

13 d'avust 2021

Protocol nr.

702/2021

Incumbensa Hofmann

concernent la trasparenza dals salaris en l'administraziun chantunala

Resposta da la Regenza

Tar il punct 1: Ils princips da la salarisaziun èn fixads en ils art. 18 ss. da la Lescha davart la relaziun da lavur da las collavuraturas e dals collavuratur dal chantun Grischun (Lescha dal persunal, LP; DG 170.400) ed èn pia accessibels publicamain. Sin basa da questas indicaziuns po vegnir calculada la tabella dals salaris cun las classas da salari e cun las scalas dals salaris. En il rom da la revisiun da la preschentaziun da l'administraziun chantunala sco patruna vegn l'Uffizi da persunal a publitgar la tabella dals salaris en ina furma adequata en l'internet.

Tar il punct 2: Per valitar las plazzas da lavur vegnan resguardadas cunzunt las pretensiuns fundamentalas, spiertalas e corporalas, las pretensiuns da caracter sco er la chargia da lavur e las cundiziuns da lavur (art. 21 al. 2 LP). Tras la valitaziun da las singulas funcziuns tenor ils criteris da l'art. 21 al. 1 LP resulta ina valur eruida en moda analitica e sistematica, la quala determinescha la classificaziun objectiva da las plazzas en las classas da funcziun.

Per fixar ils salaris da las novas collavuraturas e dals novs collavuratur resguarda l'Uffizi da persunal la scolaziun, l'experiencia professiunala, l'experiencia da vita sco er enconuschientschas ed abilitads spezialas en l'educaziun, en l'assistenza ed en l'organisaziun. Ulteriurs criteris per fixar ils salaris èn la cumparegliaziun traversala interna, l'usit en la branscha e las cundiziuns sin il martgà da lavur (art. 16 al. 1

da l'Ordinaziun dal persunal [OP; DG 170.410]). Uschia procura l'Uffizi da persunal per ina pratica unitara tar ils salaris inizials.

Sch'il salari inizial (100 % dal volumen dal salari) per la classa da salari respectiva vegniss inditgà en ils inserats da plazzas, pudess quai – ord vista da la Regenza – retegnair candidatas e candidats potenzials da candidar per ina plazza libra, perquai ch'il salari effectiv po esser pli aut (potenzialmain fin 142 %). Sche la scolaziun necessaria manca anc, poi percenter dar ina sutclassificaziun, nua ch'il salari effectiv sa chatta sut ils 100 % dal volumen dal salari publitgà.

Tar il punct 3: Tut las collavuraturas ed ils collavuratur dal chantun han la pussaivladad da consultar lur agen rendaquint dal salari sur il portal online da l'Uffizi da persunal. Mintga midada en il rendaquint dal salari ha per consequenza ch'il rendaquint dal salari vegn tramess automaticamain per posta a la collavuratura u al collavuratur. Uschia vegni garantì ch'er collavuraturas e collavuratur senza access a l'internet èn infurmads davart lur salari. En la resposta a la dumonda Cavegn concernent la trasparenza dals salaris per las employadas ed ils employads chantunals (sessiun da december 2018) ha la Regenza incumbensà l'Uffizi da persunal d'inditgar sin il rendaquint dal salari las infurmaziuns decisivas per determinar il salari resp. la classa da salari ed il stadi en il svilup individual dal salari entaifer la classa da salari. Ils rendaquints dals salaris èn vegnids adattads per il 1. da fanadur 2019. Plinavant po la tabella dals salaris vegnir consultada en l'intranet da l'Uffizi da persunal.

Sin basa da questas explicaziuns propona la Regenza al Cussegl grond d'acceptar il punct 1 da questa incumbensa, da refusar il punct 2 e da stritgar il punct 3 sco liquidà.



En num da la Regenza

Il president:

Dr. Mario Cavigelli

Il chancelier:

Daniel Spadin

Incumbensa Hofmann concernent la trasparenza dals salaris en l'administraziun chantunala

Discurrer davart il salari è in tabu en Svizra, trasparenza dals salaris è in pled ester. Quai impedescha tranter auter mintga progress en chaussas egualitad dals salaris tranter dunna ed um. I dat nundumbraivlas descripziuns da dunnas, cunzunt da dunnas en ils cadens, che vegnan a savair per spira casualitad che lur collegas – che han en il meglier cas ina scolaziun cumparegliabla e che lavuran pli u main tuttina ditg per il manaschi – survegnan in salari pli aut ch'ellas. Da proceder cunter quai è tut auter che simpel, perquai che la dunna, e betg forsà la patrùna, ha la chargia da cumprova tenor la Lescha d'egualitad.

In dals meds cunter talas situaziuns è quel da stgaffir trasparenza. Las sutsegnadras ed ils sutsegnaders incumbenseschan la Regenza d'introducìr la trasparenza dals salaris en l'administraziun chantunala. L'administraziun chantunala vegn alimentada tras daners da taglia e perquai han la publicitad e las persunas cun dretg da votar in interess pli grond da vegnir a savair, co che quests daners da taglia vegnan impundids. Il chantun Grischun è in da dus (!) chantuns en Svizra che na communitgeschan bunamain naginas infurmaziuns davart ils salaris pajads en l'administraziun. En ils ulteriurs chantuns pon las tabellas dals salaris cun las classas da salari e cun las scalas dals salaris vegnir consultadas sin las paginas d'internet correspondentas. Unicamain en l'artitgel 18 da nossa Ordinaziun dal personal vegnan descrìts ils princìps da la tabella dals salaris, uschia ch'ina collavuratura bain infurmada po circa calcular il salari pajà. I n'è anc betg uschè daditg che las collavuraturas ed ils collavuraders chantunals na chattavan naginas indicaziuns davart lur classa da salari sin il rendaquint dal salari. Plinavant n'èsi betg transparent, tge criteris da l'analisa da la funcziun che mainan a tge classificaziuns concernent il salari e pertge ch'i dat in svilup dals salaris retardà en cas da novs engaschaments.

La presidenta da la Cumissiun europeica Ursula von der Leyen ha avert ils 8 da mars 2021 la consultaziun tar ina nova directiva davart la trasparenza dals salaris. En quella vegnan tranter auter las interpresas obligadas da communitgar il salari inicial en la publicaziun da la plazza. En l'Austria èsi dapi 10 onns obligatoric d'inditgar il salari inicial en inserats da plazzas. Argumentà vegn quai er expressivamain cun l'egualitad dals salaris tranter dunna ed um.

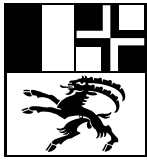
Schizunt en Svizra datti interpresas ch'enconuschan la trasparenza dals salaris. En emprima lingia ils Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) u l'organisaziun «Médecins Sans Frontières». Er la cussegliaziun interchantunala da personal «careerplus» fa quai sin ses portal da plazzas.

Per stgaffir trasparenza dals salaris en l'administraziun chantunala incumbenseschan las sutsegnadras ed ils sutsegnaders la Regenza:

1. da render accessibel a tuts la tabella dals salaris cun las classas da salari e cun las scalas dals salaris e da publitgar quai en l'internet per mauns da la publicitad interessada.
2. d'inditgar en ils inserats da plazzas da l'administraziun chantunala il salari inicial per la classa da salari respectiva.
3. d'infurmar las collavuraturas ed ils collavuraders da l'administraziun chantunala en moda transparenta e chapibla davart la classificaziun e davart il svilup da lur salari.

Tavau, ils 16 da zercladur 2021

Hofmann, Müller (Favugn), Noi-Togni, Atanes, Baselgia-Brunner, Cantieni, Caviezel (Caira), Degiacomi, Gartmann-Albin, Horrer, Perl, Preisig, Rettich, Rutishauser, Schwärzel, von Ballmoos, Wilhelm, Spadarotto, Stieger, Tomaschett (Caira)



Seduta del

10 agosto 2021

Comunicato il

13 agosto 2021

Protocollo n.

702/2021

Incarico Hofmann

concernente la trasparenza salariale nell'Amministrazione cantonale

Risposta del Governo

In merito al punto 1: i principi riguardanti la retribuzione sono sanciti negli art. 18 segg. della legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (legge sul personale, LCPers; CSC 170.400) e quindi sono accessibili pubblicamente. Queste indicazioni permettono di calcolare la tabella degli stipendi con le classi di stipendio e le fasce salariali. Nel quadro del rifacimento del sito web in cui l'Amministrazione cantonale si presenta come datore di lavoro, l'Ufficio del personale pubblicherà la tabella degli stipendi in internet in forma adeguata.

In merito al punto 2: nella valutazione dei singoli posti vengono considerati in particolare i requisiti di base, i requisiti intellettuali, caratteriali e fisici, nonché il carico di lavoro e le condizioni di lavoro (art. 21 cpv. 2 LCPers). Dalla valutazione delle singole funzioni secondo i criteri di cui all'art. 21 cpv. 1 LCPers risulta un valore determinato su base analitica e sistematica che determina l'attribuzione oggettiva dei posti alle classi di funzione.

Per la determinazione dello stipendio dei nuovi collaboratori l'Ufficio del personale considera la formazione, le esperienze professionali e di vita, nonché le conoscenze e le competenze particolari nell'educazione, nell'assistenza e nell'organizzazione. Il confronto interno, la pratica nel settore e le condizioni sul mercato di lavoro sono criteri supplementari per la determinazione dello stipendio (art. 16 cpv. 1 dell'ordinanza sul personale [OCPers; CSC 170.410]). In questo modo l'Ufficio del personale assicura una prassi uniforme per quanto concerne lo stipendio iniziale.

Il Governo ritiene che specificare lo stipendio iniziale (100 % della fascia salariale) per la relativa classe di stipendio potrebbe dissuadere potenziali candidati a candidarsi per un posto vacante, in quanto lo stipendio effettivo può essere più elevato

(potenzialmente fino al 142 %). Se invece la formazione necessaria non è ancora stata conseguita, è possibile un'attribuzione a una classe di stipendio inferiore in cui lo stipendio effettivo è inferiore al 100 % della fascia salariale pubblicata.

In merito al punto 3: grazie al portale online dell'Ufficio del personale, ogni collaboratrice e ogni collaboratore del Cantone ha la possibilità di accedere al suo conteggio personale dello stipendio. Tutte le modifiche nel conteggio dello stipendio comportano automaticamente l'invio alla collaboratrice o al collaboratore di un conteggio dello stipendio per posta. In tal modo viene garantito che anche i collaboratori senza accesso a un computer siano informati riguardo al proprio stipendio. Nella risposta all'interpellanza Cavegn (sessione di dicembre 2018) concernente la trasparenza salariale per dipendenti cantonali il Governo ha incaricato l'Ufficio del personale di indicare sul conteggio dello stipendio le informazioni essenziali per la determinazione dello stipendio nonché la classe di stipendio e lo stato nell'evoluzione individuale dello stipendio all'interno della classe dello stipendio. Questo adeguamento relativo ai conteggi dello stipendio è stato introdotto il 1° luglio 2019. Inoltre la tabella degli stipendi può essere consultata nell'intranet dell'Ufficio del personale.

In base a quanto esposto il Governo chiede al Gran Consiglio di accogliere il punto 1 dell'incarico in oggetto, di respingere il punto 2 e di stralciare il punto 3 in quanto evaso.



In nome del Governo

Il Presidente:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Cavigelli".

Dr. Mario Cavigelli

Il Cancelliere:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "D. Spadin".

Daniel Spadin

Incarico Hofmann concernente la trasparenza salariale nell'Amministrazione cantonale

In Svizzera parlare di salario è un tabù, la trasparenza salariale è un termine esotico non solo sotto il profilo linguistico. Tale situazione ostacola tra l'altro qualsiasi progresso per quanto riguarda la parità salariale tra donne e uomini. Sono innumerevoli i racconti di donne, segnatamente che ricoprono posizioni di quadro, che per puro caso vengono a sapere che il loro collega, che nella migliore delle ipotesi ha una formazione paragonabile e un numero di anni di servizio per l'azienda paragonabile, percepisce un salario più alto rispetto a lei. Contrastare il fenomeno è tutt'altro che semplice, in quanto secondo la legge sulla parità dei sessi l'onere della prova è a carico della donna e non del datore di lavoro.

Uno dei modi per evitare episodi di questo genere è creare trasparenza. Le firmatarie e i firmatari invitano il Governo a introdurre la trasparenza salariale in seno all'Amministrazione cantonale. L'Amministrazione cantonale viene alimentata con soldi dei contribuenti e per tale ragione l'opinione pubblica e gli aventi diritto di voto hanno un interesse elevato a sapere in che modo vengono impiegati questi fondi. Il Cantone dei Grigioni è uno di due (!) Cantoni in Svizzera in cui pressoché non ci sono informazioni in merito ai salari in seno all'Amministrazione. Negli altri Cantoni è possibile prendere visione di tabelle degli stipendi con le classi degli stipendi e le fasce salariali sui relativi siti web. Solo nell'articolo 18 dell'ordinanza relativa alla nostra legge sul personale vengono delineati i principi della tabella degli stipendi, cosicché una collaboratrice ben informata può calcolare il salario approssimativo. Fino a non moltissimo tempo fa i collaboratori del Cantone non potevano desumere la loro classe di stipendio dal conteggio del salario. Inoltre è poco trasparente quali criteri dell'analisi funzionale portino a quale inquadramento salariale e perché in caso di nuove assunzioni vi siano ritardi nell'evoluzione salariale.

In data 8 marzo 2021 la presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen ha dato avvio alla consultazione relativa a una nuova direttiva sulla trasparenza salariale. La proposta prevede che le aziende siano tenute a specificare il salario iniziale nell'annuncio di lavoro. In Austria indicare il salario iniziale negli annunci di lavoro è obbligatorio da dieci anni. La parità salariale tra uomini e donne è un'argomentazione addotta esplicitamente in tale contesto.

Anche in Svizzera ci sono aziende che praticano la trasparenza salariale. Si tratta in particolare dell'azienda dei trasporti di Zurigo VBZ o dell'organizzazione "Médecins Sans Frontières". L'impresa di consulenza in materia di personale "careerplus" attiva a livello intercantonale fa lo stesso sul proprio portale di annunci.

Per creare trasparenza salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale, le firmatarie e i firmatari invitano il Governo:

1. A pubblicare la tabella degli stipendi corredata delle classi di stipendio e delle fasce salariali in internet affinché sia accessibile per tutti e in particolare per l'opinione pubblica interessata.
2. A specificare lo stipendio iniziale per la relativa classe di stipendio negli annunci di lavoro dell'Amministrazione cantonale.
3. A informare in maniera trasparente e comprensibile i collaboratori dell'Amministrazione cantonale in merito al loro inquadramento salariale e all'evoluzione salariale.

Davos, 16 giugno 2021

Hofmann, Müller (Felsberg), Noi-Togni, Atanes, Baselgia-Brunner, Cantieni, Caviezel (Coira), Degiacomi, Gartmann-Albin, Horrer, Perl, Preisig, Rettich, Rutishauser, Schwärzel, von Ballmoos, Wilhelm, Spadarotto, Stieger, Tomaschett (Coira)