

Interpellation Takacs: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Eingang: 25. Februar 2014

Zuständiges Departement: Finanzdepartement

Beantwortung

1. Was wird vom Gemeinderat unternommen, um die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen auf der Gemeindeverwaltung zu garantieren?

Mit der Einführung eines neuen Lohnsystems im Januar 2000 legt eine vom Gemeinderat gewählte Bewertungskommission für jede Stelle im Stellenplan, aufgrund der Stellenbeschreibungen, den Stellenwert fest. Der Gemeinderat achtet bei der Wahl der Kommissionsmitglieder auf eine ausgewogene Arbeitnehmervertretung aus den Departementen. Ein Mitglied des Gemeinderates ist ebenfalls in der Kommission.

Der Lohn der mitarbeitenden Person wird aufgrund folgender Kriterien festgesetzt:

A Stellenbezogene Kriterien (Funktionswert)

- a. Fachkompetenz,
- b. Managementkompetenz,
- c. Komplexität der Aufgaben,
- d. Verantwortung,
- e. Beanspruchungen (geistige, körperliche, psychosoziale, äussere Faktoren).

B Individuelle Kriterien (Erfahrung, Leistung- und Verhaltensbeurteilung)

Die Führungspersonen beurteilen jährlich die Leistungen ihrer Mitarbeitenden mit gleichzeitiger Kontrolle der Zielerreichung und Zielvereinbarung für die bevorstehende Periode.

C Kriterien zur Systemsteuerung (Quervergleiche, zur Verfügung stehende Lohnsumme)

Im Rahmen der Lohnminima und –maxima des der Stelle zugeordneten Lohnbandes wird der Lohn der mitarbeitenden Person festgelegt.

2. Existieren in der Gemeindeverwaltung Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen? Falls ein Unterschied besteht, wie gross ist dieser? Eine Antwort ohne statistisch erhärtete Zahlen ist für uns dabei nicht akzeptierbar.

Diese Frage liess der Gemeinderat durch Dr. Iwan von Wartburg, perinnova GmbH, mittels standardisierter Regressionsrechnungen gemäss logib-Regressionsgleichungen klären. Die Überprüfung wird der FGK am 17. September 2014 präsentiert. Basierend auf den Ergebnissen der erweiterten Regressionsanalysen lässt sich für alle erfolgten Berechnungen festhalten: Die Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung Kriens ist gewährleistet.

3. Falls ein Unterschied feststellbar ist, welche Massnahmen ist der Gemeinderat bereit zu ergreifen?

Es sind keine besonderen Massnahmen notwendig.

4. Welche Möglichkeiten haben Gemeindeangestellte, wenn sie sich lohntechnisch diskriminiert fühlen?

Sie können sich bei ihren direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden. Aufgrund der Meldung wird die Funktionsbewertung geprüft und wenn notwendig in der Bewertungskommission überprüft. Das Resultat wird anschliessend mitgeteilt, Anpassungen werden durch die Personalabteilung umgesetzt.

5. Kann es sich der Gemeinderat vorstellen beim Beschaffungswesen in Zukunft auch auf die Geschlechtergerechtigkeit zu achten? (Beispielsweise hat der Kanton Bern in einem Pilotprojekt positive Erfahrungen gemacht und führt Stichprobenkontrollen bei Unternehmen durch, die einen Zuschlag erhalten haben.) Könnte eine Berücksichtigung beim Beschaffungswesen allenfalls auch in Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden oder dem Kanton erfolgen?

Beim Beschaffungswesen stützt sich die Gemeinde auf das bestehende Leitbild. Weitergreifende Massnahmen sind zurzeit nicht vorgesehen. Eine Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden oder dem Kanton wird nicht ausgeschlossen, der Aufwand für die Beschaffung muss jedoch in einem vertretbaren Rahmen bleiben.