

## ANTWORT

auf das Postulat Nr. 1.038

**der PLR-Fraktion, durch Grossrätin Laetitia Massy, betreffend Lohngleichheit: Der Staat muss mit gutem Beispiel vorangehen (09.09.2009)**

---

Das Postulat fordert vom Staatsrat, die nötigen Schritte für eine Zertifizierung «equal-salary» der Kantonsverwaltung einzuleiten.

Die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist innerhalb der Kantonsverwaltung durch die Tatsache gewährleistet, dass die für eine Funktion festgelegte Lohnklasse unabhängig vom Geschlecht angewendet wird. Zudem geht der Staat Wallis bereits mit gutem Beispiel voran, da seine Lohnpolitik transparent ist und er den Kandidatinnen und Kandidaten die Lohnklasse schon im Rahmen der Stellenausschreibung bekannt gibt – und zwar dieselbe Lohnklasse für Frauen und für Männer. Die Lohnabelle sowie eine Erläuterung des Lohnsystems sind auf [www.vs.ch](http://www.vs.ch) unter der Rubrik «Die Stellenbörse» öffentlich zugänglich.

### **Einreihung der Funktionen**

Das von der Kantonsverwaltung angewendete System zur Analyse der Funktionen gewährleistet die Gleichbehandlung, indem es sich auf **21 Anforderungskriterien** stützt, die kumulativ berücksichtigt werden (Aus- und Weiterbildung, Berufserfahrung, Führungsverantwortung, Sprachkenntnisse, Verantwortlichkeiten, Handlungsautonomie usw.). Darüber hinaus analysieren die Mitglieder der Klassifikationskommission jeweils den Arbeitsplatz. Die spezialisierte Klassifikationskommission (darunter zwei Vertreter der ständigen Kommissionen) schlägt dem Staatsrat anhand dieser Analysen eine Einreihung der jeweiligen Funktion in eine oder mehrere der 26 Lohnklassen vor, die im Gesetz betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten des Staates Wallis festgelegt sind. Auf diese Weise kann die Gleichbehandlung aller Angestellten gewährleistet werden.

### **Leistungsabhängige Lohnentwicklung**

Der Anfangslohn der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters basiert für jede einer Funktion zugeteilte Lohnklasse auf der früher ausgeübten Tätigkeit. Zudem kann der Lohn innerhalb jeder Lohnklasse aufgrund der individuellen Leistungen auf ein kumulatives Maximum von 140% ansteigen.

Diese Lohnentwicklung hängt von der Zielerreichung, von den Leistungen und vom Verhalten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, welche einmal im Jahr im Rahmen eines mit den Vorgesetzten durchgeführten Beurteilungsgesprächs evaluiert werden. Es handelt sich also nicht um eine einzig auf dem Alter und der Erfahrung basierende Lohnentwicklung, wie es mit der Analyse der Zertifizierung «equal-salary» der Fall ist.

Das System «equal-salary», das im Rahmen des Zertifizierungsprojekts angewendet wird, ermöglicht eine Analyse von Lohnsystemen, die auf Automatismen beruhen. Mit diesem System kann unser komplexes, auf individueller Leistung basierendes Lohnsystem mit seinen 26 Lohnklassen jedoch nicht objektiv beurteilt werden.

Abgesehen davon, dass diese Zertifikation unserem komplexen System nicht gerecht zu werden vermag, muss man sich auch bewusst sein, dass sie mit zusätzlichen Kosten verbunden ist. Das erste Audit würde rund Fr. 40'000.- kosten. Hinzu kommen jedes Jahr weitere Audits für das Behalten des Zertifikats.

### **Schlussbemerkung**

Es gibt bereits eine umfassende Gesetzgebung bezüglich Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Das Sekretariat für Gleichstellung und Familie achtet innerhalb des Kantons und bei allen Arbeitgebern im Wallis auf die Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in sämtlichen Bereichen sowie auf die Beseitigung jeglicher Form rechtlicher und tatsächlicher Diskriminierung. Es bietet entsprechende Anreizmassnahmen.

Wir sind uns der wichtigen Rolle, die dem Staat als grösster Arbeitgeber innerhalb des Kantons im Bereich der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zukommt, bewusst. Überdies ist der Staat durch die Umsetzung aller oben genannten Massnahmen, welche diese Lohngleichheit ermöglichen, bereits ein beispielhafter Arbeitgeber.

Diese kostspielige Zertifikation würde keine zuverlässigen Ergebnisse liefern, da sie auf Automatismen wie Alter und Erfahrung basiert. Das Lohn- und Beurteilungssystem des Staats Wallis hingegen basiert auf individuellen Kriterien (z.B. Leistungen der Mitarbeitenden).

Diese seit vier Jahren angebotene Zertifikation wurde bislang lediglich fünf Unternehmen und öffentlichen Diensten erteilt: Kirche des Kantons Neuenburg, Services industriels von Genf, CORUM-Uhren in La Chaux-de-Fonds, Stadt Freiburg sowie CSEM (Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique) in Neuenburg. Bislang wurde kein Kanton zertifiziert oder hat das System «equal-salary» in seinen Betrieb integriert.

**Aus diesen Gründen nimmt der Staatsrat das Postulat teilweise an, indem er die Gleichbehandlung beibehält und innerhalb der Kantonsverwaltung die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern gewährleistet.**

**Aus den oben genannten Gründen lehnt der Staatsrat jedoch eine Zertifikation «equal-salary» ab.**

Sitten, den 12. März 2010