

Beschluss vom 21. Januar 2025

Kleine Anfrage 2024/20
betreffend statistische Informationen zu Mitarbeitenden im Stundenlohn und integrierten Arbeitsplätzen, zur Leistungsbeurteilung und Lohnentwicklung

In einer Kleinen Anfrage vom 9. September 2024 stellt Kantonsrätin Sahana Elaiyathamby betreffend statistischer Informationen zu Mitarbeitenden im Stundenlohn und integrierten Arbeitsplätzen, zur Leistungsbeurteilung und Lohnentwicklung nachstehende Fragen.

Der Regierungsrat

a n t w o r t e t:

Die gestellten Fragen können wie folgt beantwortet werden:

1. *Gibt es in den letzten 5 Jahren statistisch feststellbare Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der individuellen Lohnentwicklung und falls ja, welche?*

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber ab 100 Mitarbeitenden, eine Analyse ihrer Löhne auf die Gleichheit für Frauen und Männer durchzuführen, den Analyseprozess durch ein Revisionsunternehmen prüfen zu lassen und die Mitarbeitenden über das Ergebnis der Analyse zu informieren. Bei positivem Ergebnis entfällt die Verpflichtung für zukünftige Analysen. Im Jahr 2021/2022 wurde eine externe Lohnvergleichsanalyse für die Verwaltung und Gerichte inkl. Spezialverwaltungen sowie die Lehrpersonen durchgeführt. Die Analyse attestierte dem Kanton einen guten Wert. Unter Berücksichtigung der Unterschiede bei den einbezogenen qualifikations- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen im Durchschnitt über alle Kategorien 2,6 % weniger als Männer. Dies liegt weit unter der Toleranzschwelle von 5 %.

Trotz des positiven Ergebnisses hat der Regierungsrat entschieden, auf freiwilliger Basis in jeder Amtsperiode eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen. Zudem wurde das Führungspersonal, welches Leistungsbeurteilungen vornimmt, für die Lohngleichheit sensibilisiert. Das Resultat der Leistungsbeurteilung ist einer von verschiedenen Einflussfaktoren auf die individuelle Lohnentwicklung.

Die individuelle Lohnentwicklung wird für alle Mitarbeitenden nach derselben Formel gerechnet, welche die aktuelle Lohnbandposition innerhalb des zugewiesenen Lohnbandes, das Alter sowie die Beurteilung des vergangenen Jahres berücksichtigt. Die Vorgesetzten führen die

Leistungsbeurteilungen mit Sorgfalt und Verantwortung durch. Die Beurteilungen werden jährlich vom Personalamt ausgewertet, der Regierung zur Kenntnis gebracht und im Verwaltungsbericht veröffentlicht. Ein Vergleich der Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass 2020 die Beurteilungen bei Frauen prozentual etwas schlechter ausfielen als bei Männern, während sich das Bild bis 2024 zugunsten der Frauen verschoben hat. Das Verhältnis der Beurteilung von Frauen und Männern ist aktuell praktisch ausgeglichen.

- 2. Gibt es Hinweise darauf, dass die Beurteilung in den unteren Lohnklassen systematisch schlechter ausfällt als in den mittleren bis oberen Lohnklassen und falls ja, welche und wie kann dies begründet werden? Gibt es diesbezüglich Unterschiede zwischen den Departementen?*

Aus den Auswertungen der Leistungsbeurteilungen der letzten Jahre ergeben sich Unterschiede zwischen den unteren und oberen Lohnbändern. Das Niveau der besten Beurteilungsstufe ist in der Lohngruppe 10 bis 17 höher. Dies hängt damit zusammen, dass in dieser Lohngruppe viele Leistungsträgerinnen und Leistungsträger angestellt sind. Um faire Beurteilungen auf allen Lohnstufen zu gewährleisten, ist es aber wichtig, nicht nur die Komplexität der Aufgaben oder den erfolgreichen Abschluss von Projekten zu berücksichtigen, sondern vor allem die Erreichung und das Übertreffen der dem jeweiligen Niveau entsprechenden Anforderungen in die Bewertung einfließen zu lassen. Die erbrachte Leistung sollte dabei als Massstab für die Beurteilung dienen. Die Regierung und das Personalamt sensibilisierten deshalb in den letzten paar Jahren wiederholt für diese Thematik. Auch werden Unterschiede zwischen den Departementen aufgenommen, um einem Auseinanderklaffen entgegenwirken zu können.

- 3. Gibt es bei den Lohnklassen statistisch feststellbare Unterschiede bei der individuellen Lohnentwicklung?*

Wie in der Antwort auf Frage 1 erläutert, basiert die Lohnentwicklungsmatrix auf verschiedenen Faktoren, die über alle Lohnbänder hinweg nach dem gleichen Mechanismus angewendet werden. Unterschiede ergeben sich ausschliesslich durch die jeweilige Position im Lohnband, das Alter sowie die individuelle Gesamtbeurteilung.

- 4. Sollten Unterschiede bei der Leistungsbeurteilung und bei der Lohnentwicklung feststellbar sein: Was gedenkt die Regierung diesbezüglich zu unternehmen?*

Das Resultat der Leistungsbeurteilung ist einer von verschiedenen Einflussfaktoren auf die individuelle Lohnentwicklung (siehe Antwort 1). Entsprechend sorgfältig werden die Resultate analysiert (siehe Antwort 2). Um möglichst einheitliche Beurteilungen sicherzustellen, wird eine

regelmässige Sensibilisierung vorgenommen und die vorgesetzten Personen werden zu entsprechenden Weiterbildungen angehalten.

5. *Bei wie vielen der befristet angestellten Personen wurde die Anstellung einmal befristet verlängert? Bei wie vielen Personen wurde die Anstellung mehr als einmal befristet verlängert?*

Im Stellenplan des Kantons Schaffhausen werden die befristeten Stellen jährlich aufgeführt. Es wird keine Statistik geführt, bei wie vielen Personen die Anstellung ein- oder mehrmals verlängert worden ist. Der Regierung sind gute und einheitliche Anstellungsbedingungen wichtig. Für befristete Anstellungen von über zwei Jahren werden in jedem Fall öffentlich-rechtliche Verträge nach Personalgesetz abgeschlossen.

6. *Ist der Regierungsrat bereit, eine Möglichkeit dafür zu schaffen, dass sich der Kanton auch bei befristeten Angestellten an Weiterbildungen beteiligen kann?*

Das Weiterbildungsprogramm des Kantons (www.weiterbildung.sh.ch) steht allen Mitarbeitenden offen, sowohl unbefristet als auch befristet angestellten Personen. Mitarbeitende, die eine umfangreichere Weiterbildung absolvieren, müssen sich verpflichten, nach Abschluss der Weiterbildung für eine bestimmte Zeit im Kanton Schaffhausen tätig zu bleiben oder im Falle eines Ausscheidens die Kosten anteilmässig zu übernehmen. Bei befristeten Anstellungen ist eine solche Verpflichtung jedoch nicht möglich. Aus Gleichbehandlungsgründen gegenüber unbefristet angestellten Mitarbeitenden kann der Kanton daher bei befristet angestellten Mitarbeitenden keine Kostenbeteiligung für umfangreiche Weiterbildungen leisten.

7. *Wie viele Mitarbeitende haben eine Anstellung im Stundenlohn und in welchen Bereichen?*

Aktuell sind es 66 Personen, die regelmässige Einsätze erbringen, im Stundenlohn mit einem Pensum von 10 % und mehr angestellt. Sie sind in den Bereichen Archäologie, Staatsarchiv, Reinigung, in nebenamtlichen Tätigkeiten sowie als Aushilfen infolge von vorübergehenden Personalausfällen infolge Krankheit, Unfall und Mutterschaft tätig.

8. *Was unternimmt der Regierungsrat, um möglichst vielen dieser Mitarbeitenden die Aussicht auf eine sicherere Arbeitsstelle zu bieten?*

Befristete Anstellungen auf Stundenlohn- oder Monatslohnbasis werden periodisch überprüft. Ist eine unbefristete Anstellung gerechtfertigt, wird im Rahmen des Budgetprozesses ein entsprechender Antrag an den Kantonrat zur Schaffung einer unbefristeten Stelle gestellt.

9. *Wie viele Mitarbeitende mit einer integrativen Lösung sind in der kantonalen Verwaltung tätig? Wie sind sie über die verschiedenen Departements verteilt? Was unternimmt der Regierungsrat, damit der Kanton Schaffhausen bezüglich Inklusion eine Vorbildfunktion wahrnimmt?*

Das Behindertengleichstellungsgesetz von 2004 und die 2014 von der Schweiz ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention bilden die rechtlichen Grundlagen für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Im Jahr 2012 verabschiedete der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen das Leitbild «Leben mit Behinderung», um die Inklusion von Menschen mit Behinderung zu fördern. 2023 wurde der kantonale Strategieprozess zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gestartet. Auf dieser Grundlage wurden durch eine Projektgruppe konkrete Ziele definiert und mögliche Massnahmen entwickelt. Ein Aktionsplan soll bis 2025 vorliegen.

Vorrangig wird angestrebt, Menschen mit Behinderungen im Sinne der Inklusion nicht vom Arbeitsprozess auszuschliessen. Wo geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, sind integrative Anstellungen möglich. Anders wie im letzten Jahrhundert können infolge der Digitalisierung bei der kantonalen Verwaltung aber keine festen integrativen Arbeitsplätze mehr zur Verfügung gestellt werden. Wiedereingliederungen und Arbeitsversuche erfolgen in enger Zusammenarbeit mit der IV stattdessen situativ und schwanken entsprechend. Sofern die fachlichen Qualifikationen erfüllt sind, wird bei der Anstellung nicht zwischen regulären und integrativen Arbeitsplätzen unterschieden.

10. *Die Stadt Schaffhausen hat die Lohngleichheitscharta der Gleichstellungsstrategie 2030 unterschrieben und hat die Löhne schon einer Lohngleichheitsprüfung unterzogen. Gedenkt der Kanton der Empfehlung vom Bund mitzuziehen? Falls ja, bis wann, falls nicht wieso?*

Im Juni 2023 hat der Regierungsrat die Ergebnisse der durchgeführten Lohngleichheitsanalyse für die kantonale Verwaltung kommuniziert. Die Analyse attestierte dem Kanton einen guten Wert (siehe Antwort 1). Die Ergebnisse der Analyse bestätigen den Regierungsrat und sind Ansporn, auf dem eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Die Lohnanalyse wird einmal pro Amtsperiode durchgeführt. Die Unterzeichnung der Lohngleichheitscharta ergibt somit keinen Mehrwert, jedoch geht mit ihr ein administrativer Aufwand einher, weswegen sie bislang nicht unterzeichnet wurde.

Schaffhausen, 21. Januar 2025

Der Staatsschreiber:


Dr. Stefan Bilger