



Protokollauszug
2. Sitzung vom 25. Januar 2023

18/2023 9.2.3.3 Lohngleichheitsanalyse 2022
Ergebnisse

1. Ausgangslage

Das Gleichstellungsgesetz ("GIG", SR 151.1) bezweckt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 1 GIG). Mit dem Gleichstellungsgesetz soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, so auch betreffend Entlohnung (Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG).

Am 1. Juli 2020 traten die Änderungen des GIG in Kraft. Die Änderungen umfassen im Wesentlichen drei Punkte: Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse, die Überprüfung derselben durch unabhängige Dritte und die Information bzw. Veröffentlichung des Analyse-Ergebnisses. Für Gemeinden ergibt sich die Pflicht zur Durchführung, Überprüfung und Veröffentlichung der Lohngleichheitsanalysen direkt gestützt auf das Gleichstellungsgesetz.

Gemäss Art. 10 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die erste Lohngleichheitsanalyse bis spätestens am 30. Juni 2021 durchzuführen. Innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse hat ein Revisionsunternehmen einen Bericht über die Durchführung der Analyse zuhanden der Leitung der geprüften Arbeitgeberin, bzw. des überprüften Arbeitgebers vorzulegen (Art. 13e Abs. 3 GIG). Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse (Art. 13g GIG). Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die jeweiligen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung (Art. 13i GIG).

Die Stadt Schlieren hat die vorgegebene Frist bewusst nicht eingehalten, da in diesem Zeitraum einerseits ein neues Lohnbuchhaltungssystem eingeführt wurde, in welchem die Lohngleichheitsanalysedaten erfasst werden mussten und andererseits personelle Wechsel im Bereich Personal zu verzeichnen waren.

Die Analyse der Lohngleichheit und die notwendige formelle Überprüfung durch eine externe Revisionsstelle fand nun im Dezember 2022 statt.

2. Lohngleichheit Stadt Schlieren

Lohngleichheitsanalysen werden mit dem durch den Bund zur Verfügung gestellten Tool "Logib" durchgeführt. "Logib" ist eine Software, welche persönliche Merkmale wie Ausbildungsjahre, Erwerbsjahre und Dienstjahre sowie arbeitsplatzbezogene Merkmale wie Kompetenzniveau und berufliche Stellung aller Mitarbeitenden vergleicht und versucht festzustellen, ob in einem Unternehmen Lohngleichheit besteht. Das System beurteilt die Lohngleichheit als eingehalten, wenn der Unterschied der Löhne zwischen Frau und Mann nicht grösser ist als 5 %.

Bereits im Jahr 2018 wurden die Löhne der Mitarbeitenden intern auf deren Lohngleichheit überprüft. Die damalige Analyse ergab, dass Frauen bei der Stadt Schlieren insgesamt 7.5 % weniger verdienen als Männer. Damit konnte die Lohngleichheit nach den Kriterien des GIG und der Berechnung von "Logib" nicht eingehalten werden.

Eine vertiefte Analyse der Ergebnisse relativierte diese Abweichung jedoch, da die unterschiedlichsten Berufsgruppen, welche naturgemäss in einer öffentlichen Verwaltung vorhanden sind, in "Logib" miteinander verglichen werden, obwohl diese nicht die gleiche Arbeit verrichten. Wurden die einzelnen Abteilungen oder spezifischen Berufsgruppen wie beispielsweise kaufmännische Angestellte, Reinigungsfachkräfte usw. separat betrachtet, zeigte sich, dass die Lohngleichheit mit Ausnahme von einigen wenigen Einzelfällen eingehalten wurde und die Werte jeweils unter 5 % lagen. Es konnte deshalb im 2018 festgehalten werden, dass innerhalb derjenigen Berufsgruppen, bei denen die "gleiche Arbeit" geleistet wird, auch "gleiche Löhne" bezahlt werden. Bei den erkannten Einzelfällen wurden Massnahmen getroffen, welche eine Lohngleichheit sicherstellen sollten.

Als Grundlage der nun im Jahr 2022 durchgeführten Lohngleichheitsanalyse wurden die Lohndaten (Referenzmonat Juni) von insgesamt 586 Personen, 430 Frauen (73.4 %) und 156 Männer (26.6 %), berücksichtigt. Die Auswertung hat ergeben, dass Frauen bei der Stadt Schlieren unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, 4.7 % weniger verdienen als Männer. Diese unerklärte Lohndifferenz beträgt weniger als 5 % und erfüllt somit die Vorgaben des GIG.

3. Beurteilung Revisionsstelle

Mit der unabhängigen Prüfung der Ergebnisse wurde die Firma Revipro AG, Revision und Beratung, Thalwil, beauftragt. Die Revipro AG hat die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen bereits bei verschiedensten Arbeitgebenden durchgeführt und verfügt diesbezüglich auch über Erfahrungen mit öffentlichen Verwaltungen.

3.1. Aufgabe der Revisionsstelle

Die Aufgabe der unabhängigen Stelle (Revisionsstelle) ist es, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und nicht materielle Aspekte oder das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu beurteilen.

Die Revisionsstelle schaut dabei die folgenden Themen an:

- ob die Lohngleichheitsanalyse im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde;
- ob ein Nachweis vorliegt, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde;
- ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden;
- ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden;
- ob die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden.

Die Prüfung beinhaltet weder eine Compliance-Prüfung noch eine Suche nach systematischen Lohndiskriminierungen oder sonstigen Verstössen gegen gesetzliche oder andere Vorschriften im Zusammenhang mit Löhnen und Gehältern (z. B. betreffend Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften, direkte Steuern oder Sozialversicherungen).

3.2. Prüfungsergebnis

Bei der formellen Überprüfung bestätigt die unabhängige Revisionsstelle, mit Ausnahme der Einhaltung der vorgegebenen Frist zur Überprüfung der Analyse, dass sie nicht auf Sachverhalte gestossen ist, aus denen sie schliessen müssten, dass die Lohngleichheitsanalyse der Stadt Schlieren für den Referenzmonat Juni 2022 während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022 nicht

in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht. Die Lohngleichheit nach den Vorgaben des GIG ist somit sichergestellt.

Die Nichteinhaltung des vorgegebenen Termins ist mit der Einführung eines neuen Lohnsystems sowie den verschiedenen personellen Wechseln im Bereich Personal im Jahr 2022 begründet.

4. Kommunikation

Gemäss Art. 13i GIG haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor die jeweiligen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und deren Überprüfung zu veröffentlichen.

Die Kommunikation der Ergebnisse erfolgt nach der Kenntnisnahme der Ergebnisse durch den Stadtrat via Stadtratsmitteilungen, nachdem vorgängig die Mitarbeitenden informiert wurden.

5. Erwägungen

Die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse sowie der Revisionsbericht werden erfreut zur Kenntnis genommen. Die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau ist und bleibt ein wichtiges Anliegen der Stadt als Arbeitgeberin. Es gilt weiterhin dem Thema die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken und insbesondere bei Neuanstellungen und bei den Lohnrunden die Einhaltung des GIG zu gewährleisten.

Damit die Lohngleichheit nach den Vorgaben des GIG weiter eingehalten und auch punktuell noch verbessert werden kann, sollen die vorhandenen Daten zukünftig jährlich mit "Logib" intern überprüft und ausgewertet werden.

Nebst der Einhaltung der Lohngleichheit ist zudem wichtig, dass die Stadt mit den bezahlten Löhnen gegenüber vergleichbaren Arbeitgebern konkurrenzfähig ist und bleibt. Die Löhne werden deshalb regelmässig im Rahmen von anonymisierten Lohnumfragen verglichen.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Bericht der unabhängigen Revisionsstelle Revipro AG, Thalwil, werden zur Kenntnis genommen.
2. Der Geschäftsleiter wird beauftragt, die Ergebnisse zeitnah gegenüber den Mitarbeitenden zu kommunizieren.
3. Mitteilung an
 - Geschäftsleiter
 - Abteilungsleitende
 - Leiterin Personal
 - Archiv

Status: zeitlich befristet nicht öffentlich

Stadtrat Schlieren

Markus Bärtschiger
Stadtpräsident

Selina Brücker
Stadtschreiberin-Stv.