



Sitzung vom 21. Juni 2022

BESCHLUSS NR. 261 / H3.00.10

Lohngleichheitsanalyse

Bericht

Kenntnisnahme und Genehmigung weiteres Vorgehen

Ausgangslage

Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Per 1. Juli 2020 trat die auf 12 Jahre befristete Änderung des Gleichstellungsgesetzes betreffend Durchsetzung der Lohngleichheit in Kraft. Die Analysen sollen dabei helfen, die im Gleichstellungsgesetz vorgeschriebene Lohngleichheit umzusetzen und Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verhindern.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz [SR 151.1; abgekürzt GIG]) verpflichtet seit 1. Juli 2020 alle Arbeitgebende mit 100 oder mehr Mitarbeitenden eine Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchzuführen, diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen und darüber zu informieren.

Mit der dazugehörenden, gesetzlich vorgeschriebenen Revision und Kontrolle der Lohngleichheitsanalyse wurde die Firma BDO, Zürich, welche ein zugelassenes Revisionsunternehmen nach Art. 13d Abs. 1 GIG ist, beauftragt.

Alle Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse. Die Arbeitgebenden im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung. Die Veröffentlichung muss bis spätestens 30. Juni 2023 erfolgt sein.

Zeigt das Ergebnis der Analyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgebenden von der weiteren Analysepflicht befreit (Art. 13a Abs. 3 GIG). Andernfalls müsste die Analyse alle vier Jahre wiederholt werden.

Durchführung der Analyse und Bericht der Revisionsstelle BDO

Als Referenzmonat für die Analyse wurde Februar 2021 gewählt. Die Lohngleichheitsanalyse wurde mit dem Standard-Analyseinstrument Logib des Bundes durchgeführt, welches sich in der Überprüfung der Lohnpraxis in der Schweiz durchgesetzt hat. Logib zeigt die Gründe für Lohnunterschiede auf unter Berücksichtigung der Kriterien Dienstalter, Anzahl Ausbildungsjahre, potenzielle Berufserfahrung, mit einer Stelle verbundene berufliche Stellung und betriebliches Kompetenzniveau. Wenn ein Lohnunterschied anhand dieser Kriterien nicht begründet werden kann, gilt er als «unerklärt». Dafür kann es weitere objektive Erklärungsfaktoren geben, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben. Darum wurde eine Toleranzschwelle von 5 Prozent für Lohngleichheit festgelegt.

Das Resultat der Analyse wurde durch die BDO anschliessend revidiert. Der am 19. Mai 2022 vorgelegte Bericht kommt zu folgendem Schluss:

«Wir wurden von der Stadt Uster auf der Grundlage von Art. 13d des Gleichstellungsgesetzes (GIG) und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragt, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit der von der Stadt Uster durchgeführten Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen.

Der Stadtrat hat die Lohngleichheitsanalyse basierend auf dem Referenzmonat Februar während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 durchgeführt.



In Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse haben wir die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalysedurchgeführt und überprüft,

- 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.»

Fazit

«Bei unserer formellen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohngleichheitsanalyse der Stadt Uster für den Referenzmonat Februar während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 nicht in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.»

Zusammenfassung der Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	Stadt Uster
UID	
Referenzmonat	02/2021
Anzahl Mitarbeitende	1198 davon 852 (71.1%) Frauen und 346 (28.9%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	1090 davon 781 (71.7%) Frauen und 309 (28.3%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 1163 (14.2%) weniger.
Unerklärte geschlechts-spezifische Lohn Differenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 4.4% weniger.

Fazit und weiteres Vorgehen

Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau wurde bei der Stadt Uster offiziell bestätigt. Die Stadt Uster hat ihre Lohnpraxis nach den Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes überprüft und erfolgreich bestanden. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit hat einen hohen Stellenwert in der Stadt Uster und mit der Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor hat sich der Stadtrat verpflichtet, die Analyse zur Lohngleichheit proaktiv zu



wiederholen. Die Verwaltungsleitung schlägt vor, die nächste Analyse in zwei Jahren, also im Jahr 2024 zu machen.

Vergleich mit Analyse 2018

Wie bereits in der Analyse im 2018 ist die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau auch im Jahr 2021 gewährleistet. Die beiden Analysen können jedoch nicht direkt miteinander verglichen werden, da sich die Parameter für alle teilnehmenden Unternehmen durch das revidierte Gleichstellungsgesetz verändert haben. Unter anderem sind in die letztjährige Analyse auch Funktionen aus der Abteilung Bildung (Tagesstrukturen) und Angestellte im Stundenlohn aufgenommen worden. Als wesentlicher Einfluss gilt auch die Erhebung der tatsächlichen Bildungsabschlüsse gegenüber der Herleitung der funktionsbedingten Anforderungen nach der Methode der vereinfachten Funktionsanalyse (VFA).

Gemäss vorliegender Analyse liegt der unerklärbare Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei der Stadt Uster (Funktionen aus der Verwaltung, Bildung und Heime/Spitex) bei 4,4 Prozent. Das vom Bund vorgegebene Ziel von maximal 5 Prozent nicht erklärbarem Lohnunterschied konnte somit erneut erreicht werden.

Die Verwaltungsleitung nimmt zur Kenntnis, dass die Stadt Uster das Ziel von 5% eingehalten hat. Der in der Strategie 2030 definierte Aspekt «Die Stadtverwaltung positioniert sich als gute Arbeitgeberin, der Lohn- und Chancengleichheit sowie die Förderung von Fachkräften zentrale Anliegen sind» hat für die Verwaltungsleitung einen sehr hohen Stellenwert. Sie setzt sich zum Ziel die "Ungleichheit" weiter zu reduzieren, so dass bei der nächsten Analyse der erhobene Wert tiefer ausfällt. Die LG HRM/Personaldienst wurde beauftragt, Detail-Auswertungen durchzuführen, um allfällige Muster, die auf eine systematische oder individuelle Lohndiskriminierung in bestimmten Bereichen der Stadtverwaltung oder bei Einzelfunktionen hinweisen, erkennbar gemacht und gezielt beseitigt werden können.

Die Verwaltungsleitung wird dem Stadtrat im 4. Quartal 2022 das Ergebnis dieser Analyse zur Kenntnis bringen und entsprechende Massnahmen unterbreiten.

Kommunikation

Folgender Kommunikationsfahrplan ist beabsichtigt:

- VSPU/VPOD: Information über das Ergebnis
- Personal: Info via Personalmitteilung vom Juli 2022
- Öffentlichkeit: via Medienmitteilung im Anschluss an die Information an das Personal.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Der Stadtrat nimmt Kenntnis von der Durchführung und dem Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse 2021, welche das vom Bund vorgegebene Ziel von maximal 5 Prozent nicht erklärbarem Lohnunterschied erreicht.
2. Der Stadtrat genehmigt den Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021, BDO, 19. Mai 2022
3. Der Stadtrat stimmt dem weiteren Vorgehen zu.
4. Mitteilung als Protokollauszug an
 - Verwaltungsleitung
 - Leiter HRM/Personaldienst zum Vollzug gemäss Erwägungen



- Präsidentin VSPU, mit dem Auftrag allfällig selbständige Kommunikation mit der LG HRM/Personaldienst und/oder LG Öffentlichkeitsarbeit, abzustimmen.

öffentlich