



Protokollauszug vom

07.07.2021

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Ergebnisse Lohngleichheitsanalyse 2020; Kenntnisnahme

IDG-Status: teilweise öffentlich

SR.21.521-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Vom Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse 2020 zwischen weiblichen und männlichen Angestellten der Stadtverwaltung Winterthur wird Kenntnis genommen. Im Besonderen wird davon Kenntnis genommen, dass die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern gemäss Definition des Standard-Analysemodells Logib eingehalten ist.
2. Vom Ergebnis der Überprüfung der Lohnabweichungen wird Kenntnis genommen. Zur Bereinigung werden die ausserordentlichen Lohnanpassungen gemäss Begründung genehmigt. Die betreffenden Lohnanpassungen sind durch die Departemente per 1. August 2021 vorzunehmen. Die resultierenden Personalkosten von insgesamt jährlich 30 260 Franken exklusive Sozialkosten tragen die betroffenen Produktgruppen.
3. Es wird zustimmend davon Kenntnis genommen, dass das Personalamt die nächste Lohngleichheitsanalyse im Jahr 2024 durchführen wird. Die dafür erforderlichen zusätzlichen Mittel sind zugunsten der Produktgruppe Personalamt in der Finanzplanung aufzunehmen.
4. Dieser Beschluss wird ohne Ziffer 2.4 der Begründung veröffentlicht.
5. Die Medienmitteilung wird gemäss Beilage genehmigt.
6. Mitteilung an: alle Departemente und Stadtkanzlei; Personalamt (zur Information der dezentralen Personalleitenden); Fachstelle öffentliches Beschaffungswesen; Finanzamt; Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Simon', with a stylized, flowing script.

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Im 2013 wurde die erste Lohngleichheitsanalyse zwischen Frau und Mann in der Stadtverwaltung durchgeführt und die Ergebnisse im Beschluss vom 3.9.2014 vom Stadtrat zur Kenntnis genommen (SR. 14.828-1). In Zusammenhang mit den Forderungen und Anregungen aus dem zweiten nationalen Frauenstreik vom 14.6.2019 stellt der Stadtrat mit Beschluss vom 13.11.2019 fest, dass im Jahr 2020 eine erneute Lohngleichheitsanalyse in der Stadtverwaltung stattfinden wird und danach periodisch alle vier Jahre durchgeführt werden soll (SR. 19.486-2).

Parallel zu dieser geplanten Durchführung im 2020 trat per 1.7.2020 die Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) in Kraft, wodurch Unternehmen, die 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, verpflichtet sind, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens am 30.6.2021 durchzuführen. Zudem umfasst die Pflicht zur Einhaltung der Lohngleichheit auch die Überprüfung derselben von einer unabhängigen Stelle, die Information der Mitarbeitenden und die Veröffentlichung des Ergebnisses als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin.

Das Personalamt beauftragte wie bereits im Jahre 2013 die Firma perinnova compensation GmbH, Aarau, mit der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse und zusätzlich die LB Treuhand AG, Zofingen, mit der erforderlichen unabhängigen Revision.

2. Lohngleichheitsanalyse 2020

2.1 Methodik¹

Für die Analyse der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann muss eine wissenschaftliche und rechtskonforme Methode angewendet werden. Dazu werden ökonomisch-statistische Analysemethoden verwendet. Zentraler Bestandteil ist dabei die so genannte Regressionsanalyse. Sie berechnet den Einfluss von objektiven Faktoren (Dienstalter, Anzahl Ausbildungsjahre, potenzielle Erwerbserfahrung in Jahren, mit einer Stelle verbundene berufliche Stellung und betriebliches Kompetenzniveau der Stelle) auf den Lohn in einem standardisierten Modell. Zusätzlich wird das Geschlecht als unabhängige Variable einbezogen, welche keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn haben darf. Dabei gilt eine Toleranzgrenze von 5 %, da der Lohn von weiteren objektiven Erklärungsfaktoren beeinflusst werden kann. Das heisst, es wird davon ausgegangen, dass in einem Unternehmen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann besteht, wenn das Ergebnis der

¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit.html> (Zugriff am 20.4.2021)
<https://www.bern.ch/themen/gesundheit-alter-und-soziales/gleichstellung-von-frau-und-mann/lohngleichheit-1#lohngleichheit-im-beschaffungswesen> (Zugriff am 20.4.2021)

festgestellten, nicht erklärbaren Lohnungleichheit kleiner ist als die festgelegte Toleranzschwelle von 5 %.

Das Standard-Analysemodell vom Bund, bekannt als Logib, hat sich in der neuen Praxis durchgesetzt. Logib basiert auf dem oben beschriebenen, statistischen Verfahren und gilt als wissenschaftlich und juristisch anerkannte Methode. Die Berechnung der Lohngleichheitsanalyse der Stadtverwaltung folgte exakt den Vorgaben von Logib.

2.2 Veränderte Parameter zu 2013

Die Revision des Gleichstellungsgesetzes führte zu einer starken Neuausrichtung der Lohngleichheitsanalyse indem diese neu detaillierter und standardisierter ausfällt. Daher sind die Ergebnisse aus dem Durchführungsjahr 2013 nur sehr beschränkt mit denen aus dem Jahr 2020 vergleichbar. Nachfolgende Merkmale haben sich im Vergleich zur letzten Durchführung massgeblich verändert:

Merkmal	Lohngleichheitsanalyse 2020	Lohngleichheitsanalyse 2013
Ausbildungsniveau	Effektiver individueller höchster Ausbildungsabschluss	Ausbildungsabschluss gemäss Funktion
Zu erklärender Lohn	Grundlohn plus Inkonvenienzen und Sonderzahlungen	Grundlohn
Betriebliches Kompetenzniveau	Anhand analytischer Funktionsbewertung (VFA) der in Lohnklassen eingereihten Funktionen	Zuordnung anhand Verwaltungslohnvergleichsfunktionen
Berufliche Stellung	Kombination aus Richtpositionsumschreibung und Lohnklasse	Ableitung anhand Verwaltungslohnvergleich
Dienstjahre	Eintrittsdatum gemäss Dienstalter	Eintrittsdatum in aktuelle Funktion
Grundgesamtheit	Inklusive städtische Lehrpersonen	Exklusive städtische Lehrpersonen

2.3 Ergebnis

Die Lohngleichheitsanalyse umfasste 5714 berücksichtigte Anstellungen im Referenzmonat September 2020:

	2020	2013
Vergleich der Stadt Winterthur		
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	4.3% weniger	4.1% weniger
Unter Berücksichtigung der Departementszugehörigkeit	3.2% weniger	1.7% weniger
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5%?	Nein (signifikant aber kleiner)	Nein (signifikant aber kleiner)
Die methodengemässe Toleranzschwelle von 5%	ist eingehalten	ist eingehalten
R-Quadrat (Modellgüte)	0.835	0.877

Frauen verdienen bei der Stadtverwaltung Winterthur unter sonst gleichen Voraussetzungen 4.3 % weniger als Männer. Die methodengemässe Toleranzschwelle von 5 % ist jedoch eingehalten, da die Logib Methodik gewisse Modellvereinfachungen enthält. Trotz geänderter Parameter (vgl. Ziffer 2.2 der Begründung) fällt das Ergebnis mit 4.3 % ähnlich wie im 2013 aus. Auch die Modellgüte und damit die Zuverlässigkeit ist vergleichbar. Aufgrund der stark veränderten Parameter lassen sich aber keine weiteren Vergleiche ziehen. Die im 2013 verwendete zusätzliche Kontrollvariable «Departementszugehörigkeit» wurde aus Kontinuitätsgründen im 2020 im Regressionsmodell erneut verwendet. Die nicht erklärte Lohndifferenz zu Ungunsten der Frauen sank durch den Einbezug der Departementszugehörigkeit auf 3.2 %. Der Einfluss der unterschiedlichen Anteile an weiblichen und männlichen Mitarbeitenden in den Departementen hat jedoch im Vergleich zum 2013 abgenommen.

Der Stadtrat und die dezentralen Personalleitenden wurden von Personalamt und perinnova im März 2021 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse 2020 vorinformiert. Weiterführende Informationen und Interpretationen können dem Ergebnisbericht vom 14.4.2021 von perinnova entnommen werden.

2.4 [...]

2.5 Kosten

Die vorgenommene Überprüfung der Lohnabweichungen führt zu ausserordentlichen Lohnanpassungen von insgesamt jährlich 30 260 Franken exklusive Sozialkosten. Diese werden per 1. August 2021 durch die Departemente umgesetzt. Die Finanzierung erfolgt aus dem ordentlichen Budget und wird von der jeweiligen Produktgruppe getragen. Über Art. 50 VVO PST hinausgehend werden diese ausserordentlichen Lohnanpassungen bewilligt, um die festgestellten Lohnungleichheiten zu bereinigen.

2.6 Revision

Die gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) notwendige Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse wurde durch die LB Treuhand AG durchgeführt. Die LB Treuhand AG ist Mitglied von EXPERTsuisse, einer Dachorganisation für Wirtschaftsprüfungs-, Steuern- und Treuhandunternehmen. Die LB Treuhand AG hat die seitens GIG vorgeschriebene Ausbildung zur Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen bei EXPERTsuisse (einziger Anbieter schweizweit) erfolgreich absolviert. Der Revisionsbericht vom 3.3.2021 bestätigt, dass die Lohngleichheitsanalyse 2020 in allen Belangen den Anforderungen gemäss dem GIG entspricht.

2.7 Nächste Durchführung 2024

Eine periodische Überprüfung der Lohnstrukturen soll auch in Zukunft sicherstellen, dass die Mitarbeitenden faire Löhne erhalten und die Stadtverwaltung sich als attraktive Arbeitgeberin bewährt. Der Stadtrat hat darum beschlossen, die Analyse alle vier Jahre zu wiederholen. Gemäss den GIG-Bestimmungen wäre die Stadt an sich von einer Wiederholung befreit, da das Ergebnis mit 4.3 % unter der 5 %-Toleranzschwelle liegt. Die nächste Überprüfung ist somit für 2024 geplant und die entsprechenden Mittel werden als zusätzliche Kosten beim Produkt Personalamt in der Finanzplanung aufgenommen.

2.8 Logib Nachweis

Die Stadt Winterthur verfügt über den «Nachweis der Teilnahmebedingung betreffend Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann» seitens Logib. Dieses Dokument kann zusammen mit der Selbstdeklaration als Nachweis bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen eingereicht werden. Die darin genannte Anzahl Arbeitnehmende entspricht unserer geprüften Anzahl Anstellungen von 5714 im Referenzmonat September 2020.

Der Logib Nachweis kann zu diesem Zweck entweder bei der Fachstelle öffentliches Beschaffungswesen oder beim Personalamt, Compensation & Controlling, angefordert werden. Sollte sich künftig eine grössere Nachfrage danach ergeben, wird der Logib Nachweis im Intranet zur Verfügung gestellt.

2.9 Lohngleichheits-Zertifikat

Die Geschäftsleitung von perinnova ist im Vorstand des Vereins für Chancen- und Lohngleichheit, Zürich (VCLG). Mit der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse durch die perinnova konnte die Stadt Winterthur automatisch das Lohngleichheits-Zertifikat LGbasic erwerben (gemäss Beilage).

3. Kommunikation

Das GIG schreibt die Information der Mitarbeitenden und die Veröffentlichung des Ergebnisses der Lohngleichheitsanalyse 2020 als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin vor. Die interne Information in der Stadtverwaltung erfolgt einerseits über die Linie und anderseits via Personalamt durch die dezentralen Personalleitungen. Zudem wird zur Information der Mitarbeitenden im Intranet ein Interview zu dieser Thematik mit dem städtischen Personalchef aufgeschaltet. Die externe Information erfolgt mittels Medienmitteilung und gleichzeitiger Veröffentlichung des Ergebnisberichts sowie des Zertifikats LGbasic.

4. Veröffentlichung

Dieser Beschluss wird ohne Ziffer 2.4 der Begründung veröffentlicht. Als Geheimhaltungsgrund ist das privates Schutzinteresse städtischer Mitarbeitender im Sinn von Art. 3 Abs. 2 lit. b InfV bzw. § 23 Abs. 3 IDG anzuführen.

Beilagen:

1. Ergebnisbericht von perinnova compensation GmbH vom 14.4.2021
2. Lohngleichheits-Zertifikat LGbasic vom Verein für Chancen- und Lohngleichheit (VCLG) vom 30.3.2021
3. Revisionsbericht LB Treuhand AG vom 3.3.2021
4. Nachweis Logib vom 16.3.2021
5. Medienmitteilung