

Sitzung vom 21. September 2021

Beschl. Nr. **2021-209**

9.2.7 Compensation and Benefits
Lohnleichheitsanalyse

Ausgangslage

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, müssen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohnleichheitsanalyse durchführen (Art. 13a GIG). Die Lohnleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen (Art. 13c Abs. 1 GIG). Die erste Analyse ist bis spätestens am 30. Juni 2021 durchzuführen (Art. 10 Verordnung über die Überprüfung der Lohnleichheitsanalyse).

Erwägungen

Die Stadt Adliswil hat die Lohnleichheitsanalyse basierend auf dem Referenzmonat Oktober 2020 während der Berichtsperiode 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 durchgeführt. Sie hat dabei das Standard-Analyse-Tool (Logib) des Bundes verwendet.

Die Ergebnisse wurden der Revisionsgesellschaft der Stadt Adliswil zur formellen Prüfung vorgelegt. Diese hat die Prüfung in Übereinstimmung mit dem Schweizer Prüfstandard 950 vorgenommen.

Sie kommt dabei zu folgender

«**Schlussfolgerung:**

Bei unserer formellen Prüfung der Lohnleichheitsanalyse sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohnleichheitsanalyse der Stadt Adliswil für den Referenzmonat Oktober während der Berichtsperiode 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 Lohnleichheitsanalyse entspricht.»

Ergebnis der Lohnleichheitsanalyse mit dem Analyse-Tool Logib

Basis der Berechnung anhand des Standard-Analysemoduls des Bundes Modul 1 bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 510 Mitarbeitende, davon 345 (67.6 %) Frauen und 165 (32.4 %) Männer im Referenzmonat Oktober.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 10.7 % weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 0.7 % mehr. Diese verbleibende Lohndifferenz ist statistisch nicht signifikant von null verschieden. Die Analyse kommt zum Schluss, dass kein Geschlechtseffekt vorhanden ist.

Informationspflicht und Datenschutz

Arbeitgeberinnen im öffentlich-rechtlichen Sektor sind verpflichtet, die Ergebnisse der Lohnvergleichsanalyse und der Überprüfung zu veröffentlichen (Art. 13i GIG). Entsprechend wird eine Medienmitteilung verfasst.

Auf Antrag des Stadtpräsidenten fasst der Stadtrat, gestützt auf Art. 47 Ziff. 8 der Gemeindeordnung und Art. 13i des Gleichstellungsgesetzes, folgenden

Beschluss:

- 1 Gestützt auf die Lohnvergleichsanalyse der Berichtsperiode 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 sind keine Massnahmen zur Verhinderung von Lohndiskriminierung zu ergreifen.
- 2 Zum Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse wird eine Medienmitteilung publiziert.
- 3 Dieser Beschluss ist öffentlich, sobald die Medienmitteilung publiziert wurde.
- 4 Mitteilung an:
 - 4.1 Stadtrat
 - 4.2 Ressortleitende
 - 4.3 Leiter Personal
 - 4.4 Personalverein

Stadt Adliswil
Stadtrat

Farid Zeroual
Stadtpräsident

Thomas Winkelmann
Stadtschreiber