



Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates vom 8. September 2008

306 16.04 Gemeinderat
16.04.24 Kleine Anfragen

Beantwortung Kleine Anfrage von Jolanda Lionello über Lohngleichheit

Am 16. Juni 2008 ist von Gemeinderätin Jolanda Lionello eine Kleine Anfrage mit folgendem Wortlaut eingereicht worden:

„Der Regierungsrat des Kantons Zürich stellte in seiner Antwort auf die Anfrage aus dem Kantonsrat 1170, KR-Nr. 136/2005 fest, dass die Männer der oberen und insbesondere der obersten Lohnklassen in der untersuchten Periode der Jahre 2000 bis 2004 überdurchschnittlich von den jährlich beschlossenen Lohnbeförderungen profitierten. Die Frauen sämtlicher Lohnklassen erhielten durchschnittlich alle 6.2 Jahre und die Angestellten beiderlei Geschlechter der Lohnklassen eins bis zehn alle 6.5 Jahre in der untersuchten Periode eine Beförderung. Demgegenüber erhielten die Kadermänner der obersten Lohnklassen, 21 bis 29, doppelt so oft, d.h. alle 3.3 Jahre eine Beförderung.

Ich bitte den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

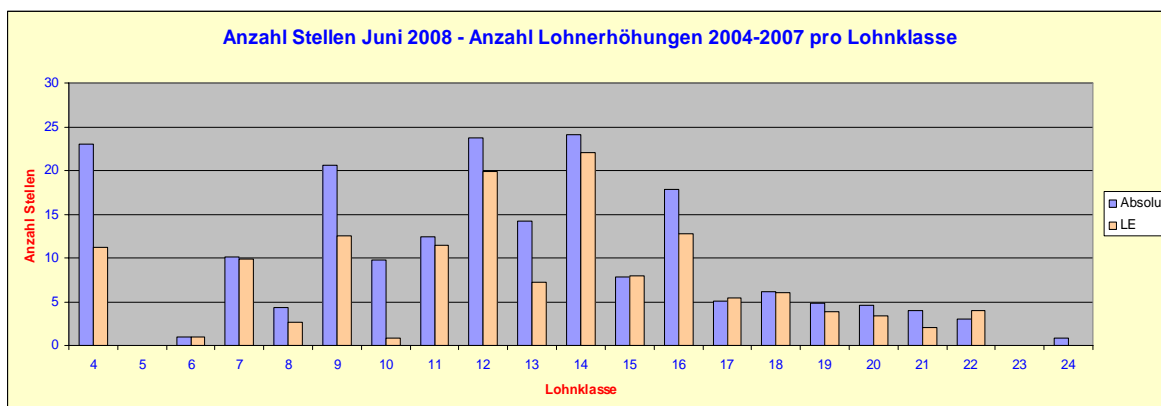
1. Wie stellt der Stadtrat sicher, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern und generell zwischen den oberen und unteren Lohnklassen bei der Lohnpolitik in der Stadt Schlieren sichergestellt ist?
2. Ist der Stadtrat bereit, mittels des vom Bund entwickelten Instrumentes LOGIB festzustellen, ob es eine Lohnungleichheit zwischen männlichem und weiblichem Personal gibt? (LOGIB ist ein einfaches Programm, das mittels einer Regressionsanalyse eine mögliche Lohndiskriminierung feststellen kann).
3. Wie sieht die Statistik der Beförderungen der Jahre 2004 bis 2007 für das Personal der Stadt Schlieren aus?
4. Wie sehen die Zahlen aufgeschlüsselt nach den einzelnen Lohnklassen in Prozenten der Beschäftigten aus?
5. Welche Zahlen ergeben sich, wenn Frage 4 zusätzlich nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt wird?
6. Wir bitten, die Häufigkeit von Beförderungen von Frauen in Prozenten der beschäftigten Frauen ebenso auszuweisen wie die Häufigkeit von Beförderungen von Männern in Prozenten der beschäftigten Männer“.

Antwort des Stadtrates

1. Die Lohnpolitik der Stadt Schlieren richtet sich nach der Personalverordnung PVO vom 1. Juli 2007. Das Personal wird nach dem vom Stadtrat erlassenen Einreihungsplan und gemäss der aktuellen Lohntabelle des Kantons in die Lohnklassen 1 bis 25 eingereiht. Der Einreihungsplan wurde vom Stadtrat erstmals 1992 aufgrund kantonaler Vorgaben erstellt und zwischenzeitlich nachgeführt, z. B. aufgrund der Neueinreihung des diplomierten Pflegepersonals. Damit ist sichergestellt, dass für gleiche Arbeit die gleiche Lohnklasse zur Anwendung kommt.
2. Die Anwendung des Lohngleichheitsinstrumentes des Bundes, Logib, würde unter den heutigen Gegebenheiten einen hohen Aufwand verursachen, da kein ausreichender Datentransfer vom bestehenden Lohnprogramm gewährleistet ist. Per 2009 wird das bestehende Lohnprogramm auf das neue Personalinformationssystem der VRSG umgestellt, wodurch der Datentransfer wesentlich vereinfacht wird, was eine Verwendung von Logib ab 2009 ermöglicht.

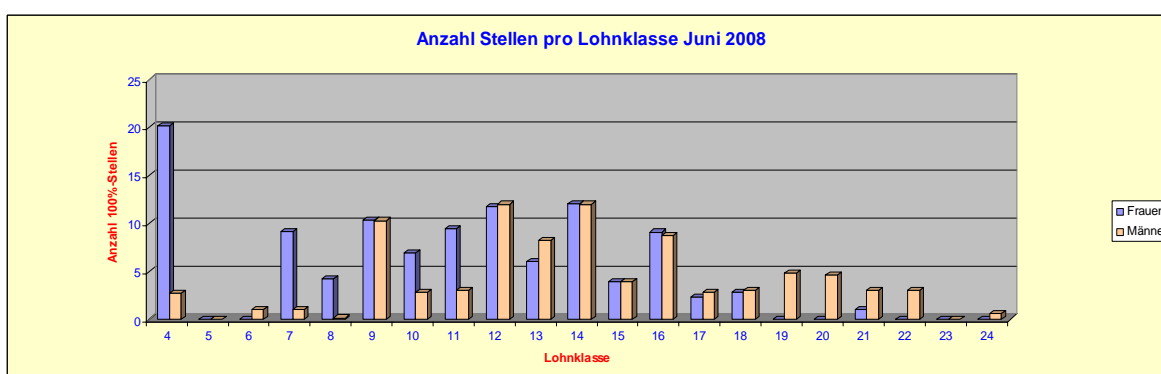


- Die Statistik der Beförderungen für die Jahre 2004 bis 2007 (jeweils per 1.1. und 1.7.) weist insgesamt 191 Beförderungen (Lohnstufenanstiege und Klassenwechsel) auf. Umgerechnet auf Vollzeitstellen ergeben sich 144 Beförderungen, was rund 0.75 Lohnstufen pro Stelle in den vier Jahren ausmacht.
- Die folgende Grafik zeigt die pro Lohnklasse enthaltene Anzahl Vollzeitstellen sowie die pro Lohnklasse erfolgten Lohnerhöhungen (umgerechnet in Lohnstufen pro Vollzeitstelle). Lesebeispiel: In der Lohnklasse 14 gibt es 24 Vollzeitstellen; in den Jahren 2004 bis 2007 haben die heute in dieser Lohnklasse beschäftigten Mitarbeitenden im Total der vier Jahre insgesamt 22 Lohnstufenerhöhungen erhalten.



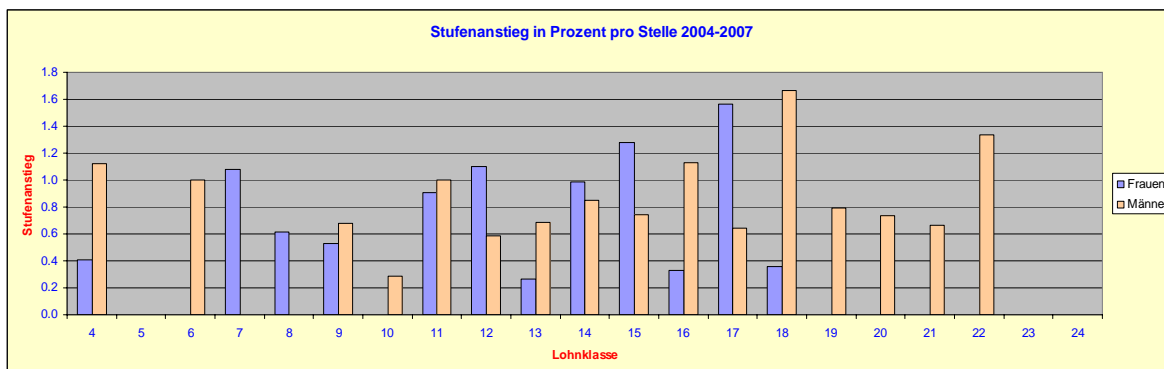
Die Auswertung bezieht sich auf die Lohnerhöhungen, die das im Juni 2008 beschäftigte Personal in den Jahren 2004 bis 2007 erhalten hat. Da einerseits die Lohnerhöhungen für inzwischen ausgetretene Mitarbeitende nicht berücksichtigt werden können, andererseits aber auch jene Mitarbeitende mitgerechnet werden, die erst nach 2004 eingetreten sind, ergeben sich unvermeidliche Verzerrungen. Eine genauere Berechnung auf Basis des retrospektiv bei der Gewährung von Lohnerhöhungen bestehenden Mitarbeiterstandes nach Lohnklassen und Geschlecht wäre mit ausserordentlichem Aufwand verbunden, ohne dass die Aussagen in ihrer Tendenz wesentlich verändert würden.

- In der folgenden Grafik sind pro Lohnklasse die Anzahl Vollzeitstellen von Frauen und Männern enthalten. Es zeigt sich, dass in tieferen Lohnklassen überwiegend Frauen, in höheren Lohnklassen überwiegend Männer beschäftigt sind.



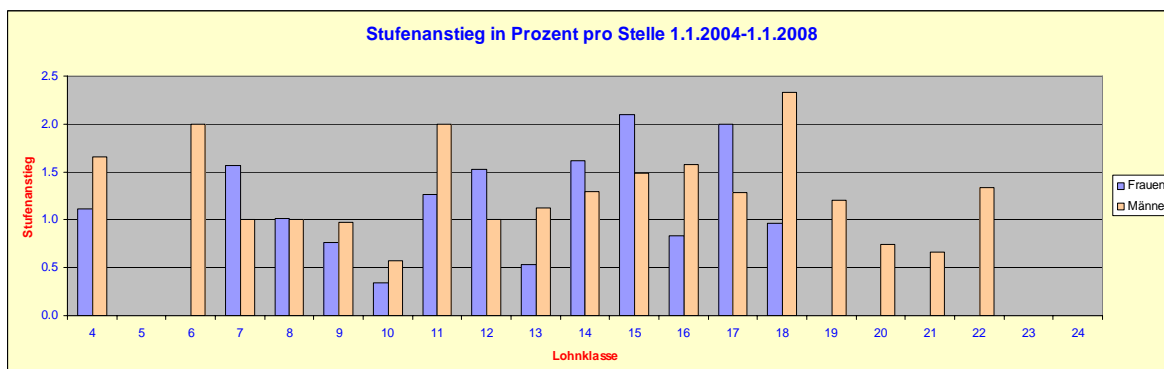
Unten stehende Grafik zeigt auf, wie viele Lohnstufenerhöhungen Frauen bzw. Männer in den einzelnen Lohnklassen im Durchschnitt erhalten haben.

Lesebeispiel: In der Lohnklasse 14 gibt es 12.00 von Frauen und 12.00 von Männern besetzte Vollzeitstellen (siehe Grafik oben). Die Frauen dieser Lohnklasse haben durchschnittlich 0.99, die Männer durchschnittlich 0.85 Lohnstufenanstiege erhalten (siehe Grafik unten).



6. Über alle Lohnklassen gerechnet konnten Frauen in den vier Jahren durchschnittlich 0.68, Männer 0.80 Lohnstufenanstiege verzeichnen (gerechnet pro Vollzeitstelle im Total der vier Jahre).

Bei der Erstellung von statistischen Auswertungen spielt immer auch der Faktor Zufall mit. Wird nämlich der Untersuchungszeitraum um einen Tag auf den 1. Januar 2008 erweitert, verändern sich die Zahlen aufgrund des auf dieses Datum hin gewährten generellen Lohnstufenanstiegs. Die Mitarbeitenden erhalten für die gesamte Zeit im Durchschnitt 1.19 Lohnstufen. Männer erhalten mit 1.22 Lohnstufen zwar immer noch leicht mehr als Frauen mit 1.16 Lohnstufen, das Verhältnis ist jedoch beinahe ausgeglichen (Abweichung 5 %).



Der Stadtrat ist sich bewusst, dass der Frauenförderung besondere Beachtung zu schenken ist. Er stellt fest, dass je nach betrachtetem Zeitraum unterschiedliche Ergebnisse resultieren. Da Frauen in der tiefsten Lohnklasse (LK 4) stark überproportional vertreten sind und die Mitarbeitenden in dieser Lohnklasse vorwiegend in Erfahrungsstufen eingestuft sind, entsteht aufgrund der Aussetzung der automatischen Lohnstufenanstiege eine tendenzielle Benachteiligung von Frauen, die aber bei Gewährung genereller Lohnstufenanstiege praktisch ausgeglichen wird.

Ein weiterer Aspekt der Lohngleichheit von Frau und Mann ist die einseitig männlich ausgerichtete Besetzung der höheren Stellen. Die Untervertretung von Frauen in den höheren Lohnklassen ist ein gesamtwirtschaftliches Phänomen, dem sich die Stadt Schlieren nicht entziehen kann. Sie ist in der Besetzung von Kaderstellen auf die Möglichkeiten angewiesen, die der Arbeitsmarkt bietet. In diesem Jahr konnte eine Kaderstelle in Lohnklasse 21 aufgrund eines Personalwechsels neu mit einer Frau besetzt werden.

Der Stadtrat wird bei künftigen Lohnanpassungen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis achten. Er wird sich auch weiterhin bemühen, die Besetzung von Kaderstellen durch Frauen zu ermöglichen.

Freiestrasse 6 - Postfach
8952 Schlieren
www.schlieren.ch
Tel. 044 738 14 11
Fax 044 738 15 90



**Stadt
Schlieren**

Für richtigen Protokollauszug

STADTRAT SCHLIEREN
Vizepräsident Schreiber

Robert Welti Daniel Widmer

Versand: 11. September 2008