

## Beantwortung an das Stadtparlament

### Einfache Anfrage Lohngleichheitsanalyse von Irena Noci und Lukas Auer, beide SP/Grüne

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Parlamentarierinnen und Parlamentarier

Irena Noci und Lukas Auer haben am 21. März 2023 beim Stadtparlament eine Einfache Anfrage mit folgendem Wortlaut eingereicht:

*An der Stadtparlamentssitzung vom 17. Januar 2023 wurden wir durch den Stadtpräsidenten Herrn René Walther über den Stand der Lohngleichheitsanalyse informiert.*

*Die Personalfachstelle hat die Lohngleichheitsanalyse vorgenommen und die Ergebnisse wurden formell durch die BDO in St. Gallen geprüft. Es wurden 117 Mitarbeiter einbezogen. Darunter 61 Frauen und 56 Männer. Ausgeschlossen bei dieser Analyse waren Mitglieder des Stadtrats, des Stadtparlaments, Lernende, Praktikanten und Kommissionsmitglieder sowie IV-Bezügerinnen, Aussendienstmitarbeiter oder Leute, die keinen Lohn beziehen. Bei der Analyse wurden die persönlichen Qualifikationsmerkmale wie Dienstalter, Ausbildungsniveau, Erfahrung, berufliche Stellung mitberücksichtigt.*

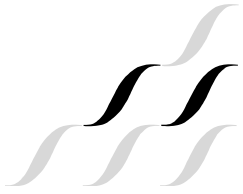
*In der Analyse wurde nachgewiesen, dass der Unterschied bei der Entlohnung von Mann und Frau bei 0.4% liegt. Das Resultat zeigt, dass die Stadt Arbon auf gutem Weg ist. Gemäss unserer Bundesverfassung haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Ich bin der Auffassung, dass Arbon als moderne Stadt hier als Vorbild fungieren soll.*

*Aus diesem Grund bitte ich den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:*

- 1. Die Analyse liegt vor und ein Unterschied wurde festgestellt. Wird dem nachgegangen? Wenn nein, warum?*
- 2. Ist es möglich, dass die Stadt als moderne Arbeitgeberin es schafft, den Unterschied von 0.4% zu beseitigen? Wenn nein, warum?*
- 3. Um was für einen Betrag handelt es sich hier bei den 0.4% Lohnunterschied?*
- 4. Wird die Lohngleichheitsanalyse öffentlich gemacht?*

Die obenerwähnte Einfache Anfrage beantwortet der Stadtrat wie folgt:

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) wurde revidiert und um eine Pflicht für Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse ergänzt. Die Änderung trat per 1. Juli 2020 in Kraft und hat zum Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Mit dem revidierten GIG werden alle Arbeitgebenden mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen.



Die Bereichsleitung Personalfachstelle hat die Lohnvergleichsanalyse mit dem vom Bund zur Verfügung gestellten Standard-Analyse-Tool "Logib" erarbeitet und von der BDO AG in St. Gallen formell überprüfen lassen. Logib besteht aus den folgenden Komponenten:

- einer abhängigen Variable: standardisierter Bruttolohn basierend auf einer Lohnspezifikation
- mehreren unabhängigen Variablen: Faktoren zur Rechtfertigung von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern (Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Berufserfahrung, Anforderungsniveau und berufliche Stellung) sowie der Variable Geschlecht
- einem statistischen Analyseverfahren (semi-logarithmische OLS-Regressionsanalyse)
- einer Toleranzschwelle von +/-5 Prozent für den Faktor Geschlecht, die statistisch signifikant überschritten werden muss.

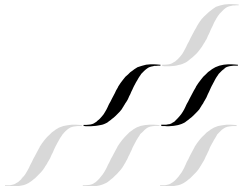
Anhand dieser Methode kann ermittelt werden, welcher Teil der Lohndifferenz nicht durch objektive, lohnrelevante und nichtdiskriminierende Faktoren erklärt werden kann. Somit ist es möglich zu bestimmen, welche Lohnunterschiede zwischen der Gesamtheit der Frauen und Männer in einem Unternehmen bei ansonsten vergleichbaren Bedingungen, gemessen an den oben erwähnten persönlichen und funktionenbezogenen Merkmalen bestehen, und ob gestützt darauf eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu vermuten ist. Um dem potenziellen Einfluss allfällig vorhandener weiterer unternehmensspezifischer, objektiver, nichtdiskriminierender Faktoren Rechnung zu tragen, wurde die oben erwähnte Toleranzschwelle von +/-5 Prozent festgelegt. Wird diese statistisch signifikant überschritten, so besteht die begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung in einem Unternehmen.

In der Analyse der Stadt Arbon wurden 117 Mitarbeitende (61 Frauen, 56 Männer) berücksichtigt. Ausgeschlossen bei der Lohnvergleichsanalyse waren u.a. Mitglieder des Stadtrates und des Stadtparlaments, Lernende, Praktikant/-innen, Kommissionsmitglieder, IV-Bezüger/-innen, Aushilfsmitarbeitende, pauschal entlohnte Mitarbeitende sowie Mitarbeitende, die im Mai 2021 keinen Lohn bezogen haben (z.B. aufgrund von unbezahltem Urlaub oder Stundenlöhner/-innen ohne geleistete Arbeitsstunden im Referenzmonat). Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen (Dienstalter, Ausbildungsniveau, Erfahrung, berufliche Stellung und betriebliches Kompetenzniveau) verdienen Frauen bei der Stadt Arbon 0,4 % weniger als Männer. Die verbleibende, weder durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen noch durch arbeitsplatzbezogene Merkmale zu erklärende Lohndifferenz ist somit statistisch nicht signifikant. Dies bedeutet, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell keine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht. Wie in der Einfachen Anfrage erkannt, hat die Stadt Arbon ein sehr gutes Resultat erzielt.

*1. Die Analyse liegt vor und ein Unterschied wurde festgestellt. Wird dem nachgegangen? Wenn nein, warum?*

Zusätzlich zu den persönlichen Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen ist festzuhalten, dass weitere objektive und nichtdiskriminierende Faktoren in der Analyse berücksichtigt werden müssen, welche im Standard-Analysetool Logib nicht einfließen:

- Berufserfahrung in der Funktion
- Arbeitsleistung und Verhalten
- Arbeitsmarktsituation je Berufsfeld / Branche
- Ausbildungsniveau: effektiv auf die Funktion bezogene Aus- und Weiterbildungen (bei Logib werden Ausbildungen, welche für den Beruf nicht relevant sind, auch angerechnet)



Anhand des Exportfiles von Logib wurden alle Personen (Frauen und Männer) analysiert, welche eine negative Abweichung von mehr als zehn Prozent vom geschätzten geschlechtsneutralen Lohn erzielen. Bei dieser internen Analyse, unter Berücksichtigung aller genannten Faktoren, wurden keine geschlechtsspezifischen Abweichungen festgestellt.

Da kein Geschlechtseffekt vorhanden ist, wird keine weitere Lohngleichheitsanalyse vom Bund gefordert. Der Stadtrat beauftragte jedoch die Personalfachstelle, im Jahr 2024 eine weitere Lohngleichheitsanalyse mit dem Standard-Analyse-Tool Logib zu erstellen, um die weitere Entwicklung der Lohngleichheit bei der Stadt Arbon zu überprüfen.

2. *Ist es möglich, dass die Stadt als moderne Arbeitgeberin es schafft, den Unterschied von 0.4% zu beseitigen? Wenn nein, warum?*

Wie in der Antwort zu Frage 1 erfasst, sind im Tool Logib nicht alle Faktoren berücksichtigt, welche einen Einfluss auf den Lohn haben. Ebenso ist festzuhalten, dass es sich bei dieser statistischen Abweichung um einen Durchschnittswert handelt.

3. *Um was für einen Betrag handelt es sich hier bei den 0.4% Lohnunterschied?*

Das Durchschnittsgehalt (Basis Vollzeit standardisierter Gesamtverdienst) liegt bei CHF 7'311.00 pro Monat. Die durchschnittliche Abweichung einer Frau gegenüber dem Lohn eines Mannes beträgt somit CHF 29.25 pro Monat.

4. *Wird die Lohngleichheitsanalyse öffentlich gemacht?*

Öffentlich-rechtliche Arbeitgebende sind verpflichtet, die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse zu veröffentlichen (Art. 13i GIG). Dieser Vorgabe ist der Stadtrat mittels Medienmitteilung vom 18. Januar 2023 nachgekommen.

Der fünfseitige Bericht über die Lohngleichheitsanalyse der Stadt Arbon wird im Anhang dieser Einfachen Anfrage zusätzlich veröffentlicht. Weitere Unterlagen können aus Datenschutzgründen nicht veröffentlicht werden, da aufgrund der Rückverfolgbarkeit die Löhne der einzelnen Mitarbeitenden kommuniziert würden.

René Walther  
Stadtpräsident

Alexandra Wyprächtiger  
Stadtschreiberin