



Beschluss des Stadtrats

vom 16. November 2022

GR Nr. 2022/416

Nr. 1309/2022

Schriftliche Anfrage von Rahel Habegger und Nadia Huberson betreffend Lohngleichheit bei den städtischen Mitarbeitenden, Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen, Einschätzung und Gründe für die Abweichung, Analysen nach Departementen und weitere Massnahmen

Am 31. August 2022 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Rahel Habegger und Nadia Huberson (beide SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2022/416, ein:

Die Stadt Zürich setzt sich seit einigen Jahren für Lohngleichheit ein. Lohngleichheit ist auch ein Ziel im Gleichstellungsplan 2019–2022. Die Stadt Zürich hat 2021 zum zweiten Mal nach 2017 eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt, um die Einhaltung des Grundsatzes «Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit» bei den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu überprüfen. Gemäss Medienmitteilung liegt der nicht erklärbare Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in der Verwaltung der Stadt Zürich bei 1,1 Prozent. Es kann wohlwollend zur Kenntnis genommen werden, dass dieser Wert nicht allzu hoch ist. Dennoch wäre es falsch, sich mit dem Wert zufrieden zu geben.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie liegt die Stadt Zürich im Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen?
2. Handelt es sich bei den 1,1 Prozent um eine Zufallsabweichung oder verdienen Frauen wirklich 1,1 Prozent weniger?
3. Wenn Frauen wirklich 1,1 Prozent weniger verdienen, was wird dagegen unternommen? Welche Massnahmen sind geplant?
4. Was sind die Gründe für die 1,1 Prozent?
5. Wurden Analysen nach Departementen gemacht oder sogar für grössere Dienstabteilungen, um konkrete Massnahmen zu treffen?
6. Wenn Analysen gemacht wurden, gibt es grosse Unterschiede zwischen den Departementen?
7. Was gedenkt die Stadt Zürich weiter im Bereich der Lohngleichheit zu tun?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Die Systematik der öffentlichen Lohnsysteme im Allgemeinen und bei der Stadt im Speziellen trägt dazu bei, dass Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und insbesondere die unerklärbare Lohndifferenz deutlich geringer ausfällt als in der Privatwirtschaft.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden.

Frage 1

Wie liegt die Stadt Zürich im Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen?

Siehe nachfolgende Übersicht mit einem Vergleich zu Lohngleichheitsanalysen ausgewählter Deutschschweizer Kantone und Gemeinden:



Kanton	ZH	BE	LU	BS	TG	SG
Durchschnittliche Lohndifferenz in %	k.A.	12,4	k.A.	k.A.	k.A.	16,4
Unerklärter Teil in %	1,6	2,3	< 5	1,7	1,2	2,4
Methode	Logib	Logib	Logib	Logib	k.A.	k.A.
Analyse durchgeführt	2021	2018	2021	2021	2020	2019

Gemeinde	ZH	BE	Winterthur	Thun
Durchschnittliche Lohndifferenz in %	8,5	10,4	11,3	k.A.
Unerklärter Teil in %	1,1	1,8	4,3	5,02
Methode	Logib	Logib	Logib	Logib
Analyse durchgeführt	2021	2017	2021	2021

Gemäss Lohnstrukturerhebung 2018 des Bundesamts für Statistik (BFS) lag der durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohnunterschied im öffentlichen Sektor – Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften und Kirchen – bei 18,1 Prozent. Davon erklärt werden können 11,4 Prozent. Somit verdienen Frauen bei sonst gleichen Merkmalen im Schnitt 6,7 Prozent pro Monat weniger als Männer. (Quelle: BFS – Schweizerische Lohnstrukturerhebung [LSE]).

Die Ergebnisse anderer Organisationen können als Anhaltspunkte im Vergleich dienen, allerdings sollte die mögliche Abweichung individueller Organisationsstrukturen (z. B. Ein-/Ausschluss männer-/frauendominierter Personalgruppen) oder auch die konkrete Anwendung der Analysemethodik bei der Interpretation des Vergleichs berücksichtigt werden.

Ein Grund für die vergleichsweise tiefe durchschnittliche Lohndifferenz in der Stadt Zürich ist der relativ hohe Frauenanteil im Kader (Zielvorgabe 35 Prozent untervertretenes Geschlecht im Kader).

Fragen 2

Handelt es sich bei den 1,1 Prozent um eine Zufallsabweichung oder verdienen Frauen wirklich 1,1 Prozent weniger?

Basierend auf den Ergebnissen der Standardregression einschliesslich arbeitsplatzbezogener Merkmale lässt sich für das städtische Personal festhalten, dass Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen (gemessen an den standardisierten Qualifikationsmerkmalen sowie den arbeitsplatzbezogenen Faktoren, des betrieblichen Kompetenzniveaus und der beruflichen Stellung) 1,1 Prozent weniger verdienen als Männer. Dieser Befund fällt, wie bei der standardisierten Regressionsanalyse gemäss LOGIB gefordert, statistisch signifikant aus. «Signifikant» bedeutet, dass der Lohnunterschied mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 95 Prozent oder mehr vom Merkmal Geschlecht abhängig ist. Die Modellgüte der Regressionsgleichungen, beurteilt nach bereinigtem R-Quadrat, fällt in der Standardregression einschliesslich arbeitsplatzbezogener Merkmale mit einem Wert von 0,91 gut aus. Das Resultat kann als sehr «zuverlässig» beurteilt werden.



3/3

Frage 3

Wenn Frauen wirklich 1,1 Prozent weniger verdienen, was wird dagegen unternommen? Welche Massnahmen sind geplant?

Ja, es gibt einen Geschlechtereffekt, der nicht erklärbar ist, aber weit unterhalb der 5 %-Toleranzschwelle des Bundes für das Beschaffungswesen liegt. Betreffend geplanter Massnahmen siehe Antwort auf Frage 7.

Frage 4

Was sind die Gründe für die 1,1 Prozent?

Die Gründe hierfür sind nicht bekannt.

Frage 5

Wurden Analysen nach Departementen gemacht oder sogar für grössere Dienstabteilungen, um konkrete Massnahmen zu treffen?

Die Lohngleichheitsanalyse 2022 wurde auf Ebene Gesamtstadt durchgeführt. Die Aufschlüsselung nach Departementen ist keine gesetzliche Vorgabe.

Frage 6

Wenn Analysen gemacht wurden, gibt es grössere Unterschiede zwischen den Departementen?

Siehe Antwort auf Frage 5.

Frage 7

Was gedenkt die Stadt Zürich weiter im Bereich der Lohngleichheit zu tun?

Der Wert von lediglich 1,1 Prozent des nicht erklärbaren Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern über die gesamte Verwaltung ist aus Sicht des Stadtrats erfreulich. Zur Beibehaltung und Optimierung dieses Ergebnisses wird die Lohngleichheit regelmässig überprüft (nächste Überprüfung im 2025) sowie die Möglichkeit von vertieften Analysen abgeklärt. Darüber hinaus werden zur Förderung und Sicherung der Lohngleichheit die Ausgestaltung und Umsetzung der gesamstädtischen Führungs-/Begleitinstrumente und -prozesse (weiterentwickeltes Städtisches Lohnsystem [SLS], Gleichstellungsplan) optimiert und innerhalb der Stadtverwaltung bei den Verantwortlichen bekannt gemacht.

Im Namen des Stadtrats
Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cucho-Curti