



Auszug aus dem substanziellen Protokoll

41. Ratssitzung vom 15. März 2023

1525. 2022/405

Postulat von Rahel Habegger (SP) und Nadia Huberson (SP) vom 31.08.2022: Offenlegung der Lohnbandbreite bei Stellenausschreibungen

Gemäss schriftlicher Mitteilung ist der Vorsteher des Finanzdepartements namens des Stadtrats bereit, das Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

***Rahel Habegger (SP)** begründet das Postulat (vergleiche Beschluss-Nr. 533/2022): Die Lohngleichheit ist ein verfassungsmässiges Grundrecht. Für gleiche Arbeit gleicher Lohn, so lautet die Theorie. In der Praxis sieht es anders aus. Frauen verdienen immer noch 18 Prozent weniger als Männer. 47,8 Prozent dieser Lohndifferenz sind nicht objektiv erklärbar und gründen sehr wahrscheinlich auf Diskriminierung. Es sind weitere Massnahmen zum Erreichen der Lohngleichheit nötig. Dazu gehört die Lohntransparenz. Lohnungleichheit wird nachweislich verringert, wenn Löhne offengelegt werden. Der Stadtrat soll prüfen, wie bei der Ausschreibung von Stellen in der Verwaltung und in ausgelagerten Betrieben Lohnbandbreiten veröffentlicht werden können. Apple, Google oder Disney tun dies bereits. In der Schweiz gibt es auch viele, die mitziehen, beispielsweise die Verkehrsbetriebe (VBZ), die Swisscom oder das Kinderspital. Für die Stadt ist die Umsetzung dieser Massnahme relativ einfach: Jede Stelle muss sowieso einer Funktionsstufe zugewiesen werden. Über das HR könnten die Löhne offengelegt werden. Wenn andere das können, kann die Stadt Zürich das auch.*

***Martin Götzl (SVP)** begründet den von Roger Bartholdi (SVP) namens der SVP-Fraktion am 26. Oktober 2022 gestellten Ablehnungsantrag: In der Schweiz ist es üblich, nicht über den Lohn zu sprechen. Der Lohn ist Privatsache und niemand soll gezwungen sein, diesen transparent darzulegen. Der Lohn ist auch Verhandlungssache: eine Bandbreite anzugeben, tut der Stadt als Arbeitgeberin keinen Gefallen. Fällt jeder in diese Bandbreite, weiss man trotzdem nicht, was der Arbeitskollege genau verdient. Das Postulat hat weitere Nachteile: In vielen Unternehmen ist es tabu, den Lohn zu besprechen; ein ausgeschriebener Lohn berücksichtigt keine Unterschiede bei der Erfahrung der Angestellten; als Unternehmen verpasst man durch Angabe einer Zahl vielleicht geeignete Arbeitnehmer, die weniger kosten. Ausserdem möchte ein Unternehmen idealerweise Mitarbeiter anziehen, die aus Motivation arbeiten, nicht wegen Lohnaussichten. Arbeitnehmer können sich auch ohne offene Lohndarlegung gut informieren und überzeugend verhandeln. Tun sie dies, können auch Lohnunterschiede bei den Geschlechtern überwunden werden. Dieses ideologisch gefärbte Postulat lehnen wir ab.*



Weitere Wortmeldungen:

Martina Zürcher (FDP): Mein Vorredner hat das Postulat vermutlich falsch verstanden: Im Postulat ist von der Stadtverwaltung die Rede, nicht von der Privatwirtschaft. Auch ist jede Stelle in der Verwaltung bereits einer Funktionsstufe zugeordnet, also auch einer Lohnbandbreite. Das Postulat ändert nur die direkte Ausschreibung, so dass man nicht mehr nachschauen muss, in welcher Funktionsstufe man sich befindet. Zu Rahel Habegger (SP): Lohnungleichheitsstudien verwenden immer Modelle. Jenes, das bei der Stadt Zürich verwendet wurde, berücksichtigt Arbeitserfahrung und Weiterbildungen nicht. Daher schneiden Verwaltungen in solchen Studien relativ gut ab, da ihre Lohnmodelle jenen der Studie ähnlich sind. Wie dem auch sei: Die FDP stimmt dem Postulat zu.

Serap Kahriman (GLP): Lohntransparenz führt nicht nur zu weniger Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern auch zu effizienteren Rekrutierungsprozessen. Bewerber können sich im Voraus mit dem Lohn beschäftigen und die Stellenausschreibungen sprechen vor allem qualifiziertes Personal an. Lohntransparenz ist aber auch in Zeiten des Fachkräftemangels wichtig: das Offenlegen einer Lohnbandbreite führt zu einem positiven Arbeitgeber-Image, was dabei hilft, Arbeitskräfte anzuziehen. Der Aufwand und die Kosten sind minim, die Auswirkungen gross. Die GLP unterstützt das Postulat.

Jean-Marc Jung (SVP): Eine Lohngleichheitsanalyse beklagt eine nicht erklärbare Lohndifferenz. Die Arbeit an und für sich und die dazugehörige Leistung müssen für einen Vergleich ähnlich, ergo vergleichbar sein. Bei den VBZ ist so etwas einfacher zu messen als bei anderen Jobinhalten. Generell spielen beim Thema Lohn viele Faktoren mit, etwa Alter und Erfahrung, die die Resultate der Vergleiche etwas schwammig machen. Auch die Funktionsstufen und ihre jeweiligen Lohnbandbreiten sind nicht zu hundert Prozent durchsichtig und können zu Verwirrungen und Unstimmigkeiten führen, nicht zuletzt bei jenen, die bereits beim Unternehmen angestellt sind.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: Mit dem Postulat sollen die nicht erklärbaren Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern verringert werden. Diese betragen bei der Stadt Zürich 1 Prozent. Ich sehe nicht, wie Lohntransparenz Frauen helfen soll, das letzte Prozent auszugleichen. Ausserdem sind die Lohnbandbreiten sehr weitreichend, besonders betreffend Arbeitserfahrung. Transparenz hierbei könnte sogar zu Lohndruck gegen unten führen. Trotzdem nimmt der Stadtrat das Postulat entgegen, weil wir für Lohngleichheit sind.

Das Postulat wird mit 102 gegen 13 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat



3 / 3

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat