



20-348 B3.5.3

Interpellation von Brigitte Kast (GP) und Flavia Sutter (GP) zur Lohnungleichheit in Dübendorf
GR Geschäft Nr. 20/2020 / Beantwortung

Ausgangslage

Gemeinderätin Brigitte Kast (GP) und Flavia Sutter (GP) haben am 9. März 2020 (Eingang beim Stadtrat am 26. Mai 2020) die nachfolgende Interpellation eingereicht:

"Interpellation zur Lohnungleichheit in Dübendorf"

Am 14. Juni des vergangenen Jahres nahmen über 100 Dübendorferinnen am Frauenstreik-Znüni auf dem Stadthausplatz teil. Sie hielten ihre konkreten Forderungen bezüglich Gleichberechtigung ihres Geschlechts auf Papier fest und übergaben diese dem Stadtpräsidenten. Anlässlich des Weltfrauentags 2020 sollen diese nun via Gemeinderat den Weg in die Politik finden.

Eine dieser Forderungen betraf den Kampf gegen die Lohnungleichheit von Frauen und die damit verbundene Diskriminierung im Berufsleben. Im Jahr 2016 verdienten erwerbstätige Frauen in der Schweiz durchschnittlich 18 % weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen¹. Lohnungleichheit und Transparenz stehen für Fairness des Arbeitgebers und sind damit auch ein Faktor für die Attraktivität der Anstellungsbedingungen.

Dem Geschäftsbericht 2016 der Stadt Dübendorf ist zu entnehmen, dass der damalige Verwaltungsausschuss einen Bericht über die Lohnungleichheit innerhalb der Stadtverwaltung in Auftrag gab. Resultate dieser Untersuchung wurden allerdings nicht aufgeführt. Im Kurzbericht des Monitorings Lohnungleichheit 2016-2018, das vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG in Auftrag gegeben wurde, ist festgehalten, dass Dübendorf die Charta der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor nicht unterzeichnet hat. Gleichzeitig wird aber erwähnt, dass Dübendorf die Einführung von Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohnungleichheit im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen plant.

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

1. *Wie fiel das Fazit des oben erwähnten Berichtes aus dem Jahr 2016 aus?*
2. *Kann der Bericht (evtl. in Auszügen) veröffentlicht werden? Oder gibt es andere Dokumente dazu, die der Stadtrat publizieren könnte?*
3. *Gab es seit Bekanntwerden dieser Ergebnisse Bestrebungen respektive Veränderungen bezüglich allfälliger Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau? Wie sieht der aktuelle Stand aus?*
4. *Weshalb hat Dübendorf die Charta der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor nicht unterzeichnet?*
5. *Wie stellt sich der Stadtrat dazu, dies nachzuholen?*
6. *Wie weit ist die Stadt Dübendorf bei der Einführung von Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohnungleichheit im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen?*
7. *Wie funktionieren diese Kontrollmechanismen konkret?*

Wir danken für die sorgfältige Beantwortung unserer Fragen und grüssen freundlich."



Erwägungen

Die Interpellation von Brigitte Kast (GP) und Flavia Sutter (GP) ist gemäss Art. 51 der Geschäftsordnung des Gemeinderates innert vier Monaten und somit bis spätestens 26. September 2020 zu beantworten. Die Behandlung im Gemeinderat findet erst nach der stadträtlichen Antwort statt.

Beschluss

Die Interpellation von Brigitte Kast (GP) und Flavia Sutter (GP) vom 13. März 2020 (Eingang Stadtrat 26. Mai 2020) wird wie folgt beantwortet:

Frage 1:

Wie fiel das Fazit des oben erwähnten Berichtes aus dem Jahr 2016 aus?

Mit der Teilnahme am Lohnvergleich mit der Firma Federas aus dem Jahre 2016 konnte mit anderen Verwaltungen ähnlicher Grösse ein Lohnbenchmark erhoben werden. Die detaillierte Auswertung führte zu einer umfassenden Lohnuntersuchung über alle Abteilungen und Bereiche im Rahmen der Lohnrunde 2016/2017 bei der Stadtverwaltung Dübendorf. Dabei hat sich herausgestellt, dass bei der Stadtverwaltung Dübendorf keine systematische Lohndiskriminierung vorliegt und die Lohndifferenz bei den Mitarbeitenden nur punktuelle Anpassungen benötigte. Dies jedoch nicht im Rahmen einer Diskriminierung zwischen Frau und Mann, sondern beim Thema Alter und Dienstjahre.

Frage 2:

Kann der Bericht (evtl. in Auszügen) veröffentlicht werden? Oder gibt es weitere Dokumente dazu, die der Stadtrat publizieren könnte?

Ein separater Auszug aus dem Bericht, ohne persönliche und individuelle Lohndaten, liegt der Interpellationsbeantwortung bei. Da teilweise Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind, wird der separate Bericht als nicht öffentliches Dokument ausschliesslich dem Gemeinderat, im Sinne der Transparenz, zur Verfügung gestellt. Aus der externen und internen Lohnbenchmark-Analyse wurde folgendes konsolidiertes Kurzfazit mit Massnahmen abgeleitet und umgesetzt:

Abteilungs-Ebene	Keine Massnahmen.
Bereichsleitung	Ausserordentliche Besoldungserhöhung (ausserhalb Quote) berechnen und im Zielbudget 2018 sowie VA 2018 vorschlagen/berücksichtigen.
Mitarbeitende	Ausserordentliche Besoldungserhöhung (ausserhalb Quote) berechnen und im Zielbudget 2018 sowie VA 2018 vorschlagen/berücksichtigen.
Geschlechter-Ebene	Künftige Detailanalyse „Mann und Frau“ mittels Funktionsanalyse & Logib-Tool.

Frage 3:

Gab es seit Bekanntwerden dieser Ergebnisse Bestrebungen respektive Veränderungen bezüglich all-fälliger Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau? Wie sieht der aktuelle Stand aus?

Der Stadtrat hat aufgrund der detaillierten Auswertung umgehend einen ausserordentlichen Kredit von Fr. 78'000 Franken zusätzlich ins Budget 2018 aufgenommen, um die punktuellen Anpassungen, welche jedoch äusserst selten mit dem Thema Frau und Mann zu tun hatten, zu korrigieren. Dabei ging es vor allem um das Anpassen von gleichen Funktionen mit gleichwertigen Arbeiten in verschiedenen Bereichen. Dabei wurde insbesondere das Augenmerk auf langjährige Mitarbeitende gesetzt, welche



als junge Mitarbeitende gleich nach Lehrabschluss mit einem geringeren Lohn bei der Stadt angestellt wurden oder interne Wechsel vollzogen haben.

Weiter wurde die Praxis eingeführt, dass bei jeder Lohnrunde jeweils im Oktober/November ein spezielles Augenmerk auf eine allfällige Lohndiskriminierung gerichtet werden soll. Hierfür wird dem Geschäftsleiter jährlich ein Betrag aus der Lohnerhöhungssumme/Quote in der Höhe von rund 5.0 Prozent als Handlungsspielraum zugesprochen, welche ausschliesslich für punktuelle Anpassungen aufgrund von Alter oder Dienstjahre oder anderen Auffälligkeiten verwendet werden kann.

Mit dem einmaligen Kredit zur Ausgleicheung von Lohnungleichheiten im Jahr 2018 sowie der jährlichen Prüfung möglicher Diskriminierungen mit der Lohnrunde und der erwähnten Reserve von 5.0 Prozent kann davon ausgegangen werden, dass sich keine Lohndiskriminierungen im System einschleichen können.

Zudem wird, gestützt auf das seit 1. Juli 2020 ist Kraft stehende revidierte Gleichstellungsgesetz, auch in der Stadtverwaltung Dübendorf bis spätestens Ende Juni 2021 eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse mit der vom Bund zur Verfügung gestellten "LOGIB"-Software durchgeführt und bis spätestens Ende Juni 2022 durch eine externe Stelle überprüft werden. Die Information der Mitarbeitenden über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse hat bis spätestens Ende Juni 2023 zu erfolgen. Mit dem Standard-Analysemodell, auf dem "LOGIB" basiert, können systematische Lohndiskriminierungen in einem Unternehmen identifiziert werden.

Ausserdem wird bereits heute durch die Teilnahme der Personaldienste bei allen Rekrutierungsgesprächen und der flächendeckend eingesetzten Funktionsanalysen eine einheitliche Handhabung innerhalb der gesamten Stadtverwaltung und somit auch eine geschlechterunabhängige Lohngleichbehandlung bei Neuanstellungen gewährleistet.

Frage 4:

Weshalb hat Dübendorf die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor nicht unterzeichnet?

Wie in den vorstehenden Erläuterungen wiederholt dargelegt, ist dem Stadtrat die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frau und Mann ein wichtiges Anliegen. In der Stadtverwaltung Dübendorf sind deshalb in den letzten Jahren verschiedene Massnahmen die zur Gewährleistung der Lohngleichheit beitragen sollen, umgesetzt bzw. eingeleitet worden.

Die Kantonale Submissionsverordnung verpflichtet die Vergabestellen ausdrücklich, vertraglich sicherzustellen, dass die Anbietenden die Gleichbehandlung von Frau und Mann einhalten. Mit der Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit würde für die Stadt Dübendorf zuhanden ihrer Vergabestellen eine zusätzliche Verpflichtung zur Erstellung von internen Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen bestehen. Der Stadtrat erachtet eine solche zusätzliche Kontrolle der gesetzlich vorgeschriebenen Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen als nicht zielführend. Dies weil Kontrollen im Beschaffungswesen vermehrt auf Bundesebene durchgeführt und die städtischen Vergabestellen gerade deshalb nicht noch mit einem zusätzlichen Kontrollaufwand belastet werden sollen. Der Stadtrat hat deshalb bislang auf die Unterzeichnung der Charta verzichtet.



Frage 5:

Wie stellt sich der Stadtrat dazu, dies nachzuholen?

Gestützt auf die Ausführungen in der Antwort zur Frage 4 wird der Stadtrat auf die Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit bis auf Weiteres verzichten. Eine allfällige Neubeurteilung würde den Wegfall der zwingenden Verpflichtung zur Erstellung von internen Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen voraussetzen, die vom Stadtrat als nicht zielführend erachtet werden.

Der Stadtrat ist überzeugt, dass die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Dübendorf mit den bereits umgesetzten sowie mit weiteren eingeleiteten oder geplanten Massnahmen auch ohne Unterzeichnung der "Lohncharta" nachhaltig sichergestellt werden kann.

Frage 6:

Wie weit ist die Stadt Dübendorf bei der Einführung von Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen?

Siehe Antworten zu Fragen 4 und 5.

Frage 7:

Wie funktionieren diese Kontrollmechanismen konkret?

Siehe Antworten zu Fragen 4 und 5.

Mitteilung durch Protokollauszug

- Brigitte Kast, Hörnlistrasse 7, 8600 Dübendorf
- Flavia Sutter, Stettbachstrasse 66, 8600 Dübendorf
- Gemeinderatssekretariat – z.H. des Gemeinderates (öffentlicher Beschluss)
- Stadtpräsident
- Stadtschreiber
- Geschäftsleiter
- Leiterin Personaldienste
- Akten

Stadtrat Dübendorf


André Ingold
Stadtpräsident


Martin Kunz
Stadtschreiber