

21/131

Der Stadtrat von Lenzburg  
an den Einwohnerrat

**Einwohnerrat; Postulat 21/131; "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor"; Bericht des Stadtrats**

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Stadtrat unterbreitet Ihnen zu diesem Postulat Bericht und Antrag:

**I. Begehren und Begründung des Postulats**

1. Die CVP (heute: Die Mitte) mit 15 Mitunterzeichnenden reichte am 24. Juni 2021 das Postulat "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" ein. Das Postulat beinhaltet folgende Punkte:
  - Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung.
  - Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
  - Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.
  - Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
  - Information über die Ergebnisse (z.B. durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EGB per Fragebogen).
2. Die Postulantinnen und Postulanten machen geltend, dass:
  - die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann gegenüber 2014 erneut angestiegen seien. Im 2018 habe der Lohnunterschied im öffentlichen Sektor 18.1 % betragen; davon seien 45 % ungeklärt (*korrekt sind aktuell: 37.2 %*), also ca. 8 % (*korrekt sind aktuell 6.7 %, BfS 22.11.2022*)

- seit der Lancierung der Charta im September 2016 der Bund, 16 Kantone (*Stand per 14.11.2022: 17*), 8 grosse Städte wie Zürich, Bern und Lausanne, 20 (24) mittelgrosse Städte wie Aarau und Baden und 84 (98) kleinere Gemeinden wie Zofingen, die Charta unterzeichnet hätten (Stand 09.02.2021);
  - im Zuge der Überarbeitung der Lohnsituation im Stadtrat, auch die Löhne in der Verwaltung thematisiert werden sollen und der Stadtrat die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnen sowie die entsprechenden Massnahmen zur Schaffung von Lohn-gleichheit umsetzen soll;
  - die Stadt Lenzburg ihre Vorbildfunktion – v. a. auch gegenüber Firmen, an denen die Stadt beteiligt ist – akzeptieren und sich für den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in ihrem Einflussbereich einsetzen soll.
3. Am 24. Juni 2021 überwies der Einwohnerrat das Postulat dem Stadtrat. Der Stadtrat erstattet dem Einwohnerrat fristgerecht Bericht und Antrag.

## **II. Haltung des Stadtrats und aktueller Stand**

1. Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft. Die Stadt Lenzburg, als Arbeitgeberin im öffentlichen Sektor, ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und der Stadtrat unterstützt die berufliche Gleichstellung wie auch die Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung.
2. Die berufliche Gleichstellung von Frau und Mann erachtet der Stadtrat als eine Selbstverständlichkeit und das Thema ist in der Stadtverwaltung präsent und wird gelebt. Die Stadt Lenzburg evaluiert neue Mitarbeitende nach ihren Qualifikationen, nicht nach Geschlecht. Zudem sind diverse Führungs-/oder Kaderfunktionen (auch in einem Teilzeitpensum) durch weibliche Mitarbeitende besetzt. Die Lohn-/und Einreihungstabelle ist geschlechtsneutral, und bei einer Anstellung wird der Lohn vorgängig und unabhängig vom Geschlecht mit der zuständigen vorgesetzten Person, dem Verwaltungsleiter sowie der Fachstelle Personal besprochen. Die Löhne der Mitarbeitenden der Stadt Lenzburg werden jährlich überprüft. Dabei wird nebst der Sicherstellung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann auch die abteilungsübergreifende Vergleichbarkeit sowie die Berufserfahrung, die Aus- und Weiterbildung sowie das Alter der Person berücksichtigt und bei allfälligen Lohnungleichheiten der Lohn entsprechend angepasst.
3. Die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann wurde bei der Stadtverwaltung offiziell bestätigt. Im 2021 führte die Stadtverwaltung Lenzburg erstmals eine Lohngleichheitsanalyse nach anerkannten Standards durch (vgl. Beilage). Die Analyse wurde von einer externen Revisionsstelle überprüft und beglaubigt. Das Ergebnis zeigte auf, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mit 3.2 % unter der angewandten Toleranzgrenze des Bundes von 5 % liegt und somit in der Stadtverwaltung Lenzburg kein Geschlechtseffekt vorhanden ist.

4. Beschaffungs- und/oder Subventionswesens: Beschaffungen erfolgen gemäss der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB vom 1.7.2021). Bei der Ausschreibung der neuen Informatiklösung ("Cloud based ICT Betrieb & Support") im 2022 verlangte die Stadt Lenzburg eine Selbstdeklaration bzw. Bestätigung der Anbieter hinsichtlich der Einhaltung der Lohngleichheit von Frau und Mann wie auch von branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frau und Mann.
5. Mit Unterzeichnung der Charta möchte der Stadtrat ein öffentliches Zeichen für die Gleichstellung von Frau und Mann setzen. Die Stadt Lenzburg nimmt ihre Vorbildfunktion auch gegenüber privaten Firmen in der Region wahr und positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin.

### **III. Massnahmen**

1. Mit Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor erklärt sich der Stadtrat dazu bereit, die Einhaltung der Lohngleichheit in der Stadtverwaltung Lenzburg regelmässig (alle zwei bis drei Jahre) zu überprüfen. Die Überprüfung ist nach anerkannten Standards durchzuführen.
2. Der Stadtrat unterstützt die Förderung der regelmässigen Überprüfung der Lohngleichheit in den der Stadt nahestehenden Körperschaften, wie beispielsweise bei der SWL Energie AG.
3. Der Stadtrat leitet Massnahmen im Bereich Beschaffungs- und/oder Subventionswesen ein: Selbstdeklaration bei Submissionen im Einladungs- und offenem Verfahren.

### **IV. Personelle Ressourcen und Kosten**

1. Gemäss dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) beläuft sich der personelle Aufwand für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse auf 2 bis 4 Tage – je nach Komplexität und Grösse des Unternehmens (Punkt 2 der Charta).

Das anerkannte Analyse-Standard-Tool "logib" des Bundes ist kostenlos. Nach Eingabe der Daten durch die Fachstelle Personal berechnet das Tool, ob die Lohngleichheit gegeben ist. Die Analyse soll regelmässig durch eine externe Stelle und nach anerkannten Standards überprüft werden.

Für die Überprüfung/Beglaubigung der Lohngleichheitsanalyse durch eine externe Revisionsstelle ist mit rund Fr. 4'000 zu rechnen. Diese Kosten würden bei einer regelmässigen Überprüfung alle zwei bis drei Jahre anfallen.

2. Die Teilnahme am Monitoring (Punkt 5 der Charta), welches jährlich durchgeführt wird, dauert ca. 20 Minuten (Ausfüllen des Fragebogens).

**Antrag:**

Dem Einwohnerrat wird gestützt auf § 29 Abs. 3 der Gemeindeordnung beantragt, diesen Bericht gutzuheissen und die erwähnten Massnahmen in der Stadt Lenzburg umsetzen zu lassen.

Lenzburg, 11. Januar 2023.

FÜR DEN STADTRAT  
Der Stadtammann:

Der Stadtschreiber:

**BEILAGE**

- Zusammenfassung der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse 2021
- Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

**VERSANDDATUM**

10. Februar 2023

## Postulat zur "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor"

### Antrag

Der Stadtrat Lenzburg wird beauftragt, die Unterzeichnung der "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" zu prüfen.

### Begründung

Im Zuge der Überarbeitung der Lohnsituation im Stadtrat möchten wir auch die Löhne in der Verwaltung thematisieren. Wir wünschen, dass die Stadt Lenzburg die "Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" unterzeichnet. Damit zeigen die Behörden ihren Willen, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in ihrem Einflussbereich umzusetzen und akzeptieren damit ihre Vorbildfunktion – v.a. auch gegenüber den Firmen, an der die Stadt beteiligt ist. 2018 sind die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann gegenüber 2014 erneut angestiegen! Im öffentlichen Sektor auf 18.1%. 45 % davon sind ungeklärt. Also ca. 8% (Quelle: Bundesamt für Statistik, 22.2.2021: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.15864652.html>)

Seit der Lancierung der Charta im September 2016 haben der Bund, 16 Kantone, 8 grosse Städte wie Zürich, Bern und Lausanne, 20 mittelgrosse Städte wie Aarau und 84 kleinere Gemeinden wie Baden und Zofingen die Charta unterzeichnet. Ebenfalls haben 60 staatsnahe Betriebe die Charta unterschrieben (Stand 09.02.2021).

Die Charta beinhaltet folgende Punkte:

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
3. Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.
4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
5. Information über die Ergebnisse (z.B. durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann EGB per Fragebogen)





# CHARTA

## der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Die Charta fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und seine Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen

**Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft.** Dem öffentlichen Sektor kommt in der Förderung der beruflichen Gleichstellung und der Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung eine Vorbildfunktion zu.

Die **Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor** bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Sie manifestiert den Willen von Bund, Kantonen und Gemeinden, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für die Lohngleichheit einzusetzen.

Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

- 1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)** bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.
- 2. Regelmässige Überprüfung** der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
- Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards **in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.**
- 4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens** durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
- 5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements**, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Um das Engagement zu vereinfachen, stellt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG den Unterzeichnenden dieser Charta unter [www.gleichstellung-schweiz.ch](http://www.gleichstellung-schweiz.ch) eine Internetplattform bereit, auf der allen Verwaltungen Informationen und Instrumente zur Verfügung stehen: Statistiken, rechtliche Grundlagen, Analyse-Tool Logib, Tutorials, Helpline, Hinweise auf Workshops, Selbstdeklaration der Anbieterin/des Anbieters, Liste mit Fachpersonen usw.



## Zusammenfassung Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	Einwohnergemeinde - Stadtverwaltung Lenzburg
UID	CHE-115.096.506
Referenzmonat	01/2021
Anzahl Mitarbeitende	273 davon 149 (54.6%) Frauen und 124 (45.4%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	232 davon 122 (52.6%) Frauen und 110 (47.4%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 1360 (16.7%) weniger.
Unerklärte geschlechts-spezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 3.2% weniger.



Grosser Geschlechtseffekt: Toleranzschwelle überschritten

Geschlechtseffekt vorhanden

**Kein Geschlechtseffekt**

### Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes Modul 1 durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 232 Mitarbeitende, davon 122 (52.6%) Frauen und 110 (47.4%) Männer im Referenzmonat Januar 2021.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 16.7% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 3.2% weniger.

Die verbleibende, weder durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen noch durch arbeitsplatzbezogene Merkmale zu erklärende Lohndifferenz ist statistisch nicht signifikant von null verschieden. Dies bedeutet, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell keine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht.

### Disclaimer

Das Ergebnis auf betrieblicher Ebene, d.h. die ausgewiesene unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz, macht keine Aussage bezüglich gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierungen.

Das vorliegende Dokument kann keinerlei Gewähr dafür bieten, dass mit der Angelegenheit befasste Behörden oder Gerichte zu denselben Schlussfolgerungen gelangen.