

**Anhörungsbericht vom 8. August 2022; Anpassung
Lohnbänder (Änderung Personalreglement)**

Beilage 5: Lohngleichheitsanalyse 2020/2021

**Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
über die formelle Überprüfung der
Lohngleichheitsanalyse**

für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 der

Einwohnergemeinde Aarau

An den Stadtrat der
Einwohnergemeinde Aarau

Aarau, 24. November 2021

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

Wir wurden vom Stadtrat von der Einwohnergemeinde Aarau auf der Grundlage von Art. 13d des Gleichstellungsgesetzes (GIG) und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragt, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit der von der Einwohnergemeinde Aarau durchgeführten Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen.

Der Stadtrat hat die Lohngleichheitsanalyse basierend auf dem Referenzmonat April 2021 während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 durchgeführt.

Verantwortung des Stadtrat

Der Stadtrat ist für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse in Übereinstimmung mit Art. 13c GIG verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen in Bezug auf die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse. Darüber hinaus ist der Stadtrat für die Auswahl und die Anwendung der wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode und das Führen angemessener Aufzeichnungen verantwortlich.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind im Einklang mit den Richtlinien zur Unabhängigkeit von EXPERTsuisse von Einwohnergemeinde Aarau unabhängig und haben die Standes- und Berufsregeln von EXPERTsuisse beachtet. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

Gruber Partner AG wendet den Schweizer Qualitätssicherungsstandard 1 an und unterhält dementsprechend ein umfassendes Qualitätssicherungssystem mit dokumentierten Regelungen und Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem Schweizer Prüfungsstandard 950 „Betriebswirtschaftliche Prüfungen ausser Prüfungen oder prüferische Durchsichten von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen“ vorgenommen. Nach diesem Standard haben wir Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Lohngleichheitsanalyse in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

Unter Berücksichtigung von Risikoüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Unsere Aufgabe ist es, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und nicht materielle Aspekte oder das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu beurteilen.

In Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse haben wir die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und überprüft,

- ob die Lohngleichheitsanalyse im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde;
- ob ein Nachweis vorliegt, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde;
- ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden;
- ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden;
- ob die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Nachweise eine angemessene und ausreichende Grundlage für unsere Schlussfolgerung bilden.

Grundlage für die eingeschränkte Schlussfolgerung

Die Einwohnergemeinde Aarau hat die Lohngleichheitsanalyse nicht im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.

Eingeschränkte Schlussfolgerung

Bei unserer formellen Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse sind wir – mit Ausnahme der im vorstehenden Absatz dargelegten Einschränkung - nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohnvergleichsanalyse der Einwohnergemeinde Aarau für den Referenzmonat April 2021 während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 nicht in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse entspricht.

Gruber Partner AG

Andreas Güller
zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

ppa. Philipp Härrli
zugelassener Revisionsexperte

Beilage

- Lohnvergleichsanalyse für den Referenzmonat April 2021 während der Berichtsperiode vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021



Bericht über die Lohngleichheitsanalyse mittels Standard-Analyse-Tool (Logib)

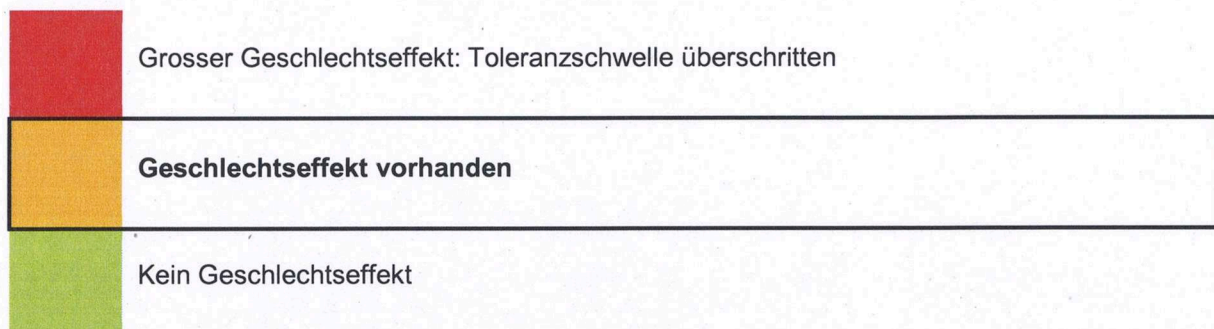
Der vorliegende Bericht dient insbesondere als Grundlage für die **formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine unabhängige Stelle**

- nach Art. 13d Abs. 1 lit. a GIG: durch Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005;
- nach Art. 13d Abs. 1 lit. b. GIG: durch eine Organisation nach Artikel 7 oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.

Zudem kann dieser Bericht zur **Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gemäss Art. 13g GIG sowie **der Aktionärinnen und Aktionäre** gemäss Art. 13h GIG verwendet werden.

1. Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	Stadt Aarau
UID	
Referenzmonat	04/2021
Anzahl Mitarbeitende	584 davon 379 (64.9%) Frauen und 205 (35.1%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	584 davon 379 (64.9%) Frauen und 205 (35.1%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 1628 (19.7%) weniger.
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 4.3% weniger.



Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes Modul 1 durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 584 Mitarbeitende, davon 379 (64.9%) Frauen und 205 (35.1%) Männer im Referenzmonat April 2021.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 19.7% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 4.3% weniger.

Diese verbleibende, weder durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen noch durch arbeitsplatzbezogene Merkmale zu erklärende Lohndifferenz ist statistisch signifikant von null verschieden. Dies bedeutet, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell eine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht. Die unerklärte Lohndifferenz beträgt aber weniger als 5 Prozent.

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.

2. Weiterführende Informationen

2.1. Informationen zur Methode

Der vorliegende Bericht wurde anhand des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) erstellt. Logib basiert methodisch auf einer semi-logarithmischen OLS-Regressionsanalyse und erfüllt die Anforderung der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität gemäss Art. 13c Abs. 1 GIG. Die entsprechende Konformitätserklärung für das Standard-Analyse-Tool (Logib) wurde durch das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann erbracht¹.

Sämtliche Informationen in Bezug auf die korrekte Anwendung von Logib können der Wegleitung entnommen werden.

2.2. Prüfung, ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden

In die Analyse sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschliessen, die im Referenzmonat bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber angestellt waren. Massgebend ist die tiefste selbstständige juristische Einheit. Unter selbstständiger juristischer Einheit ist eine Betriebseinheit mit einer selbstständigen juristischen Gesellschaftsform zu verstehen wie zum Beispiel AG, GmbH oder auch eigenständige Tochtergesellschaften. Nicht darunter fallen z.B. Betriebsstätten, Zweigstellen, Niederlassungen, Filialen, Business Units etc., ohne eigenständige juristische Gesellschaftsform.

2.3. Übersicht über gültige, ungültige, eingeschlossene und ausgeschlossene Datensätze nach Geschlecht

	Total	Frauen	Männer
Anzahl vorhandene Datensätze	584	379	205
Davon ungültige Datensätze	0	0	0
Davon ausgeschlossene Datensätze	0	0	0
Davon in der Analyse berücksichtigte Datensätze	584	379	205
Anzahl Datensätze gemäss Personalbuchhaltung			

¹ Die Konformitätserklärung sowie sämtliche Details zur Methode einschliesslich Modellspezifikation und Gültigkeitskriterien für alle Variablen sind dem Methodenbeschrieb zu entnehmen: www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html

2.4. Ausgerichtete Lohnbestandteile nach Geschlecht

Für die Lohnvergleichsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool (Logib) sind folgende Lohnbestandteile gemäss Wegleitung zu berücksichtigen:

- **Grundlohn** (inkl. regelmässige Lohnbestandteile, inkl. Anteil Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte),
- **13., 14. Monatslohn** (sofern vorhanden),
- **Zulagen:** gesetzliche für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie weitere Erschwerniszulagen, z.B. Piktettdienst, Schichtarbeit, weitere Inkonvenienzzulagen (sofern vorhanden),
- **Sonderzahlungen**, die unregelmässig ausbezahlt werden, z.B. Boni oder Prämien (sofern vorhanden).

Lohnbestandteil	Ausgerichtet an					
	Anzahl Mitarbeitende	Anteil an allen Mitarbeitenden in %	Anzahl Frauen	Anteil aller Frauen in %	Anzahl Männer	Anteil aller Männer in %
Grundlohn	584	100.0%	379	100.0%	205	100.0%
13., 14. Monatslohn	584	100.0%	379	100.0%	205	100.0%
Zulagen	371	63.5%	237	62.5%	134	65.4%
Sonderzahlungen	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

2.5. Höhe der durchschnittlichen Löhne und Lohnbestandteile nach Geschlecht

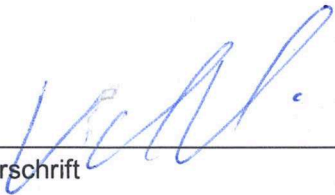
Lohnbestandteil	Durchschnittliche Höhe der Löhne und Lohnbestandteile in CHF	
	Frauen	Männer
Grundlohn	6014	7495
13., 14. Monatslohn	501	625
Zulagen	140	163
Sonderzahlungen	0	0
Total	6655	8283

3. Abschluss

Aarau, 24.11.2021

Ort, Datum

Stadt Aarau
Personalwesen



Unterschrift