



16. Februar 2023

Anfrage an den Stadtrat

Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern beim städtischen Personal

Im Anhörungsbericht vom 8. August 2022 zur Anpassung der Lohnbänder (Änderung Personalreglement) wurden am bestehenden Lohnsystem von verschiedenen Mitarbeitenden der Stadt Aarau sowie vom Personalverband, den Parteien und dem VPOD Aargau/Solothurn Kritik ausgeübt.

Ausserdem wurde in der Lohngleichheitsanalyse eine unerklärbare Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern von 4.3% identifiziert. Die Frauen verdienen in der Stadtverwaltung jährlich im Durchschnittslohn rund 1'628 Franken weniger als die Männer. In der Stadt Zürich sowie die kantonale Verwaltung Basel-Stadt beträgt der nicht erklärable Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nur 1.1%. Der Stadtrat der Stadt Aarau hat keine Massnahmen für die Reduktion dieser Lohndifferenz definiert, da die Toleranzschwelle von 5% nicht überschritten wurde.

Die Stadt Aarau gehörte zu den ersten Städten, welche sich mit der Unterzeichnung der Charta am 6. September 2016 zur Gleichstellung von Mann und Frau bekannten.

Am 13. Juni 2019 hat Einwohnerrätin Eva Schaffner bereits eine Anfrage betreffend Lohngleichheit (Charta) eingereicht. Der Stadtrat hielt in seiner Antwort fest, dass ihm die Resultate der Analysen als Anstellungsinstanz bekannt seien. Die Lohngleichheit werde in der Stadtverwaltung als selbstverständliches Ziel verstanden, welches an Selbstverständnis verliert, wenn man es sich in der Öffentlichkeit auf die Fahne schreibt.

Aufgrund dessen bitte ich den Stadtrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Was sind massgebende Kriterien für die Einstufung der Funktionen in die Lohnbänder? Detaillierte Informationen zu Rollen, Profile, Verantwortlichkeiten.
2. Ich bitte um detaillierte Begründung, wann welche Funktion in welchem Lohnband eingestuft wird, sofern die Funktion gemäss Stellenstruktur in mehreren Lohnbändern eingestuft werden kann.
3. Wer definiert die Komplexität der Aufgabenstellungen der Mitarbeitenden bei der Einstufung in die Lohnbänder? Wie wird gewährleistet, dass diese regelmässig überprüft wird?
4. Welchen Einfluss hat die Ausbildung sowie die Berufserfahrung bei der Einstufung der Mitarbeitenden in den Lohnbändern?
5. Wie wirken sich Aus- und Weiterbildungen auf die Einstufung innerhalb des Lohnbandes aus? Inwiefern gibt es Möglichkeiten aufgrund einer Aus- oder Weiterbildung in das nächsthöheren Lohnband aufzusteigen, sofern die Funktion in mehreren Lohnbändern eingestuft werden kann?
6. Wie gross ist der Verhandlungsspielraum bei der Einordnung innerhalb des Lohnbandes?
7. Inwiefern werden ehrenamtliche Engagements, und Familienarbeit bei der Einstufung innerhalb des Lohnbandes berücksichtigt? Falls dies bisher nicht der Fall ist, bitte um Begründung.

8. In welcher Kompetenz liegt die Entscheidung über die Einstufung der Mitarbeitenden?
Falls diese Entscheidung nicht in der Kompetenz der Anstellinstanz liegt, weshalb ist das so und wie kann dadurch sichergestellt werden, dass die Komplexität der Aufgabenstellungen der Mitarbeitenden bei der Einstufung berücksichtigt werden?
9. Inwiefern rechtfertigt der Stadtrat den tiefen Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen.
Wie wird sichergestellt, dass bei zukünftigen Vakanzen Frauen berücksichtigt werden?
10. Ich bitte den Stadtrat um Ausführung von möglichen Massnahmen um den nicht erklärbaren Lohnunterschied innerhalb der Stadtverwaltung zwischen Frauen und Männern zu senken, um sich dem Wert der Stadt Zürich und dem Kanton Basel-Stadt anzunähern.

Zusätzlich bitte ich den Stadtrat um eine Tabellarische Auflistung aller Mitarbeitenden nach Funktion, Alter, Geschlecht, Pensum und Lohnband nach Abteilung aufgeschlüsselt nach Sektion

Vielen Dank für die Beantwortung dieser Fragen

Leona Klopfenstein, Einwohnerrätin SP