



Antwort des Stadtrates an den Gemeinderat

121830 / 221.00

Interpellation SP-Fraktion und Mitunterzeichnende

zur

Lohngleichheitsanalyse

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz [GIG]) trat im Jahr 1996 in Kraft. Dennoch ist die Lohngleichheit in der Realität noch nicht überall umgesetzt, wie sowohl die nationale Statistik als auch neuere Entscheide des Bundesgerichts belegen. Freiwillige Massnahmen, wie der sozialpartnerschaftliche Lohngleichheitsdialog, haben nicht zum erhofften Ziel geführt. Der Bundesrat stellte deshalb im Oktober 2014 fest, dass zusätzliche staatliche Massnahmen notwendig sind, um die Lohngleichheit zu verwirklichen. Am 18. November 2015 schickte er seine Vorschläge für eine Änderung des GIG bis am 3. März 2016 in die Vernehmlassung. Am 26. Oktober 2016 nahm er die Ergebnisse der Vernehmlassung zur Kenntnis und beauftragte das EJPD, gestützt auf die Vernehmlassungsergebnisse, eine Botschaft auszuarbeiten. Nach Einsicht der Botschaft des Bundesrates vom 5. Juli 2017 beschloss die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft die Änderung zum GIG.

1. Gesetzliche Grundlagen

1.1 Bundesverfassung

In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Der Gleichstellungsartikel verpflichtet den Gesetzgeber, für rechtliche und tatsächliche Gleichstellung zu sorgen, und enthält ein direkt durchsetzbares Individualrecht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 Bundesverfassung).





1.2 **Bundesgesetz: Gleichstellungsgesetz (GIG)**

1996 trat das GIG in Kraft, es konkretisiert den Verfassungsauftrag für das Erwerbsleben, verbietet direkte wie indirekte Diskriminierungen in allen Arbeitsverhältnissen und soll die Chancengleichheit im Erwerbsleben sicherstellen.

Am 5. Juli 2017 verabschiedete der Bundesrat die Botschaft zur Änderung des GIG und setzte die Änderung des GIG und die Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse auf den 1. Juli 2020 in Kraft.

Gemäss Art. 13a GIG (Ergänzung vom 14. Dezember 2018) sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, verpflichtet, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Die Lohngleichheitsanalyse ist jedes Jahr zu wiederholen, ausser die Arbeitgebenden können nachweisen, dass die Anforderungen erfüllt sind. In diesem Fall ist die Analyse alle vier Jahre zu wiederholen.

Konkret umfasst die Revision drei Schritte:

- Lohngleichheitsanalyse
- Überprüfung derselben von unabhängigen Dritten
- schriftliche Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die erste Lohngleichheitsanalyse muss gemäss Art. 10 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse bis spätestens am 30. Juni 2021, also ein Jahr nach Inkrafttreten durchgeführt werden. Gemäss Art. 13 lit. e Abs. 3 GIG (Ergänzung vom 14. Dezember 2018) muss die Überprüfung bis spätestens Ende Juni 2022 durchgeführt und die Arbeitnehmenden müssen gemäss Art. 13 lit. g GIG (Ergänzung vom 14. Dezember 2018) bis Ende Juni 2023 über das Ergebnis informiert werden.

Die Gültigkeitsdauer der Änderung des GIG ist ab Inkrafttreten auf zwölf Jahre befristet. Diese sogenannte Sunset-Klausel hat das Parlament eingefügt in der Hoffnung, dass bis dann die Lohngleichheit verwirklicht ist.

2. **Fachstellen**

2.1 **Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann**

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen und setzt sich für die Beseitigung



jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung ein (Art. 16 Abs. 1 GIG). Zu diesem Zweck nimmt es unter anderem folgende Aufgaben wahr:

- Es berät Behörden.
- Es führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden geeignete Massnahmen.

2.2 Stabsstelle des Kantons Graubünden für Chancengleichheit von Frau und Mann

Grundlage für die Arbeit der Stabsstelle stellt Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung und das GIG dar: "Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit". Die Stabsstelle berät Personen, Organisationen, Unternehmungen und Behörden in allen Fragen, die mit Gleichstellung zu tun haben. Sie beobachtet und beurteilt laufend den Stand der Gleichstellung auf Kantons- und Bundesebene.

3. Personalrecht der Stadt Chur

Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik und setzt sich unter anderem für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein (Art. 4, Abs. 2 lit. f Personalverordnung [PVO, RB 201]), und die Führung trägt Verantwortung für die Gleichbehandlung (Art. 72 PVO). Art. 4 Abs. 2 lit. g PVO fördert zudem die Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeitenden, welche sich aufgrund von Herkunft, politischer Gesinnung, Sprache, Religion, geschlechtlicher Orientierung, Behinderung usw. unterscheiden. Jede/r Departementsvorstehende kommt zusammen mit den Personaldiensten dieser Verantwortung nach.

Gemäss Art. 7 PVO erlässt der Gemeinderat für die Angestellten und Lehrpersonen einen Einreihungsplan, aus dem die Zuordnung der verschiedenen Funktionen zu den entsprechenden Lohnklassen ersichtlich ist (Anhang 1 zur PVO, RB 202). Die Stellen werden entsprechend ihren Anforderungen in verschiedene Funktionskategorien eingereiht. Massgebend sind die nach den Grundsätzen der Arbeitsplatzbewertung erstellten Modellfunktionen.

Art. 23 und 24 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (AB zur PVO, RB 204) geben vor, wie der Anfangslohn von Angestellten bzw. Lehrpersonen festgelegt wird:



Lohnstufen können wie folgt angerechnet werden:

- a) in vollem Umfang, bei beruflicher Erfahrung in gleicher oder vergleichbarer Funktion
- b) bis zu drei Vierteln, wenn die Aufgaben ähnlich waren
- c) bis zur Hälfte, wenn andere Aufgaben ausgeübt wurden

4. Mögliche Instrumente für die Lohnvergleichsanalyse

4.1 Logib

Mit Logib, dem Lohnvergleichsinstrument des Bundes, kann überprüft werden, ob ein Unternehmen Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet, d.h. den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt. Die Berechnung erfolgt mittels Regressionsanalyse. Dabei werden objektive Faktoren berücksichtigt, die sich auf den Lohn auswirken. Dazu zählen individuelle Merkmale, das sogenannte Humankapital (Ausbildung, potenzielle Erwerbsjahre, Dienstalter), sowie weitere Faktoren in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz (betriebliches Kompetenzniveau, berufliche Stellung). Zusätzlich wird das Geschlecht als unabhängige Variable in die Regressionsfunktion einbezogen. Wenn keine Diskriminierung vorliegt, hat diese Variable keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn.

4.2 Perinova Lohnvergleichssystem

Die Berechnungen orientieren sich weitestgehend an der Berechnungsmethode, die im Tool „logib“ implementiert sind (siehe hierzu den Konzeptbeschrieb unter www.logib.ch). Das bedeutet, dass für die Überprüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten bei der Stadt dieselben Regressionsmodelle verwendet wurden wie im Tool logib, das entwickelt wurde, um im Beschaffungswesen des Bundes Lieferanten ihre Lohnvergleichsprüfungen durchführen zu lassen.

5. Bisherige Anstrengungen zur Überprüfung und Gewährleistung der Lohngleichheit

Im 2012 wurden die Personal- und Besoldungsverhältnisse der Stadt Chur ausführlich untersucht (vgl. Botschaft Bericht über die Überprüfung (Benchmark) der Personal- und Besoldungsverhältnisse in der Stadt Chur; Kenntnisaufnahme vom 29. Oktober 2012). Zur Überprüfung der Personal- und Besoldungsverhältnisse wurden drei Analysen durchgeführt. Erstens wurden in einem umfassenden Lohnvergleich die effektiven Löhne der Mitarbeitenden der Stadt mit anderen ausgewählten Verwaltungen und ausgewählten Un-



ternehmen aus der Privatwirtschaft der Region verglichen. Zweitens wurde das Lohnsystem (Besoldungsrahmen: Lohntabelle und Lohnentwicklung) und das Mengengerüst der Personalverhältnisse (aktuelle Lohnstruktur) analysiert. Drittens erfolgte eine vertiefte Prüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden.

5.1 Prüfung der Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden

In die Berechnung gingen alle Angestellten der städtischen Verwaltung ein. Ausgeschlossen wurden Personalgruppen, die auch in der Berechnung entlang logib ausgeklammert werden, wie z.B. Lernende, Praktikanten und IV-Bezüger/innen. Für die Analyse verblieben 1'046 Datensätze (Anstellungen) im Datensatz.

Zur Berechnung der Regressionsmodelle mussten die den logib-Berechnungen entsprechenden Variablen erzeugt werden. Die zu erklärende Variable („abhängige Variable“) war der auf 40 Stunden Arbeitszeit standardisierte und logarithmierte Monatslohn der Angestellten der städtischen Verwaltung Chur.¹

Es galt zu klären, ob und in welchem Ausmass die Variablen Geschlecht, Anzahl Bildungsfahre, Dienstjahre sowie Erwerbsjahre die Lohnhöhe signifikant, d.h. mit mindestens 95 Wahrscheinlichkeit nicht zufällig, beeinflussen (Basisregression).

In der erweiterten Regression kamen zwei auf der Stelle basierende Merkmale dazu, erstens die Anforderungshöhe der Stelle und zweitens die berufliche Stellung der Stelle.

Nach der Berechnung der Regressionsanalysen, deren Ergebnisse im nächsten Abschnitt enthalten sind, wurden Zusatzauswertungen durchgeführt. Es wurde dabei pro Lohnvergleichsfunktion berechnet, wie hoch der Unterschied zwischen den mittleren altersbereinigten Lohnniveaus von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der städtischen Verwaltung ausfiel. Zudem wurden die individuellen Lohnniveaus neben ihrer Funktionszugehörigkeit auch nach weiteren Kriterien, d.h. nach Lebensalter und Frauenanteil in den Funktionen, zusammengefasst.

5.2 Ergebnisse

Um Lohngleichheit zwischen Mann und Frau im engeren Sinne annehmen zu können, müsste entweder ein Diskriminierungskoeffizient von 0.0 (0 %) resultieren oder dieser nichtsignifikant ausfallen (d.h. Unterschiede bei den Löhnen zwischen Geschlechtern wä-

¹ Die auf eine 40 Stunden-Woche standardisierten Monatslöhne werden aufgrund statistischer Verteilungsanforderungen an eine zu erklärende Variable in einem multivariaten linearen Regressionsmodell in den natürlichen Logarithmus transformiert.



ren vermutlich zufällig). Dies ist in allen Ergebnissen der Berechnung nicht der Fall. Lohngleichheit im engeren Sinne kann nicht angenommen werden.

Diese Aussage beruht allerdings auf der Annahme, dass es keine weiteren, in den Berechnungen nicht verwendeten Variablen (Merkmale) gibt, die die verbleibende Differenz von 2.0 % in der erweiterten Regression noch weiter verringern würden. Weil allerdings anzunehmen ist, dass es in der Realität solche weiteren Variablen gibt, wurde in logib für das Beschaffungswesen des Bundes eine Toleranzschwelle von 5 % vereinbart. Liegt der Diskriminierungskoeffizient unterhalb dieser Schwelle, so wird angenommen, dass Lohngleichheit gewährleistet ist.

Basierend auf den Ergebnissen der erweiterten Regression liess sich demzufolge im Jahr 2012 folgern: **Die Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der städtischen Verwaltung Chur ist gewährleistet.**

Bei fünf Mitarbeitenden (2 Handwerk-Technik, 1 Management, 1 techn. Sachbearbeitung und 1 Polizei) wurden bei den Zusatzanalysen Unterschiede von mehr als 5 % festgestellt. Bei diesen Funktionen wurden zusätzliche Detailprüfungen auf der Ebene einzelner Anstellungen durchgeführt und wo nötig Anpassungen gemacht.

6. Jährliche Lohnvergleiche

Die Stadt Chur ist mit der Leiterin Personaldienste Mitglied bei der "Schweizerischen Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen". Die Personalleiterinnen und Personalleiter des Bundes, aller Kantone, von ca. 20 schweizerischen Städten sowie des Fürstentums Liechtenstein pflegen einen regelmässigen Erfahrungsaustausch.

Das Ziel ist, personalpolitisch relevante Themen frühzeitig aufzunehmen, Erfahrungen auszutauschen und Vergleiche (Benchmark) anzustellen usw.

Unter anderem finden jährlich Lohnvergleiche statt, die ein unabhängiger externer Fachspezialist durchführt. Das Vorgehen entspricht der unter Ziffer 4.2 aufgeführten Methode. Bei signifikanten Abweichungen werden weitere Untersuchungen vorgenommen und entsprechende Massnahmen getroffen. Das bedeutet, die Personaldienste veranlassen jedes Jahr einen Lohnvergleich, der durch einen unabhängigen Dritten geprüft wird. Wo nötig nimmt der Stadtrat im Zusammenhang mit den jährlichen Lohnmassnahmen Anpassungen vor. Die betroffenen Mitarbeitenden werden im Auftrag des Stadtrates informiert.



Der Vergleich ist ein Steuerungsinstrument für die teilnehmenden Verwaltungen und nicht öffentlich. Im Rahmen der Geheimhaltungsvereinbarungen ist geregelt, in welcher Form Ergebnisse bei Bedarf öffentlich kommuniziert werden dürfen.

7. Beantwortung der Fragen aus der Interpellation zur Lohngleichheitsanalyse

7.1 Werden in den städtischen Betrieben regelmässig Lohngleichheitsanalysen durchgeführt?

Die erste Lohngleichheitsanalyse erfolgte im Jahr 2012. Es wurden rund 100 Funktionen verglichen. Alle Funktionen wurden ausführlich beschrieben und es bestand eine hohe Zuweisungsqualität der individuellen Lohnmeldungen zu den Funktionsprofilen von perinova.

In der Lohnanalyse von 2012 wurde festgestellt, dass keine Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern besteht. Das damals zugrundeliegende Lohnsystem sowie die Handhabung sind seither unverändert geblieben:

- Die angewendete analytische Funktionsbewertung enthält alle relevanten Bewertungskriterien.
- Die Lohn-tabelle, welche die Lohnstufenbeträge pro Lohnklasse regelt, beinhaltet ausreichend Flexibilität für eine differenzierte Einreihung der Funktionen mit ihren unterschiedlichen Anforderungen (Anforderungsgerechtigkeit).
- Alle Stellen sind Funktionen zugeordnet, die vom Gemeinderat bestimmt und in Lohnklassen eingereiht wurden (vgl. Anhang 1 zur PVO).
- Der Anfangslohn wird anhand Art. 23 bzw. 24 AB zur PVO von den Personaldiensten berechnet (vgl. Ziffer 3), mit gleichen und ähnlichen Funktionen verglichen und im Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz festgelegt.

Gemäss Änderung des GIG, die auf den 1. Juli 2020 in Kraft treten wird, ist eine Lohn-gleichheitsanalyse alle vier Jahr zu wiederholen, wenn nachgewiesen wird, dass die An-forderungen erfüllt sind.

Die bestehenden Lohn-Einreihungen der Personen und Stellen werden wie unter Ziffer 6 geschildert jährlich überprüft, zuletzt im Frühjahr 2019. Das System zeigt zuverlässig Abweichungen an, welche einer detaillierten Prüfung unterzogen werden. Nötige Anpas-sungen werden jährlich vom Stadtrat im Zusammenhang mit den Lohnmassnahmen vor-genommen.



7.2 Wann wurden die letzten Analysen zur Lohngleichheit durchgeführt?

Der letzte jährliche Lohnvergleich wurde im Frühjahr 2019 durchgeführt. Dabei wurde erkannt, dass u.a. in drei Bereichen folgende Funktionen im Vergleich zu tief eingereiht sind:

- Verwaltungsangestellte
- handwerklich-technische Angestellte

Von den Anpassungen haben sowohl Männer (vorwiegend handwerklich-technische Angestellte) als auch Frauen (vorwiegend Verwaltungsangestellte) profitiert.

Aufgrund der Analyse im Frühjahr 2019 wurde bei total 38 Personen der Lohn neu eingereiht (von total 1'025 Personen der Stadtverwaltung mit eingereihem Lohn, d.h. 3.7 %).

7.3 Ist der Stadtrat bereit, die Lohngleichheitsanalysen zu veröffentlichen und damit Transparenz für die Mitarbeitenden zu schaffen?

Die Personaldienste werden im Auftrag des Stadtrates die gesetzlichen Verpflichtungen selbstverständlich erfüllen und ab 2020/2021 neben der jährlichen Lohnüberprüfung alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchführen, von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen und die Mitarbeitenden über die Ergebnisse informieren.

7.4 Wurden bereits einmal Korrekturen bezüglich Lohngleichheit durchgeführt und wurden die Korrekturen auf Anfrage der Betroffenen oder im Auftrag der Stadt veranlasst?

Nach der umfassenden Überprüfung der Personal- und Besoldungsverhältnisse im 2012 wurden fünf Funktionen einer genaueren Prüfung unterzogen und wo nötig Anpassungen gemacht (z. B. Einreihung der Chauffeure).

Seither veranlassen die Personaldienste jedes Jahr einen Lohnvergleich, aufgrund dessen nötige Anpassungen gemacht werden, zuletzt wie unter Ziffer 7.2 geschildert. Die Anpassungen finden jährlich im Auftrag des Stadtrates statt und werden jährlich vom Stadtrat geprüft und bewilligt.

8. Fazit

Die Stadt Chur veranlasst bereits seit 2012 jährliche Lohnvergleiche und nimmt laufend entsprechende Anpassungen vor, bevor das GIG überhaupt entsprechend geändert wurde.



Zudem sind den Lohnreihenungen enge Grenzen gesetzt. Der vom Gemeinderat festgesetzte Einreihungsplan gibt den Rahmen vor (Art. 7 PVO), in dem jede Funktion einer entsprechenden Lohnklasse zugeordnet ist. Andererseits bestimmen Art. 23 und 24 AB zur PVO den Anfangslohn.

Die Stadt Chur ist sich der Wichtigkeit der Gleichbehandlung aller Menschen sehr bewusst – nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen den verschiedenen Generationen, Rassen, Sozialen Stellungen, Menschen mit Behinderungen, unterschiedlicher sexueller Ausrichtungen etc. Diese Haltung ist im Personalreglement verankert: u.a. in Art. 4, Abs. 2 lit. f und g PVO (Gleichstellung von Männern und Frauen; Toleranz und Akzeptanz gegenüber Mitarbeitenden, welche sich aufgrund von Herkunft, politischer Gesinnung, Sprache, Religion, geschlechtlicher Orientierung, Behinderung usw. unterscheiden) und Art. 72 PVO (Gleichbehandlung). Der Stadtrat wird deshalb selbstverständlich auch spätestens ab 2020/2021 alle vier Jahre eine Lohngleichheitsüberprüfung, wie es das GIG (Änderung vom 14. Dezember 2018) verlangt, durchführen lassen. Das heisst zwischen Juli 2020 und Juni 2021 werden die Personaldienste gemäss Art. 13 a Abs. 1 GIG eine Lohngleichheitsanalyse bei der Stadtverwaltung veranlassen. Die Überprüfung erfolgt spätestens ein Jahr danach und spätestens bis Juni 2023 werden die Mitarbeitenden über das Ergebnis informiert.

Chur, 21. Januar 2020

Namens des Stadtrates

Der Stadtpräsident

Der Stadtschreiber

Urs Marti

Markus Frauenfelder

Aktenauflage

- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Änderung vom 14. Dezember 2018)
- Botschaft Bericht über die Überprüfung (Benchmark) der Personal- und Besoldungsverhältnisse in der Stadt Chur; Kenntnisnahme vom 29. Oktober 2012



21.11.19



Markus Frauenfelder, Stadtschreiber

Interpellation zur Lohnvergleichsanalyse

Der Frauenstreiktag vom 14.6.19 hat eine Flut von Daten bezüglich Lohngleichheit der Geschlechter zu Tage gebracht und schweizweit eine erhebliche Lohndifferenz bei gleichwertiger Arbeit alleine aufgrund des Geschlechts aufgedeckt. Im schweizerischen Landesdurchschnitt liegen die Löhne der Frauen 17,4 % unter denjenigen der Männer, wobei 60 % erklärbar, 40 % unerklärbar und damit diskriminierend sind. Am grössten ist die Lohndiskriminierung in der Region Ostschweiz und damit auch in Graubünden. Frauen verdienen bei einem durchschnittlichen Lohnunterschied von 1'412 Franken Ende Monat 593 Franken weniger als die Männer.

Die Lohngleichheit kommt sowohl den Frauen und ihren Familien zugute wie auch der gesamten Wirtschaft und der Gesellschaft. Faire Arbeitsbedingungen motivieren die Mitarbeitenden und steigern die Attraktivität des Unternehmens.

In der Regel gehen die Unternehmen davon aus, dass sie die Lohngleichheit einhalten und somit gesetzeskonform handeln.

In 2 repräsentativen Studien des EBG (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) wurde gezeigt, dass 3/4 der befragten Unternehmen überzeugt sind, dass die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen bei ihnen vollständig umgesetzt ist, aber mehr als die Hälfte der Unternehmen haben noch nie eine Analyse der Lohngleichheit durchgeführt.

Die Hälfte der Unternehmen, welche bereits eine Lohnvergleichsanalyse veranlasst haben, hat Probleme festgestellt und in der Folge Korrekturmassnahmen ergriffen. Die wichtigsten Korrekturmassnahmen waren dabei Lohnanpassungen bei den Frauen.

Für die Unternehmen steht ein Selbsttest-Instrument mit dem Namen Logib zur Verfügung. Dieses Selbsttest-Instrument Logib wurde zusammen mit der Charta für Lohnvergleichheit im öffentlichen Sektor von der UNO mit dem Public Service Award 2018 ausgezeichnet.

Die öffentliche Hand hat in der Förderung der Lohnvergleichheit eine Vorbildfunktion und trägt die Verantwortung, dass keine öffentlichen Gelder in diskriminierende Strukturen fließen.

Somit stelle ich folgende Fragen:

- werden in den städtischen Betrieben regelmässig Lohnvergleichsanalysen durchgeführt ?
- wann wurden die letzten Analysen zur Lohnvergleichheit durchgeführt?
- ist der Stadtrat bereit die Lohnvergleichsanalysen zu veröffentlichen und damit Transparenz für die Mitarbeitenden zu schaffen
- wurden bereits einmal Korrekturen bezüglich Lohnvergleichheit durchgeführt und wurden die Korrekturen auf Anfrage der Betroffenen oder im Auftrag der Stadt veranlasst?

Chur, 20.11.19

Xenia Bischof



Gemeinderat

Beiblatt zu parlamentarischen Vorstössen

Auftrag

Interpellation

Titel

konkrete Arbeitanalyse

Erstunterzeichnende/r (ankreuzen)

Name	Partei	eingesehen (Visum)	Unterschrift
Bischof Xenia	SP		
Cabalzar Corina	SP		
Cahannes Romano	CVP	RC	
Cortesi Mario, Ing. HTL/BWI NDS	SVP	MC	
Decurtins Guido	SP		J. Muntz
Good Rainer	FDP		
Grass Stefan, Ing. HTL	SP		Stefan Grass
Hegner Walter	SVP		
Hunger Hanspeter	SVP		
Kappeler Jürg, Dr. sc. techn.	GLP		
Mazzetta Anita	Freie Liste Verda		A. Mazzetta
Meier Adrian J.	Freie Liste Verda		
Menge Jean-Pierre, Dr. iur.	SP		J. Menge
Meuli Hans Martin, Dr.	FDP	M	H. Meuli
Peder Michel	FDP		M. Peder
Portmann Peter	CVP		P. Portmann
Rettich Urs	SVP	UR	
Senn Meili Claudio	SP		C. Senn
Tscholl Marco	BDP		
von Rechenberg Susanne	BDP		S. von Rechenberg
Walter Jörg	BDP		J. Walter

Datum:

21.11.15