

An den Stadtrat der

Stadt Buchs

St. Gallerstrasse 2
9470 Buchs

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021

Organisationseinheit: Haus Wieden

St. Gallen, 7. Februar 2022

BERICHT DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An den Stadtrat der

Stadt Buchs

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

Wir wurden von der Stadt Buchs auf der Grundlage von Art. 13d des Gleichstellungsgesetzes (GlG) und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragt, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit der von der Stadt Buchs für die Organisationseinheit «Haus Wieden» durchgeführten Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen.

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

Verantwortung des Stadtrates

Der Stadtrat ist für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse in Übereinstimmung mit Art. 13c GlG 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 der Stadt Buchs 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.

Unser Unternehmen 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 GlG 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 GlG 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 eingeschränkte Schlussfolgerung bilden.

Grundlage für die eingeschränkte Schlussfolgerung

Die Stadt Buchs hat die Lohngleichheitsanalyse für die Organisationseinheit «Haus Wieden» nicht im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum (bis 30. Juni 2021) durchgeführt.

Eingeschränkte Schlussfolgerung

Bei unserer formellen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse sind wir - mit Ausnahme der im vorstehenden Absatz dargelegten Einschränkung - nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohngleichheitsanalyse der Organisationseinheit «Haus Wieden» der Stadt Buchs für den Referenzmonat Mai 2021 während der Berichtsperiode 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 nicht in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GlG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

St. Gallen, 7. Februar 2022

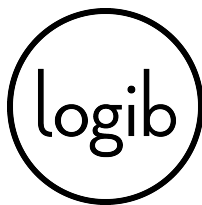
BDO AG

Philippe Mattle
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Daniel Frei
Zugelassener Revisionsexperte

Beilage

Lohngleichheitsanalyse für den Referenzmonat Mai 2021 während der Berichtsperiode vom
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021



Zusammenfassung Lohnungleichheitsanalyse

Firma/Institution	Haus Wieden
UID	CHE-113.534.926
Referenzmonat	05/2021
Anzahl Mitarbeitende	122 davon 105 (86.1%) Frauen und 17 (13.9%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	122 davon 105 (86.1%) Frauen und 17 (13.9%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 255 (4.8%) weniger.
Unerklärte geschlechts-spezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 3.6% 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 122 Mitarbeitende, davon 105 (86.1%) Frauen und 17 (13.9%) Männer im Referenzmonat Mai 2021.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 4.8% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 3.6% 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.