



KURZBERICHT – 26.11.2019

Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Ergebnisse des Monitorings Lohngleichheit
2016 bis 2019

Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan
Titel: Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
Untertitel: Ergebnisse des Monitorings Lohngleichheit 2016 bis 2019
Auftraggeber: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Ort: Bern
Datum: 26.11.2019

Begleitgruppe EBG

Patric Aeberhard
Eduard Jaun

Projektteam Ecoplan

Anna Tanner (Projektleitung)
Philipp Walker

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	1
1 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in der Schweiz	2
2 Ergebnisse aus dem Monitoring Lohngleichheit im öffentlichen Sektor	2
2.1 Monitoring Lohngleichheit	2
2.2 Überprüfung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung	4
2.2.1 Standard-Analysemodell des Bundes	4
2.2.2 Auswertung der Monitoring-Daten zu den Lohngleichheitsanalysen.....	4
2.3 Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen	9
2.3.1 Gesetzliche Grundlagen.....	9
2.3.2 Auswertung der Monitoring-Daten zu den Kontrollmechanismen im Beschaffungswesen	9
2.3.3 Auswertung der Monitoring-Daten zu den Kontrollmechanismen im Subventionswesen	10
3 Wie engagiert sind die Kantone und Gemeinden insgesamt?	12
3.1 Zusammenfassung.....	12
3.2 Fazit.....	15
4 Ausblick: Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor	16
5 Anhang	19

Kurzfassung

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG erhebt seit 2016 jährlich das Engagement der öffentlichen Verwaltungen für die Lohngleichheit. Die Auswertung dieser Befragungen zeigt, wie aktiv die Verwaltungen in ihren drei zentralen Einflussbereichen sind:

- **Verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalysen** in Bezug auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sind verbreitet. 19 Kantone haben bereits Lohngleichheitsanalysen bei ihrem Verwaltungspersonal durchgeführt und die meisten anderen Kantone planen die Einführung solcher Analysen. Von den zehn grössten Schweizer Städten haben Zürich, Genf, Basel, Lausanne, Bern, Winterthur, Luzern, Lugano und Biel bereits mindestens einmal ihre Lohnpraxis überprüft und in St. Gallen ist eine Lohngleichheitsanalyse geplant. Zudem haben über zwei Fünftel der mittelgrossen Städte mit einer Einwohnerzahl zwischen 20'000 und 49'999 solche Analysen durchgeführt. Von den kleinen Städten und Gemeinden, die am Monitoring teilgenommen haben, kennt mehr als ein Drittel Lohngleichheitsanalysen.
- **Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen** sind zwar noch nicht so verbreitet wie verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalysen, aber in den letzten drei Jahren ist eine positive Entwicklung entstanden. Mittlerweile haben mehr als die Hälfte der Kantone und grossen Städte sowie mindestens ein Viertel der mittelgrossen Städte Kontrollmechanismen.
- **Kontrollmechanismen im Subventionswesen** sind noch selten. Doch ist auch hier eine gewisse Dynamik festzustellen. In der diesjährigen Erhebung haben neben dem Kanton Bern und Nidwalden neu auch der Kanton Solothurn und die Waadt angegeben, Kontrollmechanismen bei Subventionsvergaben zu kennen. Auch planen fünf weitere Kantone die Einführung. Von den im Monitoring erfassten Gemeinden haben zwölf solche Kontrollmechanismen und in neun Gemeinden ist die Einführung geplant.

Erfreulich ist, dass sich das Engagement für die Lohngleichheit über die gesamte Schweiz erstreckt. Es gibt weder Unterschiede zwischen urban und ländlich geprägten Kantonen noch zwischen den Sprachregionen. Nach wie vor besteht aber Verbesserungspotenzial – insbesondere in Anbetracht der Vorbildfunktion, welche die öffentliche Hand für den privaten Sektor hat.

1 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in der Schweiz

Frauen verdienen noch immer weniger als Männer, obwohl der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann bereits seit über 35 Jahren in der Bundesverfassung¹ verankert ist. Dieser Grundsatz wird im Gleichstellungsgesetz konkretisiert: Eine Lohndiskriminierung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt.²

Wie gross die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in der Gesamtwirtschaft sind, analysiert das Bundesamt für Statistik (BFS) regelmässig. Gemäss den neusten Zahlen – der Lohnstrukturerhebung 2016 – verdienen Frauen im privaten Sektor durchschnittlich 19.6 Prozent weniger als Männer. Davon sind 11.5 Prozent auf objektive Faktoren, wie zum Beispiel das Ausbildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre, das Alter, die berufliche Stellung oder die Branche zurückzuführen. Die restlichen 8.1 Prozent des Lohnunterschieds bleiben unerklärt. Dies entspricht umgerechnet in einen mittleren Monatslohn 657 Franken.³

Verglichen mit dem privaten Sektor ist im öffentlichen Sektor – Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften und Kirchen – der geschlechtsspezifische Lohnunterschied mit 16.7 Prozent etwas kleiner. Davon erklärt werden können 10.8 Prozent. Somit verdienen Frauen bei sonst gleicher Ausstattung im Schnitt 5.9 Prozent bzw. 522 Franken pro Monat weniger als Männer.⁴ Diese unerklärte Lohndifferenz betrug im Jahr 2014 noch 6.9 Prozent. Sie ist also – im Gegensatz zum privaten Sektor – gesunken.⁵

2 Ergebnisse aus dem Monitoring Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

2.1 Monitoring Lohngleichheit

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG erhebt regelmässig das Engagement der öffentlichen Verwaltungen für die Lohngleichheit. Hierzu führt Ecoplan im Auftrag des EBG seit 2016 jährlich eine Online-Befragung durch. Eingeladen werden jeweils der Bund, die Kantone sowie die Gemeinden mit einer Einwohnerzahl von mindestens 10'000. Seit der Befragung 2018 werden auch Gebietskörperschaften mit einer tieferen Wohnbevölkerung berücksichtigt, wenn sie gemäss der aktuellsten Definition des BFS Städte sind oder wenn

¹ Bundesverfassung BV (1981) Art. 8, Abs. 3.

² Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG (1995), Art. 3, Abs. 1 und 2.

³ Bundesamt für Statistik BFS, Lohnstrukturerhebung LSE 2016.

⁴ Bundesamt für Statistik BFS, Lohnstrukturerhebung LSE 2016.

⁵ Kaiser, Boris & Möhr, Thomas (2019) «Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016». B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung. Studie im Auftrag des Bundesamts für Statistik (BFS).

sie die Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterschrieben haben. Von den 2019 zur Befragung eingeladenen Gebietskörperschaften haben der Bund, alle Kantone ausser Graubünden, Glarus und Schaffhausen sowie 97 von 189 Gemeinden teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 56 Prozent.

Der Fragebogen enthält insbesondere Fragen zur regelmässigen Überprüfung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung sowie zu den Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen.⁶ In der Erhebung 2018 und 2019 wurden die Gebietskörperschaften zusätzlich gefragt, ob sie aufgrund der Lohngleichheitsanalyse Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit ergriffen haben.

Die Auswertungen basieren auf den Antworten der Erhebungen in den Jahren 2016, 2017, 2018 und 2019. In diesem Datensatz sind alle Kantone, alle grossen Schweizer Städte (mindestens 50'000 Einwohner/innen)⁷, 36 von insgesamt 38 mittelgrossen Städten (20'000-49'999 Einwohner/innen)⁸ sowie 101 kleinere Städte und Gemeinden (weniger als 20'000 Einwohner/innen)⁹ enthalten. Für die Gebietskörperschaften ist das Monitoring eine Möglichkeit, ihr Engagement selbst darzustellen. Ausser einer groben Plausibilisierung der Antworten findet seitens EcoPlan und EBG keine Bereinigung der Daten statt. Für Fragen zu den ausgewiesenen Angaben wenden Sie sich bitte direkt an die auf der [Website des EBG](#) pro Gebietskörperschaft aufgeführte Kontaktperson.

Die im nachfolgenden Abschnitt präsentierten Ergebnisse der verwaltungsinternen Lohngleichheitsanalysen sind nicht mit der einleitend erwähnten Lohndifferenz im öffentlichen Sektor gemäss BFS vergleichbar. Denn die Untersuchungseinheiten und die Analysemodelle unterscheiden sich.¹⁰

⁶ Auf der Website des EBG sind alle Ergebnisse der 2019 durchgeführten Befragung zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor im Detail abrufbar. Alternativ können die Resultate auch als Bericht auf der [Website des EBG](#) heruntergeladen werden.

⁷ Es handelt sich um Zürich, Genf, Basel, Lausanne, Bern, Winterthur, Luzern, St. Gallen, Lugano und Biel (Reihenfolge in absteigender Einwohnerzahl). In Bezug auf die in diesem Bericht erläuterten Indikatoren der Lohngleichheit ist der Kanton Basel-Stadt für die Gemeinde Basel zuständig. Daher gelten die Antworten des Kantons Basel-Stadt auch für die Gemeinde Basel.

⁸ In den Monitoring-Daten enthalten sind folgende mittelgrosse Städte: Thun, Bellinzona, Köniz, Fribourg, La Chaux-de-Fonds, Schaffhausen, Chur, Vernier, Sion, Neuchâtel, Lancy, Emmen, Zug, Yverdon-les-Bains, Dübendorf, Kriens, Dietikon, Rapperswil-Jona, Montreux, Frauenfeld, Meyrin, Wetzikon (ZH), Baar, Wil (SG), Bulle, Horgen, Kreuzlingen, Wädenswil, Aarau, Riehen, Nyon, Allschwil, Renens (VD), Wettingen, Bülach, Opfikon (Reihenfolge in absteigender Einwohnerzahl). An keiner der vier Befragungen teilgenommen haben Uster und Carouge (GE).

⁹ Insgesamt gibt es in der Schweiz 2'174 Städte mit einer Wohnbevölkerung unter 20'000. In den Monitoring-Daten sind 4.6 Prozent davon enthalten.

¹⁰ Die Studie des BFS misst die Lohndifferenzen im gesamten öffentlichen Sektor. Sie basiert auf aggregierten Daten von Bund, Kantonen, Gemeinden und öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Demgegenüber stehen Einzelfall-Analysen mit Logib, die mit spezifischen Zahlen aus jeweils einer Verwaltungseinheit durchgeführt werden. Obschon in beiden Fällen eine Regressionsanalyse zur Anwendung kommt, unterscheidet sich diese hinsichtlich der Berechnung und der Anzahl aufgenommener Variablen.

2.2 Überprüfung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung

Öffentliche Verwaltungen verfügen oft über Lohnsysteme mit definierten Lohnklassen. Da aber auch in solchen Lohnsystemen Spielräume bestehen, garantieren auch sie keine diskriminierungsfreie Umsetzung. Um potenzielle Lohndiskriminierungen zu erkennen und entsprechend zu korrigieren, eignen sich regelmässige Lohngleichheitsanalysen.¹¹

Für solche Lohngleichheitsanalysen können verschiedene wissenschaftliche und rechtskonforme Methoden verwendet werden. Das EBG stellt das Standard-Analysemodell des Bundes zur Verfügung, das für Verwaltungen ab 50 Mitarbeitenden geeignet ist. Diese Methode ist international als good practice anerkannt und vom Bundesgericht zugelassen. Das Standard-Analysemodell des Bundes ist im Selbsttest-Instrument Logib implementiert. Logib ist kostenlos und einfach in der Anwendung.

2.2.1 Standard-Analysemodell des Bundes

Beim Standard-Analysemodell des Bundes wird mittels Regressionsanalyse berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren auf den Lohn auswirken. Hierbei berücksichtigt Logib zum einen persönliche Qualifikationen wie das Alter, die Ausbildung, das Dienstalter und die potenzielle Berufserfahrung. Zum anderen werden auch das betriebliche Kompetenzniveau und die berufliche Stellung einbezogen. Das Geschlecht fliesst als weitere mögliche erklärende Variable in die Regressionsanalyse mit ein. Als Resultat weist Logib die gesamte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen und den Teil davon aus, der nicht durch die obigen objektiven Faktoren erklärt werden kann bzw. der durch das Geschlecht erklärt wird. Ist dieser sogenannte unerklärte Teil statistisch signifikant grösser als fünf Prozent, wird von einer systematischen Lohndiskriminierung gesprochen.¹²

2.2.2 Auswertung der Monitoring-Daten zu den Lohngleichheitsanalysen

Die Antworten der Gebietskörperschaften zur Überprüfung der Lohngleichheit sind nachfolgend für die verschiedenen Staatsebenen zusammenfassend dargestellt.

a) Bund

Die Bundesverwaltung hat die Einhaltung der Lohngleichheit letztmals 2018 mittels Logib überprüft. Logib berechnet den durchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern

¹¹ Ende 2018 verabschiedete das eidgenössische Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG). Ab in Kraft treten des neuen Gesetzes Mitte 2020 sind alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese von einer externen Stelle überprüfen zu lassen. Weiter müssen die Resultate der Analyse kommuniziert werden.

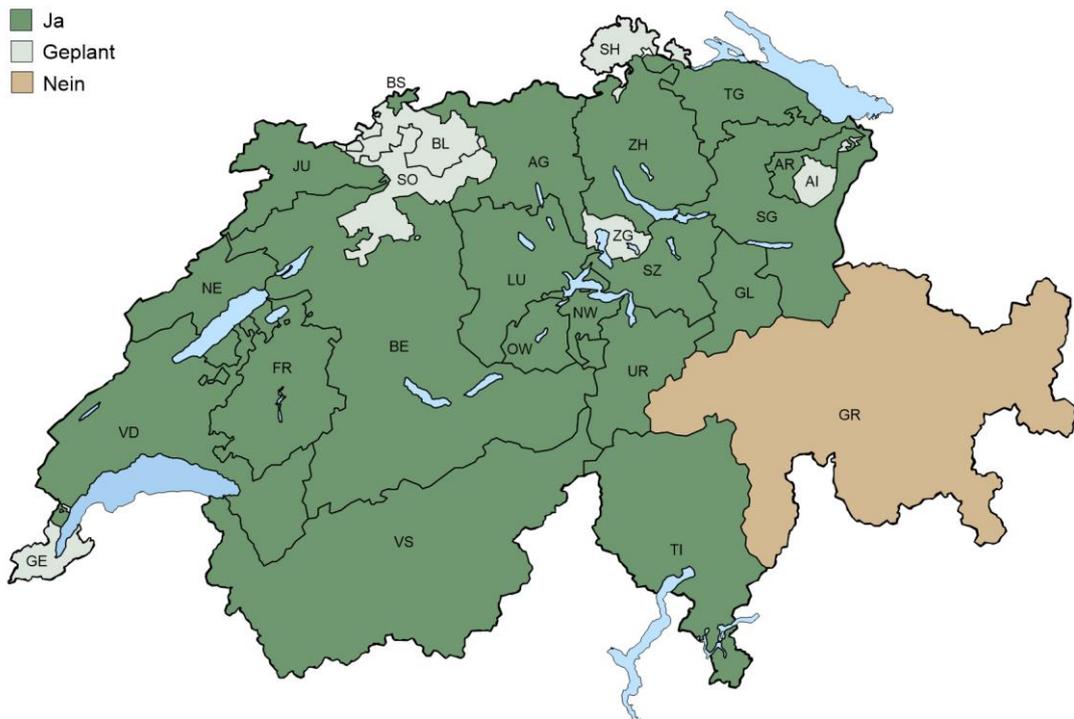
¹² Diese Toleranzschwelle von fünf Prozent gilt bei der Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen mit Logib. Sie wurde eingeführt, um dem potenziellen Einfluss weiterer Faktoren, die nicht in der Analyse berücksichtigt werden, Rechnung zu tragen.

mit auf Vollzeit standardisierten Bruttolöhnen. Die Ergebnisse sind jeweils in Prozent vom Männerlohn angegeben. Beim Bund beträgt die gesamte Lohndifferenz 9.3 Prozent, wovon 3.3 Prozent auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

b) Kantone

Die Situation in den Kantonen wird in Abbildung 2-1 und Abbildung 2-2 wiedergegeben. Abbildung 2-1 zeigt, dass 19 Kantone bereits Lohngleichheitsanalysen bei ihrem Verwaltungspersonal durchgeführt haben und sechs zumindest eine solche planen. In 16 Kantonen liegt die letzte Analyse nicht weiter als 2013 zurück (vgl. 3. Spalte in Abbildung 2-2). In den letzten drei Jahren ist die Anzahl Kantone, die ihre Lohnpraxis überprüfen, gestiegen. Jura hat im Jahr 2017, Nidwalden, Obwalden¹³ und Zürich 2018 sowie St. Gallen 2019 das erste Mal eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt.

Abbildung 2-1: Übersicht Durchführung Lohngleichheitsanalysen in den Kantonen



¹³ Obwalden hat 2019 bereits eine zweite Lohngleichheitsanalyse gemacht.

Abbildung 2-2: Lohngleichheitsanalysen in den kantonalen Verwaltungen

Kanton	Stand	Letzte Analyse	Totale Lohndifferenz	Unerklärter Teil	Mit Dritten?	Massnahmen?
AG	Ja	2011	3.5	0.9	Ja	Ja
AI	Geplant					
AR	Ja	2018	16.8	2.2	Nein	Ja
BE	Ja	2018	12.4	2.3	Ja	Ja
BL	Geplant					
BS	Ja	2016	6.2	2.4	Nein	Ja
FR	Ja	2008	18.2	4.5	Ja	Ja
GE	Geplant					
GL	Ja	2017	23.5	1.3	Ja	Nein
GR	Nein					
JU	Ja	2017	11.9	0.5	Nein	Nein
LU	Ja	2016	k. A.	k. A.	Ja	Nein
NE	Ja	2012	14.5	1.7	Nein	Nein
NW	Ja	2018	6.8	3.3	Ja	k. A.
OW	Ja	2019	13.8	4.6	Nein	Ja
SG	Ja	2019	16.4	2.4	Ja	Nein
SH	Geplant					
SO	Geplant					
SZ	Ja	2015	4.5	-1.9	Nein	Nein
TG	Ja	2019	16.9	3.2	Ja	Nein
TI	Ja	2014	11.8	0.4	Nein	Ja
UR	Ja	2016	6.4	2.7	Ja	Nein
VD	Ja	2014	k. A.	3.5	Ja	Ja
VS	Ja	2018	8.8	2.5	Ja	Ja
ZG	Geplant					
ZH	Ja	2018	k. A.	1.7	Ja	Nein

Die vierte und fünfte Spalte in Abbildung 2-2 enthalten die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen der Kantone. Alle Kantone, die eine solche Analyse durchgeführt haben, verwendeten die Standard-Analysemethode des Bundes. Die gesamte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen variiert stark von Kanton zu Kanton: Von 3.5 Prozent im Aargau bis 23.5 Prozent in Glarus. Die Spannweite des unerklärten Teils des Lohnunterschiedes ist deutlich kleiner. Der unerklärte Teil liegt in allen Kantonen unter fünf Prozent.

In der zweitletzten Spalte in Abbildung 2-2 ist festgehalten, ob die Verwaltungen ein externes Unternehmen oder Institut für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse beigezogen haben. Von den 19 Kantonen, die eine Lohngleichheitsanalyse durchführten, war dies bei zwölf der Fall.

In den Erhebungen 2018 und 2019 wurden die Gebietskörperschaften zusätzlich gefragt, welche bzw. ob sie aufgrund der Lohngleichheitsanalyse Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit ergriffen haben (vgl. letzte Spalte in Abbildung 2-2). Trotz der grundsätzlich positiven Ergebnisse leitete die Hälfte der Kantone, die ihre Lohnpraxis bereits einmal überprüften, solche Massnahmen ein:

- Detailliertere Analyse des Lohnsystems insgesamt oder von Einzelfällen (AR, BE)
- Überarbeitung des Lohnsystems (TI)
- Lohnanpassungen (AG, BE, OW, VD)
- Anpassungen beim Rekrutierungs- oder Personalentwicklungsprozess (AG, OW)
- Andere Massnahme (AG, BS, FR, VS)

c) Gemeinden

Noch mehr verbreitet als in den kantonalen Verwaltungen sind Lohngleichheitsanalysen bei den **zehn grössten Schweizer Städten** (vgl. Abbildung 2-3). Alle ausser St. Gallen haben ihre Lohnpraxis bereits überprüft und in St. Gallen ist eine Analyse geplant. Die Städte Zürich, Genf, Bern, Winterthur, Luzern und Biel haben die Lohngleichheitsanalysen unter Miteinbezug eines externen Unternehmens oder Instituts durchgeführt, während Basel, Lausanne und Lugano auf die Unterstützung von Dritten verzichteten. Wie bei den Kantonen hat auch bei den grossen Städten die Überprüfung der Lohnpraxis in den letzten drei Jahren zugenommen: Zürich und Lugano haben 2017 zum ersten Mal eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und Lausanne 2019.

Abbildung 2-3: Lohngleichheitsanalysen in Verwaltungen grosser Städte (Einwohnerzahl ≥ 50'000, Reihenfolge gemäss absteigender Einwohnerzahl)

Stadt	Stand	Letzte Analyse	Totale Lohndifferenz	Unerklärter Teil	Mit Dritten?	Massnahmen?
Zürich	Ja	2017	10.6	0.6	Ja	Nein
Genf	Ja	2006	nicht Logib verwendet		Ja	Nein
Basel	Ja	2016	6.2	2.4	Nein	Ja
Lausanne	Ja	2019	k. A.	k. A.	Nein	Ja
Bern	Ja	2017	10.4	1.8	Ja	Ja
Winterthur	Ja	2013	18.6	1.7	Ja	Ja
Luzern	Ja	2017	11.2	4.3	Ja	Ja
St. Gallen	Geplant					
Lugano	Ja	2019	k. A.	k. A.	Nein	Ja
Biel	Ja	2017	13.7	3.1	Ja	Ja

Die vierte und fünfte Spalte in Abbildung 2-3 bilden die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen der grossen Städte ab. Es werden nur die mit Logib erzielten Ergebnisse aufgeführt, da die Resultate unterschiedlicher Methoden nur bedingt miteinander vergleichbar sind. Auch in den grossen Städten liegt der unerklärte Lohnunterschied überall unter fünf Prozent. Dennoch haben die meisten infolge der Lohnanalyse Massnahmen zur Verbesserung der Lohngleichheit in die Wege geleitet:

- Detailliertere Analyse des Lohnsystems insgesamt oder von Einzelfällen (Lausanne, Bern, Winterthur, Luzern, Biel)
- Lohnanpassungen (Winterthur)
- Anpassungen beim Rekrutierungs- oder Personalentwicklungsprozess (Lausanne, Luzern)
- Andere Massnahme (Lausanne, Basel, Lugano)

Von den 38 **mittelgrossen Schweizer Städten** stehen aus dem Monitoring Antworten von 36 zur Verfügung. Von diesen haben 16 Lohngleichheitsanalysen durchgeführt und fünf planen solche (vgl. Abbildung 5-2 im Anhang). Von den zehn mittelgrossen Städten, welche für ihre Analysen Logib verwendeten, gaben alle ausser zwei Städte die Ergebnisse bei der Befragung an.¹⁴ Der unerklärte Lohnunterschied liegt auch hier überall unter fünf Prozent.

Von den 101 **kleinen Städte und Gemeinden**, die an der Erhebung 2016, 2017, 2018 oder/und 2019 teilgenommen haben, überprüften 35 bereits einmal ihre Lohnpraxis in Bezug auf geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung (vgl. Abbildung 5-2 im Anhang). Von den 17 kleinen Gemeinden, deren Analysen mit Logib durchgeführt wurden, wiesen zwölf ihre Ergebnisse aus.¹⁵

¹⁴ Teilweise jedoch nur den unerklärten Teil ohne Angabe der gesamten Lohndifferenz.

¹⁵ Teilweise jedoch nur den unerklärten Teil ohne Angabe der gesamten Lohndifferenz.

2.3 Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen

2.3.1 Gesetzliche Grundlagen

In der Schweiz ist die Einhaltung der Lohngleichheit ein Vergabekriterium des öffentlichen Beschaffungswesens. Beispielsweise schreibt das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen fest, dass die Bundesverwaltung nur an jene Anbietende Aufträge vergibt, die die Lohngleichheit gewährleisten.^{16 17} Hierzu wendet der Bund einen zweistufigen Kontrollmechanismus an:

1. Selbstdeklaration bei Einreichung eines Angebots über der WTO-Schwelle: Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden müssen ihre Löhne anhand des Standard-Analysemodells des Bundes analysieren und einen Nachweis beilegen.
2. Bei Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden werden nach Erteilung des Auftrages stichprobenartige Kontrollen mit Logib durchgeführt.

Auch die interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen verlangt, dass bei der Vergabe von Aufträgen die Gleichbehandlung von Frau und Mann eingehalten wird.¹⁸ Die Art und Weise, wie die Gebietskörperschaften die Einhaltung der Lohngleichheit überprüfen, unterscheidet sich. Als Kontrollmechanismus werden im Rahmen des Monitorings und des vorliegenden Berichts neben Kontrollen nach Zuschlag beispielsweise auch die Selbstdeklaration mit und ohne Nachweis verstanden.

Im Subventionswesen gibt es ebenfalls Bestrebungen, die Einhaltung der Lohngleichheit umzusetzen. Daher wurde ab der Erhebung 2017 zusätzlich nach Kontrollmechanismen im öffentlichen Subventionswesen gefragt. Diese umfassen wiederum neben den Kontrollen bei den Subventionsempfängern unter anderem auch die Selbstdeklaration mit und ohne Nachweis.

2.3.2 Auswertung der Monitoring-Daten zu den Kontrollmechanismen im Beschaffungswesen

Aus dem Monitoring ist ersichtlich, dass 15 Kantone Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen kennen und vier Kantone solche planen (vgl. Abbildung 2-4). Auch bei den grossen Städten kontrolliert die Mehrheit die Einhaltung der Lohngleichheit bei Beschaffungen: Zürich, Genf, Bern, Winterthur, Lugano und Biel. In den Städten Lausanne, Basel, St. Gallen und Luzern ist die Einführung von Kontrollmechanismen geplant (vgl. Abbildung 5-2 im Anhang). Die meisten Kantone und grossen Städte haben die Kontrollmechanismen im Beschaf-

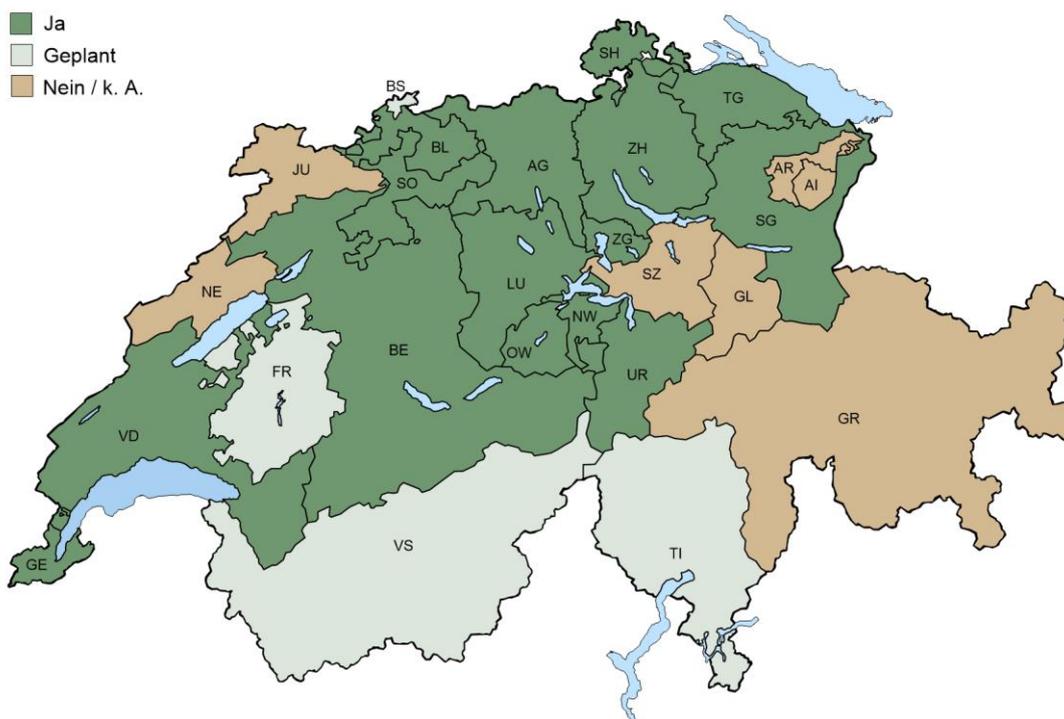
¹⁶ Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen BöB (1994), Art. 8, Abs. 1, lit. c.

¹⁷ Auf Bundesebene existiert keine dem öffentlichen Beschaffungsrecht des Bundes entsprechende gesetzliche Grundlage, wonach der Bund die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann als Vergabekriterium für Subventionen vorsehen könnte.

¹⁸ Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVöB (1994), Art. 11, lit. f.

fungswesen 2017 oder 2018 eingeführt. Unter den mittelgrossen Städten kennen zehn Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen und zwei planen solche. Von den in den Monitoring-Daten erfassten kleinen Gemeinden sind es 24, also knapp ein Viertel, und bei sieben Gemeinden sind Kontrollmechanismen bei Beschaffungen in Planung (vgl. Abbildung 5-2 im Anhang). Einige mittelgrosse und kleine Gemeinden haben die Kontrollmechanismen im Jahr 2019 eingeführt. Es ist in den letzten drei Jahren also eine grosse Dynamik in diesem Bereich auszumachen.

Abbildung 2-4: Übersicht Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen



2.3.3 Auswertung der Monitoring-Daten zu den Kontrollmechanismen im Subventionswesen

Noch deutlich weniger verbreitet als im Beschaffungswesen sind Kontrollmechanismen im Subventionswesen. Die Ergebnisse der diesjährigen Befragung deuten aber darauf hin, dass sich auch hier eine Dynamik entwickelt. Bei den Kantonen kennen nun neben Bern und Nidwalden auch Solothurn und die Waadt Kontrollmechanismen im Subventionswesen. Zudem planen Neuenburg, Genf, Basel-Stadt, das Wallis und Tessin die Einführung (vgl. Abbildung 2-5).

Von den grossen Schweizer Städten kontrollieren nur Bern und Zürich die Einhaltung der Lohngleichheit bei Subventionsvergaben. Lausanne, Luzern und Basel planen aber die Einführung. Bei den mittelgrossen Städten haben inzwischen sechs Kontrollmechanismen im Subventionswesen. Es handelt sich dabei um Wettingen, Kriens, Aarau, Neuenburg, Chur und Köniz. In

Sion sind sie zudem in Planung. Bei den kleinen Gemeinden sind es bereits vier – Binningen, Münsingen, Prilly und Kloten – und fünf weitere planen Kontrollmechanismen bei Subventionsvergaben.

Abbildung 2-5: Übersicht Kontrollmechanismen im öffentlichen Subventionswesen



3 Wie engagiert sind die Kantone und Gemeinden insgesamt?

3.1 Zusammenfassung

Abbildung 3-1 bis Abbildung 3-4 fassen das Engagement des öffentlichen Sektors im Bereich der Lohngleichheit zusammen. Hierzu werden die Gebietskörperschaften basierend auf den Auswertungen des Monitorings in sieben verschiedene Kategorien eingeteilt:

1. nur Durchführung verwaltungsinterner Lohngleichheitsanalysen (roter Kreis)
2. nur Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen (grüner Kreis)
3. nur Kontrollmechanismen im Subventionswesen (blauer Kreis)
4. Durchführung verwaltungsinterner Lohngleichheitsanalysen & Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen (Schnittmenge roter und grüner Kreis)
5. Durchführung verwaltungsinterner Lohngleichheitsanalysen & Kontrollmechanismen im Subventionswesen (Schnittmenge roter und blauer Kreis)
6. Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen & Subventionswesen (Schnittmenge grüner und blauer Kreis)
7. Durchführung verwaltungsinterner Lohngleichheitsanalysen & Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen & Subventionswesen (Mitte = Schnittmenge roter, grüner und blauer Kreis)

Abbildung 3-1 gibt einen Überblick zum Engagement der **Kantone**. Besonders hervorzuheben sind Bern, Nidwalden und die Waadt. Sie sind in allen drei ausgewerteten Bereichen aktiv. Zudem ist ersichtlich, dass unter den Kantonen insbesondere verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalysen verbreitet sind, während Kontrollmechanismen im Subventionswesen noch selten sind.

Bei den **grossen Schweizer Städten** zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei Lohngleichheitsanalysen noch häufiger durchgeführt werden (vgl. Abbildung 3-2). Bern und Zürich setzen sich besonders stark für die Lohngleichheit ein. Sie führen verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalysen durch und haben Kontrollmechanismen im Beschaffungs- und Subventionswesen.

Abbildung 3-1: Engagement der Kantone für die Lohnungleichheit

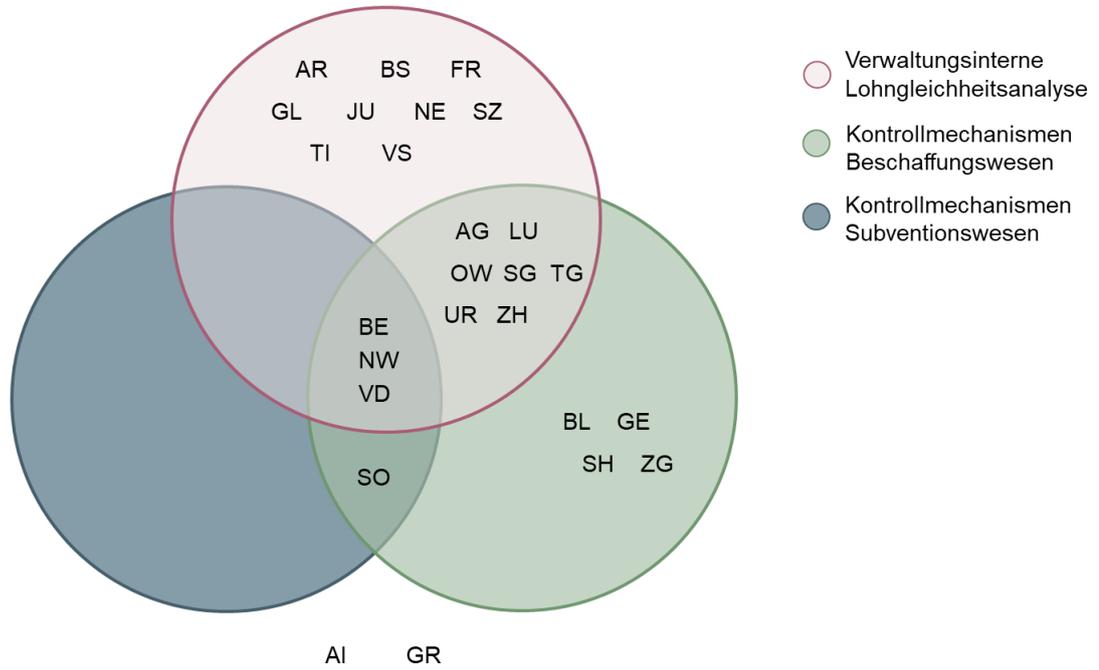


Abbildung 3-2: Engagement der grossen Städte für die Lohnungleichheit

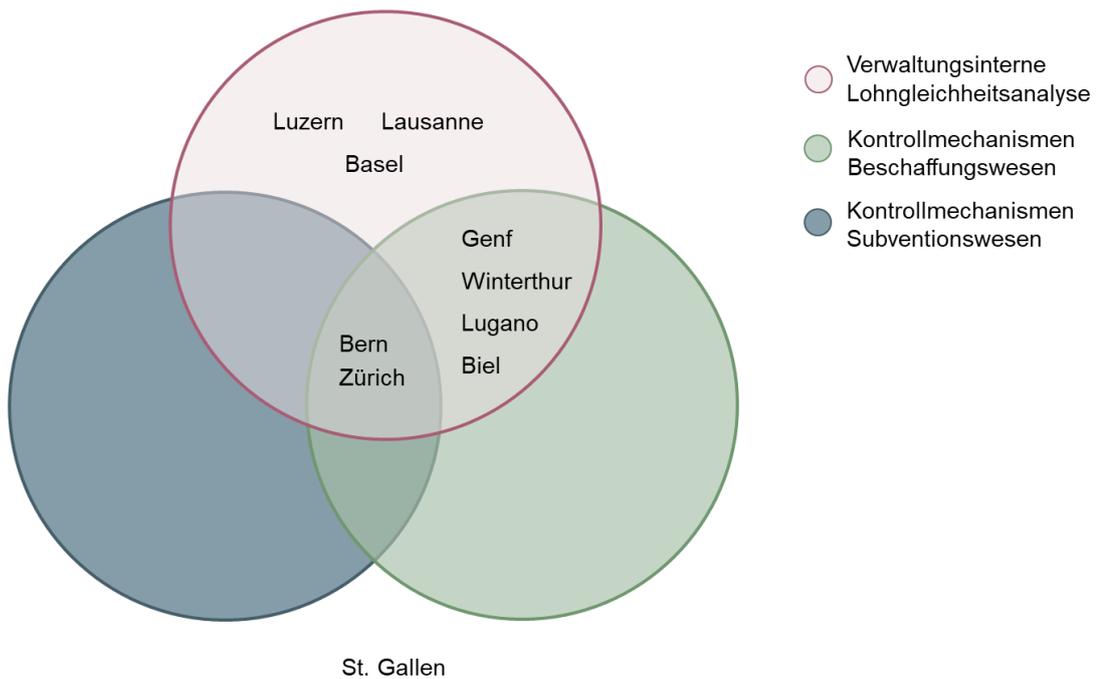
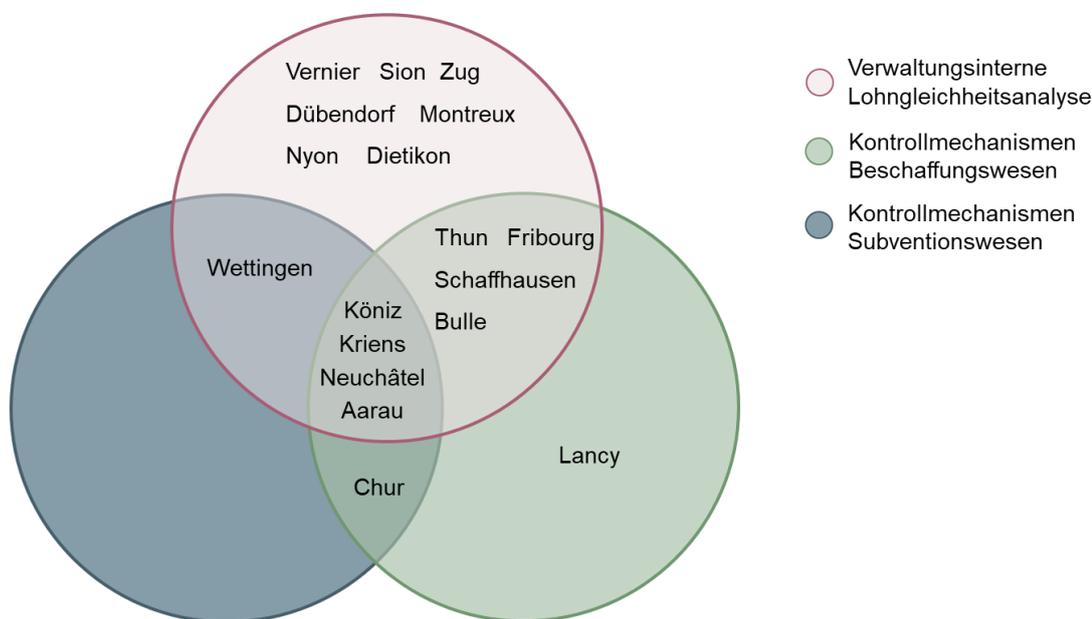


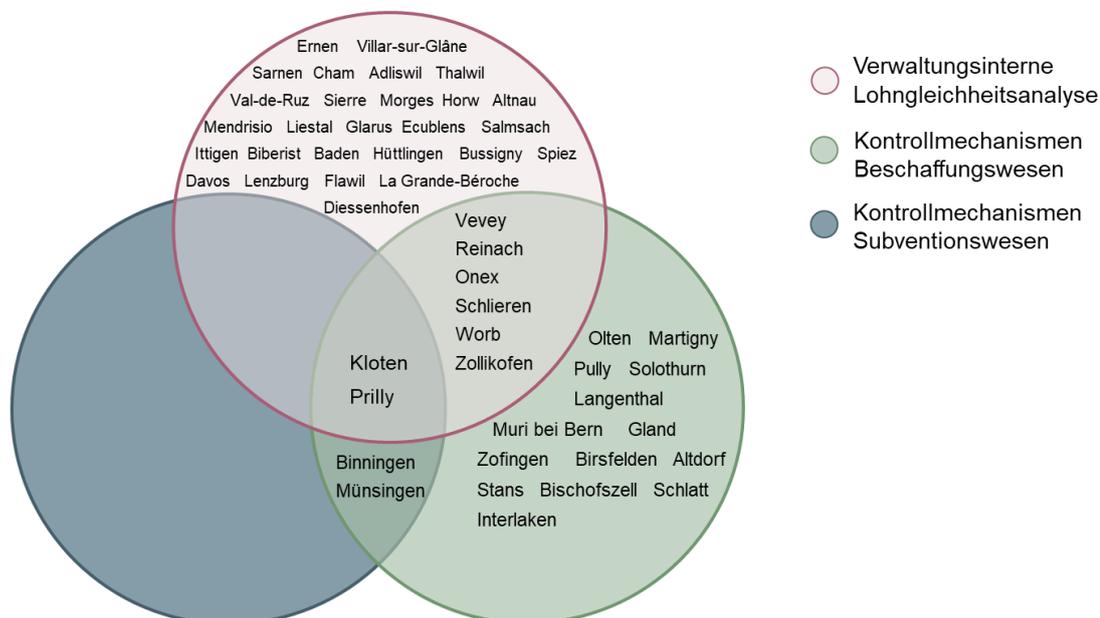
Abbildung 3-3 und Abbildung 3-4 geben die Situation in den mittelgrossen und kleinen Gemeinden wieder, die 2016, 2017, 2018 und/oder 2019 am Monitoring teilgenommen haben und mindestens in einem der drei ausgewerteten Bereiche aktiv sind. Wie bei den grossen Städten sind auch bei den **mittelgrossen Städten** Lohngleichheitsanalysen das verbreitetste Instrument. Im Vergleich zu den anderen Gebietskörperschaftskategorien ist bei den hier abgebildeten mittelgrossen Städten der Anteil, der Kontrollmechanismen im Subventionswesen hat, mit einem Drittel eher hoch. Zudem setzen sich vier mittelgrosse Städte in allen drei Bereichen für die Lohngleichheit ein: Köniz, Kriens, Neuchâtel und Aarau.

Abbildung 3-3: Engagement der mittelgrossen Städte für die Lohngleichheit



Bei den **kleinen Gemeinden** zeigt sich bezüglich Verbreitung der drei Instrumente wiederum ein ähnliches Bild wie bei den Kantonen, wobei der Anteil derjenigen, die entweder nur Lohngleichheitsanalysen oder nur Kontrollmechanismen im Beschaffungswesen kennen, hier etwas grösser ist. Besonders hervorzuheben ist das das Engagement von Prilly und Kloten.

Abbildung 3-4: Engagement der kleinen Städte und Gemeinden für die Lohngleichheit



3.2 Fazit

Insgesamt zeigen die Auswertungen des Monitorings, dass sich das Engagement des öffentlichen Sektors für die Lohngleichheit über alle Regionen der Schweiz erstreckt. Es gibt weder Unterschiede zwischen urban und ländlich geprägten Kantonen noch zwischen den Sprachregionen. Zudem wird deutlich, dass sich das Engagement der öffentlichen Hand für die Lohngleichheit in den letzten Jahren verstärkt hat.

Mittlerweile verbreitet sind verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalysen, insbesondere bei den grossen Städten, aber auch bei den Kantonen. Zudem weisen die von den Kantonen, grossen und mittelgrossen Städten angegebenen Ergebnisse auf keine systematische Lohndiskriminierung hin. Ob dies auf eine generell tiefe Lohndiskriminierung in den Verwaltungen zurückzuführen ist oder es sich vorwiegend um sogenannte Selektionseffekte handelt, kann nicht abschliessend geklärt werden. Zum einen ist es möglich, dass Gebietskörperschaften mit tendenziell tiefen Diskriminierungswerten eher Lohngleichheitsanalysen durchführen. Zum anderen ist davon auszugehen, dass Ergebnisse, die Lohndiskriminierung ausschliessen, eher publiziert werden als andere. Aufgrund dieser Selektionseffekte dürften die ausgewiesenen Resultate leicht positiv verzerrt sein.

Erfreulich ist die in den letzten drei Jahren entstandene Dynamik bei den Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungswesen. Sie sind zwar noch nicht so verbreitet wie verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalysen, aber immerhin haben mehr als die Hälfte der Kantone und

grossen Städte sowie mindestens ein Viertel der mittelgrossen Städte solche Kontrollmechanismen. Zudem scheint sich diese Dynamik auf das Subventionswesen zu übertragen. In der diesjährigen Erhebung gaben von den Kantonen neben Bern und Nidwalden neu auch Solothurn und die Waadt an, Kontrollmechanismen bei Subventionsvergaben zu kennen. Auch planen fünf weitere Kantone die Einführung. Bei den Städten ist bei den Kontrollmechanismen im Subventionswesen ebenfalls eine positive Entwicklung festzustellen.

Mit dem zunehmenden Engagement der Kantone und Gemeinden in ihren drei zentralen Einflussbereichen ist der öffentliche Sektor auf gutem Weg. Es besteht aber nach wie vor Entwicklungspotenzial – insbesondere in Anbetracht der Vorbildfunktion, die die öffentliche Hand für den privaten Sektor hat.

4 Ausblick: Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

Um der Vorbildfunktion der öffentlichen Hand in der Förderung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern Rechnung zu tragen, hat Bundesrat Alain Berset zusammen mit kantonalen und kommunalen Regierungsmitgliedern im September 2016 die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert (vgl. Abbildung 5-3 im Anhang). Alle Kantone und Gemeinden können diese unterschreiben. Mit der Unterzeichnung manifestieren sie den Willen, Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich umzusetzen, unter anderem durch

- regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit in der Verwaltung
- Einführung von Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesen.¹⁹

Abbildung 4-1 zeigt den Stand der Charta Unterzeichnung am 7. Oktober 2019²⁰. Unterschrieben haben der Bund, 16 Kantone, alle grossen Städte ausser St. Gallen, 18 der 38 mittelgrossen Städte und 56 kleinere Gemeinden (vgl. auch Abbildung 5-1 und Abbildung 5-2 im Anhang).

Mit der Unterzeichnung der Charta bekunden die Gebietskörperschaften auch die Absicht, über die konkreten Ergebnisse ihres Engagements zu informieren, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des EBG. Die Kantone sowie die grossen und mittelgrossen Städte, welche der Charta beigetreten sind, haben an mindestens einer der Befragung von 2016 bis 2019 teilgenommen. Unter den kleinen Gemeinden gibt es 13 Charta Mitglieder, die nie am Monitoring teilgenommen haben (vgl. Abbildung 5-2 im Anhang).

¹⁹ Die Charta hat keine verbindliche Rechtswirkung.

²⁰ Den aktuellen Stand der Unterzeichnenden der Charta ist auf der [Website des EBG](#) zu finden. Neben der Karte finden Sie unter «Dokumente» auch eine Liste mit den Gebietskörperschaften, welche die Charta unterschrieben haben.

Abbildung 4-1: Unterzeichnende der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor

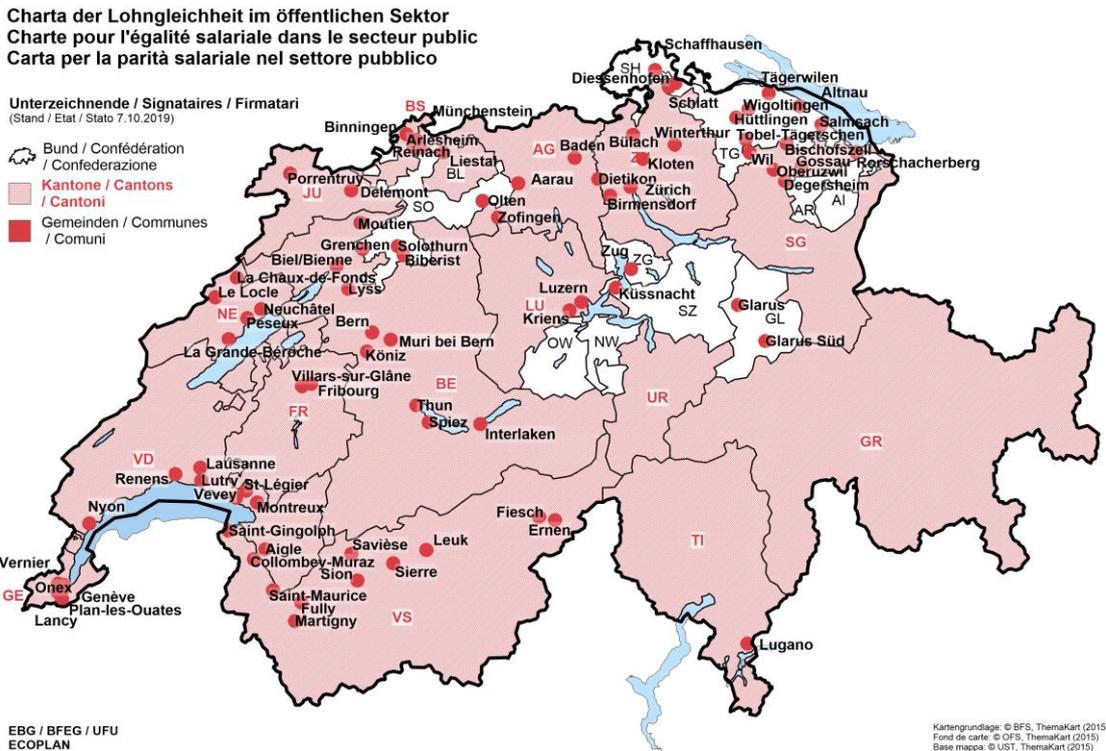
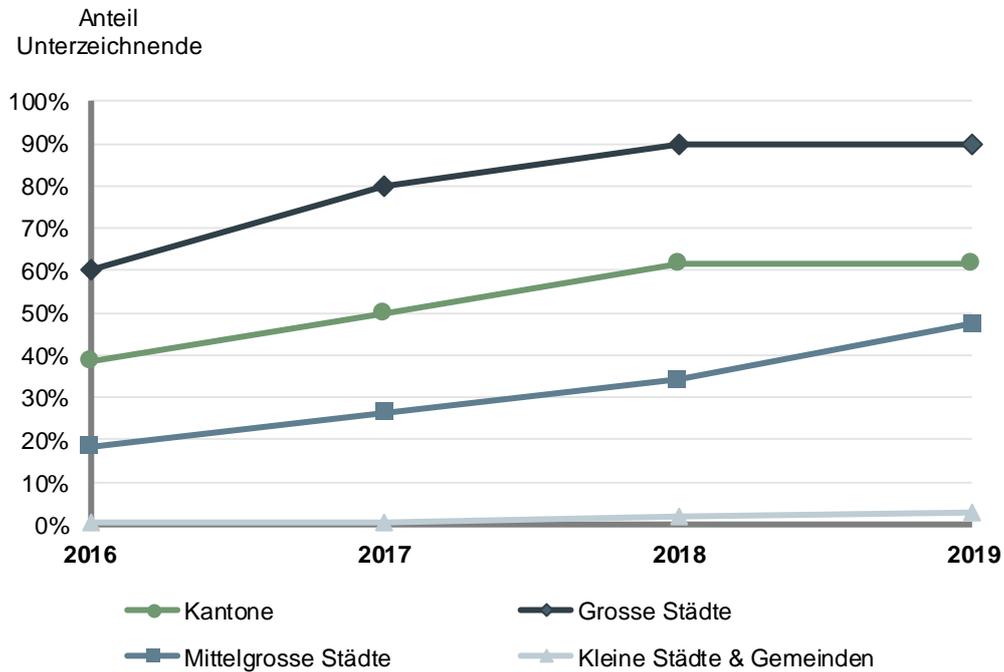


Abbildung 4-2 zeigt die Entwicklung des Anteils der Unterzeichnenden von 2016 bis 2019²¹ für die Kantone, für die grossen und mittelgrossen Städte sowie für die kleinen Gemeinden. Der Anteil Unterzeichnender ist seit der Lancierung der Charta 2016 bei den grossen Städten am höchsten. Leicht tiefer liegt der Anteil jeweils bei den Kantonen. Die Kantone Bern, Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Graubünden, Jura, Neuenburg, Tessin, Waadt und Zürich haben die Charta mitlanciert. Im Jahr 2017 sind die Kantone Luzern, Wallis und St. Gallen sowie 2018 Uri, Aargau und Basel-Landschaft hinzugekommen. Mittlerweile haben also über 60 Prozent der Kantone die Charta unterschrieben.

Während bei den grossen Städten und Kantonen seit Ende 2018 keine Neuzugänge zu verzeichnen sind, ist der Anteil Unterzeichnender bei den mittelgrossen Städten seit Anfang 2019 relativ stark gestiegen. Auch kleine Gemeinden sind in jüngster Zeit vermehrt der Charta beigetreten.

²¹ Stand 7. Oktober 2019.

Abbildung 4-2: Entwicklung des Anteils Unterzeichnender pro Gebietskörperschaftskategorie



Neben der Charta für Gebietskörperschaften ist am 28.11.2019 anlässlich des vierten nationalen Treffens «Förderung der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» eine zweite Charta für staatsnahe Betriebe lanciert worden. Sie bietet den staatsnahen Betrieben aller föderaler Ebenen die Möglichkeit, die Initiative für die Lohngleichheit mitzutragen. Die geplanten und bereits durchgeführten Massnahmen der unterzeichnenden Betriebe werden künftig ebenfalls im Monitoring abgebildet.

5 Anhang

Abbildung 5-1: Zusammenfassende Angaben zu den Kantonen

Kanton	Lohnvergleichsana-lyse	Kontrollmechanismen Beschaffungswesen	Kontrollmechanismen Subventionswesen	Unterzeichnung Charta
AG	Ja	Ja	Nein	Ja
AI	Geplant	Nein	k. A.	Nein
AR	Ja	Nein	Nein	Nein
BE	Ja	Ja	Ja	Ja
BL	Geplant	Ja	Nein	Ja
BS	Ja	Geplant	Geplant	Ja
FR	Ja	Geplant	Nein	Ja
GE	Geplant	Ja	Geplant	Ja
GL	Ja	Nein	Nein	Nein
GR	Nein	k. A.	k. A.	Ja
JU	Ja	Nein	Nein	Ja
LU	Ja	Ja	Nein	Ja
NE	Ja	Nein	Geplant	Ja
NW	Ja	Ja	Ja	Nein
OW	Ja	Ja	Nein	Nein
SG	Ja	Ja	Nein	Ja
SH	Geplant	Ja	Nein	Nein
SO	Geplant	Ja	Ja	Nein
SZ	Ja	Nein	Nein	Nein
TG	Ja	Ja	Nein	Nein
TI	Ja	Geplant	Geplant	Ja
UR	Ja	Ja	Nein	Ja
VD	Ja	Ja	Ja	Ja
VS	Ja	Geplant	Geplant	Ja
ZG	Geplant	Ja	Nein	Nein
ZH	Ja	Ja	Nein	Ja

Abbildung 5-2: Zusammenfassende Angaben zu den analysierten Gemeinden²²

Gemeinde	Lohnvergleichs-analyse	Kontrollmechanismen Beschaffungswesen	Kontrollmechanismen Subventionswesen	Unterzeichnung Charta
Grosse Städte: mindestens 50'000 Einwohner/innen				
Basel ²³	Ja	Geplant	Geplant	Ja
Bern	Ja	Ja	Ja	Ja
Biel-Bienne	Ja	Ja	Nein	Ja
Genève	Ja	Ja	Nein	Ja
Lausanne	Ja	Geplant	Geplant	Ja
Lugano	Ja	Ja	Nein	Ja
Luzern	Ja	Geplant	Geplant	Ja
St. Gallen	Geplant	Geplant	Nein	Nein
Winterthur	Ja	Ja	Nein	Ja
Zürich	Ja	Ja	Ja	Ja
Mittelgrosse Städte: 20'000 - 49'999 Einwohner/innen				
Aarau	Ja	Ja	Ja	Ja
Allschwil	Nein	Nein	k. A.	Nein
Baar	Nein	Nein	k. A.	Nein
Bellinzona	Nein	Nein	Nein	Nein
Bülach	Geplant	k. A.	k. A.	Ja
Bulle	Ja	Ja	k. A.	Nein
Chur	Geplant	Ja	Ja	Nein
Dietikon	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Dübendorf	Ja	Nein	Nein	Nein
Emmen (LU)	Geplant	k. A.	k. A.	Nein
Frauenfeld	Nein	Nein	k. A.	Nein
Fribourg	Ja	Ja	Nein	Ja
Horgen	k. A.	k. A.	k. A.	Nein
Köniz	Ja	Ja	Ja	Ja
Kreuzlingen	Nein	Nein	Nein	Nein
Kriens	Ja	Ja	Ja	Ja
La Chaux-de-Fonds	k. A.	Nein	Nein	Ja
Lancy	Geplant	Ja	Nein	Ja
Meyrin	k. A.	k. A.	k. A.	Nein
Montreux	Ja	Nein	Nein	Ja
Neuchâtel	Ja	Ja	Ja	Ja
Nyon	Ja	Nein	Nein	Ja
Opfikon	Nein	Nein	k. A.	Nein
Rapperswil-Jona	k. A.	k. A.	k. A.	Nein
Renens (VD)	Nein	Nein	k. A.	Ja

²² Die Tabelle umfasst alle Gebietskörperschaften, die an mindestens einer der von 2016 bis 2019 durchgeführten Befragungen teilgenommen haben, sowie alle Gebietskörperschaften, welche die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet haben.

²³ In Bezug auf die in dieser Tabelle aufgeführten Indikatoren der Lohngleichheit ist der Kanton Basel-Stadt für die Gemeinde Basel zuständig. Daher gelten die Antworten des Kantons Basel-Stadt auch für die Gemeinde Basel.

Riehen	Nein	Nein	Nein	Nein
Schaffhausen	Ja	Ja	Nein	Ja
Sion	Ja	Geplant	Geplant	Ja
Thun	Ja	Ja	Nein	Ja
Vernier	Ja	Geplant	Nein	Ja
Wädenswil	k. A.	k. A.	k. A.	Nein
Wettingen	Ja	Nein	Ja	Nein
Wetzikon (ZH)	Nein	Nein	Nein	Nein
Wil	Nein	k. A.	k. A.	Ja
Yverdon-les-Bains	Geplant	Nein	Nein	Nein
Zug	Ja	Nein	Nein	Ja
Gemeinden mit weniger als 20'000 Einwohner/innen				
Adliswil	Ja	Nein	Nein	Nein
Aigle	nicht an Erhebung teilgenommen			Ja
Altdorf (UR)	Nein	Ja	Nein	Nein
Altnau	Ja	Nein	Nein	Ja
Altstätten	Nein	k. A.	k. A.	Nein
Arbon	Nein	k. A.	k. A.	Nein
Arlesheim	Geplant	Geplant	Geplant	Ja
Baden	Ja	Nein	Nein	Ja
Bassersdorf	Nein	Nein	k. A.	Nein
Belp	Nein	Nein	k. A.	Nein
Biberist (SO)	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Binningen	Nein	Ja	Ja	Ja
Birmensdorf (ZH)	nicht zur Erhebung eingeladen*			Ja
Birsfelden	Nein	Ja	Nein	Nein
Bischofszell	Geplant	Ja	Nein	Ja
Brig-Glis	Nein	Nein	Nein	Nein
Buchs (SG)	Nein	Nein	Nein	Nein
Burgdorf	k. A.	k. A.	k. A.	Nein
Bussigny	Ja	Nein	Nein	Nein
Cham	Ja	Nein	Nein	Nein
Collombey-Muraz	nicht an Erhebung teilgenommen			Ja
Crissier	Nein	k. A.	k. A.	Nein
Davos	Ja	Nein	k. A.	Nein
Degersheim (SG)	Geplant	Geplant	Geplant	Ja
Delémont	Nein	Geplant	Nein	Ja
Diessenhofen (TG)	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Ebikon	Nein	k. A.	k. A.	Nein
Ecublens (VD)	Ja	Nein	Nein	Nein
Einsiedeln	Nein	Geplant	Nein	Nein
Ernen (VS)	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Fiesch	nicht an Erhebung teilgenommen			Ja
Flawil	Ja	Nein	Nein	Nein
Freienbach (SZ)	Nein	Nein	Nein	Nein
Fully	nicht zur Erhebung eingeladen*			Ja
Gland	Geplant	Ja	Nein	Nein

Glarus	Ja	Nein	k. A.	Ja
Glarus Nord	Geplant	k. A.	k. A.	Nein
Glarus Süd (GL)	Nein	Nein	Nein	Ja
Gossau	Nein	Nein	k. A.	Ja
Grenchen	Nein	Nein	Nein	Ja
Herisau	Nein	Nein	Nein	Nein
Hinwil	Geplant	Nein	Nein	Nein
Horw	Ja	k. A.	k. A.	Nein
Hüttlingen	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Illnau-Effretikon	Nein	Nein	Nein	Nein
Interlaken	Nein	Ja	Nein	Ja
Ittigen	Ja	Nein	Nein	Nein
Kloten	Ja	Ja	Ja	Ja
Küssnacht (ZH)	Nein	Nein	k. A.	Nein
Küssnacht (SZ)	Geplant	Nein	Nein	Ja
La Grande-Béroche	Ja	Nein	Nein	Ja
La Tour-de-Peilz	Nein	k. A.	k. A.	Nein
Langenthal	Geplant	Ja	Nein	Nein
Le Grand-Saconnex	Nein	Nein	k. A.	Nein
Le Locle		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Lenzburg	Ja	Nein	Nein	Nein
Leuk		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Liestal	Ja	Nein	k. A.	Ja
Locarno	Nein	Nein	Nein	Nein
Lutry		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Lyss	Geplant	Nein	Nein	Ja
Männedorf	Geplant	Nein	Nein	Nein
Martigny	Geplant	Ja	Nein	Ja
Mendrisio	Ja	Nein	Nein	Nein
Möhlly	Nein	Nein	Nein	Nein
Morges	Ja	Nein	Nein	Nein
Moutier		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Münchenstein		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Münsingen	Nein	Ja	Ja	Nein
Muri bei Bern	Geplant	Ja	Nein	Ja
Muttenz	Nein	Nein	k. A.	Nein
Neuhausen am Rheinfl	Nein	Nein	Nein	Nein
Oberuzwil (SG)	Nein	Geplant	Geplant	Ja
Oberwil	Nein	Nein	k. A.	Nein
Oltén	Nein	Ja	Nein	Ja
Onex	Ja	Ja	Nein	Ja
Ostermundigen	Geplant	Nein	Nein	Nein
Peseux		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Pfäffikon	Nein	Nein	k. A.	Nein
Plan-les-Ouates	Geplant	k. A.	k. A.	Ja
Porrentruy		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Pratteln	Nein	Nein	k. A.	Nein

Prilly	Ja	Ja	Ja	Nein
Pully	Geplant	Ja	Geplant	Nein
Regensdorf	Nein	Nein	Nein	Nein
Reinach (BL)	Ja	Ja	k. A.	Ja
Richterswil (ZH)	Nein	Nein	Nein	Nein
Risch	Nein	Nein	Nein	Nein
Rorschacherberg	Nein	Nein	Nein	Ja
Saint-Gingolph		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Saint-Maurice		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Salmsach	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Sarnen	Ja	Nein	Nein	Nein
Savièse		nicht an Erhebung teilgenommen		Ja
Schlatt (TG)	Nein	Ja	Nein	Ja
Schlieren	Ja	Ja	Nein	Nein
Sierre	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Solothurn	Nein	Ja	Nein	Ja
Spiez	Ja	Nein	Nein	Ja
Spreitenbach	Nein	Nein	k. A.	Nein
Stans	Nein	Ja	Nein	Nein
St-Légier	Nein	Nein	Nein	Ja
Sursee	Nein	k. A.	k. A.	Nein
Tägerwilen	Nein	Nein	Nein	Ja
Thalwil	Ja	Geplant	Nein	Nein
Tobel-Tägerschen	Nein	Nein	Nein	Ja
Val-de-Ruz	Ja	Nein	Nein	Nein
Val-de-Travers	Nein	k. A.	k. A.	Nein
Vevey	Ja	Ja	Nein	Ja
Veyrier	Nein	Geplant	Geplant	Nein
Villars-sur-Glâne	Ja	k. A.	k. A.	Ja
Wigoltingen	Nein	Nein	Nein	Ja
Worb	Ja	Ja	Nein	Nein
Zofingen	Geplant	Ja	k. A.	Ja
Zollikofen	Ja	Ja	Nein	Nein
Zollikon	k. A.	k. A.	k. A.	Nein

* Gemeinden, welche nach dem 18.8.2019 der Charta beigetreten sind, eine tiefere Wohnbevölkerung als 10'000 haben und gemäss der aktuellsten Definition des BFS keine Städte sind, wurden zur diesjährigen Umfrage noch nicht eingeladen.

Abbildung 5-3: Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor



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.
- 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 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 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.

Ort, Datum, Unterschrift



www.charta-equalpay.ch