



Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor



Corine Mauch (Stadtpräsidentin Zürich), Bundesrat Alain Berset und François Longchamp (Regierungspräsident Kanton Genf) bei der Unterzeichnung der Charta. 06.09.2016, ©EBG

Der öffentlichen Hand kommt in der Förderung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann eine Vorbildfunktion zu. Mit der Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bekräftigen Behörden, Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich umzusetzen.

Inhalt der Charta

Mit einem jährlichen Beschaffungsvolumen von rund 41 Milliarden Franken¹ und 536'013 Vollzeitstellen² kommt der öffentlichen Hand grosse volkswirtschaftliche Bedeutung zu. Mit der Unterzeichnung der Charta manifestieren Bund, Kantone und Gemeinden den Willen, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für die Lohngleichheit einzusetzen. Konkret beinhaltet dieses Engagement folgende Punkte:

- 1) Verwaltungsinterne Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG);
- 2) Regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit in der Verwaltung;
- 3) Förderung der regelmässigen Überprüfung der Lohngleichheit 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) Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, welches das gemeinsame Engagement bündelt und sichtbar macht.

Zentrale Rechtsgrundlagen Lohngleichheit

[Bundesverfassung BV \(1981\) Art. 8, Abs. 3](#)

– Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

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

– Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

[Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVöB \(1994\), Art. 11, lit. f](#)

– Bei der Vergabe von Aufträgen wird die Gleichbehandlung von Frau und Mann eingehalten.

Gemeinsam für Lohn- gleichheit

Die Charta wurde 2016 von Bundesrat Alain Berset und Regierungsmitgliedern aus 25 Kantonen und Gemeinden lanciert. Sie ermöglicht es der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Besonderheiten und politischen Gegebenheiten bereits bestehende sowie geplante Massnahmen zur Förderung der Lohn-
gleichheit aufzuzeigen. Das gemeinsame Engagement soll eine möglichst breite Wirkung entfalten und ein Signal an öffentliche und private Arbeitgeber aussenden.

Zusammen mit dem Selbsttest-Instrument Logib wurde die Charta von der UNO mit dem Public Service Award 2018³ ausgezeichnet. Die Charta steht allen Kantonen und Gemeinden zur Unterzeichnung offen. Sie hat keine verbindliche Rechtswirkung.

Unterstützung durch das EBG

Um das gemeinsame Engagement zu unterstützen, stellt das EBG den Unterzeichnenden nützliche Informationen und Instrumente rund um das Thema Lohn-
gleichheit zur Verfügung. Weiter werden Fachpersonen zur Begleitung einer Lohn-
gleichheitsanalyse vermittelt und Weiterbildungen etwa zum Selbsttest-Instrument Logib angeboten. Das jährlich stattfindende nationale Treffen bietet Raum für die vertiefte Diskussion von Problemstellungen und den Austausch erfolgreicher Praxisbeispiele.

FAQ zur Unterzeich- nung der Charta

Müssen für einen Beitritt zur Charta bereits im Vorfeld alle Punkte erfüllt sein?

Nein. Mit der Unterzeichnung der Charta setzt sich eine Behörde für die Förderung der Lohn-
gleichheit in ihrem Einflussbereich im Sinne der genannten Punkte ein. Da die Charta aber keine verbindliche Rechtswirkung und keine Fristen beinhaltet, kann bei deren Um-
setzung stufenweise und im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten vorgegangen werden. Das EBG bietet bei der Umsetzung Unterstützung an und sammelt im Rahmen des Monitorings gute Praktiken, die allen interessierten Kantonen und Gemeinden zur Verfügung gestellt werden.

Unsere Verwaltung hat bereits ein geschlechtsneutrales Lohnsystem eingeführt. Muss die Einhaltung der Lohn- gleichheit trotzdem regelmässig überprüft werden?

Viele öffentliche Verwaltungen verfügen über fortschrittliche Lohnsysteme mit klar definier-
ten Lohnklassen. Diese Systeme bieten bereits gute Rahmenbedingungen für faire Entloh-
nung, jedoch können sie eine diskriminierungsfreie Umsetzung nicht garantieren: Jedes Lohnsystem bietet Spielräume, die in der Lohnpraxis, d.h. bei Betrachtung der effektiv aus-
bezahlten Löhne, zu geschlechtsspezifischen Verzerrungen und damit zu Lohn-
diskriminierung führen können. Die Charta empfiehlt deshalb eine regelmässige Überprüfung der Lohn-
gleichheit nach anerkannten Standards wie z.B. Logib.

Was genau ist mit der Einführung von Kontrollmechanismen im öffentlichen Beschaf- fungs- und/oder Subventionswesen gemeint (Punkt 4 der Charta)?

Zur Überprüfung der Einhaltung der Lohn-
gleichheit im Beschaffungs- und/oder Subventions-
wesen kommen formelle und materielle Kontrollmechanismen zur Anwendung. Bei der for-
mellen Überprüfung müssen Unternehmen vor dem Zuschlag eines Auftrags per Selbstde-
klaration bekunden, dass sie die Lohn-
gleichheit einhalten. Die Selbstdeklaration kann mit oder ohne Nachweis erfolgen. Einige Kantone und Gemeinden wenden diesen einfachen, formellen Kontrollmechanismus bereits an und erfüllen damit Punkt 4 der Charta.

Zusätzlich zur formellen kann in einem nächsten Schritt eine materielle Überprüfung (staatli-
che Kontrolle) eingeführt werden. Dabei wird stichprobenartig überprüft, ob Unternehmen, die bereits einen Zuschlag für einen Auftrag erhalten haben, die Zugangsbedingungen für das Beschaffungswesen erfüllen.

Welche personellen und finanziellen Ressourcen werden benötigt, um die Charta umzusetzen?

Punkt 2 Charta: Der Aufwand für eine erstmalige Lohngleichheitsanalyse (z.B. mit dem Selbsttest-Instrument Logib) beläuft sich für ein KMU (50-249 Mitarbeitende) auf 2 Tage, für ein grosses Unternehmen (250-999 Mitarbeitende) auf 3-4 Tage⁴. Für nachfolgende Analysen reduziert sich der Aufwand um die Hälfte. Die Überprüfung kann auch durch Dritte oder sozialpartnerschaftlich im Rahmen von ELEP⁵ erfolgen.

Punkt 4 Charta: Der Aufwand für die Einführung eines formellen Kontrollmechanismus (Selbstdeklaration mit oder ohne Nachweis) ist sehr gering und verursacht bei den Beschaffungsstellen kaum Mehraufwand. Die Selbstdeklaration – insbesondere in Kombination mit einem Nachweis – hat sich als einfaches und effektives Instrument bewährt und wird bereits heute erfolgreich angewendet. Um die Einführung von materiellen Kontrollmechanismen (staatliche Kontrolle) zu erleichtern und den administrativen Aufwand möglichst gering zu halten, bietet der Bund Kantonen und Gemeinden eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen an (z.B. Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz, Zugang zu einem Netzwerk externer LohngleichheitsexpertInnen, Vorlagen).

Punkt 5 Charta: Die Teilnahme am Monitoring, das jährlich erhoben wird, dauert 20 Minuten (Ausfüllen des Fragebogens).

Wie kann die Charta unterzeichnet werden?

Die Charta kann jederzeit von allen Kantonen und Gemeinden unterzeichnet werden. Es reicht aus, wenn dem EBG ein unterzeichnetes und abgestempeltes Exemplar der Charta per Mail oder per Post zugestellt wird. Nach Erhalt wird die Liste der Unterzeichnenden entsprechend angepasst.

Links

[Charta: Liste der Unterzeichnenden](#)
[Plattform Lohngleichheit EBG](#)
[Monitoring Lohngleichheit im öffentlichen Sektor](#)
[Selbsttest-Instrument Logib](#)
[Selbstdeklaration der Bundesverwaltung](#)

Kontakt

Eduard Jaun, Projektleiter Lohngleichheit EBG
+41 58 465 84 70
eduard.jaun@ebg.admin.ch, www.ebg.admin.ch

¹ Eidgenössisches Finanzdepartement EFD. Online unter: <https://www.efd.admin.ch/efd/de/home/themen/bau-und-logistik/revision-des-beschaffungsrecht-des-bundes.html> [Stand: 18.08.2018].

² Bundesamt für Statistik BFS (2015): Branchenporträt des öffentlichen Sektors. Online unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen/groesse-rechtsform-sektoren-regionale-verteilung.gnpdetail.2015-0730.html> [Stand: 18.08.2018].

³ Der United Nations Public Service Award zählt zu den wichtigsten internationalen Auszeichnungen für geleistete Dienste in der öffentlichen Verwaltung und wird jährlich verliehen ([zur Medienmitteilung](#)).

⁴ Die Angaben stammen aus einer repräsentativen Unternehmensbefragung im Rahmen einer [Regulierungsfolgenabschätzung](#) des Bundesamts für Justiz BJ.

⁵ [Engagement Lohngleichheit ELEP](#): ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes. Alle Schweizer Unternehmen können kostenlos daran teilnehmen.