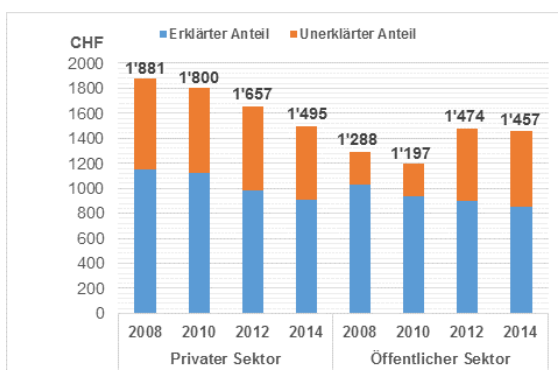




## FAKTENBLATT

# Lohngleichheitsanalysen in der öffentlichen Verwaltung

**Sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor bestehen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Regelmässige Analysen der Lohnpraxis helfen, mögliche Lohndiskriminierung zu erkennen und zu korrigieren. Mit Logib steht ein einfaches und kostenloses Selbsttest-Instrument zur Verfügung.**



Durchschnittlicher Lohnunterschied des monatlichen Bruttolohns mit erklärtem und unerklärtem Anteil in Franken (Löhne auf Vollzeit standardisiert). Sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor verdienen Frauen weniger. Quelle: BASS (2016), Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung.

Die öffentliche Hand engagiert sich für die Förderung der Lohngleichheit. Dies unterstreicht die Lancierung einer entsprechenden Charta durch den Bund sowie verschiedene Kantone und Gemeinden im Herbst 2016. Denn auch im öffentlichen Sektor besteht eine durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohndifferenz von 16.6% bzw. 1'457 Franken pro Monat (Stand 2014). Davon können 58% durch objektive Faktoren wie berufliche Stellung, Dienstjahre oder Ausbildungsniveau erklärt werden. Es verbleibt jedoch ein unerklärter Lohnunterschied von 42% zuungunsten der Frauen. Dies entspricht einer monatlichen Einbusse von 608 Franken.

Um den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen, sind daher weitere Anstrengungen nötig. Ein bewährtes Instrument sind Lohngleichheitsanalysen. Sie schaffen Transparenz und zeigen auf, ob bezüglich der eigenen Lohnpraxis Handlungsbedarf besteht.

### Mehr Transparenz, Fairness und Sicherheit

Viele öffentliche Verwaltungen verfügen über fortschrittliche Lohnsysteme mit klar definierten Lohnklassen. Diese Systeme bieten gute Rahmenbedingungen für faire Entlohnung. Eine diskriminierungsfreie Umsetzung können sie jedoch nicht garantieren. Denn jedes Lohnsystem lässt Spielräume bestehen, die in der Lohnpraxis zu geschlechtsspezifischen Verzerrungen und damit zu Lohndiskriminierung führen können. Letztere kann einen Imageschaden nach sich ziehen und zu einer finanziellen Belastung werden, wenn im Fall einer Klage Löhne von Mitarbeiterinnen rückwirkend für fünf Jahre nachbezahlt werden müssen. Eine regelmässige Überprüfung der eigenen Lohnpraxis minimiert das Risiko unerkannter Lohndiskriminierung wirksam.

Mit dem kostenlosen Selbsttestinstrument Logib, das vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG entwickelt wurde, können öffentliche Verwaltungen einfach überprü-

### 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.*



fen, ob sie gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlen.

### Sozialpartnerschaftliche Analysen

Die Sozialpartner (SAV, SGB, Travail.Suisse) und der Bund unterstützen mit dem „Engagement Lohngleichheit ELEP“ den partnerschaftlichen Weg bei der Umsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Lohngleichheit. Im Rahmen dieser sozialpartnerschaftlichen Analyse überprüfen Unternehmen zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung, ob ihre Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau entsprechen. Allenfalls festgestellte Lohndiskriminierungen werden beseitigt. Bereits über 50 Verwaltungen und Unternehmen haben ihre Lohnpraxis auf Lohngleichheit in sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit überprüft.

### Kontakt

Dr. Oliver Schröter, Ökonom EBG

+41 58 465 84 70

[oliver.schroeter@ebg.admin.ch](mailto:oliver.schroeter@ebg.admin.ch)

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

### Bundesgerichtsurteil zugunsten der Zürcher Gesundheitsberufe (2007)

2001 hatten sechs Berufsorganisationen der Gesundheitsbranche von der Stadt Zürich Nachzahlungen wegen diskriminierender Löhne verlangt. Sie verglichen ihre Arbeit mit jener von Polizisten, die zwei Lohnklassen höher eingestuft waren und zudem Differenzzulagen (zur Angleichung ans Lohnniveau der Kantonspolizei) bekamen. Die Stadt lehnte das Begehren ab. Die nächsthöheren Instanzen gaben den Beschwerdeführenden teilweise Recht. Auch das von beiden Seiten angerufene Bundesgericht stellt nun fest, dass die Stadt Zürich Pflegende vor 2002 zu Unrecht schlechter entlohnt hat als Polizisten. Die Differenzzulagen hingegen erachtet es als nicht geschlechterdiskriminierend. Das Urteil hat Lohnnachzahlungen von rund 20 Millionen Franken zur Folge (Urteile 2A.94/2007, 2A.96/2007 und 2A.98/2007).

### Was für Logib spricht

Die von Logib verwendete Methode wurde vom Bundesgericht zugelassen und ist international als good practice anerkannt. Das Selbsttestinstrument basiert auf Excel und wird laufend weiterentwickelt. Es ist einfach in der Anwendung und eignet sich für Verwaltungen ab 50 Mitarbeitenden. Unter [www.logib.ch](http://www.logib.ch) kann das Instrument kostenlos heruntergeladen werden.

### Logib ist

- einfach
- kostenlos
- vertraulich
- bewährt und validiert
- international anerkannt
- jederzeit verfügbar

### Unterstützung durch das EBG

Das EBG bietet regelmässig Workshops an, in denen nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen und die zugrundeliegende Methodik vermittelt werden, sondern auch anhand von Beispielfällen ganz konkret die Aufbereitung der Daten und Interpretation der Ergebnisse durchgespielt und diskutiert wird.

Eine Anleitung sowie ein Video-Tutorial zu Logib finden Sie unter:

[www.logib-schritt-für-schritt.ch](http://www.logib-schritt-für-schritt.ch)

Die Logib Helpline des EBG berät Sie kompetent und kostenlos:

0800 55 99 00

[logib@ebg.admin.ch](mailto:logib@ebg.admin.ch)

### Weitere Dokumente und Informationen

zu Lohngleichheitsanalysen finden Sie auf unserer Plattform Lohngleichheit:

[www.plattform-lohngleichheit.ch](http://www.plattform-lohngleichheit.ch)

### Direktlinks

[Selbsttest-Tool Logib](#)

[Logib-Workshops](#)

[Engagement Lohngleichheit ELEP](#)

[Monitoring Lohngleichheit im öffentlichen Sektor](#)