

Schlussbericht zuhanden des Eidgenössischen
Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann
EBG

**Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis
hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und
Männern in den kantonalen und kommunalen
Verwaltungen**
Resultate der Umfrage ULPKKV 2014

Dr. Christophe Koller
Projektleiter beim IDHEAP und Verantwortlicher für die
BADAC, Lausanne
Geschäftsleiter ESEHA, Bern

Stand 09. April 2015

Auftrag

Autor

Dr. Christophe Koller (Auftragnehmer),
Projektleiter beim IDHEAP und Verantwortlicher für die
BADAC, Geschäftsleiter ESEHA, Bern

Titel

Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis hinsichtlich der
Gleichstellung von Frauen und Männern in den kantonalen
und kommunalen Verwaltungen. Resultate der Umfrage
ULPKKV 2014

Auftraggeber

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und
Mann EBG,
Eidgenössisches Departement des Innern, Bern

Auftragsvergabe

März 2014

Übergabe des Berichts

Oktober 2014

Zitiervorschlag

Koller C. (2014), Bericht über die Kontrolle der Lohnpraxis
hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in
den kantonalen und kommunalen Verwaltungen. Erste
Resultate.

Unabhängigkeit der Resultate und
Meinungen

Der Auftragnehmer versichert, dass er bei der Durchführung
der Analyse mit der gebotenen Unabhängigkeit handeln
konnte. Die im Bericht aufgeführten Resultate und Meinungen
unterliegen keinerlei Beeinflussung. Die darin enthaltenen
Einschätzungen und Interpretationen entsprechen nicht
zwingend der Sicht der Auftraggeberin.

Adresse des Auftragnehmers

Christophe Koller
c/o ESEHA
Herzogstr. 25
CH-3014 Bern
T 078 606 20 11
christophe.koller@unil.ch
www.badac.ch; www.esaha.ch

Abkürzungen, Definitionen

ABAKABA	Methode zur analytischen Arbeitsbewertung, mit der überprüft werden kann, ob die Funktionslöhne geschlechtsspezifischen Verzerrungen unterliegen
Anz.	Anzahl Personen
BADAC	Datenbank über die Schweizer Kantone und Städte
BFS	Bundesamt für Statistik
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
ESEHA	Organisation ESEHA (Etat – Société – Economie – Histoire – Administration)
F	Frage (in dieser Studie stets gefolgt von der Nummer der Frage, vgl. Fragebogen im Anhang)
F-M	Frauen-Männer
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz)
Grad der Dezentralisierung	Anzahl Gemeindestellen dividiert durch die Summe der Gemeinde- und kantonalen Stellen, multipliziert mit 100 (in VZÄ)
HR	Human Resources
ILO	International Labor Organisation
IVöB	Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen
Logib	Selbsttest-Tool des Bundes zur Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit. Die Software basiert auf der statistischen Methode der Regressionsanalyse und ermöglicht es zu überprüfen, ob die Lohnpraxis eines Unternehmens systematische, geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung aufweist.
LSE	Schweizerische Lohnstrukturerhebung
NOGA	Nomenklaturen – Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige des BFS
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
STATENT	Statistik der Unternehmensstruktur
öZV	öffentliche Zentralverwaltung(en) ¹
ÜLP	Überprüfung der Lohnpraxis
ULPKKV	Umfrage über die Lohnpraxis (Frauen und Männer) in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen (ULPKKV) 2014
VZÄ	Vollzeitäquivalent
Zentralwert	Synonym für Median

Städtenamen werden ausgeschrieben (Bern, Genf), die Kantone hingegen mit ihren Abkürzungen bezeichnet (AG, BE, GE usw.).

¹ Inklusive Förderung und Aufsicht in Gesundheit und Erziehung (NOGA 2008: Code 84 „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“).

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen, Definitionen	3
Resultate in Kürze	5
1. Einleitung	7
2. Methode und Quellen	9
2.1 Erhebungsmethode	9
2.2 Stichprobe und Rücklaufquote	10
2.3 Weitere Quellen	11
3. Ergebnisse	11
3.1 Stellen und Löhne bei Kantonen und Gemeinden, nach Geschlecht	11
3.1.1 Das Personal der öffentlichen Hand nach Art des Arbeitgebers	11
3.1.2 Lohnunterschiede nach Art des Arbeitgebers und Branche	13
3.1.3 Löhne im kantonalen öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Kanton	
3.2 Überprüfung der Lohnpraxis in den öffentlichen kantonalen und kommunalen Verwaltungen: erste Resultate	20
3.2.1 Häufigkeit von ÜLP im kantonalen und kommunalen öffentlichen Dienst	20
3.2.2 Öffentliches Beschaffungswesen	28
3.2.3 Subventionen	28
3.2.4 Spezialkontrollen	29
3.2.5 Projekte zur Förderung der Gleichstellung und Informationsbedarf	29
4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	30
5 Bibliographie, Links	31
6 Anhänge	33
Liste der befragten Verwaltungen	33
Fragebogen	34

Resultate in Kürze

Das Ziel dieser Umfrage ist eine Bestandsaufnahme der durchgeführten Analysen und Überprüfungen der Lohnpraxis in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen in der Schweiz im Hinblick auf die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern.

Der erste Teil des Berichts beschreibt die Verteilung der Arbeitsstellen nach Geschlechtern und Arbeitgebern sowie das Lohnniveau und die Lohnunterschiede bei Bund, Kantonen und Kommunen auf der Basis von Daten des BFS. Dieser Bereich ist noch wenig untersucht, die Quellen sind deshalb spärlich und schwer zugänglich.

Im zweiten Teil wird die Überprüfung der Lohnpraxis (ÜLP) in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen sowie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Subventionen beleuchtet.

Nachfolgend in der Zusammenfassung die Resultate der Analyse:

- a) Die ÜLP wurde anhand eines Fragebogens ermittelt, der an 26 Kantone und 137 Städte mit über 10'000 EinwohnerInnen gesendet wurde. Die Rücklaufquote betrug 85% in den Kantonen (22/26) und 34% in den Städten (47/137). Dies zeigt, dass ein breites Interesse am Thema Lohnungleichheit **besteht**.
- b) 2011 arbeiteten in den öffentlichen Verwaltungen im engeren Sinne **300'000 Angestellte in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)**, 59% bei den Kantonen, 29% bei den Gemeinden und 13% in der Bundesverwaltung.
- c) **Der Anteil Frauen im öffentlichen Dienst** lag bei den **Kantonen** bei 49,5%, bei den **Gemeinden** bei 46% und beim **Bund** bei 29,5%.
- d) Über **alle öffentlichen Verwaltungen im engeren Sinne** gesehen, betrug **der Frauenanteil** 63% in den Kantonen, 29% in den Gemeinden und 8% beim Bund.
- e) Der Anteil der Stellen in der Schweiz, die entweder in den Verwaltungen bestehen oder von öffentlichen Aufträgen oder Subventionen abhängen, ist hoch. Es sind **schätzungsweise 30 bis 40% aller Stellen** in der Schweiz.
- f) Gemäss den Statistiken des BFS waren die **geschlechtsbedingten Lohnunterschiede 2012** auf Basis der Medianwerte in den kantonalen Verwaltungen (16,4%) grösser als in der Bundesverwaltung (12,3%) und bei den Gemeinden (6,8%). Die Unterschiede sind dort am grössten, wo der Frauenanteil gering ist (Produktion, Abfallbewirtschaftung, Fach- und technische Tätigkeiten usw.). Geringer sind sie dort, wo die Frauen in der Mehrzahl sind (Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen).
- g) Gemäss dem BFS belief sich der **medianwertbasierte, geschlechtsspezifische Lohnunterschied in der Privatwirtschaft im Jahr 2012 auf 18,9%**, mit leicht steigender Tendenz.
- h) Gemäss BFS betrug der durchschnittslohnbasierte diskriminierende Lohnunterschied 2010 in der Privatwirtschaft 8,7%, wodurch **den Frauen über das ganze Jahr gesehen 7,7 Milliarden Franken Lohn entgingen**.
- i) **Die Mehrheit (54%) der kantonalen und kommunalen Verwaltungen** gaben an, **Überprüfungen der Lohnpraxis (ÜLP)** durchzuführen oder diese für die nähere Zukunft geplant zu haben (10%).
- j) **Die Überprüfung der Lohnpraxis scheint in den Kantonen (64%) weiter verbreitet zu sein als in den Städten (49%)**. Die Deutschschweizer Kantone (67%) und die Westschweizer Städte (52%) haben vor, mehr ÜLP vorzunehmen. 20% der

Deutschschweizer Städte wissen gemäss eigenen Angaben nicht, wo sie lohnmassig stehen. Erst in jüngster Zeit (2012-2013) wurden mehr Kontrollen durchgeführt.

- k) 42% der Befragten gaben an, zur **Überprüfung der Lohnpraxis** die **Methode** der Arbeitsbewertung (z.B. ABAKABA) zu verwenden, 40% führten eine Regressionsanalyse (z.B. Logib) durch, der Rest verwendete andere Methoden.
- l) Als Kontrollinstrumente und -verfahren verwendeten 24% das Selbsttest-Tool Logib, 17% die sozialpartnerschaftliche Analyse im Rahmen des Lohngleichheitsdialogs, 6,5% die private Zertifizierung Equal-Salary und der Rest ein anderes Instrument oder Verfahren.
- m) Von den 36 Verwaltungen, die Überprüfungen durchgeführt hatten, gaben **13 (36%)** an, systematische oder vereinzelte **Diskriminierungen festgestellt** zu haben.
- n) Auf die Frage, ob sie die festgestellten Diskriminierungen korrigiert hätte, bestätigten von den 36 Verwaltungen, die kontrolliert hatten, **4 Kantone und 6 Städte, solche Massnahmen ergriffen zu haben** (28%). In 2 Kantonen und 2 Städten sind Massnahmen vorgesehen (10%), die übrigen (das heisst die Mehrheit) sah keine Veranlassung für Korrekturen.
- o) Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen sind weit seltener. Nur 14 kantonale oder kommunale Verwaltungen (20%) verfügen über gesetzliche Grundlagen in diesem Bereich.
- p) Bei **öffentlichen Subventionen** führen knapp 13% der Körperschaften (2 Kantone und 5 Städte) ÜLP durch.
- q) Gemäss den Prinzipien einer transparenten Governance geben 39% der Antwortenden an, dass sie die **Resultate ihrer Untersuchungen zur Lohngleichheit** in den öffentlichen Verwaltungen intern **kommunizieren**, 28% kommunizieren sie intern und extern.
- r) 15 Verwaltungen (8 Kantone und 7 Städte) haben **Projekte zur Förderung der Gleichstellung** entwickelt, insbesondere für mehr Lohngleichheit, und dafür eine zuständige spezialisierte Person ernannt.
- s) Insgesamt machten die befragten Verwaltungen nur **wenige Angaben zu ihren Kontrollen und zu zahlenmässigen Resultaten**. Mehrere gaben keine Auskunft über die verwendeten Analysemethoden und -Tools bei Gleichstellungsfragen. Sie bestätigten aber, dass die Frage untersucht und das Problem gelöst wurde.
- t) 28 öffentlich-rechtliche Körperschaften (38%) erwähnten, dass sie noch **mehr Informationen erheben** müssten.

Aufgrund dieser Beobachtungen können wir zuhanden der zuständigen Behörden folgende vier **Empfehlungen** abgeben:

- I. Bei der schweizerischen Lohnstrukturerhebung in den öffentlichen Verwaltungen im engeren Sinne detaillierte Angaben zu den Löhnen machen; die Lohnstruktur in den öffentlichen Verwaltungen genau nach Geschlecht und Art des Arbeitgebers analysieren lassen (Bund, Kantone, Gemeinden); die Resultate regelmässig kommunizieren
- II. Die kantonalen und kommunalen Verwaltungen über die Standards und Tools zur Überprüfung der Lohngleichheit informieren
- III. Die Best Practices der Kantone und Städte zur Überprüfung der Lohngleichheit weiter verbreiten, dies mit Unterstützung der Exekutive unter Mithilfe der Personalabteilungen, der Beschaffungsstellen oder Subventionsgeber sowie der Gleichstellungsbüros
- IV. Die Resultate dieser Umfrage veröffentlichen und sie periodisch wiederholen.

1. Einleitung

Der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert (Art. 8, Abs. 3 – SR 101). Der Artikel schreibt gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit vor. Sowohl die Verfassung als auch das Gleichstellungsgesetz (GIG – SR 151.1) verbieten insbesondere die Diskriminierung bei der Entlohnung.

Zudem präzisiert die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB – SR 172.056.5) vom 25. November 1994, die am 15. März 2001 revidiert wurde, dass der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern auch bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zu befolgen ist (Art. 11, Buchstabe f). Es geht hier sowohl um eine Frage der Gerechtigkeit als auch des lautereren Wettbewerbs. So dürfen die Anbieter, die die gesetzlichen Regelungen einhalten, gegenüber jenen, die sie nicht einhalten, nicht benachteiligt werden (Strub 2004). Ähnliche Bestimmungen bestehen in einigen Fällen für öffentliche Subventionen.

Das Problem der Lohnungleichheit und -diskriminierung betrifft alle Wirtschaftszweige, alle Arten von Arbeitgebern und alle Länder (Eyraud 1995, ILO 2005, OECD 2012 und 2013, Europäische Kommission 2014). Die Schweiz ist hier keine Ausnahme. Die festgestellten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern fallen bei der öffentlichen Hand im Allgemeinen kleiner aus als in der Privatwirtschaft. Die bestehenden Gesetze haben offenbar nur wenig Wirkung, obwohl man erwarten könnte, dass keine Diskriminierung mehr besteht (Maleh 2008).

Das Schweizer Politik- und Verwaltungsgefüge weist relativ geringe Lohnunterschiede auf ($Gini < 0.4$)². Angesichts von 26 unterschiedlichen kantonalen Systemen und 2352 Gemeinden (Stand 1.1.2014) ist es allerdings sehr schwierig, das Funktionieren der öffentlichen Verwaltungen nach Geschlechtern aufgeschlüsselt zu beschreiben und zu analysieren, insbesondere was die Struktur und das Profil der Stellen, die Verteilung der Funktionen und Löhne angeht (Koller-BADAC, 2006-2013, BFS-LSE 1994-2014). Es bestehen grosse Unterschiede zwischen den Kantonen, aber auch zwischen Städten. Die zur Verfügung stehenden wirtschaftlichen und finanziellen Ressourcen, die geografische Lage, die Kultur, aber auch die politische oder unternehmerische Gesinnung beeinflussen die Lohnpraxis und die Art ihrer Kontrolle. Hinzu kommt, dass bis auf einige Ausnahmen nur wenige öffentliche Verwaltungen ihre Lohnstruktur analysiert haben und sich ein klares Bild davon machen können, ob in den öffentlichen Institutionen das GIG eingehalten wird.

Der Staat ist mit 300'000 Mitarbeitenden in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) in der öffentlichen Verwaltung im engeren Sinne³ ein wichtiger Arbeitgeber (Stand 2011, BFS-STATENT).

59% dieser Stellen sind in den kantonalen Verwaltungen, 29% in den Gemeinden und 13% beim Bund angesiedelt (aufgerundete Zahlen).

Je nach Kanton sind 6 bis 12% der Arbeitnehmer in der öffentlichen Verwaltung tätig (Koller 2008, 2010, 2012, 2013). Der Frauenanteil beträgt in den Kantonen 50%, in den Gemeinden 46% und beim Bund 30%. Dieser Anteil variiert jedoch zwischen 30 und 80% je nach

² Es bestehen grosse Unterschiede zwischen den Kantonen: von 0,28 in Uri bis 0,51 in Schwyz, und in den Städten von 0,27 in Birsfelden bis 0,64 in Freienbach (Quelle: www.badac.ch / www.estv.admin.ch 2006).

³ Gemäss Nomenklaturen – Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige des BFS (NOGA 2008): Code 84 „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“

Tätigkeitsgebiet, was die öffentliche Verwaltung für Frauen zu einem wichtigen Arbeitsmarkt macht.

Zählt man die Personen hinzu, die für Unternehmen arbeiten, die am öffentlichen Beschaffungswesen beteiligt sind, oder die bei Organisationen angestellt sind, die staatliche Subventionen erhalten, so steigt diese Zahl auf schätzungsweise 30 bis 40% aller Stellen. Dies in Abhängigkeit davon, wie viel die öffentliche Hand (Bund, Kantone, Gemeinden, öffentlich-rechtliche Körperschaften), Hoch und Tiefbau Arbeiten, die Energieproduktion sowie in Gesundheit und Erziehung investiert.⁴

Die Reduktion der Lohnungleichheit bei der öffentlichen Hand scheint umso wichtiger, als Frauen in jenen Bereichen als Angestellte in der Mehrheit sind, in denen der Staat eine zentrale Rolle spielt: Erziehung, Alters- und Pflegeheime und im Gesundheitswesen (70–80% gemäss STATENT 2011). Zudem muss die öffentliche Hand in Sachen Gleichstellung Best Practices fördern und mit gutem Beispiel im Kampf gegen jede Form der Diskriminierung vorangehen. Dies schliesst auch Branchen mit ein, die von öffentlichen Aufträgen oder Subventionen profitieren.

Gemäss den letzten verfügbaren Zahlen des BFS von 2012 betrugen die Lohnunterschiede bei der öffentlichen Hand zwischen Frauen und Männern 13,6%. Damit sind sie gegenüber 2010 (12,2%) um 1,4% gestiegen. Genauer gesagt besteht ein medianwertbasierter Lohnunterschied zuungunsten der Frauen von 16,4% in den Kantonsverwaltungen, von 12,1% in der Bundesverwaltung und von 6,7% in den Gemeindeverwaltungen.

2012 betrug der medianwertbasierte Lohnunterschied in der Privatwirtschaft 18,9% und ist damit gegenüber 2010 (18,4%) ebenfalls angestiegen.

Gemäss BFS belief sich der diskriminierende Lohnunterschied im Jahr 2010 auf Basis des Mittelwertes in der Privatwirtschaft auf 8,7%. Dies entspricht demjenigen Anteil am gesamten Lohnunterschied, der sich durch keinen anderen Faktor als durch das Geschlecht erklären liess. Damit entgehen den Frauen über ein Jahr gesehen 7,7 Milliarden Franken an Lohneinnahmen.

Beim Bund sind relativ gute Daten vorhanden, anhand derer sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern messen lassen. Bei den Kantonen und Gemeinden hingegen gibt es keine detaillierten Untersuchungen zur Lohnungleichheit. Deshalb ist es nicht möglich, die Wirkung allfälliger Anreize oder von durchgeführten Kontrollen zu messen.

⁴ Diese Grössenordnung entspricht der mittleren Staatsquote am BIP (32,7% im Jahr 2012) (vgl. EFV, Finanzstatistik: Hauptaggregate, Kennziffern, Prognosen: <http://www.efv.admin.ch/d/dokumentation/finanzstatistik/index.php>). Obwohl in den letzten Jahren zahlreiche juristische und wirtschaftliche Studien zu diesem Thema durchgeführt wurden, konnte keine genauere Schätzung zur Zahl der Angestellten in den öffentlichen Haushalten gefunden werden. 2012 hat die Bundesverwaltung Güter und Dienstleistungen im Wert von 5,4 Milliarden Franken eingekauft (Quelle: Faktenblatt „Nachhaltige Beschaffung des Bundes“ www.efv.admin.ch/themen/bau_und_logistik).

2. Methoden und Quellen

2.1 Erhebungsmethode

Angesichts der grossen Zahl öffentlicher Stellen, die in der Studie untersucht werden sollen (26 Kantone und 137 Städte) wurde beschlossen, eine online-Befragung durchzuführen. So wurde ein Fragebogen erarbeitet und online gestellt, um möglichst schnell zu Resultaten zu kommen. Ziel der Untersuchung war es, eine Bestandsaufnahme der geschlechtsspezifischen Lohnpraxis in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen (ULPKKV)⁵ durchzuführen.

Der Fragebogen bestand aus neun Blöcken und beinhaltete Fragen zu den Evaluations- oder Analysemethoden sowie zu den Instrumenten zur Erkennung von Ungleichheiten, wobei zwischen kantonalen und kommunalen Verwaltungen unterschieden wurde⁶. Zudem wurde nach den Vergabekriterien öffentlicher Aufträge und nach Subventionen gefragt.

Der auf Deutsch und Französisch verfügbare Fragebogen enthält insgesamt 140 Variablen (vgl. Anhang). Er war über den Server für Online-Untersuchungen *Limesurvey* der ESEHA⁷ zugänglich, konnte aber auch in einer PDF-Version ausgefüllt werden.

Ende April 2014 wurde ein Pretest der Umfrage mit zwei Kantonen und drei Städten durchgeführt, bevor sie am 14. Mai in den Städten und am 22. Mai 2014 in den Kantonen begonnen wurde. Die Antwortfrist war für die Städte der 30. Mai und für die Kantone der 15. Juni, was für diese Art von Umfrage kurz ist. Die Frist wurde nach zweimaligem Nachfassen für die Kantone bis zum 30. Juni und für gewisse Städte bis zum 7. Juli verlängert.

Um die Rücklaufquote zu erhöhen, wurde der Fragebogen über die Gleichstellungsbüros an diejenigen Kantone (18) und Städte (5), die über ein solches verfügen, geschickt. Andernfalls gelangten die Fragebögen an die Personalabteilungen, die zuständigen Behörden und/oder die Stabsstellen.

Es wurde beschlossen, in erster Linie über die vorinformierten Gleichstellungsbüros an die Verwaltungen zu gelangen, um das Sammeln der Daten bei allen Verwaltungen zu erleichtern und zu koordinieren. Bei den meist kleineren Verwaltungen, die über kein solches Büro verfügen, ging der Fragebogen an die Personaldirektionen, die Kanzleien oder die Gemeindesekretariate, die zuvor kontaktiert wurden und die Informationen bereitstellten. Zu erwähnen ist, dass in vielen Fällen mehrere Abteilungen kontaktiert werden mussten, um die Fragen beantworten zu können.

Die Suche nach Kontaktpersonen war nicht einfach. Dies nicht nur, weil die Zuständigkeitsbereiche in jeder Verwaltung anders geregelt sind, sondern auch, weil die Umfrage verschiedene Bereiche betraf (Personalwesen, öffentliches Beschaffungswesen und Subventionen).

⁵ Der Fragebogen sowie eine allgemeine Anleitung sind auf der Webseite des Vereins ESEHA (www.esaha.ch) verfügbar. Die ESEHA ist eine Partnerorganisation von UNIL/IDHEAP-BADAC, die solche Untersuchungen programmiert und durchführt.

⁶ NOGA 2008: Code 84 „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“

⁷ www.esaha.ch

Auch wenn diese Vorgehensweise bei gewissen Kantonen und Städten zu internen Koordinationsschwierigkeiten führte, zahlte sie sich letztlich aus und führte zu einer hohen Rücklaufquote für diese Art von Umfrage (Abb. 1).

Nach erfolgter Plausibilitätskontrolle und Korrektur von Anwendungsfehlern wurden die Daten mit Hilfe von Excel und SPSS ohne Gewichtung der Resultate ausgewertet.

2.2 Stichprobe und Rücklaufquote

Die Ausgangsstichprobe umfasste 26 Kantone und 137 Städte mit über 10'000 Einwohnern, das heisst insgesamt 163 Verwaltungen. Fast die Hälfte (69, bzw. 42,3%) von ihnen erhoben die Daten und validierten die Antworten innerhalb der vorgegebenen Fristen. Insgesamt sendeten 22 Kantone (32% der Ausgangsstichprobe, Rücklaufquote: 85%) und 47 städtische Gemeinden (68% der Ausgangsstichprobe, Rücklaufquote: 34%) die Fragebogen zurück. Bei den Kantonen wurde damit das Ziel von 60% stark überschritten, bei den Städten leicht unterschritten (40%).

Diejenigen Institutionen, die nicht auf die Fragen geantwortet haben, weisen ein relativ homogenes Profil auf. Es handelt sich vorwiegend um kleine Deutschschweizer Städte in der Zentral- und Ostschweiz. Nur vier Kantone konnten die Daten nicht in der zur Verfügung stehenden Zeit liefern: AI, BL, GR, NW. Die Daten von LU sind aufgrund fehlender Zeit für deren Erhebung unvollständig.

Abb. 1 Bevölkerung, Stichprobe und Rücklaufquote nach Art des Arbeitgebers und Hauptsprache am 1.7.2014

Bevölkerung nach Art des Arbeitgebers	Anz.	Prozent
Kantone	26	16.0
Städte (>10'000 Einwohner)	137	84.0
Total	163	100.0
Teilnehmer nach Art des Arbeitgebers*	Teilnehmer	Rücklaufquote
Kantone	22	84.6
Lateinische Kantone	7	100
Deutschschweizer Kantone	15	78.9
Städte	47	34.3
Lateinische Städte	21	53.8
Deutschschweizer Städte	26	26.5
Total	69	42.3

* Anzahl der zurückgesendeten Fragebögen von allen kontaktierten Verwaltungen

Insgesamt nahmen sämtliche lateinischen und 79% der Deutschschweizer Kantone an der Untersuchung teil. Die Rücklaufquote ist bei den lateinischen Städten (54%) ebenfalls höher als bei den deutschschweizerischen (27%). Trotzdem ist die Stichprobe für die verschiedenen Regionen und Kantone repräsentativ. Festzuhalten ist auch, dass sich alle grossen Städte mit über 100'000 Einwohnerinnen und Einwohnern – Basel, Bern, Genf, Lausanne, Winterthur und Zürich – an der Untersuchung beteiligten.

2.3 Weitere Quellen

Die letzten verfügbaren Zahlen zur Arbeitssituation (2011) stammen aus der (Verwaltungs-) Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), die das BFS 2014 publiziert hat.

Die Lohnstatistiken stammen aus der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE), die ebenfalls vom BFS durchgeführt wurde. Die jüngsten Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2012 und werden gegenwärtig analysiert.

Was die Löhne in den kantonalen Verwaltungen betrifft, so wurden die letzten, nach Kantonen aufgeschlüsselten Zahlen 2006 publiziert, dies im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen BFS und BADAC. Sie wurden 2004 erhoben. Soweit wir wissen, wurden seitdem keine neuen Zahlen veröffentlicht. Gewisse Kantone führen jedoch eigene detaillierte Analysen durch und kommunizieren deren Resultate.

Bevor wir hier die Resultate unserer Umfrage *Praxis und Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen* (ULPKKV) detailliert aufführen, möchten wir noch einige Hintergrundinformationen zu den Arbeitgeberprofilen und zum Lohnniveau liefern, bzw. zu den Lohnunterschieden bei den kantonalen und kommunalen Verwaltungen im engeren Sinne, dies auf der Grundlage der Daten des BFS (STATENT, LSE).

Definition: Die öffentliche Verwaltung im engeren Sinne umfasst die in der Nomenklaturen – Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige des BFS (NOGA 2008, Code 84) aufgeführten Arbeitsstellen für die folgenden Rechtsformen: 21. Kantone, 22. Bezirke und 23. Gemeinden, das heisst die Tätigkeiten, die in ihren jeweiligen Kompetenzbereich fallen (allgemeine Verwaltung, Justiz und Polizei, Überwachungsfunktionen in der Wirtschaft, soziale Sicherheit, Gesundheit sowie Erziehung)⁸.

3. Ergebnisse

3.1 Stellen und Löhne bei Kantonen und Gemeinden, nach Geschlecht

3.1.1 Das Personal der öffentlichen Hand nach Art des Arbeitgebers

2014 betrug die Nettoerwerbsquote der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren (BFS-SAKE) 84%: 88% bei den Männern und 79% bei den Frauen. Das ist eine der höchsten Quoten Europas.

Der Dienstleistungssektor ist ein wichtiger Arbeitsmarkt für die Frauen, mit 137'149 Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) alleine im öffentlichen Zentralverwaltung der Kantone (Abb. 2.1). Frauen arbeiten vor allem in den Bereichen allgemeine Verwaltung, Erziehung, Gesundheit und Soziales. Sie bekleiden fast die Hälfte der Stellen der öffentlichen Hand, sowohl in den Kantonen (49,5%) als auch in den Gemeinden (45,9%). Dieser Anteil steigt seit dem Zweiten Weltkrieg in allen Ländern kontinuierlich (Kesler 1980, Maruani-Reynaud 1993, Koller 2013: 513-515).

⁸ vgl. Definitionen der BADAC: www.badac.ch (Koller 2008, 2012, 2013)

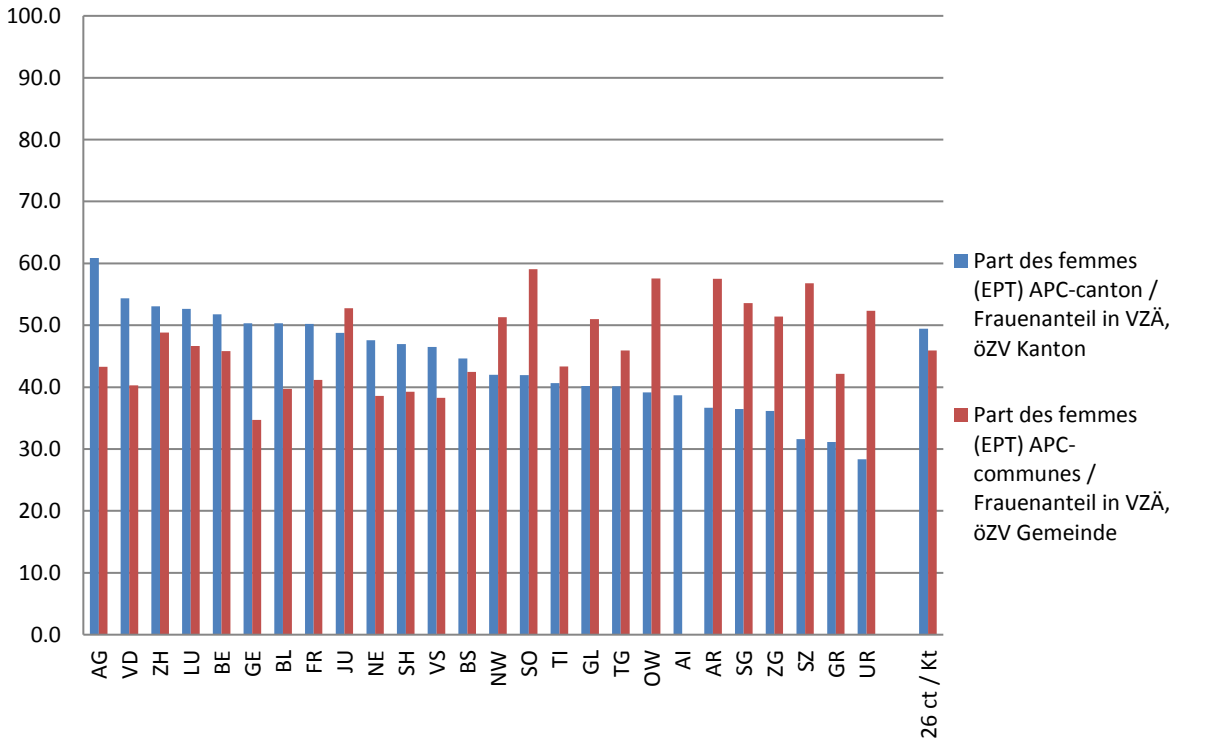
Abb. 2.1 Angestellte der öffentlichen Hand nach Rechtsform, 2011 (Kantone, Gemeinden, Bund)

Vollzeitäquivalente				Prozent pro Spalte			Prozent pro Zeile		
Arbeitgeber	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
Kantone	175'162	86'649	88'513	58.7	63.2	54.8	100	49.5	50.5
Gemeinden	85'695	39'368	46'327	28.7	28.7	28.7	100	45.9	54.1
Bund	37'721	11'132	26'589	12.6	8.1	16.5	100	29.5	70.5
Total	298'577	137'149	161'428	100	100	100	100	45.9	54.1

Quelle: BFS-STATENT (NOGA 2008); 84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; obligatorische Sozialversicherung, eigene Berechnungen.

In den Kantonen AG, BE, LU, VD und ZH übersteigt der Frauenanteil in den Zentralverwaltungen 50%, in AI, AR, GR, OW, SG, SZ, UR und ZG liegt er bei unter 40% (Abb. 2.2).

Abb. 2.2 Frauenanteil in den öffentlichen Haushalten öH (Kantone und Gemeinden, in Prozent, 2011)



Anm. In absteigender Reihenfolge des Frauenanteils bei den öZV der Kantone
Quelle: BFS-STATENT (NOGA 2008); 84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; obligatorische Sozialversicherung, eigene Berechnungen.

In den Zentralverwaltungen der Gemeinden ist der Frauenanteil leicht tiefer, mit Ausnahme der kleinen Kantone der Zentralschweiz (AR, OW, UR und SZ: >50%), die stärker kommunalisiert sind. Den höchsten Frauenanteil verzeichnen die Solothurner Gemeinden (60%).

Abbildung 2.2 zeigt hingegen, dass der Frauenanteil in den Westschweizer Gemeinden tiefer ist (rund 40%), insbesondere in den Genfer Gemeinden (33%). Dies erklärt sich durch eine je nach

Grad der Dezentralisierung der Kantone unterschiedliche Aufgabenverteilung⁹. Je dezentralisierter ein Kanton ist, desto höher ist der Frauenanteil in den kommunalen Verwaltungen. Daher beeinflusst der Anteil der manuellen Tätigkeiten (Baubehörden, Verkehrswege, Energieversorgung) die Resultate in den Westschweizer Gemeinden stark.

3.1.2 Lohnunterschiede nach Art des Arbeitgebers und Branche

Die Frage der Löhne der öffentlichen Hand bleibt heikel, insbesondere in den Zentralverwaltungen der Kantone, die sich in ihrer Arbeitsplatzstruktur und ihrem Lohnniveau stark unterscheiden. Die Behörden fürchten Lohnforderungen, die grosse Auswirkungen auf die Kantons- und Gemeindebudgets haben können. Um mehr Transparenz zu schaffen, beschloss die Konferenz der kantonalen Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren 2006, erste Resultate zum Thema zu veröffentlichen, wobei sie sich auf die LSE 2004 des BFS stützten. Seither wurden jedoch keine weiteren Zahlen veröffentlicht.

Die folgende Grafik (Abb. 3) zeigt die Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und bei der öffentlichen Hand. Dabei wird nach Arbeitgeberunterschieden, ab 1994 für den Bund, ab 1998 für die Kantone und ab 2008 für die Gemeinden¹⁰

Die Lohnunterschiede zulasten der bei der öffentlichen Hand angestellten Frauen scheinen bei Bund und Gemeinden geringer zu sein als bei den Kantonen und in der Privatwirtschaft.

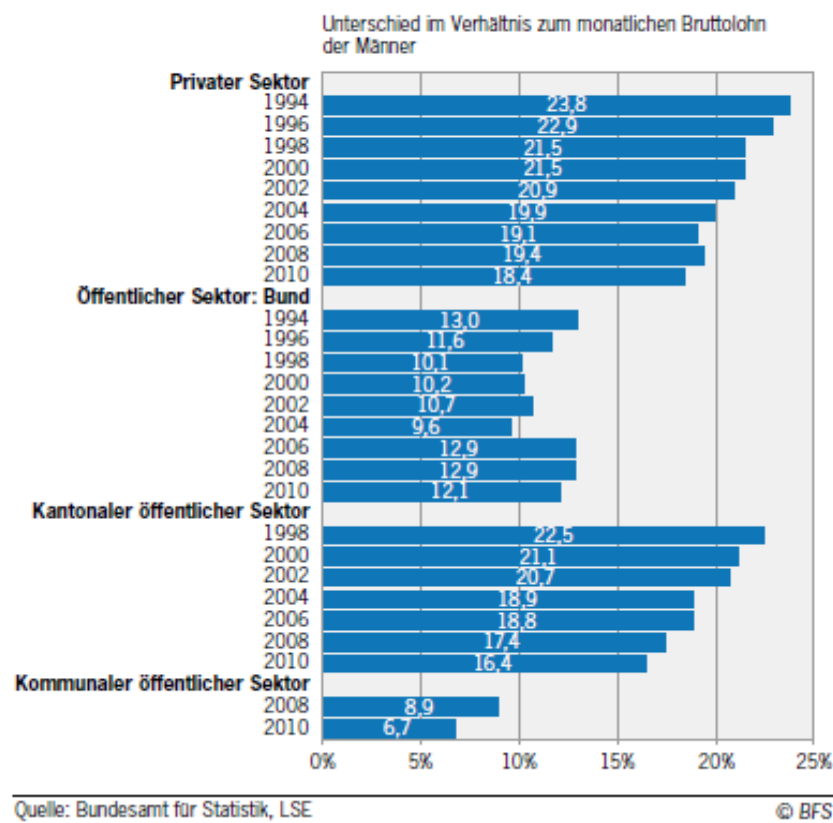
Die Lohnunterschiede auf kantonaler Ebene sind ähnlich hoch wie in der Privatwirtschaft, haben sich jedoch zwischen 1998 und 2010 markant verringert. In den Kantonen betrugen sie 1998 noch 22,5% und sind bis 2010 auf 16,4% gesunken, das sind zwei Prozentpunkte weniger als in der Privatwirtschaft. Die Korrektur wurde bei den kantonalen Verwaltungen schneller vorangetrieben als in der Privatwirtschaft: zwischen 1998 und 2010 verringerten sich die Lohnunterschiede dort um 6,1 Prozentpunkte, während es in der Privatwirtschaft nur 3,1% waren. 2010 beliefen sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst auf Bundesebene auf 12,1% und auf Gemeindeebene auf 6,7%, hier mit sinkender Tendenz zwischen 2008 und 2010¹¹. An dieser Stelle möchten wir noch einmal auf den erstaunlichen gegenläufigen Trend beim Bund hinweisen, wo sich die Lohnschere 2006 wieder öffnete und gegenüber 2004 von 9,6 auf 12,9% vergrösserte.

⁹ Berechnet auf der Basis des Verhältnisses (in %) der kommunalen Angestellten zu allen kommunalen und kantonalen Angestellten.

¹⁰ Soweit wir wissen, wurden keine Zahlen nach Gemeinden/Städten publiziert, obwohl die Verwaltungsdaten seit 2008 für die öH von Gemeinden mit mindestens 50 Angestellten in VZÄ verfügbar sind.

¹¹ Die Gemeindeverwaltungen sind üblicherweise klein (<50 VZÄ), mit Ausnahme derjenigen grosser Städte.

Abb. 3 Differenzen zum Bruttomonatslohn (medianbasiert) von Männern
Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, 1994–2010
G 23



Quelle: BFS-LSE (2013), Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann - Stand und Entwicklung . Neuchâtel
Anm. Mittlere Differenz auf der Basis eines standardisierten Monatslohns (Vollzeitäquivalent auf der Basis von 4 1/3 Wochen zu 40 Arbeitsstunden).

Im Jahr 2012 – aus dem wie oben erwähnt die letzten verfügbaren Zahlen stammen – betrugen die Lohnunterschiede (medianwertbasiert) zwischen Frauen und Männern 13,6% bei der öffentlichen Hand, was eine Zunahme um 1,4% gegenüber 2010 bedeutete (12,2%). Auch in der Privatwirtschaft nahmen die Differenzen wieder zu, von 18,4% im Jahr 2010 auf 18,9% 2012. Diese Lohnunterschiede können teilweise mit Struktureffekten in Zusammenhang mit dem Profil einer Person erklärt werden (Alter, Ausbildung, Dienstjahre), mit der bekleideten Stelle und dem Tätigkeitsgebiet. Der Teil des Lohnunterschieds, der nicht durch diese objektiven Faktoren erklärt wird, ist der diskriminierende Anteil.

Beispiele von Analysen der Lohnungleichheiten und –diskriminierungen bei der öffentlichen Hand und einige Ergebnisse

In der Privatwirtschaft wird der diskriminierende Anteil regelmässig berechnet und mit grosser Transparenz kommuniziert (Donzé 2013, Strub und Stocker 2010): 2010 belief er sich im Durchschnitt auf 8,7% (Donzé 2013).

Hingegen fehlen Informationen zum **diskriminierenden Anteil bei der öffentlichen Hand** weitgehend, mit Ausnahme weniger Behörden. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit können folgende Aussagen gemacht werden:

Die Stadt Bern führt seit 2006 Analysen durch und kann als Pionier bezeichnet werden: "Berücksichtigt man neben dem arithmetischen Vergleich auch noch die Unterschiede, die sich aus Alter, Ausbildungs-, Erwerbs- und Dienstjahren, aber auch aus der beruflichen Stellung und dem Anforderungsniveau ergeben, so verdienten die städtischen Mitarbeiterinnen im Jahr 2011 2,2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei der ersten Analyse im Jahr 2006 hatte dieser Unterschied noch 2,8 Prozent betragen, während er in der letzten Analyse im Jahr 2009 vorübergehend sogar auf 1,5 Prozent gefallen war" (Medienmitteilung Stadt Bern August 2011)¹². Im Jahr 2013 betrug dieser Wert 1,7% (Medienmitteilung Stadt Bern August 2013)¹³.

Die Stadt Freiburg bezifferte 2009 die Lohndiskriminierung mit 1% und 2013 mit 0,2%. Diese Zahlen wurden im Rahmen des Zertifizierungsprozesses equal-salary erhoben.

Im Oktober 2012 führte der Kanton Neuenburg unter Anwendung des Logib-Tools eine interne Untersuchung in seinem Justiz-, Sicherheits- und Finanzdepartement durch (ohne Polizei). Dabei ermittelte er 1,7% unerklärte Lohnunterschiede. Auch der Kanton Basel-Stadt führte 2012 eine Regressionsanalyse durch, die eine geschlechtsbedingte Diskriminierung von 2,2% aufzeigte.

Und schliesslich veröffentlichte der Kanton Waadt im September 2014 die Resultate seiner Logib-Untersuchung, die ergab, dass die geschlechtsbedingte Diskriminierung 3,5% beträgt.

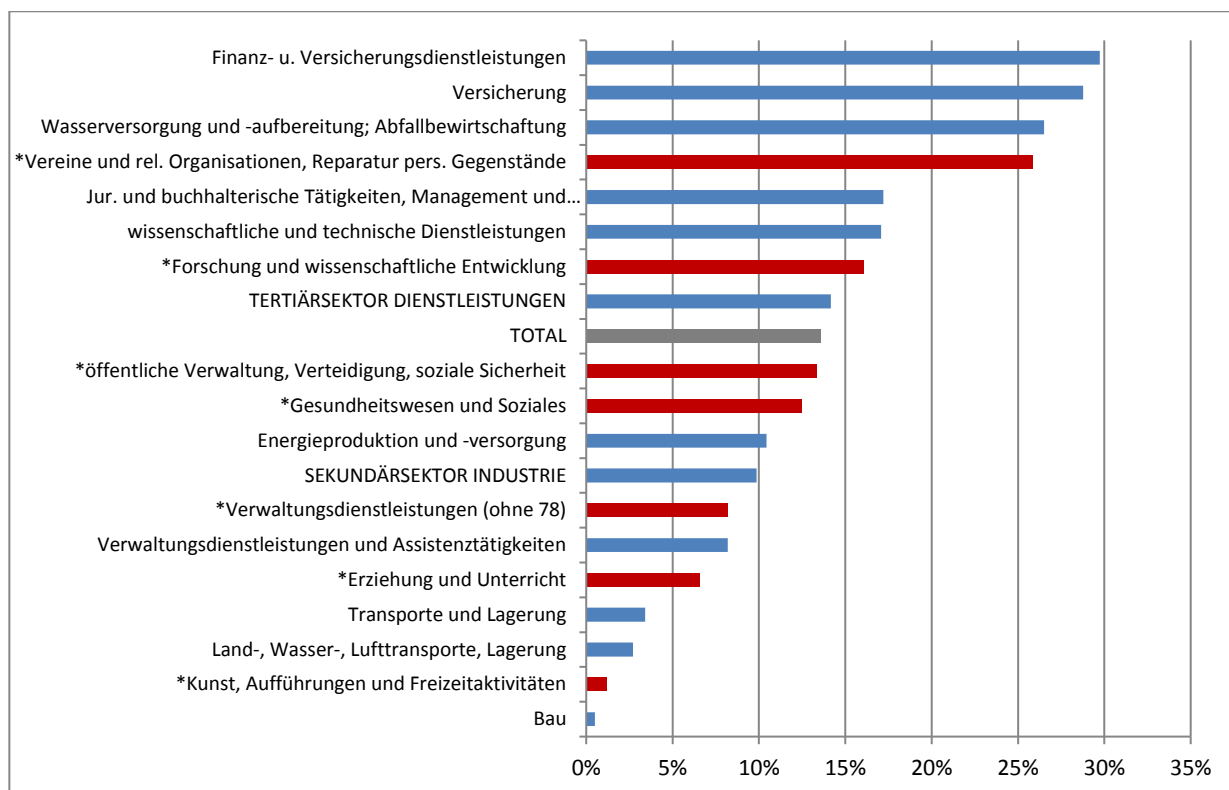
Abbildung 4 zeigt die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei sämtlichen öffentlichen Arbeitgebern nach **Branche** und in Prozent für 2012. Unterschiede zulasten der Frauen sind überall zu erkennen und übersteigen für vier Branchen sogar 25%: „Vereine und religiöse Organisationen, Reparatur persönlicher Gegenstände“, „Wasserversorgung und -aufbereitung; Abfallbewirtschaftung; „Versicherungen“; „Finanz- und Versicherungswesen“.

Die Unterschiede sind in der Regel umso grösser, je weniger Frauen in einer Branche arbeiten, wie zum Beispiel im Finanz- und Versicherungswesen, der Energiewirtschaft und der Abfallbewirtschaftung, aber auch bei Vereinen und religiösen Organisationen (25% zulasten der Frauen). Mittelmässige Unterschiede bestehen in den Bereichen „wissenschaftliche Forschung und Entwicklung“, „juristische und buchhalterische Tätigkeiten, Management und Architektur“ sowie „spezialisierte wissenschaftliche und technische Tätigkeiten“ (rund 16%). Die geringsten Unterschiede sind im „Unterrichtswesen“ (6,7%) und bei „Verwaltungsdienstleistungen und Assistenz Tätigkeiten“, wie z.B. Sekretariatsarbeiten (8%) auszumachen.

¹² http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell_ptk_sta/2011-08-lohnungleichheit

¹³ http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell_ptk_sta/attraktive-arbeitgeberin-stadt-bern

Abb. 4 Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Branche in Prozent, 2012, bei der öffentlichen Hand (Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, öffentlich-rechtliche Korporationen)



* In Rot: Tätigkeiten der öffentlichen Hand, wo der Frauenanteil über 50% beträgt, wie im Gesundheits- (72%) und Sozialwesen (82%). Quelle: BFS-LSE, eigene Berechnungen.

Daraus folgt, dass je höher der Frauenanteil in einem Tätigkeitsbereich der öffentlichen Hand ist, desto niedriger sind die Lohnunterschiede. Anders gesagt ist die Gleichstellung dort besser umgesetzt, wo hauptsächlich Frauen arbeiten, so wie im Erziehungs- und Gesundheitswesen. Dieser Aspekt sollte vertieft analysiert werden.

3.1.3 Löhne im kantonalen öffentlichen Dienst nach Geschlecht und Kanton

Die einzigen Resultate nach Kantonen, die je publiziert wurden, betreffen die Löhne des Jahres 2004 und liefern ein detaillierteres Bild der Lohnpraxis in den kantonalen Verwaltungen im engeren Sinn¹⁴ sowie im Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe¹⁵. Aus unserer Untersuchung geht hervor, dass die Ostschweizer und die kleinen Kantone ihre Angestellten besser bezahlen als die grossen Kantone und jene der Westschweiz (BFS-BADAC 2006).

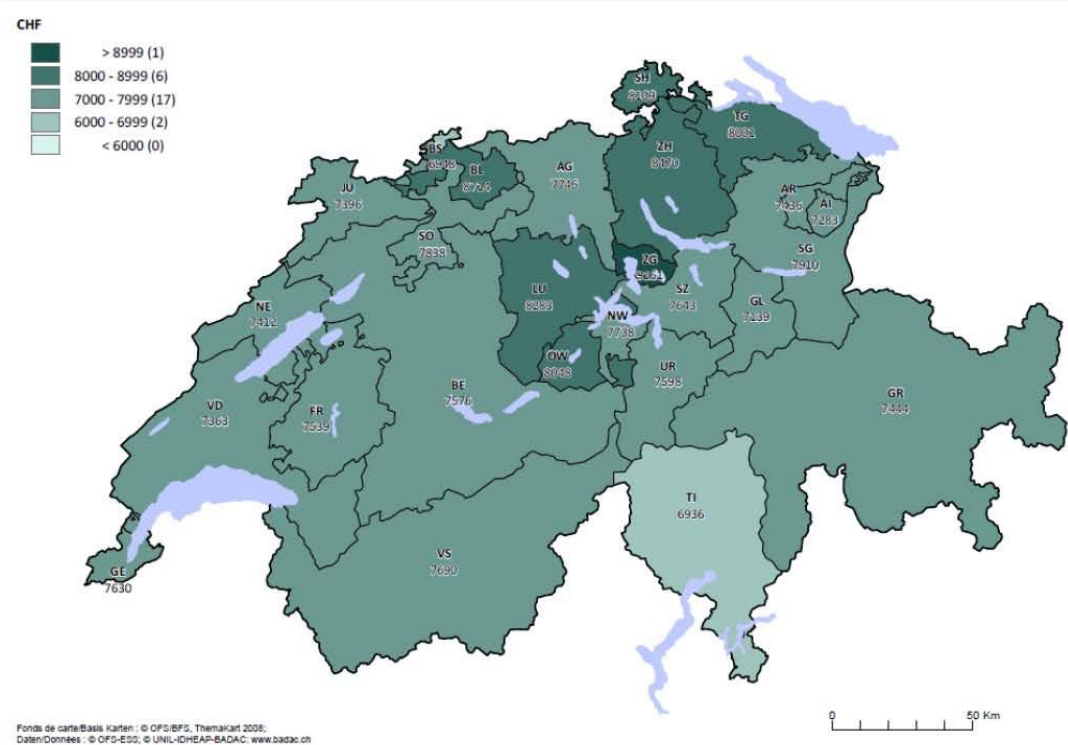
Die Abbildungen 5.1 und 5.2 zeigen den mittleren Bruttomonatslohn nach Geschlecht und Kanton für die öffentliche kantonale Verwaltung im engen Sinn, die Abbildungen 5.3. und 5.4 für das Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe.

¹⁴ Ohne Lehrerschaft und ohne Spitalpersonal.

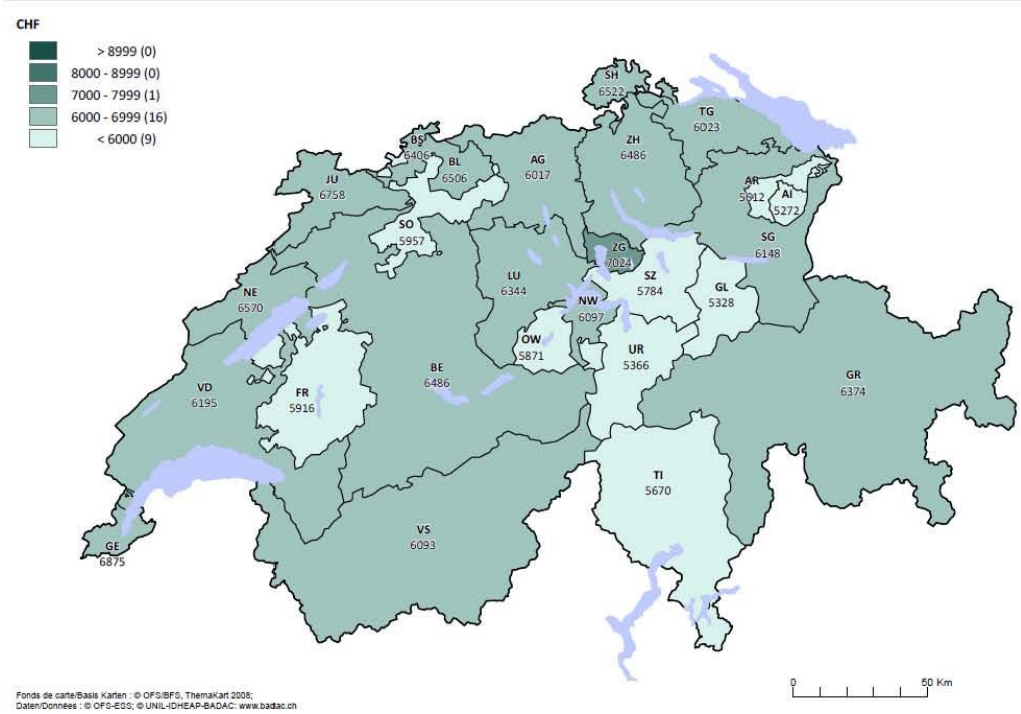
¹⁵ Von den Kantonen angestellte Lehrerinnen und Lehrer, die eine Lehr- oder Forschungstätigkeit auf nachobligatorischer Stufe ausüben (insbesondere Gymnasien, Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten). Unserer Ansicht nach sind diese Resultate immer noch repräsentativ, wir bedauern jedoch, dass das BFS sie nicht mehr aktualisiert hat.

Ab. 5.1-5.2 Bruttomonatslöhne (Median) in den kantonalen Verwaltungen im engen Sinn 2004, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Bruttomonatslohn (Median) in der öffentliche Verwaltung (Männer, 2004)
Salaire mensuel brut (médiane) dans l'administration publique (hommes, 2004)

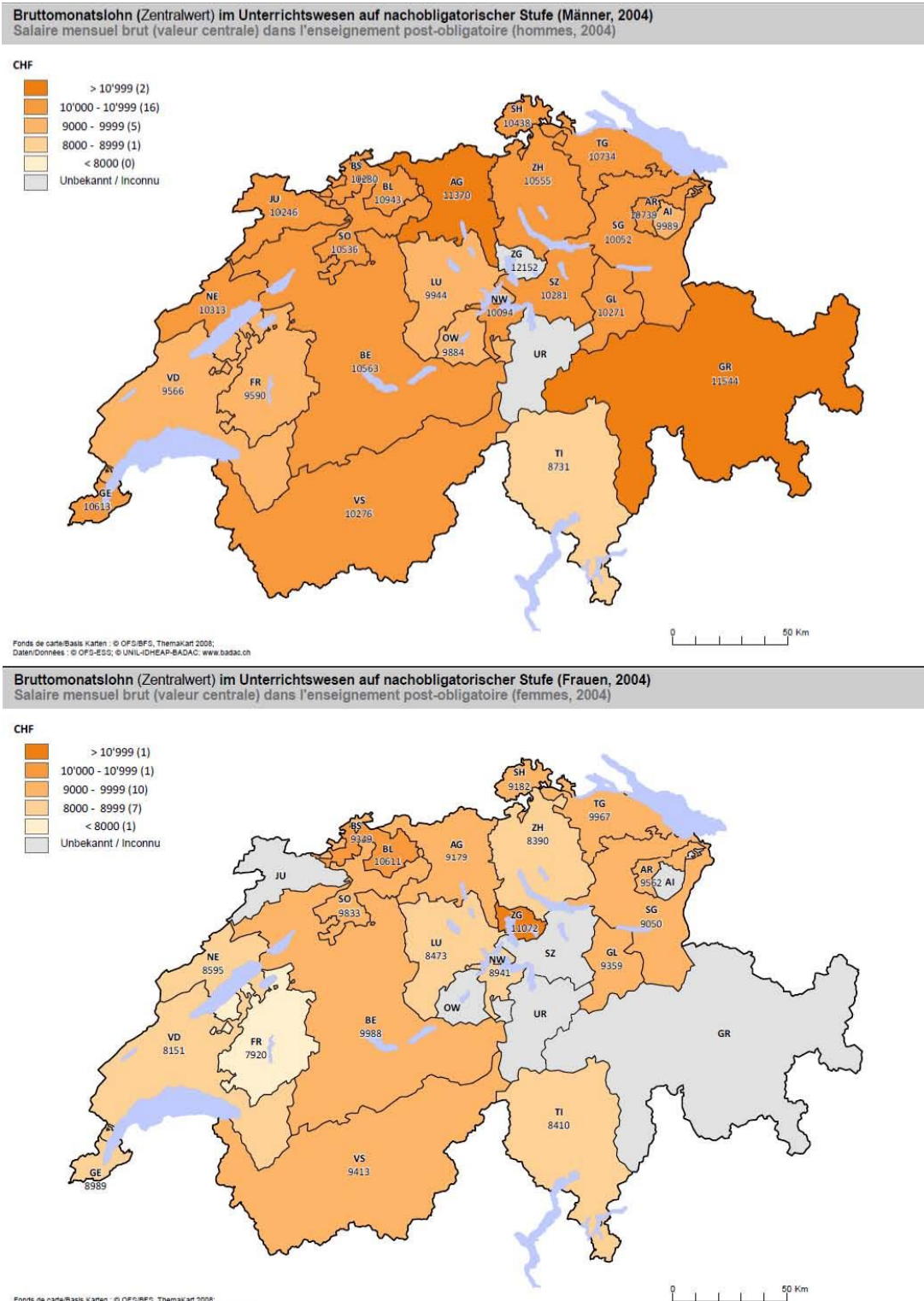


Bruttomonatslohn (Zentralwert) in der öffentliche Verwaltung (Frauen, 2004)
Salaire mensuel brut (valeur centrale) dans l'administration publique (femmes, 2004)



Quelle: BFS-BADAC, Löhne in den Verwaltungen und für die Lehrerschaft der Kantone (Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004). Medienmitteilung BFS Nr. 0351-0613-30 2006. **Letzte verfügbare Zahlen.** Anm. Unter „öffentliche Verwaltung“ fällt das Personal der kantonalen Verwaltungseinheiten im engeren Sinn, das heisst ohne Lehrerschaft und Spitalpersonal.

Abb. 5.3-5.4 Bruttomonatslöhne (Median) im Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe 2004, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

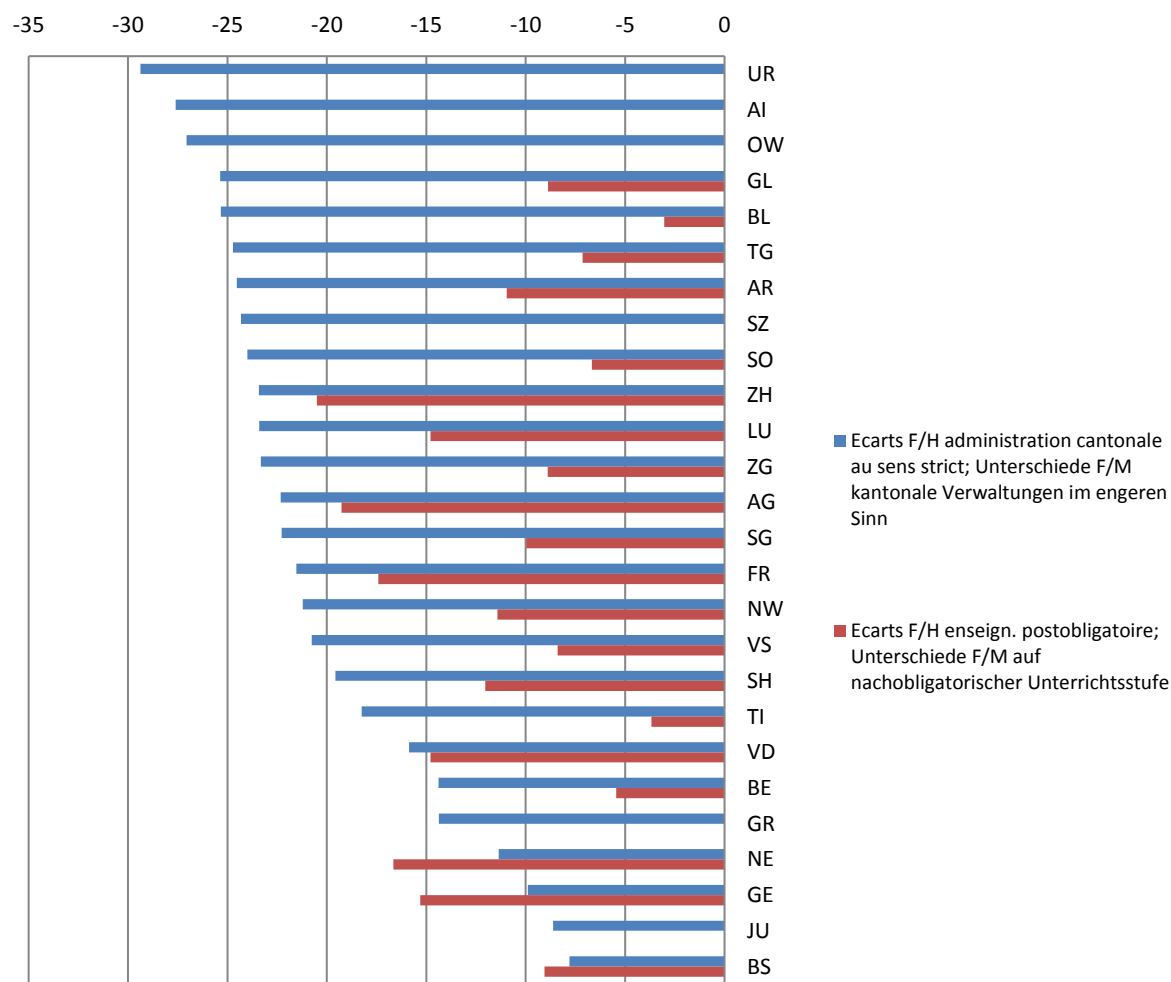


Quelle: BFS-BADAC, Löhne in den öffentlichen Verwaltungen und für die Lehrerschaft der Kantone (Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004). Medienmitteilung BFS Nr. 0351-0613-30 2006. **Letzte verfügbare Zahlen.** Anm. 1. Die Kantone in Grau (AI, GR, JU, OW, SZ für die Frauen sowie UR und ZG für die Männer) besitzen eine zu kleine Datenmenge, um verlässliche Resultate liefern zu können; Anm. 2 «Lehrerschaft» bedeutet von den Kantonen angestellte Lehrerinnen und Lehrer, die eine Lehr- oder Forschungstätigkeit auf nachobligatorischer Stufe ausüben (insbesondere Gymnasien, Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten)

Abbildung 6 zeigt die Grösse der Lohnunterschiede nach Kantonen für deren Verwaltungen im engeren Sinn und das Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe in Prozent, in absteigender Reihenfolge. Sie bestätigt, dass zwischen den Kantonen und den Bereichen sehr grosse Unterschiede bestehen, wobei die Lohndifferenzen fast immer in der Verwaltung im engeren Sinn grösser sind als im Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe, mit Ausnahme von NE und GE.

In der Verwaltung im engeren Sinn bestehen die kleinsten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in den Grenzkantonen BS, GE, JU und NE, die grössten in folgenden Deutschschweizer Kantonen: AG, AI, AR, BL, GL, LU, OW, SO, TG, UR, ZG, ZH.

Abb. 6 Lohnunterschiede zum Nachteil der Frauen in den Kantonen und pro Tätigkeitsbereich 2004, in Prozent (absteigende Reihenfolge der kantonalen Verwaltungen im engeren Sinn)



Quelle: BFS-LSE, BADAC, eigene Berechnungen. Anm. Zu kleine Anzahl untersuchter Fälle in gewissen Kantonen im Unterrichtswesen auf nachobligatorischer Stufe (AI, GR, JU, OW, SZ, UR).

Die grössten Unterschiede zum Nachteil der Frauen im Unterrichtswesen sind in AG, FR, GE, NE und ZH (>15%) zu finden, die kleinsten in TI und BL (<5%).

3.2 Überprüfung der Lohnpraxis in den öffentlichen kantonalen und kommunalen Verwaltungen: erste Resultate

Auf den nachfolgenden Seiten sind die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage zur Praxis und Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen (ULPKKV) aufgeführt, die zwischen dem 1. Mai und dem 30. Juni 2014 durchgeführt wurde.

Die Untersuchung arbeitete mit einer vergleichenden Analyse der Kantone/Städte, wobei die kulturellen Unterschiede sowie die politisch-administrative Situation berücksichtigt wurden. Dieses Kapitel zeigt, dass die Überprüfung der Lohnpraxis sich nicht nur von einem Kanton und einer Stadt zur anderen unterscheiden kann, sondern auch zwischen den Städten und ihrem Kanton. Wir zitieren auch verschiedene Kommentare und Bemerkungen der Verwaltungen.

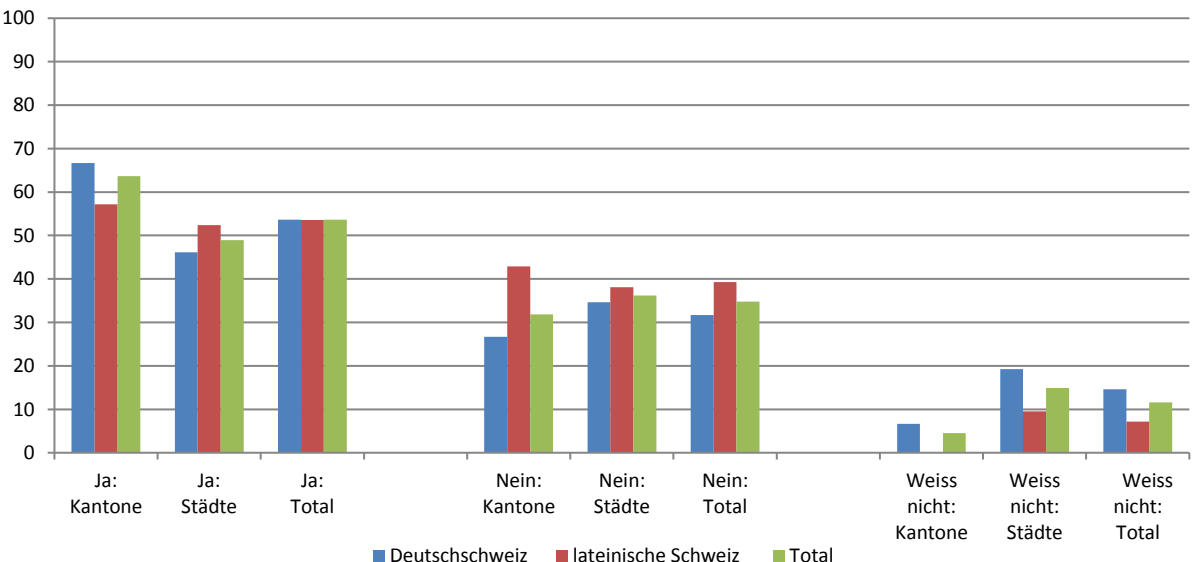
3.2.1 Häufigkeit von ÜLP im kantonalen und kommunalen öffentlichen Dienst

Häufigkeit der Überprüfungen, geplante Überprüfungen und Abdeckungsgrad der Überprüfungen

Am 31. Dezember 2013 zeigten 37 öffentliche kantonale und kommunale Körperschaften Interesse an der Frage, die im Zentrum dieser Untersuchung steht, nämlich, ob die Lohnpraxis im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter überprüft wird. 54% der Körperschaften gaben an, dass sie die Entlohnung ihres Personals in dieser Hinsicht bereits einmal analysiert haben. 24 (35%) hingegen hatten die Löhne noch nie überprüft, während die übrigen keine Angaben zu dieser Frage machten (11%) (Abb. 7).

Die Kantone scheinen mehr Überprüfungen durchzuführen (64%) als die Städte (49%), insbesondere die Deutschschweizer Kantone (67%) gegenüber 57% der lateinischen Kantone.

Abb. 7 Wurden in Ihrer Verwaltung die Löhne bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern schon einmal untersucht? In Prozent (Stand 31.12.2013) (Anz.=67)



Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA-ULPKKV-2014 (F2.1)

Auf Gemeindeebene gaben 52% der lateinischen Städte an, Kontrollen durchgeführt zu haben, in den Deutschschweizer Städten waren es 46%.

Insgesamt hatten 35% der Verwaltungen die Löhne noch nie überprüft (32% der Kantone und 36% der Städte). Die übrigen 15% (ein Kanton und sieben Städte) wussten es nicht oder verfügten über keinerlei Informationen dazu.

Interessant ist, dass Städte und Kantone zusammengerechnet in der Deutsch- und Westschweiz gleich viele Überprüfungen durchführen. In der Romandie sind hier die Städte aktiver, während in der Deutschschweiz die Kantone mehr kontrollieren.

Bei 44% der Überprüfungen (bei 41% in den Kantonen und 45% in den Städten) wurden alle Dienste miteinbezogen. Bei den übrigen Kontrollen wurde nur ein Teil der Verwaltungseinheiten überprüft.

Einige Kantone lieferten zusätzliche Informationen zum Abdeckungsgrad der Überprüfungen, zum Beispiel Neuenburg („*alle Dienste des ehemaligen Justiz-, Sicherheits- und Finanzdepartementes*“), St. Gallen („*Departement des Innern*“) und Zug („*Projekt Analytische Arbeitsplatzbewertung*“).

Die Stadt Zürich präziserte Folgendes: „*Die Fachstelle hat darüber keine Auskunft; ihr ist jedoch von Human Resources Management versichert worden, dass in den letzten Jahren einmal eine Analyse vorgenommen worden ist.*“

Zu den 54% der Verwaltungen, die bereits eine Überprüfung vorgenommen haben, kommen gemäss unserer Untersuchung 10%, die eine solche für 2014 oder 2015 geplant haben. Der Anteil der externen Kontrollen beläuft sich dabei auf 44%.

So könnte der Anteil der Überprüfungen auf Kantons- und Gemeindeebene im Jahr 2016 auf 64% steigen.

Spezifische Durchführungsverordnungen

Bestehen gesetzliche Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter auf Kantons- und Gemeindeebene, so kann dies einen Anreiz darstellen, den Geist des GIG zu respektieren. Eine solche Bestimmung gibt es zum Beispiel seit 2009 in der Stadt Genf¹⁶ sowie seit dem Inkrafttreten der neuen Verfassung seit 2003¹⁷ im Kanton Waadt.

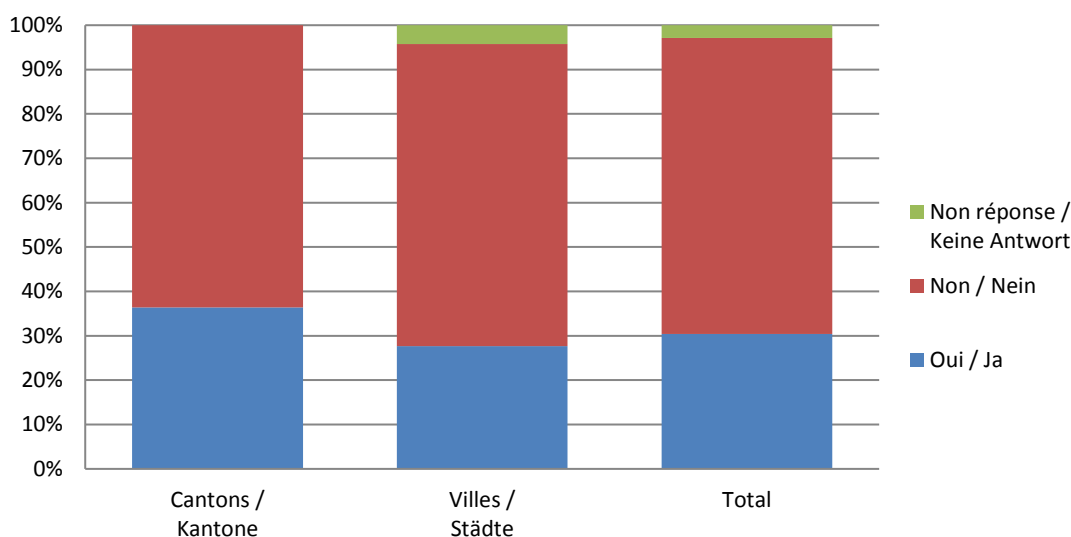
Ein Drittel der angefragten Verwaltungen, das heisst acht Kantone (36%) und 13 Städte (28%) gaben an, über eine Durchführungsbestimmung zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfügen (Abb. 8). Von diesen 21 Verwaltungen hatten jedoch sechs die Löhne noch nie überprüft und drei wussten nicht, ob Kontrollen durchgeführt worden sind. Eine höhere staatliche Regulierungsdichte in der Gesetzgebung bedeutet demnach noch keineswegs, dass Überprüfungen vorgenommen werden und dass die Gleichstellung tatsächlich umgesetzt ist (Koller 2013).

¹⁶ Ville de Genève (2009), Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale (LC 21.152.21).

¹⁷ Art. 10, Abs. 4 „Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.“ vgl. www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20030172/index.html

Abb. 8 Besteht eine Durchführungsbestimmung zur Gleichstellung?

(Stand 31.12.2013)(Anz.=67)



Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA-ULPKKV-2014 (F9.1)

Häufigkeit der ÜLP, Methoden und verwendete Evaluationstools

Der Frage nach der Überprüfung der Lohnpraxis wird seit einigen Jahren wieder mehr Beachtung geschenkt. Hingegen hat die Häufigkeit der Überprüfungen erst in jüngster Vergangenheit zugenommen: Für 2009 gaben die befragten Verwaltungen fünf Überprüfungen an, für 2012 dreizehn und für 2013 fünfzehn.

Das gestiegene Interesse geht unter anderem auf das Gleichstellungsgesetz (GIG) zurück, das 1996 in Kraft trat, auf die Arbeit der Gleichstellungsbüros des Bundes, der Kantone und der Städte¹⁸ sowie auf die zunehmende Sensibilität der Bevölkerung für dieses Thema.

Zudem hat seit 1990 der Frauenanteil in der Politik sowohl in den Exekutiven als auch in den Legislativen zugenommen (rund 20 bis 25% in den Kantonen und 25 bis 30% in den Städten)¹⁹. Jedoch stagniert dieser Anteil seit einigen Jahren und ist in einigen Parlamenten und Regierungen sogar wieder rückläufig.

Auch der Frauenanteil im gesamten Arbeitsmarkt (in VZÄ) ist markant gestiegen, wobei eine besonders starke Zunahme in den öffentlichen Verwaltungen sowie im Unterrichts- und Gesundheitswesen zu verzeichnen ist (Koller 2008-2013, BADAC)²⁰.

Eine ÜLP arbeitet mit konkreten Messungen um zu überprüfen, ob Lohndiskriminierungen vorliegen. So fragten wir in unserer Untersuchung nach den Methoden und

¹⁸ Derzeit arbeiten 22 Gleichstellungsbüros, bzw. -beauftragte in der Schweiz, 17 in den Kantonen (darunter alle lateinischen) AG, AR, BE, BL, BS, FR, GE, GR, JU, LU, NE, OW, SG, TI, VD, VS, ZH sowie in den fünf grossen Schweizer Städten Bern, Genf, Lausanne, Winterthur und Zürich.

¹⁹ vgl. www.badach.ch oder www ofs.admin.ch

²⁰ Weitere Gründe sind die bessere Ausbildung und Qualifikation der Frauen, die immer öfter einen Hochschulabschluss haben, aber auch die Anpassungen bei den Arbeitszeiten in den Unternehmen und die zahlreichen neu entstandenen Krippen, die den Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Führungspositionen erleichtern (BFS-SAKE).

Analyseinstrumenten, die für die Kontrollen verwendet werden. Die mittels Multiple Choice zur Auswahl gestellten Methoden waren die folgenden: a) Regressionsanalyse (z.B. mittels Logib), b) Arbeitsbewertung (z.B. mit ABAKABA) oder c) andere Methoden.

Angesichts der Antworten scheint es, dass ein Grossteil der Befragten die geeigneten Methoden zur Ermittlung der Lohnungleichheit, deren Ziele sowie die zur Verfügung stehenden Instrumente nicht oder nicht gut kennt. Es erscheint daher lohnend, die Verwaltungen über die bestehenden **Standards** (Methoden und Instrumente) zur Überprüfung der Lohnungleichheit zu informieren.

Überblick über die Methoden zur Analyse der Lohnungleichheit

National und international haben sich zwei wissenschaftliche Standards durchgesetzt:

- Die **analytische Arbeitsbewertung**. Insbesondere, wenn sie mit der ABAKABA-Methode (Katz-Baitsch 1996) durchgeführt wird, kann damit ein **Lohnsystem** ohne geschlechtsspezifische Verzerrung aufgebaut werden. Die Methode eignet sich für alle Arbeitgeber.
- Die **statistische Regressionsanalyse**. Diese Methode ermöglicht es zu überprüfen, ob in der **Lohnpraxis** systematische, geschlechtsbedingte Diskriminierungen vorliegen, da bei der Umsetzung jedes Systems Schwächen auftreten können. Diese Methode eignet sich für Arbeitgeber mit mindestens 50 Angestellten und einer mindestens zehn VertreterInnen beider Geschlechter.

Beide Methoden wurden im Rahmen von juristischen Verfahren als rechtsgültig erachtet. Weder die eine noch die andere Methode kann jedoch individuelle Diskriminierungen vollständig ausschliessen.

Die Methoden kommen grundsätzlich zu **unterschiedlichen Zeitpunkten** zur Anwendung. Die erste wird am Anfang bei der Definition eines Prozesses verwendet, die zweite am Ende, um das Funktionieren dieses Prozesses zu überprüfen. Die beiden Methoden **ergänzen** sich, können sich jedoch gegenseitig nicht ersetzen.

Logib ist ein **Software-Instrument**, anhand dessen die Regressionsanalyse automatisiert wird.

Regressionsanalysen werden derzeit in verschiedenen Bereichen eingesetzt:

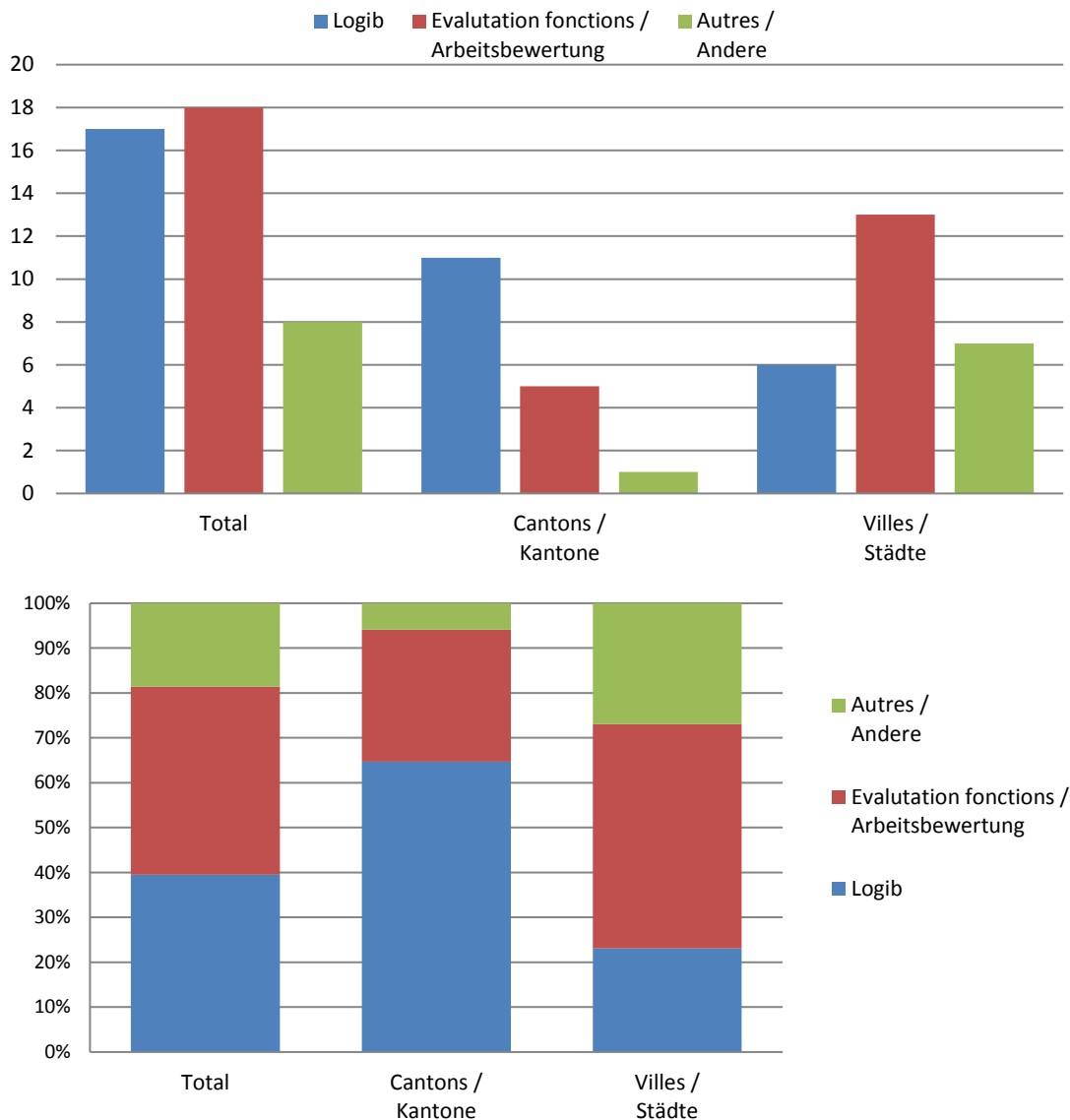
- bei internen Überprüfungen durch das HR, zum Beispiel mittels Logib;
- bei Überprüfungen, die von einer externen Instanz, zum Beispiel von einem unabhängigen Büro durchgeführt werden;
- im sozialpartnerschaftlichen Rahmen (z.B. Lohngleichheitsdialog oder Engagement Lohngleichheit, www.ebg.admin.ch);
- im Rahmen einer privaten Zertifizierung (z.B. Equal Salary).

Zu erwähnen ist noch, dass das EBG derzeit das Kontrollinstrument Argib entwickelt, das auf der Arbeitsbewertung basiert und sich an Arbeitgeber mit weniger als 50 Angestellten richtet.

Von den 43 Verwaltungen, die bis zum **31. Dezember 2013 eine Analyse- oder Kontrollmethode** angewendet hatten, verwendeten 17 (39.5%) die statistische Regressionsanalyse, 18 (42%) die Arbeitsbewertung und acht (18.6%) eine andere Methode (Abb. 9.1 und 9.2).

Insgesamt bevorzugen die Kantone die Regressionsanalyse (65%), während Städte lieber mit der Arbeitsbewertung arbeiten (50%).

Abb. 9.1 und 9.2 Methoden zur Analyse oder Kontrolle der Lohnpraxis (Stand 31.12.2013) (Anz.=42)

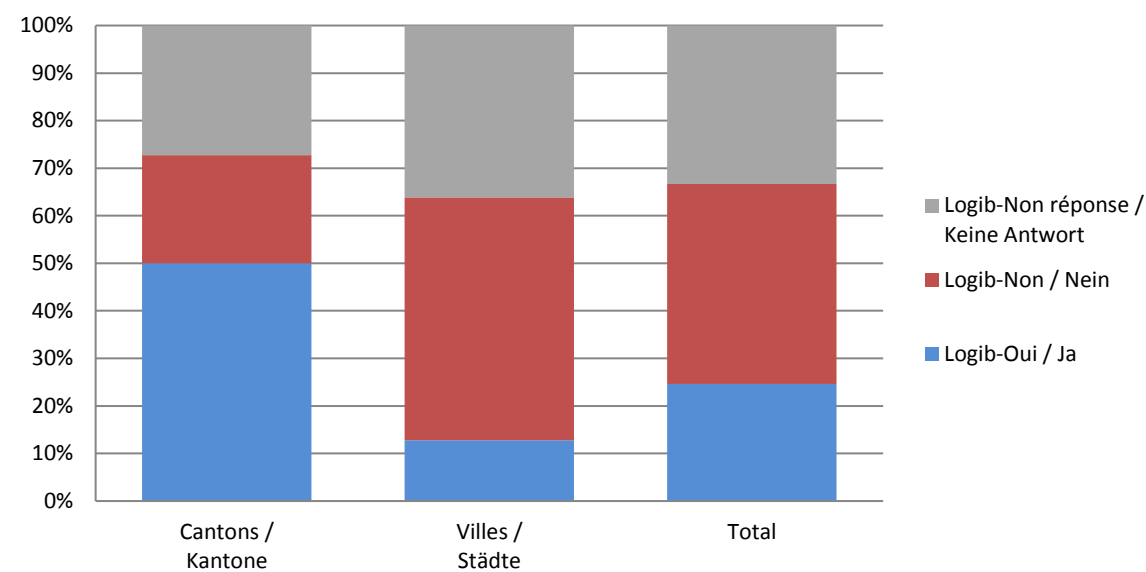


Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA- ULPKKV-2014 (F3.1.1; 3.1.2).

Hinsichtlich der genutzten Kontrollinstrumente und –verfahren wurde in 24% der Fälle ein Selbsttest mittels des *Instruments Logib* angegeben. 6,5% der Befragten liessen sich privat durch Equal Salary zertifizieren (Freiburg), 17% erwähnen die sozialpartnerschaftliche Analyse des Lohngleichheitsdialogs (Kanton und Stadt Bern). In 30% der Fälle wurde das verwendete Instrument oder Verfahren nicht näher präzisiert. Bei den übrigen 22,5% der Antworten kreuzten die Befragten „weiss nicht, keine Antwort“ an (F4.1).

Die Nicht-Antworten betrugen bei der Regressionsanalyse ein Drittel (36% bei den Städten und 28% bei den Kantonen) (Abb. 10). Geht man von der Annahme aus, dass keine Antwort keine durchgeführten Überprüfungen bedeutet, kommt man zum Schluss, dass drei Viertel der kantonalen und kommunalen Verwaltungen keine Regressionsanalysen durchführen.

Abb.10 statistische Regressionsanalyse wie Logib (Stand 31.12.2013) Anz.=34



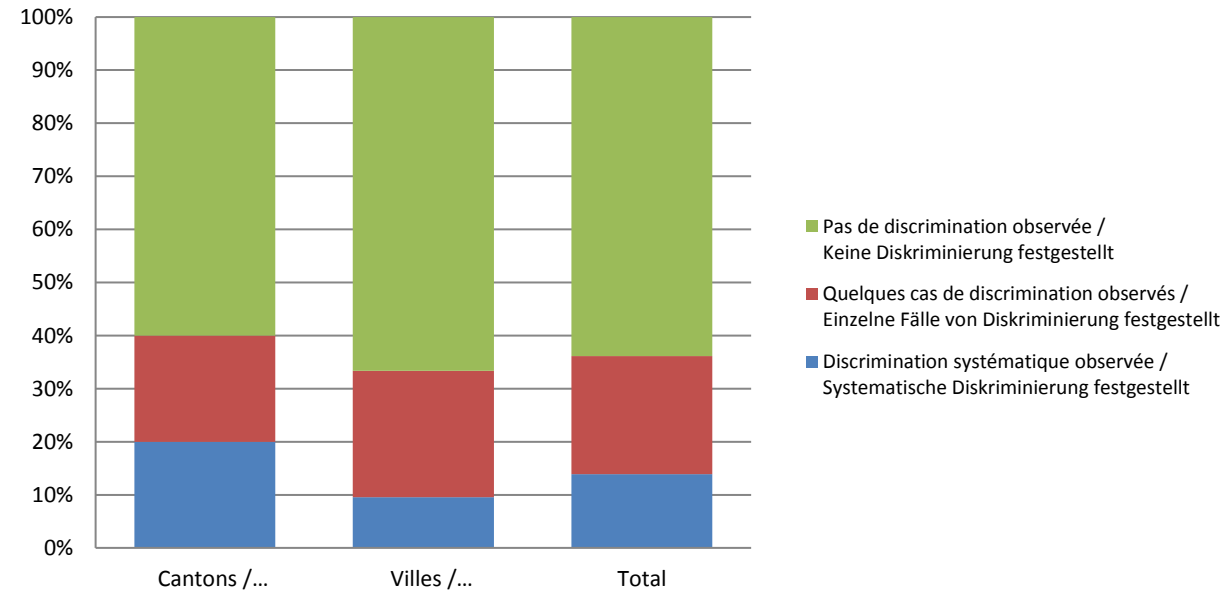
Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA-ULPKKV-2014 (F3.1.1).

Die Stadt Lausanne gab an, dass sie erstmals 1988 Regressionsanalysen durchgeführt hat.

Fälle von Diskriminierungen und Korrekturmassnahmen

Von den 36 staatlichen Arbeitgebern, die die Frage beantwortet hatten, gaben 23 (64%) an, dass bei ihnen das Gesetz vollständig umgesetzt sei und dass keine Lohndiskriminierung existiere. 8 (22%) erkannten einzelne Fälle von Diskriminierung, bei 5 (14%) wurden systematische Diskriminierungen zuungunsten der Frauen mit mindestens 5% Lohnunterschied festgestellt (Stand am 31.12.2013) (Abb. 11).

Abb. 11 Im Rahmen einer Lohngleichheits-Analyse festgestellte Diskriminierung(en) (Stand 31.12.2013) (Anz.=36)



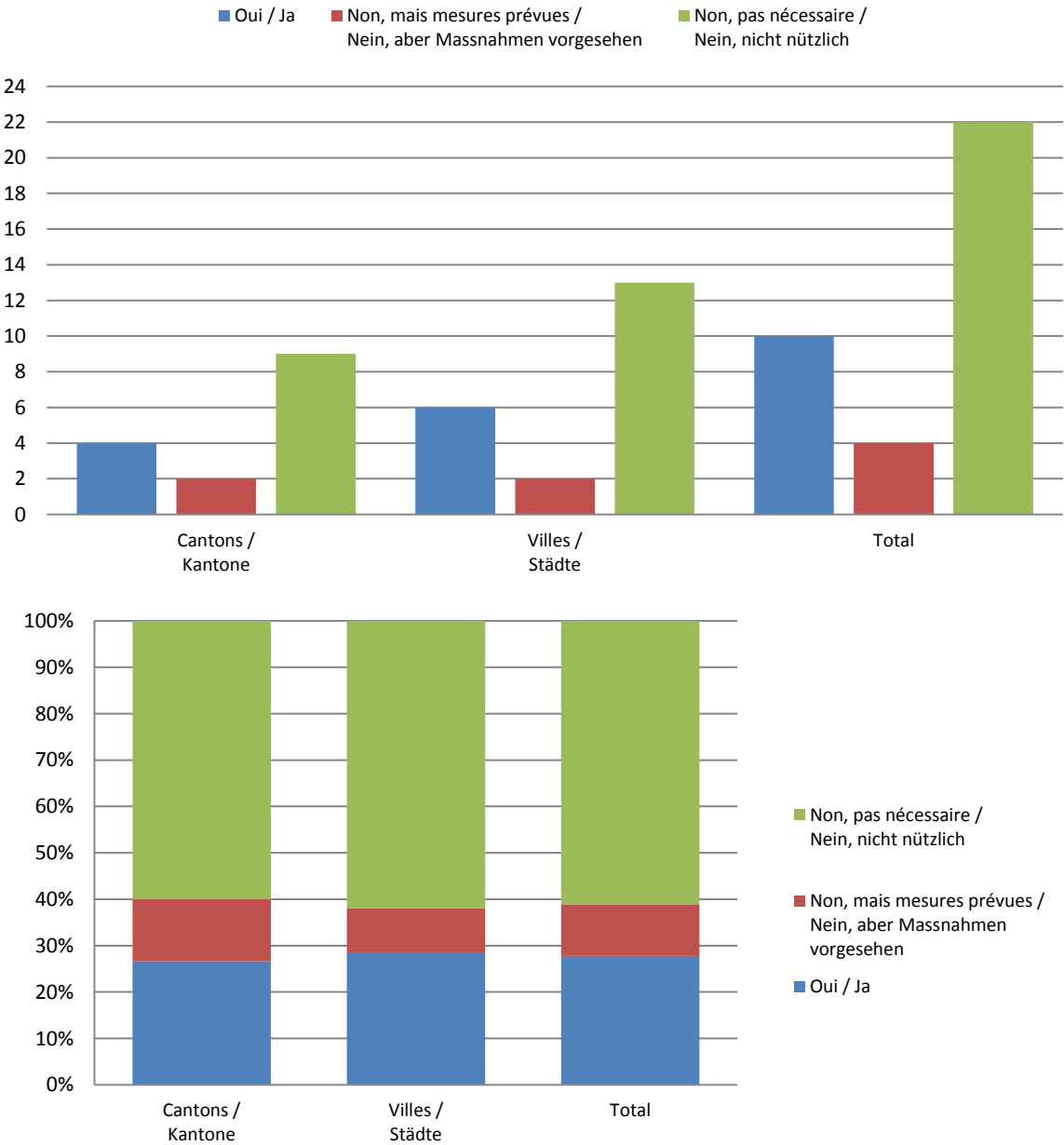
Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA-ULPKKV-2014 (F5.1)

Aufgeschlüsselt nach Arbeitgeber, wurden bei den Städten etwas weniger Diskriminierungen festgestellt (33%) als bei den Kantonen (40%). Bei letzteren wurden drei Fälle von systematischer Diskriminierung und drei Einzelfälle erkannt.

Die Städte verzeichneten zwei Fälle von systematischer Diskriminierung und fünf Fälle von vereinzelter Diskriminierung.

Auf die Frage hin, ob Korrekturmassnahmen ergriffen worden seien, antworteten 28% der Befragten mit „ja“ und 10% mit „nein, aber es sind Massnahmen vorgesehen“ (Abb. 12.1 und 12.2). Insgesamt intervenieren fast 40% der öffentlichen Verwaltungen bei Diskriminierungen oder geben an, dazu bereit zu sein. Hier sind keine Unterschiede zwischen der Haltung der Städte und Kantone erkennbar.

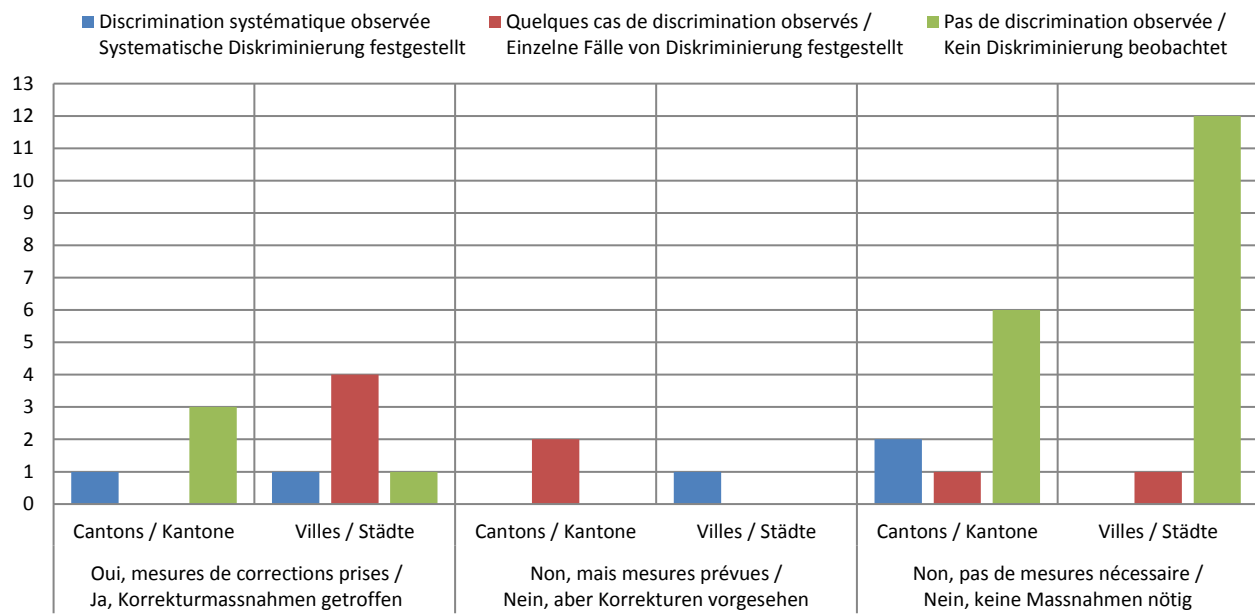
Abb. 12.1, 12.2 Haben Sie Massnahmen zur Korrektur der Lohndiskriminierungen ergriffen?
(Stand 31.12.2013) (Anz=36) (Anz. und Prozent)



Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA- ULPKKV -2014 (F5.3).

In Abbildung 13 werden die festgestellten Diskriminierungen mit den getroffenen Korrekturmassnahmen verknüpft. Bei zwei der fünf Fälle von systematischer Diskriminierung (blaue Balken) wurden Korrekturmassnahmen ergriffen (vgl. „total Ja, Korrekturmassnahmen getroffen, blauer Balken). In vier anderen Fällen wurde nichts unternommen, obwohl systematische oder vereinzelte Diskriminierungen vorlagen (blaue und rote Balken ganz rechts).

Abb. 13 Erkannte Lohndiskriminierungen und Korrekturmassnahmen (Stand 31.12.2013) (Anz=36)



Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA-ULPKKV-2014 (F5.1 und 5.3).

Die Untersuchung ergab zudem, dass vier Institutionen Korrekturmassnahmen ergriffen haben, ohne Diskriminierungen festgestellt zu haben, woraus sich einige Fragen ergeben (vgl. grüne Balken). Dies könnte dahingehend gedeutet werden, dass keine klare Beziehung zwischen festgestellter Diskriminierung und ergriffenen Massnahmen besteht, oder dass Korrekturmassnahmen nicht adäquat sind.

Kommunikation der Resultate

Die Veröffentlichung von Resultaten gehört immer öfter zur Kommunikationsstrategie von öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die zur Transparenz verpflichtet sind.

In unserer Umfrage gaben 39% der Verwaltungen an, die Resultate ihrer Evaluationen intern zu kommunizieren, 28% kommunizieren sie sowohl intern als auch extern und 15% kommunizierten diese gar nicht. Die Übrigen gaben auf diese Frage keine Antwort. Nur 21% der befragten kommunizierten über die Medien.

Die Kantone sind im Allgemeinen, hinsichtlich ihrer Lohnpolitik und -praxis transparenter, was sich unter anderem durch ihre Grösse erklären lässt: 47% kommunizieren ihre Resultate sowohl intern als auch extern, bei den Städten sind es nur 26%. Die grossen Städte haben weniger Interesse daran, ihre Resultate breit zu kommunizieren (57% tun dies nur intern).

3.2.2 Öffentliches Beschaffungswesen

Die Vergabe von staatlichen Aufträgen im Rahmen des Beschaffungswesens und von Subventionen generiert beträchtliche Finanzströme und betrifft eine grosse Anzahl von Unternehmen und somit von Angestellten. Aus diesem Grund wurden diese beiden Bereiche in unserer Untersuchung ebenfalls beleuchtet.

Per 31.12.2013 verfügten 14 öffentlich-rechtliche Körperschaften (20%), sechs Kantone (BE²¹, BS²², GE²³, JU²⁴, NE, TI²⁵) und acht Städte (Bern²⁶, Bellinzona, Genf, Lancy, Lausanne²⁷, Mendrisio, Onex und Vernier) über gesetzliche Bestimmungen zur Lohnungleichheit bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Fünf dieser Städte gaben an, ÜLP durchzuführen bzw. durchgeführt zu haben, Vernier seit 1990 und Bern auf freiwilliger Basis im Rahmen eines Pilotprojekts zwischen 2011 und 2013. Zusammen haben sie 34 Kontrollen durchgeführt, Vernier und Lancy²⁸ je zehn und Bern acht.

In drei Städten und einem Kanton sind Überprüfungen vorgesehen, im Kanton Jura ab 2015, in Zürich ab 2016, in Lausanne ab 2018 und in Prilly ohne Angabe eines Datums. Drei Kantone kreuzten an „Nein, aber parlamentarische Vorstösse sind hängig“ (BS, TI, VD) (F7.3).

Diese Zahlen zeigen, dass in der Schweiz eine tief verankerte Tendenz dahingehend besteht, auf die Eigenverantwortung der Unternehmen zu vertrauen. Dies gilt unabhängig vom Umfeld und den geltenden Gesetzen, wie NE und Lancy zeigen²⁹.

3.2.3 Subventionen

Bei den Subventionen bestehen noch weniger gesetzliche Bestimmungen und es werden noch weniger ÜLP durchgeführt (13%) als bei öffentlichen Aufträgen. Bei dieser Frage antworteten nur sieben öffentlich-rechtliche Körperschaften mit Ja: zwei Kantone (BE und BS) und fünf Städte (Bern, Genf, Luzern, Meyrin und Onex).

Genf gibt an, dass „die Subventionsvereinbarungen die Vereine und Verbände verpflichten, die Lohnungleichheit einzuhalten“; ein Reglement werde gegenwärtig erarbeitet (ULPKKV 2014). BS bezieht sich auf Art. 11 seines „Staatsbeitragsgesetzes“, während BE erklärt, dass „*aktuell eine Änderung des Staatsbeitragsgesetzes in der Vernehmlassung ist, welches u.a. eine neue Bestimmung zum Nachweis der Lohnungleichheit beinhaltet*“. Nur drei Städte führen Kontrollen

²¹ Vgl. Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen Kanton Bern (ÖBG) Art. 8, Abs. 1 d Sanktionen bei Verletzung der Vergabebestimmungen, namentlich „Lohnungleichheit für Mann und Frau“ Art. 9, Abs. 2 Lohnungleichheit ist explizit auch durch (...).

²² Gesetz über öffentliche Beschaffungen Kanton Basel-Stadt §5 Abs. 2 Anforderungen an Anbieterinnen und Anbieter

²³ LIRT – RSG J1 05, L-AIMP – RSG L 6 05.0, RMP – RSG L 6 05.01.

²⁴ Anhang P6 "Verpflichtung zur Gleichstellung von Mann und Frau" für Bewerber und Anbieter bei öffentlichen Aufträgen, 2008 (Westschweizer Leitfaden für die Vergabe öffentlicher Aufträge).

²⁵ Art. 5 lett. d) Legge cantonale sulle commesse pubbliche.

²⁶ Aufträge können widerrufen werden, wenn Lohnungleichheit nicht eingehalten ist (Art. 24 ÖBG).

²⁷ Article 6 du règlement cantonal vaudois sur les marchés publics: obligation faite aux soumissionnaires de respecter notamment l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

²⁸ Lancy: „Es werden systematische Kontrollen durchgeführt. Es ist nicht möglich, sie zu quantifizieren.“

²⁹ „Erklärung der Unternehmen, dass die Lohnungleichheit gewahrt ist“ (Lancy); „Im Rahmen der Teilnahmebedingungen oder Eignungskriterien für eine Ausschreibung“ (NE).

durch: Bern zwischen 2011 und 2013 (7), Onex seit 2007 (4, unter „Aufsicht des office cantonal de l'inspection et des relations du travail OCIRT“) und Luzern seit 2008 (auf Basis „des Personalreglements“).

Zürich plant ebenfalls Kontrollen.

Insgesamt geben acht Kantone und Städte an, dass sie im Bereich Subventionen Kontrollen durchgeführt haben, oder dass solche bevorstehen, was 13% der Befragten aus unserer Studie entspricht.

3.2.4 Spezialkontrollen

Von den 67 Verwaltungen, die sich an der Untersuchung beteiligten, verfügt nur eine über ein Büro oder eine spezialisierte Person für Lohnungleichheits-Kontrollen im Beschaffungswesen. Im Bereich der Subventionen bestehen in zwei Verwaltungen auf Kontrollen spezialisierte Einheiten.

3.2.5 Projekte zur Förderung der Gleichstellung und Informationsbedarf

Bei der Frage zu allfälligen spezifischen Projekten zur Förderung der Lohnungleichheit gaben mehrere Verwaltungen an, in diesem Bereich proaktiv vorzugehen.

So verweisen 15 Verwaltungen – acht Kantone und sieben Städte (22% der Stichprobe) – auf Projekte zur Förderung der Lohnungleichheit, teils (7) in Zusammenarbeit mit ihren Gleichstellungsbüros oder -beauftragten. In Montreux bestehen solche Projekte schon seit 1990, in BS und Bern seit 1995, in LU seit 1996 und in Morges seit 1998. Zehn Verwaltungen haben Gleichstellungsfragen in ihre Verwaltungsreformen integriert.

Was zusätzliche Informationen von Seiten des EBG angeht, so finden 26 der öffentlich-rechtlichen Körperschaften dies wünschenswert (38%), wobei die meisten (69%) schriftliche Informationen bevorzugen. Das Interesse an Fragen der Lohnungleichheitskontrollen im Beschaffungswesen und bei Subventionen ist geringer.

Nachfolgend allgemeine Überlegungen von drei Kantonen:

Abb. 14 Informationen der Kantone und Städte

JU: Es sind Überlegungen im Gange mit dem Ziel, die Lohnungleichheit bei öffentlichen Vergaben zu überprüfen.

LU: In der Strategie 2011-2015 ist die Lohnungleichheit ein Schwerpunktthema. Ab Mitte 2014 sind das Faltblatt "Instrumente zur Überprüfung der Lohnungleichheit" und das Themenblatt Lohnungleichheit veröffentlicht, um zum Thema zu sensibilisieren.

SH: Die Fragen zielen aber auf Analyse- und Kontrollmassnahmen ab, gehen also von einem ausschliesslich defizitorientierten Blickwinkel aus. Das ist zu bedauern, weil proaktive Bemühungen ausser Betracht fallen, z.B. die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und der Einsatz von Praxisinstrumenten, welche der Verhinderung von Ungleichheiten dienen. Der Kanton Schaffhausen hat keine spezifischen Analysen zur Lohnungleichheit von Frauen und Männern durchgeführt. Das Personalrecht und seine Instrumente sind aber geschlechtsneutral bzw. auf die Verwirklichung von Lohnungleichheit ausgerichtet. Die Einreihung der Funktionen basiert auf einer analytischen Funktionsbewertung, bei der Anforderungen und Belastungen breit berücksichtigt werden. Davon haben u.a. Bereiche profitiert, in denen viele Frauen arbeiten. Der Anfangslohn berücksichtigt die nutzbare Erfahrung. Bei der Lohnentwicklung werden die bewilligten Mittel u.a. nach der Beurteilung verteilt. Das Personalamt erhebt auch gewisse Kennzahlen (z.B. Beurteilungen, Prämien), welche nach Frauen und Männern ausgewertet und Regierungsrat sowie Personalkommission vorgelegt werden.

Bei Auffälligkeiten würden ggf. Massnahmen eingeleitet, z.B. bei offensichtlich unterschiedlichen Beurteilungsmassstäben. Aufgrund dieser Gegebenheiten gehen wir auch ohne zusätzliche Massnahmen davon aus, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Quelle: IDHEAP-BADAC/ESEHA-ULPKKV-2014 (F12).

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Frage der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern wird seit einigen Jahren in der Schweiz diskutiert. Paradoxerweise sind jedoch nur sehr wenige Informationen zur Lohnpraxis der öffentlichen Hand verfügbar, obwohl sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verwaltungen und in staatlich subventionierten Branchen angestellt sind oder an öffentlichen Aufträgen arbeiten. Dies ist umso bedauerlicher, als Frauen im Sozial- und Erziehungswesen, im Gesundheitswesen sowie in den Zentralverwaltungen in der Mehrheit sind. Diese Bereiche zählen zu den dynamischsten der Schweizer Wirtschaft, in denen in den letzten Jahren das stärkste Stellenwachstum zu verzeichnen war.

Auch wenn sich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst seit einigen Jahren verringern, so bleibt doch der diskriminierende Anteil hoch, auch wenn dieser hier kleiner ist als in der Privatwirtschaft. Der Unterschied zwischen öffentlicher Hand und Privatwirtschaft ist allerdings kleiner geworden. Unterscheidet man nach Art des Arbeitgebers, so bleiben die Lohndifferenzen zum Nachteil der Frauen bei den kantonalen Verwaltungen grösser als in der Bundesverwaltung oder auf Gemeindeebene. Auch zwischen den Kantonen gibt es grosse Lohnunterschiede. Zum jetzigen Zeitpunkt können wir jedoch weder die Entwicklung der Löhne noch den diskriminierenden Anteil der Lohnunterschiede erklären.

Die hohe Rücklaufquote unserer Umfrage hat gezeigt, dass bei den meisten Kantonen und Städten breites Interesse an der Thematik der Lohngleichheit besteht. Dennoch konnte oft nicht klar ermittelt werden, was die Verwaltungen konkret unternehmen, um die festgestellten Lohndiskriminierungen zu beheben. Ein Grossteil der Antworten blieb vage, was die Überprüfungen und die zahlenmässigen Resultate anging. Mehrere Antwortende machten keine klaren Angaben zu den spezifischen Messmethoden und -instrumenten bei Gleichstellungsfragen, gaben aber an, dass die Fragen behandelt würden.

Die Umfrage sollte regelmässig wiederholt werden, um die Entwicklung der Lohnpraxis und insbesondere der Überprüfung der Lohngleichheit bei der öffentlichen Hand weiterverfolgen zu können.

Angesichts dieser Feststellungen richten wir vier Empfehlungen an den öffentlichen Dienst:

- I. Bei der schweizerischen Lohnstrukturerhebung in den öffentlichen Verwaltungen im engeren Sinne detaillierte Angaben zu den Löhnen liefern; die Lohnstruktur in den öffentlichen Verwaltungen genau nach Geschlecht und Art des Arbeitgebers analysieren lassen (Bund, Kantone, Gemeinden); die Resultate regelmässig kommunizieren*
- II. Die kantonalen und kommunalen Verwaltungen über die Standards und Tools zur Überprüfung der Lohngleichheit informieren*
- III. Die Best Practices der Kantone und Städte zur Überprüfung der Lohngleichheit weiter verbreiten, dies mit Unterstützung der Exekutive unter Mithilfe der Personalabteilungen, der Beschaffungsstellen oder Subventionsgeber sowie der Gleichstellungsbüros*
- IV. Die Resultate dieser Umfrage veröffentlichen und sie periodisch wiederholen.*

5. Bibliographie, Links

- Eidgenössische Finanzverwaltung (2014), Finanzstatistik;
www.efv.admin.ch/d/dokumentation/finanzstatistik/index.php
- IVÖB, Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen; vgl.
www.dtap.ch/bpuk/konkordate/ivoeb/
- BADAC, Datenbank über die Schweizer Kantone und Städte: www.badac.ch; vgl. unter anderem folgendes Dossier: *40. Jahrestag – Frauen in den kant. Parlamenten, Regierungen und Verwaltungen*, unter der Rubrik „Neuigkeiten“, 14.2.2011.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Logib, Selbsttest-Tool für die Lohnungleichheit des Bundes, Version 2.3; vgl. www.logib-schritt-fuer-schritt.ch/
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1991), *Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen*, Bern,
www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=de
- Kanton Basel-Stadt (2012), Analyse Lohnungleichheit in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2012, Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt www.statistik-bs.ch/publikationen/analysen/lohnungleichheit
- Kanton Neuenburg (2012), Medienmitteilung vom 18.10.2012, « Enquête sur la politique salariale au sein de l'administration cantonale. L'Etat de Neuchâtel, un employeur qui ne discrimine pas les femmes »
- Europäische Kommission – Generaldirektion Justiz (2014), *Die Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Europäischen Union*, Luxembourg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2014
- Donzé, Laurent (2013), *Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010*, im Auftrag des Bundesamtes für Statistik, Université de Fribourg, Fribourg.
- ULPKKV (2014), *Umfrage über die aktuelle Situation der Lohnpraxis in Bezug auf Gleichstellung von Frau und Mann in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen (ULPKKV) 2014*, Bern und Lausanne: EBG-IDHEAP/BADAC, ESEHA (Fragebogen verfügbar unter www.esaha.ch).
- Eyraud, François, and International Labour Office (1995). *Egalité de rémunération entre hommes et femmes dans les pays industriels*. Genf: Bureau international du travail.
- International Labour Office Bureau for Gender Equality. (2005). *Egalité entre hommes et femmes et travail décent les bonnes pratiques dans le monde du travail*. Genf: BIT.
- Jeanrenaud, Claude et Meyer, Daniel (1985). *Marchés publics et économie des régions*. Lausanne: Presses Polytechniques Romandes.
- Katz, Christian, Baitsch Christof (1996), *Lohnungleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung: ABAKABA und VIWIV*, Zürich: vdf.
- Kesler Jean-François (1980), *Sociologie des fonctionnaires*, Paris: PUF-QSJ.
- Koller, Christophe (2013), *Monitoring de l'égalité. Evaluation des indicateurs pour la mesure de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale de la Ville de Genève*, Rapport à l'attention de la Direction des ressources humaines du Département des finances et du logement de la Ville de Genève, Lausanne: IDHEAP/BADAC-ESEHA. (interner Bericht).
- Koller, Christophe (2013), *Profil des Personals der öffentlichen Hand*, in: *Handbuch der öffentlichen Verwaltung in der Schweiz*, Zürich: NZZ-Libro.
- Koller, Christophe (2013), *Die kantonalen Verwaltungen*, in: *Handbuch der öffentlichen Verwaltung in der Schweiz*, Zürich: NZZ-Libro.
- Koller Christoph et al. (2012), *Staatsatlas. Kartographie des Schweizer Föderalismus / Atlas de l'Etat. Cartographie du fédéralisme suisse*, Zürich: NZZ-Libro.
- Koller Christophe (2008), *La fonction publique en Suisse: analyse géopolitique d'un fédéralisme à*

- géométrie variable, in: Pyramides, N° 15, Bruxelles: CERAP, 1/2008.
- Maruani M., Reynaud E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris : La Découverte, coll. Repères.
- Maleh, Anneke-Gesine (2008). *Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in den USA: eine Analyse der Löhne hoch qualifizierter Arbeitnehmer/innen*. Frankfurt a.M.; Bern etc.: P. Lang.
- OECD (2012), *Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln*, OECD publishing
- OECD (2013), *Etudes économiques de l'OCDE : Suisse 2013*, OECD publishing
- BFS-Leporello (2013), *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann - Stand und Entwicklung*. Neuchâtel.
- BFS (Webseite), Gleichstellung von Frau und Mann:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05.html>
- BFS (Webseite), Löhne und Erwerbseinkommen, inkl. Schweizerische Lohnstrukturerhebung
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04.html>
- BFS-BADAC, *Die Löhne der kantonalen Verwaltungen und ihrer Lehrkräfte (Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2004)*. Medienmitteilung BFS Nr. 0351-0613-30 :
<http://www.badac.ch/docs/publications/communiques/0351-0613-30d.pdf>
- Oaxaca R. (1973), «Male-female wage differentials in urban labor markets», *International Economic Review* n° 14.
- Stadt Bern (2011), Medienmitteilung vom 24.08.2011: „Lohnungleichheit nach wie vor gewährleistet“
http://www.bern.ch/mediencenter/aktuell_ptk_sta/2011-08-lohnungleichheit
- Stadt Freiburg (2013), Medienmitteilung vom 16.04.2013: „La Ville de Fribourg voit son label ‚equal-salary‘ renouvelé“ http://www.ville-fribourg.ch/vfr/files/pdf52/comm_presse_remise_label_equal-salary.pdf
- Stadt Genf (2009), *Règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale (LC 21.152.21)*, Adopté par le Conseil administratif le 27 mai 2009. Cf. <http://www.ville-geneve.ch/fileadmin/public/reglements/hyperlex/LC21152.21-reglement-pour-realisation-egalite-entre-femmes-hommes-sein-admini.pdf>
- Strub Silvia, Stocker Désirée (2010), *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008. Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes*. Schlussbericht. Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.
- Strub, Silvia (2004). *Überprüfung der Einhaltung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes Bericht über die Pilotphase zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 Bst. c des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen*. Bern: BASS Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien.

6. Anhänge

Liste der befragten Verwaltungen

22 Kantone

AG	AG Aargau
AR	AR Appenzell Ausserrhoden
BE	BE Berne
BS	BS Basel-Stadt
FR	FR Fribourg
GE	GE Genève
GL	GL Glarus
JU	JU Jura
LU	LU Luzern
NE	NE Neuchâtel
OW	OW Obwalden

SG	SG St. Gallen
SH	SH Schaffhausen
SO	SO Solothurn
SZ	SZ Schwyz
TG	TG Thurgau
TI	TI Ticino
UR	UR Uri
VD	VD Vaud
VS	VS Wallis
ZG	ZG Zug
ZH	ZH Zürich

46 Städte

Aarau
Arth
Bellinzona
Bern
Buchs (SG)
Burgdorf
Chêne-Bougeries
Chur
Delémont
Ebikon
Ecublens (VD)
Einsiedeln
Freienbach
Fribourg
Genève
Gland

Horw
Kreuzlingen
La Chaux-de-Fonds
Lancy
Lausanne
Le Locle
Luzern
Mendrisio
Meyrin
Montreux
Morges
Muri bei Bern
Neuchâtel
Oberwil (BL)
Olten
Onex

Opfikon
Prilly
Pully
Schwyz
Spreitenbach
Stäfa
Thun
Uzwil
Vernier
Wettingen
Winterthur
Worb
Zofingen
Zürich

Fragebogen

Umfrage über die aktuelle Situation der Lohnpraxis in Bezug auf Gleichstellung von Frau und Mann in den kantonalen und kommunalen Verwaltungen (ULPKKV) 2014

NB1. Die vorgesehene Zeit für die Antworten zu dieser Umfrage sollte 30 Minuten (2 Stunden mit dem optionalen Fragen) nicht überschreiten.
NB2. Die Kommentarfelder sind auf 240 Zeichen beschränkt.
NB3. (*), vgl. Definitionen.
NB4. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden mit Ihrem Einverständnis bzw. desjenigen der betreffenden Behörden veröffentlicht.
PDF-Version 3g 29.4.2014
Druckversion

Wichtige Definitionen, Abkürzungen (*)

- **Instrument Logib für Interne Analysen:** Der Bund bietet allen Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden das kostenlose Instrument Logib zur Verfügung, um eine interne, anonyme Selbstkontrolle (Regressionsanalyse) durchzuführen. Das EBG bietet den Unternehmen Support in Form einer kostenlosen Helpline an (logib@ebg.admin.ch).
- **Private Zertifizierung Equal Salary:** Der Bund unterstützt mit Equal Salary eine private Stiftung, welche Unternehmen eine extern geprüfte Lohnanalyse (Regressionsanalyse) anbietet.
- **Sozialpartnerschaftliche Analyse „Lohngleichheitsdialog“:** Der Lohngleichheitsdialog war ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes. Arbeitgeber vereinbarten mit einer Personalvertretung Lohnanalysen. Der Lohngleichheitsdialog wurde anfangs 2009 gestartet und wie vorgesehen nach fünf Jahren Ende Februar 2014 beendet. Alle Schweizer Arbeitgeber konnten daran teilnehmen.
- **Departement / Direktionen:** Verwaltungseinheit unter der Leitung eines Regierungsrates, in einigen Kantonen auch "Direktion" genannt.
- **Dienststelle / Sektion:** Verwaltungseinheit innerhalb einer Abteilung, die dem Abteilungschef direkt unterstellt ist.
- **VZs:** Vollzeitstellen

Befragung (Pdf-Format): www.eסה.ch

Kontakt: christophe.koller@unil.ch (021 557 40 67)

Konzept und Realisation: BADAC-ESEHA (CK, CC, ID) / BFEG

I. Institutionelle Bezugseinheit und Ansprechpartner

1.1 Sind sie ein Kanton oder eine Stadt?

- ☐ a. Ein Kanton
☐ b. Eine Stadt

1.1.1 Wenn Kanton, Name des Kantons: _____

1.1.2 Wenn Stadt, Name der Stadt: _____

1.2 Kontaktperson:

1.2.1 Name: _____

1.2.2 Vorname: _____

1.2.3 Funktion: _____

1.2.4 Telefon: _____

1.2.5 Email-Adresse email der Kontaktperson: _____

1.2.6 Name der Referenz-Dienststelle: _____

1.2.7 Uri der Referenz-Dienststelle: _____

II. Analyse der Lohngleichheit in Ihrer Verwaltung

2.1 Hat Ihre Verwaltung bereits die Lohnpraxis in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann analysiert?
(Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein (-> 2.2)
☐ c) Sie wissen es nicht, keine Informationen in diesem Zusammenhang

2.1.1 Wenn ja, in welchem Jahr(en)? _____

(zwischen 2000 und 2013)

2.1.2 Wenn ja, bezog sich Ihre Analyse auf die gesamte Verwaltung oder nur auf bestimmte Dienste?

- ☐ a) Bei allen Diensten
☐ b) Nur auf bestimmte Dienste

2.1.3 Wenn ja, geben Sie die analysierten Dienste an: _____

2.2 Sieht Ihre Verwaltung eine Analyse der Lohnpraxis in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann vor? (Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein (-> 3.1)
☐ c) Sie wissen es nicht, keine Informationen in diesem Zusammenhang

2.2.1 Wenn ja, wann haben Sie die Analyse der Lohnpraxis in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann vorgesehen?

Wenn 2.1 = nein und 2.2 = nein, gehen Sie direkt zu Punkt VII.

III. Analyseverfahren der Lohnungleichheit in Ihrer Verwaltung

3.1 Welche Methode(n) haben Sie für die Analyse der Lohnpraxis in Bezug auf die Gleichstellung von Frau und Mann angewandt? (mehrere Antworten möglich)

- ☐ 3.1.1 Statistische Regressionsanalyse (z.B. Logit)
☐ 3.1.2 Bewertung der Funktionen (z.B. ABAKABA)
☐ 3.1.3 Andere

3.1.3.1 Wenn andere, bitte beschreiben:

3.2 Haben Sie für diese Analyse eine externe Organisation beauftragt?

- ☐ a) Ja (1)
☐ b) Nein (2)

3.2.1 Wenn ja, bitte genauere Angaben

(z.B. eine externe Beratungsfirma)

IV. Analyseinstrument der Lohnpraxis in Ihrer Verwaltung

4.1 Welche Art(en) von Instrument(en) haben Sie für die Analyse der Situation eingesetzt? (mehrere Antworten möglich) (Stand 31.12.2013)

- ☐ 4.1.1 Selbsttest Tool Logib*
☐ 4.1.2 Private Zertifizierung Equal-Salary*
☐ 4.1.3 Sozialpartnerschaft «Lohnungleichheitsdialog»*
☐ 4.1.4 Analytische Methode ABAKABA*
☐ 4.1.5 Andere

4.1.5.1 Wenn andere, bitte beschreiben:

3

4.2 Von welchen Instrumenten haben Sie schon gehört? (mehrere Antworten möglich) (Stand 31.12.2013)

- ☐ 4.2.1 Selbsttest Tool Logib*
☐ 4.2.2 Private Zertifizierung Equal-Salary*
☐ 4.2.3 Sozialpartnerschaft «Lohnungleichheitsdialog»*
☐ 4.2.4 Analytische Methode ABAKABA*
☐ 4.2.5 Andere

4.2.5.1 Wenn andere, bitte beschreiben:

V. Die erhaltenen Resultate nach der Analyse der Lohnpraxis

5.1 Geben Sie bitte das Ergebnis der Analyse der Lohnungleichheit an. (eine Antwort) (Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Keine Diskriminierung beobachtet
☐ b) Einige Fälle von Diskriminierung beobachtet
☐ c) Systematische Diskriminierung beobachtet

Wenn Systematische Diskriminierung beobachtet:

5.1.1 Bitte präzisieren:

- ☐ a) Weniger als 5% Unterschied zuungunsten der Frauen
☐ b) Weniger als 5% Unterschied zuungunsten der Männer
☐ c) Keine Antwort

Wenn 5.1.1a oder 5.1.1b beantwortet:

5.2.1 Wenn der Prozentsatz bekannt ist, bitte angeben: % weniger für die Frauen

5.2.2 Wenn der Prozentsatz bekannt ist, bitte angeben: % weniger für die Männer

5.3 Kommentare / Bemerkungen:

5.4 Haben Sie Korrekturmaßnahmen zur Lohndiskriminierung getroffen? (Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein, nicht notwendig
☐ c) Nein, aber Maßnahmen sind vorgesehen

5.5 Welches sind die ergriffenen oder geplanten Korrekturmaßnahmen der Lohnunterschiede?
Bitte beschreiben:

VI. Kommunikation / Verbreitung der Ergebnisse der Analyse der Lohnunterschiede

6.1 Haben Sie die Resultate der Analyse der Lohnunterschiede - intern oder extern – bekanntgegeben? (Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Ja, intern
☐ b) Ja, intern und extern
☐ c) Nein

6.2 Wenn ja, an wen waren die Resultate gerichtet?
(mehrere Antworten möglich) (Stand 31.12.2013)

- ☐ 6.2.1. Information für die Regierung
☐ 6.2.2. Information an Amts- oder Dienstleitende
☐ 6.2.3. Information an die Personalkommission und / oder Gewerkschaft
☐ 6.2.4. Information an alle Mitarbeitenden
☐ 6.2.5. Pressemitteilung oder Pressekonferenz
☐ 6.2.6. Andere

6.2.6.1. Wenn andere, bitte beschreiben: _____

VII. Öffentliches Beschaffungswesen

7.1 Bestehen in Ihrem Kanton / Ihrer Stadt ausser der interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) gesetzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Lohnungleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens? (Stand au 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein

7.1.1 Wenn ja, bitte beschreiben: _____

7.2 Machen Sie Kontrollen der Lohnungleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens? (Stand au 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein

7.2.1 Wenn ja, seit wann machen Sie Kontrollen der Lohnungleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens?
Seit Jahr: _____

7.1.2 Wenn ja, wieviele Kontrollen der Lohnungleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens haben Sie bis jetzt gemacht?

Anzahl Kontrolle : _____

7.3 Wenn nein, haben Sie Kontrollen der Lohnungleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens vorgesehen?

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein
☐ c) Nein, aber es sind parlamentarische Vorstösse hängig

7.3.1 Wenn ja, wann? (Jahre zur Wahl, ab 2014)

7.4.2 Wenn ja, wieviele? (Anzahl)

VIII. Subventionen und andere finanzielle Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln

8.1 Bestehen in Ihrem Kanton / in Ihrer Stadt gesetzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Lohnungleichheit im Rahmen von Subventionen und Finanzhilfen? (Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein

8.1.1 Wenn ja, bitte beschreiben: _____

8.2 Machen Sie Kontrollen der Lohnungleichheit im Rahmen der Subventionen? (Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein

8.2.1 Wenn ja, seit wann machen Sie Kontrollen der Lohnungleichheit im Rahmen der Subventionen?
(Jahr zur Wahl; Dropdown-Menü, nur ein Jahr möglich; Cursor ?)
Seit Jahr: _____ (z.B. 1995)

8.2.2 Wenn ja, wie viele Kontrollen der Lohnungleichheit haben Sie im Rahmen der Subventionen bis jetzt durchgeführt?
(Anzahl), _____

8.3 Wenn nein, haben Sie Kontrollen der Lohnungleichheit im Rahmen der Subventionen vorgesehen?

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein
☐ c) Nein, aber es sind parlamentarische Vorstösse hängig

8.3.1 Wenn ja, wann?

Ab Jahr: _____ (z.B. ab 2014)

8.3.2 Wenn ja, wie viele?

Anzahl: _____

IX. Information, Ausbildung

9.1 Gibt es in Ihrem Kanton / Ihrer Stadt eine Durchführungsverordnung für die Gleichberechtigung? (Stand 31.12.2013)

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein

9.1.1 Wenn ja, seit wann?

Seit Jahr: _____

9.2 Entwickelt Ihr Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann Projekte? Stellen die Verantwortlichen für die Gleichstellung von Frau und Mann Leistungen hinsichtlich Analysen der Lohnungleichheit zur Verfügung? (Stand 31.12.2013)

- ☐ 1. Ja
☐ 2. Nein

9.2.1 Wenn ja, in welcher Form?

(Mehrere Antworten möglich) (Stand 31.12.2013)

9.2.1.1 Analyse der Lohnungleichheit in der Verwaltung

- ☐ Verantwortlich für die Analyse
☐ Im Prozess integriert

9.2.1.2 Analyse der Lohnungleichheit im Rahmen der öffentlichen Beschaffungswesens

- ☐ Verantwortlich für die Analyse
☐ Im Prozess integriert

9.2.1.3 Analyse der Lohnungleichheit im Rahmen der Subventionen

- ☐ Verantwortlich für die Analyse
☐ Im Prozess integriert

9.2.2 Kommentare / Bemerkungen: _____

9.3. Wünschen Sie Informationen zur Analyse der Lohnungleichheit?

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein

Wenn ja, in welcher Form?: (mehrere Antworten möglich)

- ☐ 9.3.1 Schriftliche Dokumentation
☐ 9.3.2 Telefonischer Kontakt
☐ 9.3.3 Eine Vorführung wie Logib funktioniert
☐ 9.3.4 Schulungsseminar

Wenn ja, Kontaktadresse:

9.3.1.1 Name _____
9.3.1.2 Vorname _____
9.3.1.3 Funktion _____
9.3.1.4 Email: _____
9.3.1.5 Telefonnummer: _____

9.4 Wünschen Sie Informationen zur Lohnungleichheitskontrollen im Rahmen der Subventionen?

- ☐ a) Ja
☐ b) Nein

7

Wenn ja, in welcher Form?

(mehrere Antworten möglich)

- ☐ 9.4.1 Schriftliche Dokumentation
☐ 9.4.2 Telefonischer Kontakt
☐ 9.4.3 Eine Vorführung wie Logib funktioniert
☐ 9.4.4 Schulungsseminar

Wenn ja, Kontaktadresse:

9.4.1.1 Name _____
9.4.1.2 Vorname _____
9.4.1.3 Funktion _____
9.4.1.4 Email: _____
9.4.1.5 Telefonnummer: _____

X. Kommentare
