



Bern, 9. Dezember 2022

Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung des Postulates 20.4263 WBK-N
vom 15. Oktober 2020

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Ausgangslage	4
1.1 Inhalt des Postulats	4
1.2 Stellungnahme des Bundesrates	4
1.3 Gleichstellungsstrategie 2030	4
1.4 Vorgehen Berichterstattung.....	4
2 Ergebnisse	5
2.1 Zahlen zur Charta der Lohngleichheit.....	5
2.2 Massnahmen zur Stärkung der Charta	6
3 Schlussfolgerungen des Bundesrats	7

Zusammenfassung

Mit der Annahme des Postulats 20.4263 WBK-N «Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit» wurde der Bundesrat beauftragt, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie mehr Kantone, Gemeinden und bundesnahe Unternehmen zur Teilnahme an der Charta ermutigt werden können, ergriffene Massnahmen zur Durchsetzung der Charta zu dokumentieren und die Umsetzung der Charta im Rahmen eines jährlichen Monitorings zu evaluieren.

2016 wurde die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert. Seither wurde die Charta nebst dem Bund von zwei Dritteln der Kantone, in welchen rund 90% der Wohnbevölkerung leben, sowie von nahezu zwei Dritteln der grössten Schweizer Städte unterzeichnet. Seit 2019 die Charta der Lohngleichheit für staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag lanciert wurde, haben wiederum rund zwei Drittel der Unternehmen und Anstalten des Bundes sowie nahezu 80 weitere staatsnahe Unternehmen verschiedenster Grössenklassen und Branchen die Charta unterzeichnet. Dabei bleibt Raum für Verbesserungen. So haben gemessen an der Anzahl Gemeinden erst rund sechs Prozent die Charta unterzeichnet, und auch im Bereich der staatsnahen Betriebe kann noch eine grosse Anzahl Betriebe erreicht werden. Dasselbe gilt für die Umsetzung konkreter Massnahmen seitens der Unterzeichnenden. Hier bieten sich zahlreiche weitere Möglichkeiten, um das Potenzial dieser Initiative zugunsten der Lohngleichheit und der politisch geforderten Vorbildfunktion des öffentlichen Sektors so gut wie möglich auszuschöpfen, und die seit zehn Jahren bestehende Stagnation bei den Lohnunterschieden zwischen Frau und Mann im öffentlichen Sektor zu durchbrechen.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG hat ein Grundlagendokument erarbeitet, in welchem eine Zwischenbilanz der verschiedenen bestehenden Massnahmen gezogen wird. Gerade seit Inkrafttreten des revidierten Gleichstellungsgesetzes im Juli 2020 war eine grosse Dynamik auch im Bereich der Charta-Massnahmen feststellbar. In vielen Bereichen konnten gute Praktiken bei Kantonen, Gemeinden und in staatsnahen Betrieben identifiziert werden, die anderen als Vorbild und Inspirationsquelle dienen können. Zugleich wurde aber auch deutlich, dass nochmals verstärkte Anstrengungen der Kantone und Gemeinden wie auch der Bundesverwaltung nötig sind, um die erwünschte Breitenwirkung der Charta zu erzielen. Basierend auf dieser Zwischenbilanz wurden im Rahmen einer bundesinternen Arbeitsgruppe weitere mögliche Massnahmen zur Stärkung der Charta erarbeitet.

Der Fokus der vorgestellten weiteren Massnahmen zur Stärkung der Charta liegt neben der Gewinnung weiterer Unterzeichnender insbesondere auf der Umsetzung konkreter Massnahmen, wobei letztere bundesseitig analog zur Gleichstellungsstrategie 2030 breit abgestützt sind und diverse Bundesämter und Departemente miteinbeziehen.

Die identifizierten Massnahmen greifen auf verschiedenen Ebenen und bezwecken mitunter bewusst den verstärkten Einbezug der Kantone und Gemeinden in den Charta-Prozess. Konkret umfassen die Massnahmen eine Neuausrichtung des Monitorings, Optimierungen bestehender Prozesse bei den Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes, Optimierungen der bestehenden Prozesse im Eidgenössischen Personalamt EPA, Verbesserungen im Bereich der statistischen Daten und eine Ausweitung der Lohngleichheitsanalysen, die Nutzung der Methodik der analytischen Arbeitsbewertung, die Prüfung der Absenkung der Toleranzschwelle im Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib, die Schaffung eines Charta-Vorstands mit Vertreterinnen und Vertretern aller Staatsebenen sowie kleine Gemeinden vermehrt bei der Durchführung von Lohngleichheitsanalysen zu unterstützen.

Der Bundesrat begrüsst den verstärkten Einbezug der subföderalen Ebene und ergreift auf Grundlage der Ergebnisse des vorliegenden Grundlagendokuments 18 Massnahmen zur Stärkung der Charta.

1 Ausgangslage

1.1 Inhalt des Postulats

Am 15. Oktober 2020 reichte die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats WBK-N das Postulat 20.4263 «Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit» mit folgendem Wortlaut ein

«Der Bundesrat wird beauftragt, einen Bericht über eine Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit zu erstellen. Darin zeigt er Möglichkeiten, wie mehr Kantone, Gemeinden und bundesnahe Unternehmen zur Teilnahme an dieser Charta ermutigt werden könnten, sowie die ergriffenen Massnahmen zur Durchsetzung der Charta auf. Er evaluiert die Umsetzung der Charta im Rahmen des jährlichen Monitorings.»

1.2 Stellungnahme des Bundesrates

In seiner Stellungnahme vom 25. November 2020 hat sich der Bundesrat für die Annahme des Postulats ausgesprochen. Er erklärte sich dazu bereit zu prüfen, mit welcher Strategie die Umsetzung der Charta der Lohngleichheit im Rahmen der bestehenden finanziellen Ressourcen weiter gestärkt werden kann. Er verwies hierbei auf die Möglichkeit, den Bericht im Rahmen der Arbeiten der Bundesverwaltung zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 zu erstellen. Unter Bezugnahme auf die Antwort des Bundesrats auf die Anfrage Reynard 20.1052 «Charta der Lohngleichheit. Wie weiter?» wurde unterstrichen, dass dieses Vorgehen auf der bisherigen Linie des Bundesrats liege. Das Eidgenössische Departement des Innern EDI wurde vom Bundesrat mit der Erstellung des Berichts beauftragt. Die Federführung liegt beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.

1.3 Gleichstellungsstrategie 2030

Die am 28. April 2021 vom Bundesrat verabschiedete Gleichstellungsstrategie 2030 ist die erste nationale Strategie des Bundes mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter gezielt zu fördern. Sie umfasst vier Handlungsfelder¹. Im Handlungsfeld 1 betreffend das «berufliche und öffentliche Leben» ist als Ziel 1 die «Beseitigung der Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor»² definiert. Der Beitrag des Bundes zur Erreichung dieses Ziels wird konkretisiert mit der Definition von fünf Massnahmen. Die Massnahme 1.1.1.4 betreffend die «Stärkung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor»³ sieht vor, dass der Bundesrat in einem Bericht Möglichkeiten aufzeigt, wie mehr Kantone, Gemeinden und staatsnahe Betriebe zur Teilnahme an der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor ermutigt werden können. Zudem sollen die bereits ergriffenen Massnahmen dargestellt werden. Die Vorbildfunktion des öffentlichen Sektors bei der Förderung der beruflichen Gleichstellung und der Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung soll so weiter gestärkt werden. Die Umsetzung des Postulats WBK-N 20.4263 entspricht somit zugleich auch einer prioritären Massnahme der Gleichstellungsstrategie 2030.

1.4 Vorgehen Berichterstattung

Im Sommer 2022 erstellte das EBG ein Grundlagendokument zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, in welchem die verfügbaren Informationen zusammengetragen und zu einer

¹ Die vier Handlungsfelder sind: (1) Berufliches und öffentliches Leben, (2) Vereinbarkeit und Familie, (3) Geschlechtsspezifische Gewalt, (4) Diskriminierung. Vgl. <https://www.gleichstellung2030.ch/de/>

² Vgl. <https://www.gleichstellung2030.ch/de/strategie/handlungsfelder/berufliches-und-offentliches-leben>

³ Vgl. <https://www.gleichstellung2030.ch/de/1.1.1.4>

Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit

Zwischenbilanz verdichtet wurden. Aufbauend hierauf wurden bestehende und neue Massnahmen zur Stärkung der Charta vorgestellt. Dieses Grundlagendokument bildet die Grundlage des vorliegenden Berichts. Die Erstellung des Grundlagendokuments wurde durch eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Eidgenössischen Personalamt EPA, dem Bundesamt für Statistik BFS, der Beschaffungskonferenz des Bundes BKB, dem Bundesamt für Bauten und Logistik BBL, dem Bundesamt für Justiz BJ sowie aus dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO begleitet.

2 Ergebnisse

2.1 Zahlen zur Charta der Lohngleichheit

Der Rückblick auf die Jahre 2016 bis 2022 zeigt, dass der Charta die grosse Mehrheit der Kantone, welche mit rund 90% die übergrosse Mehrheit der Schweizer Bevölkerung repräsentieren, die Mehrheit der grössten Städte sowie eine beachtliche Anzahl staatsnaher Unternehmen beigetreten sind. Hingegen wurde die Charta noch nicht von allen Unternehmen und Anstalten des Bundes unterzeichnet.

Tabelle 1: Anteil Unterzeichnende unter den Gebietskörperschaften (Stand 26.09.2022)

	Total Gebietskörperschaften	beigetreten	Anteil Beitritte
Bund	1	1	100%
Kantone	26	17	65%
Städte/Gemeinden⁴	2148	129	6%

Tabelle 2: Anteil Unterzeichnende unter den staatsnahen Betrieben

	Total Unternehmen	beigetreten	Anteil Beitritte
Bundesnahe Unternehmen	21	14	67%
Staatsnahe Unternehmen Kantone	542	79	10%
Staatsnahe Unternehmen Städte	249		

Die Dekompositionsanalysen auf Grundlage der Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des BFS zeigen in Bezug auf den öffentlichen Sektor zwischen 2012 und 2018 eine Stagnation sowohl bei den Durchschnittslohndifferenzen als auch bei den unerklärten Lohndifferenzen. Die neuesten verfügbaren Daten auf Grundlage der LSE 2020 zeigen, dass sich die Durchschnittslohndifferenzen im öffentlichen Sektor deutlich von 18.1% (2018) auf 15.1% (2020) reduziert haben. Im privaten Sektor ist hingegen keine Reduktion der Durchschnittslohndifferenz feststellbar. Zugleich ist weder im privaten noch im öffentlichen Sektor ein Rückgang der unerklärten Lohndifferenz festzustellen. Im öffentlichen Sektor ist die unerklärte Lohndifferenz zuletzt angestiegen. Aktuell sind somit noch keine deutlichen Effekte der obligatorischen Lohngleichheitsanalysen gestützt auf das Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) oder der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor feststellbar.

Tabelle 3: Entwicklung der Lohnunterschiede im öffentlichen und privaten Sektor 2012-2020

		2012	2014	2016	2018	2020
Privater Sektor	Brutto-Lohndifferenz in % (Durchschnitt, standardisiert auf Vollzeit)	21.3	19.5	19.6	19.6	19.5
	Bereinigte / unerklärte Lohndifferenz in %	8.7	7.5	8.1	8.2	8.1

⁴ [Daten des BFS](#), Stand 01.01.2022.

Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit

	(basierend auf Durchschnitt, logarithmiert)					
Öffentlicher Sektor	Brutto-Lohndifferenz in % (Durchschnitt, standardisiert auf Vollzeit)	16.8	16.6	16.7	18.1	15.1
	Bereinigte / unerklärte Lohndifferenz in % (basierend auf Durchschnitt, logarithmiert)	6.5	6.9	5.9	6.2	7.0

2.2 Massnahmen zur Stärkung der Charta

Die **bestehenden Massnahmen** bilden das Rückgrat der Charta und dienen den Unterzeichnenden bei der Umsetzung lokaler Massnahmen als wirksame Unterstützung. Das bereits umfassende Angebot des EBG sowie bestehende und bewährte Instrumente und Massnahmen sollen auch weiterhin im Rahmen der verfügbaren Ressourcen aufrechterhalten, weiterentwickelt und verbessert werden.

Diese Massnahmen umfassen namentlich:

- das **Monitoring** der Charta, welches gestrafft und zukünftig auch staatsnahe Unternehmen erfassen wird,
- die Massnahmen zur Sensibilisierung und **Information** wie die Organisation von Veranstaltungen und Weiterbildungen rund um das Standard-Analyse-Tool Logib,
- den Betrieb und die Weiterentwicklung des **Standard-Analyse-Tools Logib** als zeitgemässes Webtool, insbesondere die Einführung einer Schnittstelle zu den Lohnbuchhaltungen mit dem Lohnstandard-CH (ELM) zwecks erheblicher Reduktion des administrativen Aufwands bei der Durchführung von Lohnvergleichsanalysen,
- die Durchführung von **Kontrollen** im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes
- die Durchführung von Lohnvergleichsanalysen innerhalb der Bundesverwaltung
- die **Förderung von Kontrollmechanismen** im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden (Finanzhilfen, Prozesse, Fachpersonen),
- die Produktion, Aufbereitung und Verbreitung von qualitativ hochwertigen **statistischen Daten** zu den Lohnunterschieden zwischen Frau und Mann

Eine grundsätzliche Einschränkung in Bezug auf die bestehenden Massnahmen erklärt sich damit, dass seitens des Bundes bereits in der Vergangenheit zwar ein breites Unterstützungsangebot aufgebaut wurde, die erhoffte Nachfrage seitens der Kantone, Gemeinden und staatsnahen Betriebe jedoch oftmals hinter den Erwartungen zurückblieb. So folgten einer Unterzeichnung nicht in allen Fällen auch konkrete Massnahmen.

Zwecks Stärkung der Charta wurden **zusätzliche Massnahmen** identifiziert, bei denen nebst der Gewinnung weiterer Unterzeichnender ein verstärkter **Fokus** insbesondere auch auf die Definition und **Umsetzung konkreter Massnahmen** seitens der Unterzeichnenden sowie auf **ehrgeizigere Zielsetzungen** gelegt wird. Hierbei soll die bestehende **Zusammenarbeit und Vernetzung** innerhalb der Bundesverwaltung, zwischen der Bundesverwaltung und Gebietskörperschaften auf subföderaler Ebene sowie mit staatsnahen Unternehmen weiter intensiviert und auf zusätzliche Kommunikationskanäle ausgedehnt werden. Eine breite Abstützung und Koordination erhöhen die Chancen, positive Entwicklungen auf verschiedenen Ebenen anzustossen, die sich gegenseitig verstärken, zu konkreten Massnahmen führen und somit schliesslich die gewünschte breite Wirkung entfalten können.

Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit

Die identifizierten zusätzlichen Massnahmen zur Stärkung der Charta sind innerhalb der Bundesverwaltung breit abgestützt und umfassen die nachfolgend aufgeführten Bereiche:

Statistische Zahlen

- Das schnellere Verfügbarmachen der Ergebnisse der Dekompositionsanalyse auf Grundlage der jeweils neuesten LSE-Daten.
- Das Ausweisen desaggregierter statistischer Daten für die Bundesverwaltung, die subföderalen *Ebenen der Kantone und die Ebene der Gemeinden insgesamt sowie für jeden einzelnen Kanton* und für die staatsnahen Betriebe getrennt.

Lohngleichheitsanalysen, Kontrollen und Monitoring

- Die regelmässige Durchführung von Lohngleichheitsanalysen auch über die Analysepflicht gemäss GIG hinaus.
- Die Veröffentlichung der Ergebnisse im Rahmen des Monitorings des EBG auf einer hierfür zu schaffenden öffentlichen Plattform.
- Die Einführung einer freiwilligen Logib-Kennzeichnung bei Publikation der detaillierten Analyseergebnisse auf einer öffentlichen Plattform.
- Die Unterstützung bei der Durchführung einer bestimmten Anzahl von Lohngleichheitskontrollen für kleinere Gemeinden mit geringen Mitteln auf deren Anfrage.

Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib

- Die Prüfung einer Anpassung der Toleranzschwelle im Standard-Analyse-Tool Logib.
- Die Entwicklung einer weiteren Funktionalität im Standard-Analyse-Tool Logib zur Erstellung eines einfachen, geschlechtsneutralen Funktions- und Lohnsystems besonders für kleine Organisationen.

Prozesse

- Die bedarfsweise weitere Optimierung bei bestehenden einheitlichen Standards in Bezug auf die Lohnklasseneinstufung, die Einreihung sowie die Steuerung der Lohnentwicklung.
- Prozessoptimierungen im Rahmen der Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes (Obligatorium für Selbstdeklaration und Nachweis, automatische Weiterleitung an EBG, Verzeichnis mit Unternehmen, welche die Teilnahmebedingung nicht einhalten).

Verstärkter Einbezug der subföderalen Ebene

- Der Einbezug interkantonalen Gremien und Kommunikationskanäle zwischen föderaler und subföderaler Ebene: Koordinationskonferenz der Bau- und Liegenschaftsorgane der öffentlichen Bauherren KBOB, Fachkonferenz öffentliches Beschaffungswesen FöB, Bau-, Planungs- und Umweltdirektorenkonferenz BPUK, Sensibilisierung zum Thema Lohngleichheit als Teil der sozialen Nachhaltigkeitskriterien; Information zu vorhandenen Instrumenten, Erfahrungen und Unterstützungsmöglichkeiten.
- Die Schaffung eines Vorstands der Charta mit Vertreterinnen und Vertretern aller Staatsebenen.
- Die Verstärkte Co-Organisation von Veranstaltungen und Weiterbildungen (Bund mit Kantonen und Gemeinden).

3 Schlussfolgerungen des Bundesrats

Das **Grundlagendokument** zeigt auf, dass die grosse Mehrheit der Kantone und grossen Städte sowie eine respektable Anzahl staatsnaher Unternehmen die Charta unterzeichnet haben. Weiter wird dargestellt, dass bereits diverse Massnahmen bestehen, dass diese Massnahmen wirksam sind und

Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit

weitergeführt werden sollten. Ferner werden im Grundlagendokument weitere Massnahmen konkretisiert, welche im Verantwortungsbereich der Bundesverwaltung liegen und deren Umsetzung zur weiteren Stärkung der Charta beitragen wird.

Der Bundesrat nimmt Kenntnis von den aufgezeigten bestehenden und neuen **Massnahmen zur Stärkung der Charta**. Ferner erkennt er die Herausforderung, dass diese Massnahmen sowohl innerhalb der Bundesverwaltung als auch seitens der unterzeichnenden Gebietskörperschaften breit abgestützt und mitgetragen werden müssen, um ihr volles Potenzial und eine breite Wirkung entfalten zu können.

Der Bundesrat ergreift in seinem Zuständigkeitsbereich die folgenden Massnahmen zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit:

Zur aktuell im Standard-Analyse-Tool Logib angewandten Toleranzschwelle liegen neue Erfahrungen, Daten und Studien vor, womit deren Zweckmässigkeit überprüft werden soll. Der Bundesrat beauftragt das EDI (EBG):

- Massnahme 1, zusammen mit internen und externen Fachpersonen eine Anpassung der Toleranzschwelle im Standard-Analyse-Tool Logib zu prüfen und ihm darüber spätestens Ende Juni 2023 Bericht zu erstatten.

Kleinere Betriebe weisen wiederholt in der Lohnstrukturerhebung höhere unerklärte Lohnunterschiede auf und verfügen seltener über professionelle HR-Prozesse mit Lohn- und Funktionssystemen. Der Bundesrat beauftragt das EDI (EBG):

- Massnahme 2: das Standard-Analyse-Tool Logib mit einer Funktionalität zur Erstellung eines einfachen, geschlechtsneutralen Funktions- und Lohnsystems zu ergänzen.

Das Monitoring der Charta soll gestrafft werden, um die Teilnahme zu erleichtern und die Aussagekraft zu erhöhen. Der Bundesrat beauftragt das EDI (EBG):

- Massnahme 3: für das Monitoring der Charta eine öffentliche Plattform zu erstellen, wo die detaillierten Ergebnisse regelmässig veröffentlicht werden.
- Massnahme 4: auf Grundlage der Informationen aus dem Monitoring eine freiwillige Logib-Lohngleichheits-Kennzeichnung zu erstellen und auf der neuen Monitoring-Plattform zu veröffentlichen.

In Bezug auf die Durchführung von Lohngleichheitsanalysen und der Veröffentlichung der Ergebnisse soll die Bundesverwaltung die geforderte Vorbildfunktion vollumfänglich wahrnehmen. Der Bundesrat beauftragt das EFD (EPA):

- Massnahme 5: die Lohngleichheitsanalyse anhand von Logib dauerhaft über das bis am 30. Juni 2032 in Kraft stehenden revidierten GIG hinaus, auf unbestimmte Zeit regelmässig alle vier Jahre durchzuführen.
- Massnahme 6: die Resultate der Lohngleichheitsanalysen jeweils detailliert auf Ebene Amt, Departement und gesamte Bundesverwaltung öffentlich im Rahmen des Monitorings der Charta auszuweisen.
- Massnahme 7: Lohngleichheitsanalysen separat für kleine Verwaltungseinheiten mit weniger als 50 MA durchzuführen (mit Logib Modul 2) und die Ergebnisse zu veröffentlichen.
- Massnahme 8: bei Überschreitung der Toleranzschwelle (Logib) die betroffenen Ämter und Departemente aufzufordern, entsprechende Massnahmen einzuleiten.
- Massnahme 9: bestehende, über alle Departemente hinweg gültige Leitlinien mit Mindeststandards für die Einstufung, Einreihung und reguläre Lohnentwicklung der Mitarbeitenden bei Bedarf weiter zu optimieren.

Strategie zur Stärkung der Charta der Lohngleichheit

Im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes sollen bestehende Prozesse optimiert werden, um eine einheitliche Handhabung zu gewährleisten und Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden. Der Bundesrat beauftragt das EFD (BBL):

- Massnahme 10: in HBB/Actanova die automatisierte Weiterleitung der Selbstdeklaration und des Nachweises betreffend die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann an das EBG zu prüfen, um die risikobasierten Kontrollen zu optimieren.
- Massnahme 11: zusammen mit der BKB und dem EBG mittels Pilotprojekten zu prüfen, ob ein Nachweis betreffend die Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann für alle Anbieterinnen und Anbieter unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmenden verlangt werden soll.
- Massnahme 12: die Einrichtung einer zentralen Datenbank der Anbieterinnen und Anbieter, welche die Teilnahmebedingung der Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit nicht einhalten, zu prüfen.

Die föderale und subföderalen Staatsebenen sollen besser miteinander vernetzt und verzahnt werden. Bestehende Gremien, Institutionen und Tagungen, in denen Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gemeinsam Themen im Bereich der nachhaltigen Beschaffung bearbeiten, sollen bundesseitig aktiv genutzt werden, um über die Charta der Lohngleichheit und vorhandene Dienstleistungen, Prozesse, Instrumente, gute Praktiken und Finanzhilfen zu informieren. Der Bundesrat beauftragt die Koordinationskonferenz der Bau- und Liegenschaftsorgane der öffentlichen Bauherren KBOB

- Massnahme 13: bei Tagungen (Tagung zur nachhaltigen Beschaffung), bei denen verschiedene Gebietskörperschaften zusammenkommen, aktiv zum Thema Lohngleichheit und Lohngleichheitskontrollen als Teil der sozialen Nachhaltigkeitskriterien im öffentlichen Beschaffungswesen zu informieren.
Der Bundesrat beauftragt das EDI (EBG):
- Massnahme 14: einen Charta-Vorstand aus Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Kantonen und Gemeinden zu schaffen, um Massnahmen zu koordinieren und den Informationsaustausch sicherzustellen.
- Massnahme 15: die unterzeichnenden Kantone dazu aufzufordern, in Ihrem Einflussbereich gezielt auf die staatsnahen Unternehmen zuzugehen und sie zur Unterzeichnung der Charta zu ermutigen.

Zeitnah vorliegende desaggregierte und aussagekräftige statistische Daten sind zentral, um Entwicklungen nachverfolgen und Verbesserungen auf verschiedenen Ebenen identifizieren zu können. Der Bundesrat beauftragt das EDI (BFS):

- Massnahme 16: die Zeitdauer der Publikation des Berichts «Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung» auf höchstens 6 Monate nach Abschluss der kompletten Datenproduktion zu reduzieren und die wichtigsten Indikatoren aus der Dekomposition bereits vor Veröffentlichung des vollständigen Berichts zu publizieren.
- Massnahme 17: desaggregierte Daten im öffentlichen Sektor zu erheben und zu publizieren.

Insbesondere kleinere Gemeinden und staatsnahe Betriebe verfügen häufig über sehr begrenzte finanzielle wie personelle Ressourcen, was der Durchführung von Analysen bzw. Kontrollen im öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesen im Wege steht. Der Bundesrat beauftragt das EDI (EBG):

- Massnahme 18: kleine Gemeinden auf deren Anfrage vermehrt bei der Durchführung von Lohngleichheitsanalysen zu unterstützen.

Das Eidgenössische Departement des Inneren EDI geht davon aus, dass die zusätzlichen Massnahmen bzw. deren Prüfung im Rahmen der bestehenden finanziellen Ressourcen und mit den vorhandenen Personalressourcen getätigt werden können.