

eröffnet am 14. September 2026

Vor knapp zehn Jahren trat der Kanton Luzern der eidgenössischen Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bei¹. Diese besagt, dass der Kanton regelmässig die kantonalen Löhne auf die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern überprüft. Ebenso muss dies gegenüber den Arbeitnehmenden aktiv kommuniziert werden.

Seit dem ersten Planungsbericht Gleichstellung 2022–2025 schreibt sich der Kanton Luzern auch eine Vorbildfunktion zu (Handlungsfeld «Signalwirkung der kantonalen Verwaltung»). Diese Vorbildfunktion hat der Kantonsrat am 23. Juni 2026 mit dem zweiten Planungsbericht Gleichstellung 2026–2030 bestätigt, was mit der Idee der Charta übereinstimmt. Ein Antrag auf eine Lohnanalyse bei der kantonalen Verwaltung pro Berichtsperiode wurde jedoch abgelehnt.

Die letzte Lohnanalyse² wurde beim Kanton Luzern 2021 vorgenommen. Verwendet wurde das vom Bund zur Verfügung gestellte Tool «Logibv» durch Anwendung einer externen Firma. Die damaligen Resultate sind erfreulich und zeigen nur geringe Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Jedoch gab es zwischen verschiedenen Arbeitnehmendengruppen sehr wohl Unterschiede (Verwaltungspersonal, Lehrpersonen, Musikschullehrpersonen).

Im Sinne der Charta und der Vorbildfunktion bitten wir den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Hat die kantonale Verwaltung von ihren Mitarbeitenden alle fünf Kriterien, die für die Logib-Analyse verwendet werden, einzeln erfasst (Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung, Dienstalter, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, berufliche Stellung)? Falls nein, ist die Regierung bereit, diese für eine künftige präzisere Analyse zu erheben?
2. 2023 hat der Kanton Luzern sein Lohnsystem verändert. Wie hat sich das neue Lohnsystem auf die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann ausgewirkt? Wurde dies mit Logib oder einem anderen System analysiert? Welche Unterschiede gab und gibt es je nach Departement oder Arbeitnehmendengruppe?
3. Die eidgenössische Charta der Lohnungleichheit im öffentlichen Sektor hat folgende fünf Anliegen. Wie setzt der Kanton Luzern diese konkret um?
 - Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GLG) bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und

¹ <https://www.ebg.admin.ch/de/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor>

² https://news.lu.ch/html_mail.jsp?id=0&email=news.lu.ch&mailref=000q7yq0000ti000000000000buw30co

Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.

- Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.
 - Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohnungleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.
 - Einhaltung der Lohnungleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
 - Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.
4. Wie wurden die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung 2021 und bei einer allfälligen Analyse nach 2023 über die Analyse informiert? Wie wurden sie seither noch über das Thema Lohnungleichheit bei der Verwaltung informiert? Inwiefern wurden die Sozialpartner (die Paritätische Personalkommission) einbezogen?
 5. Was können Mitarbeitende tun, wenn sie vermuten, von Lohnungleichheit betroffen zu sein?
 6. Wie übt der Kanton Luzern seine Signalwirkung im Thema Lohnungleichheit und -analysen gegenüber den Gemeinden, den Auftragnehmenden öffentlicher Aufgaben und der Privatwirtschaft konkret aus?

Pilotto Maria

Budmiger Marcel, Rey Caroline, Galbraith Sofia, Pfäffli Andrea, Horat Marc, Muff Sara, Roth Simon, Spring Laura, Berset Ursula, Studhalter Irina, Estermann Rahel, Irniger Barbara, Bolliger Roman, Heselhaus Sabine, Lichtsteiner Eva