



## Auf dem Weg zur Lohngleichheit

Umsetzung der Charta Lohngleichheit:  
Beispiele aus Kantonen, Gemeinden und  
staatsnahen Betrieben

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG**

Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra



## Impressum

### **Titel**

Auf dem Weg zur Lohngleichheit  
Umsetzung der Charta Lohngleichheit: Beispiele aus Kantonen, Gemeinden und staatsnahen Betrieben

### **Foto**

Adobe Stock

### **Gestaltung**

Heyday Konzeption und Gestaltung GmbH  
[www.heyday.ch](http://www.heyday.ch)

### **Herausgeber und Vertrieb**

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG  
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern  
[ebg@ebg.admin.ch](mailto:ebg@ebg.admin.ch)  
[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

Bern, Oktober 2021

Diese Publikation ist in Zusammenarbeit mit den vorgestellten Kantonen, Städten, Gemeinden und staatsnahen Betrieben entstanden. Das EBG dankt den Verwaltungen und Unternehmen, die ihre Massnahmen zur Umsetzung der Lohngleichheit mit dem EBG geteilt und so einen wertvollen Beitrag zu diesem Bericht beigetragen haben. Die darin enthaltenen Einschätzungen und Ansichten entsprechen den Perspektiven der Portraitierten.

# Inhalt

Vorwort	5
<b>1. Kantone</b>	
1.1 Kanton Basel-Stadt	8
1.2 Kanton Bern	10
1.3 Republik und Kanton Jura	12
1.4 Republik und Kanton Tessin	14
1.5 Kanton Waadt	16
1.6 Kanton Wallis	18
<b>2. Städte</b>	
2.1 Stadt Bern	22
2.2 Stadt Freiburg	24
2.3 Stadt Lausanne	26
2.4 Stadt Neuenburg	28
2.5 Stadt Winterthur	30
2.6 Stadt Zürich	32
<b>3. Gemeinden</b>	
3.1 Gemeinde Riddes VS	36
3.2 Stadtgemeinde Diessenhofen TG	38
3.3 Gemeinde Ernen VS	38
3.4 Kantonshauptort Glarus GL	39
3.5 Gemeinde Lavertezzo TI	39
<b>4. Staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag</b>	
4.1 Konzern BKB: Basler Kantonalbank und Bank Cler	42
4.2 BERNMOBIL	44
4.3 PUBLICA	46
4.4 Ensemble Hospitalier de la Côte	48
<b>5. Charta Lohngleichheit</b>	
5.1 Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor und in den staatsnahen Betrieben	51
5.2 Liste der Unterzeichnenden	52
Glossar	54



# Vorwort

Seit 40 Jahren haben Frau und Mann gemäss Bundesverfassung Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Dennoch beträgt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern durchschnittlich 19 Prozent. Davon können 45,4 Prozent nicht durch objektive Faktoren erklärt werden, was einer Lohn-einbusse von monatlich 686 Franken für die Frauen entspricht.

Die Beseitigung dieser Lohndiskriminierung ist dem Bundesrat ein grosses Anliegen. Sie ist ein zentrales Ziel der Gleichstellungsstrategie 2030, die er im Frühjahr 2021 verabschiedet hat. Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen soll mit umfassenden Massnahmen gestärkt werden. Eine davon ist die Bereitstellung von Logib. Dieses Webtool ermöglicht es allen Unternehmen in der Schweiz einfach und kostenlos eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen.

Bei der Förderung der beruflichen Gleichstellung hat die öffentliche Hand eine Vorbildfunktion, weshalb vor fünf Jahren die Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert wurde. Mit ihrer Unterzeichnung der Charta bekräftigen bisher 17 Kantone, 120 Gemeinden, 67 staatsnahe Betriebe und der Bund, sich für die Lohngleichheit zu engagieren und sie in ihrem Einflussbereich umzusetzen.

Seit der Lancierung der Charta haben verschiedenste Verwaltungen und Betriebe in der ganzen Schweiz ihr Engagement intensiviert. Gute Praktiken und Erfahrungsberichte aus Kantonen, Städten, kleineren Gemeinden und staatsnahen Betrieben werden in dieser Publikation vorgestellt. Sie sollen dem gesamten öffentlichen Sektor als Inspiration und Handlungsanleitung dienen, damit das Versprechen der Lohngleichheit endlich eingelöst wird.

Bundesrat Alain Berset  
Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Inneren



# 1. Kantone

# 1.1 Kanton Basel-Stadt

Rund 200 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens

## Kontrollmechanismen

Im Beschaffungswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

## Selbstdeklaration und Stichkontrollen bei allen Unternehmen

**Auf Basis der Erfahrungen aus einem Pilotprojekt hat der Kanton Basel-Stadt per 1. Mai 2021 eine Selbstdeklarationspflicht bei öffentlichen Beschaffungen der kantonalen Verwaltung eingeführt. Zusätzlich reichen anbietende Unternehmen einen Nachweis zur Lohngleichheit im Unternehmen ein. Des Weiteren werden Stichkontrollen durchgeführt. Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden sind bis im April 2022 von Stichkontrollen und der Pflicht, zusätzlich zur Selbstdeklaration einen Nachweis einzureichen, ausgenommen.**

Seit Mai 2021 gilt bei Ausschreibungen im Beschaffungswesen der kantonalen Verwaltung eine Selbstdeklarations- und Nachweispflicht für anbietende Unternehmen. Zudem wird die Lohngleichheit bei Unternehmen, die einen Auftrag des Kantons Basel-Stadt erhalten haben, anhand von Stichkontrollen überprüft. Die Massnahmen gelten bei offenen und selektiven Verfahren im Staats- und Nichtstaatsvertragsbereich, bei Einladungsverfahren sowie bei freihändigen Verfahren über dem Schwellenwert.

Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden sind während der Einführungsphase von einem Jahr von der Pflicht, zusätzlich zur Selbstdeklaration einen Nachweis einzureichen, ausgenommen. Ausserdem verzichtet der Kanton während der Einführungsphase auf Stichkontrollen. Dies deshalb, weil das neue Modul 2 des Standard-Analyse-Tools des Bundes Logib erst seit Kurzem zur Verfügung steht. Per Mai 2022 werden die Ausnahmebestimmungen aufgehoben und die Massnahmen angepasst.

Als Nachweis anerkannt werden Selbstanalysen mit Logib, durch Dritte durchgeführte Logib-Analysen sowie Ergebnisberichte einer staatlichen Kontrolle von Gemeinden, Kantonen oder dem Bund.

## Realisierung der Kontrollen

Zuständig für die Lohngleichheitskontrollen ist die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt. Sie führt auf Basis der Selbstdeklarationen und Nachweise die Stichprobenziehung durch. Anschliessend informiert sie die zuständige Beschaffungsstelle und leitet die Kontrolle beim zu prüfenden Unternehmen ein. Die konkrete Kontrolle der Lohndaten wird von einer externen Fachperson gemäss dem standardisierten Kontrollprozess des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG durchgeführt.

Bei bestandener Kontrolle wird dem Unternehmen der Prüfbericht mit Begleitschreiben über den Abschluss der Kontrolle zugestellt und die zuständige Beschaffungsstelle informiert. Bei Nichtbestehen hat das Unternehmen innerhalb von zwölf Monaten die Möglichkeit, mit einem qualifizierten Nachweis aufzuzeigen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Lohngleichheit eingehalten werden. Bleibt dieser aus oder werden die Anforderungen nicht erfüllt, können Sanktionen ausgesprochen werden.

Der Kanton Basel-Stadt beteiligt sich bei Einverständnis der Unternehmen am Informationsaustausch mit Bund, Kantonen und Gemeinden zur Vermeidung von Doppelspurigkeit bei den Kontrollen und steht im Austausch mit anderen Fachstellen.



## Erfahrungen und Ausblick

Dem Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt ist die Förderung der Lohngleichheit von Frauen und Männern ein grosses Anliegen. Bereits seit vielen Jahren werden innerhalb der Verwaltung regelmässig Lohngleichheitsanalysen durchgeführt. In diesem Zusammenhang hat der Regierungsrat die Modalitäten der Stufenberechnung (stärkere Anrechnung der Erfahrung aus Familienarbeit bzw. bei Teilzeitarbeit) bei der Lohnfestlegung geändert, um den verbleibenden Lohnunterschied in der kantonalen Verwaltung weiter zu senken. Die interne Chancengleichheit wird systematisch gefördert. Damit nimmt der Kanton seine Vorbildfunktion als Arbeitgeber wahr.

Darüber hinaus gehört der Kanton Basel-Stadt zu den ersten Kantonen, die im öffentlichen Beschaffungswesen entsprechende Massnahmen umsetzen. Durch die Einführung einer Selbstdeklaration inklusive einem Nachweis kann eine breite Sensibilisierung der Unternehmen für die Lohngleichheit erreicht werden. Damit konnte Basel-Stadt ein System mit hoher Wirksamkeit etablieren. Informationsveranstaltungen für Unternehmen und weitere Kommunikationsmassnahmen tragen ebenfalls zur Sensibilisierung für das Thema Lohngleichheit bei.

Bereits sind im Kanton Basel-Stadt weitere Massnahmen in Abklärung. Im Rahmen einer Motion hat das Parlament dem Regierungsrat im Sommer 2020 den Auftrag erteilt, eine Vorlage auszuarbeiten, welche Unternehmen ab 50 Arbeitnehmenden zur regelmässigen Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichten soll. Weiter wird geprüft, bei den Trägerschaften von Staatsbeiträgen Massnahmen in Anlehnung an die Prozesse im Beschaffungswesen einzuführen.

### Kontakt für Rückfragen

**Livia Büchler, wiss. Mitarbeiterin und Projektleiterin, Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern**  
061 267 65 61, [livia.buechler@bs.ch](mailto:livia.buechler@bs.ch)

### Weiterführende Informationen

**Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Basel-Stadt:**  
[www.gleichstellung.bs.ch/erwerbsarbeit-familie/lohngleichheit/lohngleichheit-beschaffungswesen.html](http://www.gleichstellung.bs.ch/erwerbsarbeit-familie/lohngleichheit/lohngleichheit-beschaffungswesen.html)

**Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber:**  
[www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/chancengleichheit.html](http://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/chancengleichheit.html)

## 1.2 Kanton Bern

Rund 1043 100 Einwohnerinnen und Einwohner

Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens

### Kontrollmechanismen

Im Beschaffungswesen:

- Selbstdeklaration

Im Subventionswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

### Lohngleichheitskontrollen im Staatsbeitragswesen

**Die Selbstdeklaration wird im öffentlichen Beschaffungswesen des Kantons Bern seit vielen Jahren verlangt. Mit der Revision des Staatsbeitragsgesetzes wurde die Pflicht zur Einreichung einer Selbstdeklaration auch auf das Staatsbeitragswesen ausgedehnt und es wurden Kontrollen zur Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern eingeführt.**

Der Kanton Bern entrichtet Staatsbeiträge in verschiedenen Handlungsfeldern, so beispielsweise an Betriebe im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen oder im Kulturbereich und im öffentlichen Verkehr. Alle Betriebe mit 50 oder mehr Mitarbeitenden, welche wiederkehrende Staatsbeiträge erhalten und solche, welche einmalige Beiträge von mindestens 250'000 Franken zugesprochen bekommen, sind verpflichtet eine Selbstdeklaration einzureichen. Dort geben sie an, ob sie die Lohngleichheit einhalten, ob sie dies mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib überprüft haben und falls ja, mit welchem Ergebnis. Auf Basis der Selbstdeklaration werden aufgrund einer risikobasierten Zufallsstichprobe Lohngleichheitskontrollen im Staatsbeitragswesen durchgeführt.

Das revidierte Staatsbeitragsgesetz und die dazugehörige Verordnung traten 2017 in Kraft. Nach der Definition der Umsetzungsmechanismen konnten die Kontrollen gestartet werden. Es werden jährlich drei bis fünf Kontrollen mit externer Unterstützung durch eine spezialisierte Fachperson mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib realisiert.

### Realisierung der Kontrollen

Die Betriebe reichen ihre Selbstdeklaration im Amt ein, das für ihre Staatsbeiträge zuständig ist. Von diesem werden sie der Fachstelle für Gleichstellung von Frauen und Männern überstellt. Einmal im Jahr wird dort eine risikobasierte Stichprobenziehung vorgenommen.

Nach Rücksprache mit dem jeweiligen Amt zur Klärung der Frage, ob sehr gewichtige Gründe gegen eine Kontrolle zu diesem Zeitpunkt sprechen, wird der Betrieb durch die Fachstelle für Gleichstellung über die Kontrolle informiert. Anschliessend wird die Analyse gemäss dem standardisierten Kontrollprozess des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG realisiert. Bisher wurde eine hohe Kooperationsbereitschaft in den Betrieben festgestellt.

Bei bestandener Kontrolle wird der Prüfbericht dem Betrieb mit Begleitschreiben über Abschluss der Kontrolle zugestellt und das zuständige Amt informiert. Ist die Lohngleichheit gemäss Standard-Analyse-Modell nicht eingehalten, wird der Betrieb von der Fachstelle für Gleichstellung für Frauen und Männer aufgefordert, die nötigen Korrekturen vorzunehmen und innerhalb einer gesetzten Frist den Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit zu erbringen. Wird dieser nicht erbracht, können die im Gesetz für diesen Fall vorgesehenen notwendigen Massnahmen getroffen werden (Auflagen, Kürzung oder Rückforderung der Beiträge).

Betriebe, die von verschiedenen Kantonen oder Gemeinwesen Beiträge erhalten, informieren die anderen Vertragspartner über die durchgeführte Kontrolle, um sicherzustellen, dass keine Doppelspurigkeiten entstehen.

## Erfahrungen und Ausblick

Die Massnahmen im Bereich der Lohngleichheit im Kanton Bern entsprechen dem politischen Willen des Parlaments, sie sind gesetzlich verankert. Die Einführung der Selbstdeklaration war eine Erfolgsvoraussetzung für die Verankerung der Kontrollen im Staatsbeitragswesen. Selbstdeklarationen waren aus dem Beschaffungswesen bekannt und sie ermöglichten eine einfache Prozessgestaltung: Die Staatsbeitragsvergabe ist dezentral, mit der Selbstdeklaration konnte ein Prozess gestaltet werden, der ohne viel Aufwand für die Ämter einheitlich umsetzbar ist. Dies hat den politischen Entscheid erleichtert.

Der Kanton Bern verfolgt beim Thema Lohngleichheit ein Schritt-für-Schritt-Vorgehen. Er hat schon sehr früh Lohngleichheitsanalysen beim eigenen Personal durchgeführt. Die dort gemachten Erfahrungen haben den Kanton befähigt und legitimiert, einen weiteren Schritt zu machen und nun im Bereich der Staatsbeiträge aktiv zu sein. Die hier gemachten Erfahrungen – insbesondere auch der einfache Prozess – erleichtern es, die im Sommer 2021 vom Parlament geschaffenen gesetzlichen Grundlagen für Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen umzusetzen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Stichkontrollen mach- und bewältigbar sind. Aktuell wird ein Umsetzungskonzept für die Stichkontrollen im Beschaffungswesen erarbeitet. Anschliessend werden die Ausführungsbestimmungen erlassen.

### Kontakt für Rückfragen

Barbara Ruf, Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern  
031 633 75 78, barbara.ruf@be.ch

### Weiterführende Informationen

Lohngleichheit bei Staatsbeiträgen des Kantons Bern:

[www.sta.be.ch/de/start/themen/gleichstellung-von-frau-und-mann/gleichstellung-im-erwerbsleben/lohn-gleichheit/lohn-gleichheit-bei-staatsbeitraegen-des-kantons-bern.html](http://www.sta.be.ch/de/start/themen/gleichstellung-von-frau-und-mann/gleichstellung-im-erwerbsleben/lohn-gleichheit/lohn-gleichheit-bei-staatsbeitraegen-des-kantons-bern.html)

## 1.3 Republik und Kanton Jura

Rund 74 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens

### Kontrollmechanismen

#### Im Beschaffungswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

#### Im Subventionswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

Der Kanton Jura hat ein grosses Projekt initiiert, mit dem er die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in allen jurassischen Unternehmen, unabhängig von deren Grösse, fördern will. Das Projekt sieht obligatorische Analysen der Lohngleichheit für Unternehmen mit 50 bis 99 Mitarbeitenden vor. Des Weiteren wird für alle Unternehmen, welche von Subventionen profitieren oder am öffentlichen Beschaffungswesen teilnehmen, eine Analysepflicht eingeführt. In der Kantonsverwaltung wird für die Umsetzung dieses Projekts und die Realisierung von Kontrollen ein Kompetenzzentrum eingerichtet.

Ziel des Projekts ist es, langfristig Lohngleichheitskontrollen einzuführen. Das Vorhaben beruht auf dem Willen von Parlament, Regierung und Bevölkerung des Kantons Jura, die Lohngleichheit zu fördern. Im Herbst 2021 entscheidet das Parlament über Gesetzesänderungen, welche die Regierung als Antwort auf eine Motion des Parlaments vorschlägt. Bereits im Sommer 2021 haben die Jurassierinnen und Jurassier die kantonale Volksinitiative «Egalité salariale: concrétisons!» mit 88% Ja-Stimmen angenommen, was die Wichtigkeit des Themas widerspiegelt.

Auf dieser Basis will der Kanton Jura in einem für 2022 bis 2025 geplanten Pilotprojekt Massnahmen auf verschiedenen Ebenen treffen. Für alle Unternehmen mit 50 bis 99 Mitarbeitenden wird eine Pflicht zur Analyse der Lohngleichheit mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib eingeführt. So kann der Realität des Kantons Rechnung getragen werden, dessen Wirtschaftsgefüge vor allem aus kleinen oder gar sehr kleinen Unternehmen besteht. Des Weiteren sind auch alle Unternehmen, welche sich an öffentlichen Beschaffungen beteiligen sowie alle Organisationen mit 20 bis 49 Mitarbeitenden, welche von staatlichen Subventionen in der Höhe von mindestens CHF 20 000 profitieren, der Analysepflicht unterstellt.

Vorgesehen ist ausserdem die Unterstützung und Beratung von Unternehmen, die nicht der Analysepflicht unterliegen, sich aber freiwillig im Bereich Lohngleichheit engagieren wollen.

### Schaffung eines Kompetenzzentrums

### Realisierung der Kontrollen

Vor der Einführung der Kontrollen werden die betroffenen Ämter innerhalb der Kantonsverwaltung und die Unternehmen und Organisationen informiert. Im Amt für Wirtschaft und Arbeit (Service de l'économie et de l'emploi SEE) in der Abteilung Arbeitsmarktinspektorat wird die Funktion eines amtlichen Kontrolleurs bzw. einer amtlichen Kontrolleurin geschaffen. Diese Person wird obligatorische und im Voraus zu erbringende Kontrollen durchführen. Es wird von jährlich 50 bis 60 Kontrollen ausgegangen, welche mit Logib gemäss dem standardisierten Prozess des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG realisiert werden sollen. Bei einer bestandenen Kontrolle wird vom SEE ein für vier Jahre gültiger Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit ausgestellt.

Zusätzlich kann die neu geschaffene Funktion Unternehmen unterstützen und beraten, welche freiwillig im Bereich der Lohngleichheit aktiv werden.

## Erfahrungen und Ausblick

Die geplanten Massnahmen sind Teil des langjährigen Engagements des Kantons Jura für das Thema Lohngleichheit. Im Jahr 2011 wurde ein neues Lohnsystem eingeführt, welches auf einer analytischen Funktionsbewertung mit «EVALUATION.JU», einer angepassten Version des geschlechtsneutralen Systems ABAKABA, beruht. Damit kann die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in der Verwaltung, einschliesslich aller Lehrpersonen, garantiert werden.

Mit dem Projekt zur Förderung der Lohngleichheit in den jurassischen Unternehmen werden die Bemühungen des Kantons ausgedehnt. Die Kantonsverwaltung wird damit als öffentliche Auftraggeberin und als Subventionsgeberin zur Garantin der Lohngleichheit – so wie sie es bezogen auf die Respektierung der orts- und branchenüblichen Löhne, die Bekämpfung der Schwarzarbeit und die Einhaltung des Arbeitsgesetzes bereits ist.

Stimmt das Parlament im Herbst 2021 den Gesetzesänderungen zu, wird das Projekt 2022 beginnen und bis 2025 dauern. Anschliessend wird es Aufgabe der Regierung sein, die Schlüsse daraus zu ziehen und zu entscheiden, in welcher Form die Massnahmen im Bereich der Lohngleichheit weitergeführt werden.

### Kontakt für Rückfragen

**Claude-Henri Schaller, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit**

032 420 52 12, [claude-henri.schaller@jura.ch](mailto:claude-henri.schaller@jura.ch)

**Angela Fleury, Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann**

032 420 79 00, [angela.fleury@jura.ch](mailto:angela.fleury@jura.ch)

### Weiterführende Informationen

**Amt für Wirtschaft und Arbeit:**

[www.jura.ch/see](http://www.jura.ch/see)

**Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann:**

[www.jura.ch/ega](http://www.jura.ch/ega)

# 1.4 Republik und Kanton Tessin

Rund 351 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens

## Kontrollmechanismen

Im Beschaffungswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

**Der Kanton Tessin hat ein Pilotprojekt zur Förderung der Lohngleichheit durch die Einführung von Kontrollmechanismen im Bereich der öffentlichen Beschaffungen lanciert. Das Projekt will die konkreten Verfahren zur Realisierung der Kontrollen erarbeiten und in entsprechenden Richtlinien festhalten. Im Sommer 2024 soll Bilanz gezogen werden.**

Der Kanton Tessin will sich als Unterzeichner der Charta Lohngleichheit auch durch die Einführung von Kontrollmechanismen im Bereich der öffentlichen Beschaffungen für die Förderung der Lohngleichheit einsetzen. Ziel der Lohngleichheitskontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen ist die langfristige Reduktion und Verhinderung von Lohndiskriminierung, aber auch die Sensibilisierung von Unternehmen und der Öffentlichkeit für das Thema Lohngleichheit. Schliesslich will das Projekt die Einhaltung der gesetzlich verankerten Verfahrensgrundsätze im Bereich der öffentlichen Beschaffungen sicherstellen, insbesondere die Gleichbehandlung der Anbietenden und die Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen.

Die gesetzlichen Grundlagen im Kanton Tessin verpflichten Unternehmen, welche sich an einer öffentlichen Ausschreibung beteiligen, zur Einreichung einer Selbstdeklaration der Gleichbehandlung von Frau und Mann. Das Pilotprojekt sieht vor, bei Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden, welche einen öffentlichen Auftrag erhalten haben, eine Stichprobe für eine Kontrolle zu ziehen. In den Jahren 2022 und 2023 sollen je 5-6 Kontrollen mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib realisiert werden.

## Pilotprojekt für Einführung von Kontrollen

### Realisierung der Kontrollen

Die Fachstelle für Gleichstellung koordiniert das Pilotprojekt. In Form einer interdepartementalen Arbeitsgruppe sind auch das Amt für die Aufsicht über die öffentlichen Beschaffungen (Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche UVCP) und das Kompetenzzentrum öffentliche Beschaffungen (Centro di competenza in materia di commesse pubbliche CCCPubb) im Projekt integriert. Das UVCP ist für die externe Durchführung der Verwaltungsverfahren und der Verfahren bei Übertretungen zuständig, führt die Untersuchungen durch und schlägt den Erlass von Sanktionen sowie Massnahmen vor. Das CCCPubb seinerseits ist das Kompetenzzentrum für die Unterstützung und Beratung der Dienste der Kantonsverwaltung zur korrekten Anwendung der gesetzlichen Grundlagen im Beschaffungswesen. Die Zusammenarbeit dieser Ämter ermöglicht es, die Grundlagenkonzepte und -verfahren zur Realisierung der Lohngleichheitskontrollen aufbauend auf einem breiten Wissen und umfassender Erfahrung im Bereich Gleichstellung, öffentliche Beschaffungen und Beschaffungsrecht zu erarbeiten.

Es ist vorgesehen, eine Stichprobe von 5-6 Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden zu ziehen, welche einen Zuschlag für einen öffentlichen Auftrag im vorangehenden Jahr erhalten haben. Die Fachstelle für Gleichstellung informiert dann die gezogenen Unternehmen über die vorgesehene Kontrolle der Lohngleichheit. Die Kontrollen werden mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib gemäss dem standardisierten Verfahren des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG in Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen realisiert. Wird die Lohngleichheit eingehalten,

wird das Unternehmen über den Abschluss der Kontrolle informiert. Wenn bei der Kontrolle hingegen eine systematische Lohndiskriminierung festgestellt wird, können Sanktionen gesprochen werden oder dem Unternehmen wird ein Jahr Zeit gegeben, um die nötigen Massnahmen zu treffen und den Nachweis der Lohngleichheit zu erbringen. Die Einzelheiten des Verfahrens werden vom Kanton Tessin bis Ende 2021 festgelegt.

Der regelmässige Austausch mit den entsprechenden Stellen bei Bund, Kantonen und Gemeinden, welche sich mit der Förderung der Gleichstellung beschäftigen, verhindert Doppelspurigkeiten und sichert die Qualität.

## Erfahrungen und Ausblick

Das Pilotprojekt wurde 2021 gestartet. In diesem Jahr werden die internen Prozesse in Form von Richtlinien definiert, in den Jahren 2022 und 2023 werden die eigentlichen Kontrollen durchgeführt. Die Schlussevaluation des Projekts ist für die erste Hälfte 2024 geplant.

Der Kanton Tessin wird im Rahmen des Pilotprojekts weitere Anpassungen im Bereich der Lohngleichheit prüfen, wie etwa:

- Überarbeitung der Selbstdeklaration, indem beispielsweise ein Hinweis auf Logib Modul 2 integriert wird oder mehr Informationen über die für die Selbstkontrolle verwendeten Instrumente verlangt werden.
- Prüfung der Möglichkeiten, die Kontrollen auf alle Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse auszudehnen, also auch Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden einzubeziehen.
- Ausdehnung der Lohngleichheitskontrollen in andere Bereiche (insbesondere Subventionen).

### Kontakt für Rückfragen

**Rachele Santoro, Gleichstellungsbeauftragte**  
091 814 43 08, pariopportunita@ti.ch

### Weiterführende Informationen

**Fachstelle für Gleichstellung:**  
[www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/pari-oppportunita](http://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/pari-oppportunita)

**Kompetenzzentrum öffentliche Beschaffungen CCCPubb:**  
[www4.ti.ch/can/cccpubb/home](http://www4.ti.ch/can/cccpubb/home)

**Amt für die Aufsicht über die öffentlichen Beschaffungen UVCP:**  
[www4.ti.ch/dt/sg/uvcp/ufficio](http://www4.ti.ch/dt/sg/uvcp/ufficio)

**Thematisches Portal für öffentliche Beschaffungen:**  
[www.ti.ch/commesse](http://www.ti.ch/commesse)

## 1.5 Kanton Waadt

Rund 815 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens

### Kontrollmechanismen

Im Beschaffungswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

Im Subventionswesen:

- Selbstdeklaration (Im Rahmen des Leistungsvertrags)
- Kontrollen

### Kontrollen in Verantwortung einer tripartiten Kommission

**Der Kanton Waadt führt Kontrollen zur Analyse der Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen durch. Dafür verantwortlich ist die tripartite Kommission «Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS)». Die im Rahmen des Beschaffungswesens verlangte Selbstdeklaration integriert die Lohngleichheit. Die Unternehmen geben auch an, wie sie die Einhaltung überprüft haben. Zusätzlich müssen Organisationen, welche eine Subvention von mehr als fünf Millionen Franken erhalten, einen Selbsttest durchführen und diesen für den Erhalt oder die Erneuerung der Subvention vorweisen.**

Der Ausgangspunkt der Kontrollen liegt in verschiedenen parlamentarischen Vorstössen. Unterdessen regeln gesetzliche Grundlagen die Kontrollen und ihre Modalitäten. Der Entscheid, die Verantwortung einer tripartiten Kommission zu übertragen und so die Sozialpartner einzubinden, sichert deren Unterstützung. Zudem erhält das Thema so ein gewisses Gewicht und stellt in sich eine Sensibilisierungsmassnahme dar.

In Vorbereitung der Kontrollen hat der Kanton umfassende Aktivitäten zur Information und Sensibilisierung umgesetzt. Er hat Broschüren verteilt und Kurse zum Thema Lohngleichheit organisiert, die es allen erlaubten, sich mit der Nutzung des Standard-Analyse-Tools des Bundes Logib Modul 1 vertraut zu machen. Die Unternehmen hatten so die Gelegenheit, sich mit Selbsttests auf die Kontrollen vorzubereiten und allenfalls Korrekturmassnahmen zu treffen. Mitarbeitende, welche für den Kanton in Stiftungs- oder Verwaltungsräten Einsitz nehmen, wurden ebenfalls informiert und müssen als Vertretungen des Kantons sicherstellen, dass die Organisationen die Lohngleichheit einhalten. Auch die Gemeinden wurden auf das Vorhaben aufmerksam gemacht und für ihre Verantwortung als Arbeit- und Auftraggebende sensibilisiert.

Seit Februar 2020 bestimmt die CoMPS jedes Jahr mindestens zehn Unternehmen, in denen die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft wird. Die Unternehmen werden zufällig gewählt. Die Basis für die Ziehung sind alle Unternehmen, welche im Vorjahr einen Zuschlag erhalten haben (Beschaffungswesen) bzw. welche im neu aufgebauten Gesamtinventar aller Organisationen mit Leistungsvertrag enthalten sind (Subventionsbereich). Die kantonalen Gesetze erlauben es der CoMPS ausserdem, gezielt eines oder mehrere Unternehmen für eine Kontrolle auszuwählen. Die Kontrolle selbst wird in Zusammenarbeit mit externen Fachpersonen gemäss dem standardisierten Prozess des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG durchgeführt.

### Realisierung der Kontrollen

Die CoMPS hat die Verantwortung für die Realisierung der Kontrollen. Die Kommission wird vom kantonalen Gleichstellungsbüro präsiert, welches die Arbeit organisiert und die operative Phase der Kontrolle leitet. Nach Abschluss der Kontrolle fällt die CoMPS ihren Entscheid gemäss dem Ergebnis der Analyse und übergibt den Kontrollbericht dem Auftraggeber, also der kantonalen Aufsichtsbehörde für das öffentliche Beschaffungswesen oder der Verwaltungseinheit, welche die Subvention spricht (betroffenes Amt und jeweiliges Departement). Bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit wird dem geprüften Unternehmen eine Frist von 90 Tagen eingeräumt, um korrektive



Massnahmen vorzunehmen. Wenn der Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit in dieser Frist nicht erbracht wird, gilt die Kontrolle als nicht bestanden und das Unternehmen kann von diesem Zeitpunkt an mit Sanktionen belegt werden. Die verhältnismässig kurze Frist entspricht dem Willen des Parlaments und unterstreicht die Wichtigkeit der Kontrollen.

Zusätzlich hat der Kanton eine geschützte Datenbank eingerichtet, welche online allen Beschaffungsstellen zur Verfügung steht. Die Informationen über die durchgeführten Kontrollen sind allen Ämtern der Kantonsverwaltung zugänglich, aber auch den Gemeinden und anderen Organisationen, welche bei ihren Beschaffungen der kantonalen Gesetzgebung unterliegen. Auf diese Weise lässt sich feststellen, ob ein Unternehmen oder eine Organisation kontrolliert wurde und mit welchem Ergebnis. Die Wirkung einer Kontrolle erstreckt sich damit auf alle öffentlichen Aufträge im ganzen Kantonsgebiet.

Die Unterzeichnung der Vereinbarung über die gegenseitige Anerkennung von Kontrollen und die Harmonisierung der Verfahren und der Standards zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden, welche Kontrollen durchführen, ermöglichen die Vermeidung von Doppelspurigkeiten und sichern die Qualität. Diese Zusammenarbeit ist ein Effizienzgewinn für die Unternehmen, weil eine durchgeführte Kontrolle einer bestimmten Verwaltung auch für alle anderen Verwaltungen gilt, welche die Vereinbarung unterzeichnet haben.

## Erfahrungen und Ausblick

Für den Kanton Waadt ist die Realisierung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern sehr wichtig. Nach der Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit im Jahr 2016 wurde die erste Analyse der Lohngleichheit in der Kantonsverwaltung realisiert. 2021 wurde die Analyse wiederholt.

Die Einführung von Kontrollen im Beschaffungs- und Subventionswesen ist eine wichtige und konkrete Massnahme und fördert gleichzeitig die Sensibilisierung. Die breite politische Abstützung und die Realisierung durch eine tripartite Kommission, verbunden mit verschiedenen Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten des Kantons, tragen zum Ziel bei, möglichst viele Unternehmen dazu zu bringen, im Bereich der Lohngleichheit aktiv zu werden. Durch die Möglichkeit einer geschützten Abfrage in der Online-Datenbank wird die Wirkung der Kontrolle gleichzeitig auf die Gemeinden ausgedehnt und der Kanton so zum Dienstleister der Gemeinden.

Ob eine Ausdehnung der Kontrollen auf Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden opportun ist, wird demnächst entschieden.

### Kontakt für Rückfragen

**Maribel Rodriguez, Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Frauen und Männern**  
021 316 61 24, maribel.rodriguez@vd.ch

### Weiterführende Informationen

**Lohngleichheit im Kanton Waadt:**  
[www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/egalite-salariale](http://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/egalite-salariale)

## 1.6 Kanton Wallis

Rund 350 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Weitere Massnahmen im Bereich der Förderung der Lohngleichheit

**Der Kanton Wallis hat im Jahr 2017 die Charta Lohngleichheit unterzeichnet. Im Anschluss daran hat er alle Gemeinden über die vom Kanton beabsichtigten Massnahmen informiert und sie ermuntert, selber aktiv zu werden und sich der Charta anzuschliessen. Diese Bemühungen sind von Erfolg gekrönt: Bis im Sommer 2021 haben fast 30 Gemeinden die Charta unterzeichnet und sich so zur Förderung der Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich bekannt. Das Wallis ist damit der Kanton mit den meisten unterzeichnenden Gemeinden.**

Der Kanton Wallis hat die Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit zum Anlass genommen, das Thema Lohngleichheit und die Ziele der Charta aktiv in die Gemeinden zu tragen. Er hat alle Gemeinden zum Thema kontaktiert und auch die Regierungsstatthalterinnen und Regierungsstatthalter informiert. Diese Kommunikationsaktivitäten werden in regelmässigen Abständen wieder aufgenommen und die Beteiligten über neue Entwicklungen informiert. Das Ziel ist, die Gemeinden zu motivieren, selber in diesem Bereich aktiv zu werden.

Dank diesen Bemühungen ist der Kanton Wallis der Kanton, in dem sich bisher am meisten Gemeinden zur Charta Lohngleichheit bekennen. Das Engagement einiger Gemeinden am Anfang hat dazu beigetragen, dass sich weitere anschlossen. So bekennen sich heute nebst den grossen Gemeinden des Mittel- und Unterwallis viele mittlere und kleine Gemeinden im Unter-, Mittel- und Oberwallis zur Charta Lohngleichheit.

### Sensibilisierung bei allen Gemeinden

### Realisierung der Massnahmen

Das Thema Lohngleichheit von Frau und Mann ist für den Kanton wichtig. Eine Spezialauswertung des Bundesamts für Statistik für den Kanton hat gezeigt, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Wallis grösser sind als im Schweizer Durchschnitt, insbesondere in den Führungspositionen und bei älteren Beschäftigten. Gleichzeitig ist in vielen Organisationen und Unternehmen die Überzeugung verbreitet, kein Problem mit der Lohngleichheit und keinen Handlungsbedarf zu haben.

Die Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit gab dem Kanton die Chance, die Diskussion des Themas zu intensivieren und zu konkretisieren. Die Arbeit bei den Gemeinden wurde begleitet von einer breiten Kommunikation für die Öffentlichkeit. Das Thema ist im Kanton nun in der Öffentlichkeit, in Gemeinden und Unternehmen relativ präsent. Die vielen Gemeinden, welche sich der Charta angeschlossen haben, tragen dazu bei, das Vorurteil des «rückständigen Wallis» zu widerlegen.

Parallel dazu wurde die Sensibilisierungsarbeit bei Unternehmen weitergeführt. Der Fokus liegt hier darin, den Unternehmen zu zeigen, dass eine Analyse der Lohngleichheit – beispielsweise mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib – eine Chance und ein nützliches Instrument in ihrer HR-Arbeit ist. Der Kanton hat die grösseren Unternehmen auch auf die Revision des Gleichstellungsgesetzes aufmerksam gemacht, welche sie dazu verpflichtet, ihre Lohnpolitik zu überprüfen. Weiter wurden für Frauen Weiterbildungen zum Thema Lohn angeboten, beispielsweise das Führen von Lohnverhandlungen oder das Wissen über die zweite Säule und die finanziellen Folgen eines Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit.

Diese wiederkehrende Informations- und Sensibilisierungsarbeit auf verschiedenen Ebenen leistet einen aktiven Beitrag zur Umsetzung der Lohngleichheit und reiht sich gleichzeitig in andere Massnahmen ein.

## Erfahrungen und Ausblick

Es gibt keine systematische Übersicht über die Aktivitäten der Gemeinden, welche die Charta Lohngleichheit unterzeichnet haben. Die punktuellen Einblicke zeigen aber grosse Unterschiede. Mehrere Gemeinden haben das Beratungsangebot des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie genutzt, sich intensiv mit der Analyse der Lohngleichheit in der eigenen Verwaltung auseinandergesetzt und teilweise auch konkrete Massnahmen getroffen. Die Gemeinden können so ihre Vorbildfunktion wahrnehmen, wie es der Kanton ebenfalls tut, indem er die Löhne der Verwaltung schon seit längerem überprüft. So ist es nunmehr einfacher, das Thema in die Unternehmen zu tragen.

Im Zusammenhang mit der Lohngleichheit in den Walliser Unternehmen sind weitere Massnahmen in Arbeit. Der Kanton beschäftigt sich mit der Umsetzung eines vom Parlament im Jahr 2020 angenommenen Postulats, welches in Ergänzung zur bestehenden Selbstdeklaration die Einführung von Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen beinhaltet. Hier werden aktuell die gesetzlichen Grundlagen und andere Fragen der Umsetzung geklärt. In diesem Zusammenhang steht der Kanton Wallis im Austausch mit Kantonen, welche diese Massnahme bereits umgesetzt haben.

Ein Austausch besteht auch mit einem Walliser Qualitätsgütesiegel für Unternehmen. Dieses im Kanton bekannte Gütesiegel wurde geschaffen, um die besten und engagiertesten Walliser Unternehmen sichtbar zu machen, die sich ihrer sozialen und ökologischen Rolle bewusst sind und danach streben, ihre Produkte und Dienstleistungen permanent zu verbessern. Es steht zur Diskussion, das Thema Lohngleichheit bei den sozialen Kriterien des Gütesiegels ausdrücklich und umfassend zu integrieren.

Die Informations- und Sensibilisierungsarbeit soll auf allen Ebenen weitergeführt werden, sowohl für die Öffentlichkeit, die Gemeinden und die Unternehmen. In diesem Zusammenhang sieht der Kanton vor, Kurse für die Nutzung von Logib Modul 2 zu organisieren, welches den zahlreichen kleinen Walliser Unternehmen eine systematische Kontrolle der Lohngleichheit ermöglicht.

Schliesslich wurden auch die grossen Institutionen im Sozial-, Kultur- und Gesundheitsbereich, welche vom Kanton wesentlich mit Subventionen unterstützt werden, auf die Thematik aufmerksam gemacht. Das Departement hat sie ermuntert, eine detaillierte Analyse ihrer Situation bezüglich der Einhaltung der Lohngleichheit vorzunehmen.

### Kontakt für Rückfragen

Isabelle Darbellay Métrailler, Amtschefin Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie  
027 606 21 21, [isabelle.darbellay@admin.vs.ch](mailto:isabelle.darbellay@admin.vs.ch)

### Weiterführende Informationen

[www.egalite-vs.ch/de](http://www.egalite-vs.ch/de)



## 2. Städte

## 2.1 Stadt Bern

### Rund 143 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens

#### Kontrollmechanismen

##### Im Beschaffungswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

##### Im Subventionswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

#### Aktionsplan als Basis für Kontrollen

**Die Stadt Bern erachtet die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als eine Querschnittsaufgabe in der Verantwortung der gesamten Verwaltung. Sie bündelt ihre Aktivitäten seit 2009 in jeweils vierjährigen Aktionsplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und seit 2019 auch von LGBTIQ-Menschen. Die Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungs- und Leistungsvertragswesen ist Teil dieses Aktionsplans. Sie wurde im Rahmen eines Pilotprojekts installiert und wird nun weitergeführt. Dabei wird künftig von allen Unternehmen im Beschaffungswesen und von Organisationen mit städtischen Leistungsverträgen ein Nachweis der Lohngleichheit verlangt. Zusätzlich werden Kontrollen durchgeführt.**

Die Stadt Bern will die Lohngleichheit im gesamten städtischen Einflussbereich konsequent fördern. Sie hat im Rahmen eines Pilotprojekts bis 2019 bei 33 Unternehmen die Einhaltung der Lohngleichheit mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib Modul 1 und Modul 2 überprüft. Dabei handelte es sich um zwölf zufällig gezogene Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag im Rahmen eines Beschaffungsverfahrens erhalten hatten, und 21 Organisationen mit städtischem Leistungsvertrag, welche von einer Unterstützung über einem definierten Mindestbeitrag profitieren.

Gestützt auf die Erfahrungen aus diesem Pilotprojekt hat der Gemeinderat (Exekutive) im Frühling 2021 beschlossen, sowohl im Leistungsvertrags- als auch im Beschaffungswesen künftig von Unternehmen klar definierte Nachweise aus Logib, der Lohnanalyse nach revidierten Gleichstellungsgesetz oder einer staatlichen Kontrolle einzufordern. Gleichzeitig werden stichprobenweise Kontrollen durchgeführt. Die Stadt Bern greift dabei auf die Unterstützung von externen Fachpersonen zurück und realisiert die Kontrollen gemäss dem standardisierten Prozess des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Vorgesehen sind bis ins Jahr 2023 rund 25 Kontrollen. Anschliessend wird der Gemeinderat wieder Bilanz ziehen.

### Realisierung der Kontrollen

Die im Pilotprojekt etablierten Prozesse haben sich bewährt und werden weitergeführt. Die Verantwortung für die Realisierung der Kontrollen liegt bei der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann, welche in Zusammenarbeit mit der Beschaffungsstelle bzw. den involvierten Direktionen die zu kontrollierenden Unternehmen und Organisationen auswählt und informiert. Anschliessend wird die Überprüfung in Zusammenarbeit mit einer externen Fachperson gemäss standardisiertem Prozess mit Logib Modul 1 oder Modul 2 realisiert. Wird die Lohngleichheit eingehalten, wird dies dem Unternehmen bestätigt und die Kontrolle abgeschlossen. Hält ein Unternehmen die Lohngleichheit nicht ein, ist es verpflichtet, innerhalb einer bestimmten Frist die systematischen Lohndiskriminierungen zu beseitigen und die Einhaltung der Lohngleichheit erneut nachzuweisen. Im anderen Fall können Sanktionen gesprochen werden. Die Stadt Bern arbeitet im Bereich der Kontrollen eng mit anderen Gemeinden, Kantonen und dem Bund zusammen.

## Erfahrungen und Ausblick

Bereits 1992 verlangte das Stadtparlament in einem Postulat, die Lohn- und Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Submissionen zu berücksichtigen. Damals fehlten jedoch anerkannte, standardisierte Verfahren. Im ersten Aktionsplan Gleichstellung 2009–2012 wurde der Grundstein für Lohngleichheitsüberprüfungen gelegt. In einem Pilotprojekt erprobte die Stadt 2011–2013 zusammen mit dem Kanton Bern das vom Bund neu entwickelte Prüfinstrument für kleine Unternehmen. Auf freiwilliger Basis überprüften rund 20 Betriebe aus dem Beschaffungswesen und dem Bereich der Leistungsverträge ihre Löhne. Im zweiten Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015–2018 verabschiedete der Gemeinderat das Ziel, wonach sich die Stadt «in all ihren Wirkungsfeldern für Lohngleichheit» einsetzen sollte. Mit dem dritten Aktionsplan beschloss er die Implementierung der Lohngleichheitsüberprüfungen. Die Aktionspläne ermöglichten es, die Lohngleichheit als wichtigen Bestandteil der städtischen Gleichstellungspolitik kontinuierlich weiterzuentwickeln und klare Verantwortlichkeiten zu schaffen. Das Thema erhält so die nötige Wichtigkeit und Akzeptanz.

Die Umsetzung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen und bei den Organisationen, welche Leistungsverträge mit der Stadt abschliessen, bleibt ein vorrangiges Ziel der Stadt Bern. Sie ist überzeugt, dass staatliche Kontrollen einen Beitrag leisten, um systematische Lohnungleichheiten aufzudecken und zu eliminieren und die Unternehmen für die Thematik zu sensibilisieren. Zudem werden auf diese Weise Wettbewerbsverzerrungen durch diskriminierende Löhne verhindert.

Daneben legt die Stadt Bern einen Schwerpunkt auf ihre Positionierung als fortschrittliche, gleichstellungsfördernde Arbeitgeberin. In diesem Zusammenhang werden die Löhne der Stadtverwaltung bereits seit 2006 regelmässig überprüft und die Ergebnisse jeweils intern und extern kommuniziert. Eng verbunden mit der Lohngleichheit ist das Ziel der gleichberechtigten Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen und auf allen Hierarchiestufen. Hier ist ein deutlicher Erfolg beim Anteil der Frauen im Kader zu verzeichnen: Er stieg von 26% im Jahr 2012 auf 36% per Ende 2020 und übertraf damit bereits die für 2022 gesetzte Zielquote von 35%. Das Ziel bleibt indessen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auch auf Kaderstufe.

Im Aktionsplan 2019–2022 hat die Stadt Bern als Mitglied des internationalen Rainbow Cities Network erstmals auch Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, intergeschlechtlichen und weiteren queeren Menschen festgehalten. Diese Bestrebungen sind Teil eines umfassenden Engagements der Stadt Bern für mehr Gleichstellung, Diversität und Inklusion.

### Kontakt für Rückfragen

**Barbara Krattiger, Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann**  
031 321 62 91, [Barbara.Krattiger@BERN.CH](mailto:Barbara.Krattiger@BERN.CH)

### Weiterführende Informationen

**Aktionsplan Gleichstellung Stadt Bern:**  
[www.bern.ch/aktionsplangleichstellung](http://www.bern.ch/aktionsplangleichstellung)

**Lohngleichheit Stadt Bern:**  
[www.bern.ch/lohnleichheit](http://www.bern.ch/lohnleichheit)

## 2.2 Stadt Freiburg

Rund 38 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

**Als eine der ersten Städte in der Schweiz hat Freiburg im Jahr 2009 das Label «Equal-Salary» erhalten und so die Einhaltung des Lohngleichheitsgrundsatzes gegen aussen sichtbar belegt. In den letzten Jahren hat sie ihre Personalpolitik und damit verbunden ihre Lohnpolitik überarbeitet und systematisiert. Die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist dabei eine der Leitlinien. Aktuell ist die Stadt in der Phase der Re-Zertifizierung mit der Stiftung Equal-Salary, um das Zertifikat zu erneuern.**

Die Stadt Freiburg beschäftigt 660 Personen in 565 Vollzeitäquivalenten. Seit 2018 hat sie ihre Personalpolitik grundsätzlich überarbeitet und die Leitlinien für das Personalmanagement neu definiert. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen, auch in den Kaderpositionen, gehören ausdrücklich zu den Grundsätzen der neuen Personalpolitik.

Diese umfassende Reform des HR-Bereichs beinhaltet auch die Revision von Lohnpolitik und Lohnsystem. Die Analyse der Einhaltung der Lohngleichheit wurde im Rahmen des Obligatoriums gemäss Gleichstellungsgesetz mit gutem Ergebnis erneut durchgeführt. Die Re-Zertifizierung für das Label «Equal-Salary» läuft noch. Mit diesem Label kann die Stadt zeigen, dass sie die Lohngleichheit einhält. Gleichzeitig belegt das Zertifikat auch die Professionalität des Personalmanagements und die strikte Anwendung der im Bereich Lohnfestsetzung geltenden Grundsätze.

**Revision der Lohnpolitik und Label «Equal-Salary»**

### Realisierung der Massnahmen

Im Rahmen der Revision der Personalpolitik wurde auch die Lohnpolitik verbessert und das Lohnsystem überarbeitet. Dabei wurde grosser Wert auf Klarheit und Transparenz des Systems gelegt. Die Lohnklassen wurden nicht verändert, deren Anwendung in gewissen Bereichen hingegen angepasst. Weiter wurde die Liste der Funktionen von 130 nicht trennscharfen Funktionen auf rund dreissig klar definierte Funktionen zusammengefasst. Die entsprechenden Funktionsbeschreibungen wurden komplett überarbeitet. Alle Mitarbeitenden wurden einer dieser neuen Funktionen zugeteilt. Dies war mit beachtlichem Aufwand verbunden, zeigte aber im Ergebnis, dass die Mehrheit bereits in der richtigen Lohnklasse eingereiht war. Bei den anderen Personen wurden die notwendigen Massnahmen getroffen, indem die zu hohen Löhne eingefroren wurden und die zu tiefen erhöht. Diese Anpassungen betrafen beide Geschlechter in gleichem Masse.

Zum Lohnsystem gehören neu auch ein Leitfaden für das Personal und ein Leitfaden für das HR. Der Leitfaden für das Personal fasst das Lohnsystem für alle transparent und nachvollziehbar zusammen, beschreibt die Funktionen und Lohnklassen und erklärt die Lohnentwicklung. Der Leitfaden für das HR hält seinerseits alle relevanten Anwendungsgrundsätze fest, damit garantiert werden kann, dass sich alle an denselben Leitlinien orientieren und es eine Gleichbehandlung bei Lohnfestlegung und -entwicklung gibt. Die Berechnung des Anfangslohns wird nach einem fixen Prozess vorgenommen, dokumentiert und im Personaldossier abgelegt. Mit diesen Massnahmen können Diskriminierungsfallen vermieden werden.



## Erfahrungen und Ausblick

Die Stadt hat in den letzten Jahren viel in die Entwicklung eines professionellen Personalmanagements investiert. Bestehendes wurde kritisch geprüft, wo nötig angepasst und neue Strukturen aufgebaut. Die Überarbeitung von Lohnpolitik und Lohnpraxis war integraler Bestandteil dieser Bemühungen. Die Erneuerung des Zertifikats «Equal-Salary» soll die Validierung der neuen Instrumente im Lohnbereich sein. Das Zertifikat wird auch gegen aussen zeigen, dass der Stadt Freiburg das Thema Lohngleichheit wichtig ist und sie den Verfassungsgrundsatz vollständig einhält.

In den nächsten Jahren sind im Bereich der Personalarbeit weitere Projekte geplant. Dazu gehört auch die Weiterarbeit am Ziel, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Funktionen zu erreichen.

### Kontakt für Rückfragen

Sabrina Plumettaz, Leiterin Personalamt  
026 351 71 25, [Sabrina.Plumettaz@ville-fr.ch](mailto:Sabrina.Plumettaz@ville-fr.ch)

### Weiterführende Informationen

[www.ville-fribourg.ch](http://www.ville-fribourg.ch)

## 2.3 Stadt Lausanne

Rund 145 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

**Frauentypische  
Funktionen  
profitieren von  
neuem Lohnsystem**

**Die Stadt Lausanne hat während mehreren Jahren im Rahmen des Projekts «Equitas» ein neues Lohnsystem erarbeitet, welches 2017 eingeführt wurde. Dieses transparente System sichert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Um eine gleichstellungsgerechte Lohnpraxis zu garantieren, kann sich die Stadt auf eine Funktionsbewertungsmethode mit identischen, nicht diskriminierenden Kriterien stützen. Die Analyse der Lohngleichheit mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib zeigt, dass sich das System bewährt.**

Die Stadt Lausanne beschäftigt rund 5600 Mitarbeitende; das neue Lohnsystem gilt für die grosse Mehrheit von ihnen. Rund 480 Personen aus den Abteilungen Polizei, Feuerwehr und Sanität unterstehen aufgrund der Besonderheiten ihres Status einem anderen System.

Die Gewährleistung der Lohngleichheit war einer der wichtigsten Grundsätze des Projekts «Equitas». Dank der Neubewertung aller Funktionen auf Basis einer analytischen Arbeitsbewertung und einer kohärenten Umsetzung in eine Lohnskala, konnte eine transparente und gleichstellungsgerechte Grundlage erarbeitet werden. Die bei der Einführung des neuen Systems vorgenommenen Anpassungen haben insbesondere bei mehrheitlich von Frauen eingenommenen Funktionen zu einer Höhereinreihung geführt.

Um das geschlechtsneutrale System auch in der Praxis gleichstellungsgerecht anzuwenden, hat die Stadt gezielte Begleitmassnahmen etabliert.

### Realisierung der Massnahmen

Eines der Hauptziele für die Erarbeitung eines neuen Lohnsystems war die Einhaltung des Verfassungsgrundsatzes «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Der zentrale Schritt zur Erreichung dieses Ziels war die Neubewertung aller Funktionen mit einer analytischen Methode zur Erfassung der Anforderungen und Belastungen mit geschlechtsneutralen Kriterien. Dank dieser Arbeit, die in gemischt zusammengesetzten Gruppen realisiert wurde, konnten ein Niveau und eine Lohnklasse für jede Funktion bestimmt werden.

Die Auswirkungen der Reform des Lohnsystems auf die mehrheitlich von Frauen eingenommenen Funktionen wurden im Rahmen einer externen Analyse überprüft. Diese Analyse zeigt, dass 40% der Personen in einer frauentypischen Funktion eine Lohnerhöhung erhalten haben (gegenüber 9% der Personen in einer mehrheitlich von Männern eingenommenen Funktion). Die Effekte waren auch für Funktionen in den untersten Lohnklassen positiv, in denen der Frauenanteil ebenfalls hoch ist.

Auch im Bereich der Lohnpraxis wurden verschiedene Massnahmen zur Verstärkung der Effekte des neuen Lohnsystems getroffen. So sieht das Reglement beispielsweise vor, dass bei der Festlegung des Einstiegslohns die Tätigkeit in Haus- und Familienarbeit zu 66% als nutzbare Erfahrung anzurechnen ist. Dies ist verglichen mit anderen Verwaltungen ein relativ hoher Prozentsatz und kann je nach Situation den Einstiegslohn stark beeinflussen. Weiter wurden zur Unterstützung der Vorgesetzten verschiedene Monitorings der Lohnpraxis aus Gleichstellungssicht eingeführt. Beispielsweise sieht das Lohnsystem die Möglichkeit vor, einen doppelten Stufenanstieg zu vergeben. Der Personaldienst berechnet die Anzahl der zu vergebenden doppelten Stufenanstiege für jedes Amt. Um den Vorgesetzten beim Entscheid zu helfen, werden die Anzahl der doppelten

Stufenanstiege im Verhältnis zur Geschlechterverteilung im Amt kommuniziert und die individuellen Ergebnisse der Logib-Analyse zur Verfügung gestellt. Diese doppelte Perspektive ermöglicht die Identifizierung der Fälle, in denen ein doppelter Stufenanstieg einen Beitrag zur Minimierung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern leisten würde. Der Prozess ermöglicht die Sensibilisierung der Kader und erlaubt es, bei allfälligen geschlechtsspezifischen Verzerrungen zu reagieren.

Künftig ist vorgesehen, das Monitoring aus der Perspektive der Gleichstellung durch die Ausdehnung auf zwei weitere Lohnmechanismen zu verstärken. Erstens können Lohnzuschläge gewährt werden, um besonders qualifizierte Mitarbeitende, oder solche in Funktionen mit einem starken Missverhältnis zwischen dem öffentlichen und/oder privaten Arbeitsmarkt, für die Stadt zu gewinnen. Zweitens können – ausnahmsweise und basierend auf geschlechtsneutralen Kriterien – Einmalprämien gesprochen werden, um besonders herausragende Arbeiten oder Leistungen zu honorieren. Das Monitoring zur Nutzung dieser beiden Lohnmechanismen nach Geschlecht und zu den damit verbundenen Geldbeträgen sollen die Vorgesetzten zum Thema sensibilisieren und sicherstellen, dass diese Mechanismen zur vollständigen Umsetzung der Lohngleichheit beitragen.

## Erfahrungen und Ausblick

Die Einhaltung der Lohngleichheit ist der Stadt Lausanne ein zentrales Anliegen. Mit der Einführung des neuen Lohnsystems 2017 hat sie ihr Ziel klar erreicht. Die Analyse mit Logib belegt, dass sich das neue System bewährt: Die Analyse zeigt lediglich einen sehr kleinen Lohnunterschied. Die Gesamtanalyse, welche alle Mitarbeitenden – einschliesslich Polizei, Feuerwehr und Sanität – berücksichtigt, erfüllt die Anforderungen von Logib bezüglich Einhaltung der Lohngleichheit ebenfalls. Dass diese zweite Analyse eine etwas höhere Lohndifferenz ausweist, ist eine Folge des Vergleichs von sehr unterschiedlichen, anderen Lohnsystemen unterstellten Arbeitssituationen und der Übergangsregelungen bezüglich Besitzstandswahrung.

Das für die Stadt wichtige Thema Lohngleichheit ist als Teil eines breiteren Engagements für Gleichstellung zu verstehen. Die Stadt kennt seit 30 Jahren die Funktion einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten. Diese setzt sich für die Lohngleichheit ein, aber auch für die Förderung der Chancengleichheit in der Verwaltung im weiteren Sinne, beispielsweise für die Vereinbarkeit der Lebensbereiche, gegen sexuelle Belästigung, für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Funktionen und auf allen Hierarchiestufen oder für die Förderung einer inklusiven und geschlechtsneutralen Kommunikation. Um gezielte Massnahmen zu treffen, beteiligt sich die Stadt als bisher einzige Verwaltung der Romandie am Diversity Benchmark der Universität St. Gallen.

Gleichstellungsfreundliche Arbeitsbedingungen und ein inklusives Arbeitsklima sind im Alltag wichtig und tragen wesentlich dazu bei, dass die Stadt als Arbeitgeberin attraktiv ist.

### Kontakt für Rückfragen

**Joëlle Moret, Beauftragte für Gleichstellung und Diversität**  
021 315 42 37, Joelle.Moret@lausanne.ch

**Steve Binggeli, Leiter der Abteilung Organisation, Entlohnung und Monitoring**  
021 315 23 86, Steve.Binggeli@lausanne.ch

### Weiterführende Informationen

[www.lausanne.ch](http://www.lausanne.ch)

## 2.4 Stadt Neuenburg

Rund 44 600 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

**Lohngleichheit der Geschlechter ist der Stadt Neuenburg ein wichtiges Anliegen, das sie mit der Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit 2017 bezeugt hat. Die erste interne Analyse der Lohngleichheit mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib wurde bereits im Vorfeld der Unterzeichnung gemacht. Seither wurden die Analysen regelmässig mit gutem Ergebnis wiederholt. Nun ist die Stadt einen Schritt weiter gegangen und hat das Zertifikat «Fair-ON-Pay» erhalten, welches die Einhaltung der Lohngleichheit gemäss dem Standard-Analyse-Modell des Bundes formell bestätigt.**

Die Stadt Neuenburg beschäftigt rund 1400 Mitarbeitende. Nach mehreren erfolgreich durchgeführten internen Analysen der Einhaltung der Lohngleichheit hat sich die Stadt entschieden, für die im Zusammenhang mit der obligatorischen Analyse anstehenden Überprüfung einen Schritt weiterzugehen und ein Zertifikat anzustreben. Im Sommer 2020 wurde dieses Ziel erreicht. Das Zertifikat «Fair-ON-Pay» bescheinigt formell, dass die Lohngleichheit eingehalten wird. Grundlage dafür ist eine vertiefte und systematische Analyse der Löhne in der Stadtverwaltung.

**Label «Fair-ON-Pay»  
als Mehrwert  
bei Rekrutierungen**

### Realisierung der Massnahmen

Die Daten für die Analyse wurden im Personalamt aufbereitet. Der Aufwand war relativ gross, weil gewisse notwendige Informationen im elektronischen Personaladministrationssystem fehlten. Darüber hinaus gab es keine speziellen Herausforderungen. Die Analyse wurde durch externe Fachpersonen realisiert, anschliessend erfolgte der formale Zertifizierungsprozess. Die Analyse wird während der vierjährigen Gültigkeit des Zertifikats einmal wiederholt.

Mit dem Zertifikat kann die Stadt ihre Vorbildfunktion als Arbeitgeberin im Bereich der Förderung der Lohngleichheit und der Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung wahrnehmen. Das Zertifikat ist auch für die öffentliche Wahrnehmung der Stadt positiv und es erweist sich als echter Mehrwert bei Rekrutierungen.

Die detaillierte Analyse zeigte keinen spezifischen Handlungsbedarf im Lohnbereich. Es erfolgte lediglich eine Anpassung von gewissen Stundenlohntarifen, um hier bessere funktionsbezogene Regelungen einzuführen. Zur Prüfung der Lohnpraxis plant die Stadt die regelmässige interne Durchführung einer Analyse mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib. Dank der umfassenden Datenaufbereitung für das Zertifikat stellt ein solcher Selbsttest nun keinen grösseren Aufwand mehr dar.

Das Zertifikat «Fair-ON-Pay» bestätigt, dass sowohl das Lohnsystem, welches auf einer Funktionsbewertung beruht, als auch die Lohnpraxis funktionieren. Aktuell sind hier keine speziellen Bemühungen nötig. Hingegen möchte die Stadt in anderen Bereichen aktiv werden, beispielsweise bezüglich der Geschlechterverteilung. Während insgesamt gesehen etwa gleich viele Frauen und Männer bei der Stadt arbeiten, gibt es in gewissen Funktionen eine deutliche Über- bzw. Untervertretung der Geschlechter. Auch im Kader sind deutlich weniger Frauen als Männer beschäftigt. Hier sollen gezielte Massnahmen folgen.

## Erfahrungen und Ausblick

Als Arbeitgeberin setzt die Stadt mit dem Zertifikat ein sichtbares Zeichen für ihr Engagement im Bereich Lohngleichheit. Als Auftraggeberin verlangt sie von Unternehmen, welche im Bereich der öffentlichen Beschaffungen tätig sind, im Rahmen der Selbstdeklaration die Bestätigung der Einhaltung der Lohngleichheit, führt aber noch keine Kontrollen durch.

Die Einhaltung der Lohngleichheit ist Teil eines umfassenden Engagements für die Chancengleichheit der Geschlechter, die der Stadt Neuenburg ein grosses Anliegen ist. Die Stadt ist in verschiedenen Bereichen aktiv. Aktuell werden beispielsweise die Mitarbeitenden im Gebrauch der geschlechtsneutralen Sprache geschult und es wird von ihnen verlangt, diese in den verschiedenen Formen der internen und externen Kommunikation einzusetzen. Dies steht auch im Zusammenhang mit dem Willen, eine grössere Durchmischung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen und auf den verschiedenen Hierarchiestufen zu erreichen.

Seit 2021 hat die Stadt die Funktion einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgaben dieser neuen Funktion richten sich sowohl gegen aussen (Bevölkerung) als auch gegen innen (Verwaltung). Mit internem Fokus wird aktuell in Zusammenarbeit mit dem Personalamt eine Analyse durchgeführt, um eine systematische Zusammenstellung der bestehenden gleichstellungsförderlichen Massnahmen zu machen und Bereiche mit weiterem Handlungsbedarf zu identifizieren. Auf Basis dieser systematischen Analyse wird die Gesamtstrategie der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für die kommenden Jahre konkretisiert. In diesem Zusammenhang steht die Stadt Neuenburg im Austausch mit anderen Städten und sie ist Mitglied der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

### Kontakt für Rückfragen

Mark Grünig, Stellvertretender Leiter des Personalamtes  
032 717 71 44, Mark.Gruenig@ne.ch

### Weiterführende Informationen

[www.neuchatelville.ch](http://www.neuchatelville.ch)

## 2.5 Stadt Winterthur

Rund 116 000 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohnungleichheit innerhalb der Verwaltung

Schulung zum Thema  
Lohnungleichheit für  
Führungspersonen

**Die Stadt Winterthur beschäftigt über 5000 Mitarbeitende in rund 3000 Vollzeit-äquivalenten. Die Personalpolitik orientiert sich an der 2018 vom Stadtrat beschlossenen Diversity-Strategie und sieht Vielfalt als Nutzen. Der Facettenreichtum bei den Mitarbeitenden soll aktiv gefördert und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden umgesetzt werden. Die Einhaltung der Lohnungleichheit ist dabei eine grundlegende Voraussetzung für weitere Massnahmen.**

Die Diversity-Strategie der Stadt Winterthur umfasst sowohl das Handeln gegenüber der Bevölkerung als auch das Handeln als Arbeitgeberin. Für die Stadt als Arbeitgeberin beziehen sich die strategischen Ziele auf den gleichberechtigten Zugang zu Lohn, Beförderung, Funktionen oder Entwicklungsmöglichkeiten, eine ausgewogene Vertretung der Vielfalt in allen Funktionen und Gremien, den Schutz vor Diskriminierung und die Unterstützung der Vereinbarkeit der Lebensbereiche. Zur Erreichung der strategischen Ziele werden gezielte Massnahmen getroffen, wobei für die einzelnen Departemente verbindliche, aber auch an die spezifischen Verhältnisse angepasste Vorgaben gelten.

Die Analyse und Einhaltung der Lohnungleichheit der Geschlechter wird als zwingende Voraussetzung für die erfolgreiche Realisierung von anderen Massnahmen verstanden. Die Analyse mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib zeigt, dass Lohnsystem und Lohnpraxis gut funktionieren. Generell werden Personalprozesse aktiv so gestaltet, dass sie möglichst frei von Stereotypen und vorurteilsfrei umgesetzt werden und die vielfältigen Fähigkeiten und Talente der Mitarbeitenden entdeckt, genutzt und gefördert werden können.

### Realisierung der Massnahmen

Die Einhaltung der Lohnungleichheit der Geschlechter wurde mit Logib erstmals 2013 überprüft und im Zusammenhang mit dem Obligatorium im Gleichstellungsgesetz 2021 wiederholt. Die Stadtverwaltung Winterthur deckt eine sehr breite Palette von Funktionen ab, da weder Stadtwerke noch Pflege, Polizei oder Reinigung ausgelagert sind. Das Ergebnis zeigt, dass die Lohnungleichheit in der Stadtverwaltung insgesamt eingehalten ist. Zur Vertiefung wurden detailliertere Analysen nach Bereich, Departement, Funktionsgruppe und so weiter vorgenommen. Sie bestätigten, dass nirgends systematische Diskriminierungen vorhanden sind. Ganz vereinzelt wurden individuelle Fehleinstufungen festgestellt, diese wurden entsprechend korrigiert.

Die Lohnfestlegung erfolgt in einem Lohnsystem, welches auf einer Funktionsbewertung beruht. Dies ist ein erster wichtiger Grundstein für die Sicherung der Lohnungleichheit. Die Funktionen sind Lohnbändern zugeordnet, welche eine gewisse Flexibilität bei der Festlegung des Einstiegslohns bieten. Die Erfahrung – ob beruflich oder ausserberuflich – wird bezogen auf die konkrete Funktion individuell gewürdigt und einbezogen. Die Führungspersonen werden bezüglich der verschiedenen Aspekte der Lohnungleichheit geschult und begleitet. So werden sie beispielsweise darauf aufmerksam gemacht, dass Lohnforderungen von Frauen oft tiefer sein können und ermuntert, nicht per se die Lohnforderungen der Kandidatinnen oder Kandidaten zu übernehmen, sondern den Spielraum bei den Einstufungen aktiv zu nutzen und Löhne im Quervergleich zu den anderen Mitarbeitenden innerhalb der Vorgaben des Lohnsystems nachvollziehbar festzulegen.

Der früher übliche automatische Stufenanstieg wurde bei der Revision des Lohnsystems im Jahr 2019 abgeschafft. Die Lohnerhöhungen erfolgen seither individuell. Dabei wird durch umfassende Prüfung von Kennzahlen zu den Erhöhungen durch die Personaldienste ein grosses Gewicht daraufgelegt, dass es keine Verzerrungen aufgrund des Geschlechts gibt. Führungskräfte werden für die Thematik sensibilisiert und beispielsweise explizit aufgefordert, Teilzeit-mitarbeitende in gleicher Weise zu berücksichtigen und an den Lohnmassnahmen partizipieren zu lassen. Dabei werden verschiedene Diversity-Dimensionen berücksichtigt. So werden Vorgesetzte etwa darauf aufmerksam gemacht, dass bei Personen mit Migrationshintergrund nicht perfekte Sprachkenntnisse die effektiv vorhandenen Kompetenzen überdecken können. Diese Massnahmen zur Sicherung einer diskriminierungsfreien Lohnentwicklung sind für die Pflege des Lohnsystems von entscheidender Bedeutung.

## Erfahrungen und Ausblick

Die Stadt Winterthur setzt mit ihrer Diversity-Strategie auf ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung, welches nebst der Dimension Geschlecht auch andere Aspekte der Vielfalt ihrer Bevölkerung einbezieht und als Chance nutzen will. Das Bestreben, eine ausgewogene Vielfalt bei den Mitarbeitenden zu erreichen und alle in gleicher Weise zu fördern, gehört auch künftig zu den wichtigen Handlungsfeldern der Personalarbeit. Es werden dabei nicht kurzfristige punktuelle Erfolge, sondern eine nachhaltige und längerfristige Förderung und Umsetzung der Chancengleichheit angestrebt.

Die Sicherung der Lohngleichheit ist das Fundament für diese Bemühungen. So wird die Lohnanalyse mit Logib auch ohne gesetzliche Pflicht wiederholt werden und die Lohnpraxis durch ein systematisches Monitoring und Sensibilisierungsarbeit laufend begleitet.

Auch in anderen Bereichen sind Erfolge zu verzeichnen. Die im Personalgesetz festgelegte Zielquote von 35% Frauen im oberen Kader wurde im Jahr 2020 mit 36% erreicht. Im mittleren Kader ist der Frauenanteil etwas höher und liegt bei gut 40%. Die Sichtbarkeit von Frauen in diesen Positionen führt mit der Zeit zu einer neuen Normalität. Ähnliche Entwicklungen hin zu neuen Selbstverständlichkeiten werden auch in anderen Bereichen angestrebt. So wird die mit der aktuellen Situation verbundenen Umstellung der Arbeitswelt und die Selbstverständlichkeit von Homeoffice als Chance zur Förderung der Teilzeitarbeit auch in Führungsfunktionen verstanden: Wenn Präsenz vor Ort generell weniger wichtig ist, verändert sich die Wahrnehmung bezüglich Teilzeitarbeit und erleichtert somit deren Umsetzung als gleichwertige Arbeitsform.

### Kontakt für Rückfragen

Pascal Hirt Locher, Leiter Personalamt  
052 267 51 83, Pascal.Hirt@win.ch

### Weiterführende Informationen

<https://stadt.winterthur.ch>

## 2.6 Stadt Zürich

### Rund 428 100 Einwohnerinnen und Einwohner

Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens

#### Kontrollmechanismen

##### Im Beschaffungswesen:

- Selbstdeklaration
- Kontrollen

##### Im Subventionswesen:

- Selbstdeklaration (Teil des Leistungs-kontrakts)
- Kontrollen

#### Stichprobenkontrollen im Turnus der Departemente

Die Stadt Zürich arbeitet zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter seit 2009 mit einem Gleichstellungsplan. Dieser setzt für jeweils vier Jahre Schwerpunkte. Die Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen ist Teil der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele. Sie wurden im Rahmen eines Pilotprojekts (2016–2018) installiert und in einem Folgeprojekt 2019–2022 weitergeführt. Überprüft werden alle Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse.

Die Stadt Zürich überprüfte im Rahmen des Pilotprojekts stichprobenartig die Lohngleichheit bei zwanzig Firmen, die einen Auftrag der Stadt erhalten hatten oder eine Leistungsvereinbarung mit der Stadt haben. Aufgrund der guten Erfahrungen wurde entschieden, die Überprüfungen für vier Jahre weiterzuführen und im Jahr 2022 erneut Bilanz zu ziehen.

Jährlich werden zwölf Überprüfungen mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib Modul 1 und Modul 2 realisiert. Da sowohl Beschaffungen als auch Leistungskontrakte dezentral organisiert sind, finden die Überprüfungen in einem Turnus der Departemente statt.

Unter den Unternehmen, die einen Zuschlag erhalten haben bzw. im Rahmen eines Leistungskontrakts von Beiträgen profitieren, werden Zufallsstichproben gezogen. Die Umsetzung der Überprüfungen liegt bei der Fachstelle für Gleichstellung. Die Überprüfung selbst wird durch externe Fachpersonen gemäss dem standardisierten Prozess des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG durchgeführt.

### Realisierung der Kontrollen

Die im Pilotprojekt etablierten Prozesse haben sich bewährt und werden weitergeführt. Dazu gehört auch, dass die stichprobenbasierten Überprüfungen jedes Jahr in anderen Departementen realisiert werden. Dieser Turnus der Departemente erleichtert die Organisation und ermöglicht eine bessere Sensibilisierung für die Thematik innerhalb der grossen und vielfältigen Stadtverwaltung. Zudem können so in ganz unterschiedlichen Branchen Erfahrungen mit Überprüfungen gesammelt werden.

Die für Beschaffungen bzw. Leistungskontrakte verantwortlichen Personen des jeweiligen Departements ziehen gemeinsam mit der Fachstelle für Gleichstellung eine Zufallsstichprobe. Anschliessend werden die Unternehmen durch die ihnen bekannten Kontaktpersonen im jeweiligen Departement vorinformiert. Daraufhin wird die Überprüfung mit einem Schreiben der Fachstelle für Gleichstellung eingeleitet und eine externe Fachperson realisiert diese gemäss standardisiertem Prozess mit Logib Modul 1 oder Modul 2. Bei erfolgreich abgeschlossener Überprüfung erhalten Unternehmen den Kontrollbericht und eine Bestätigung der Stadt Zürich. Bei Nichteinhaltung der Bedingungen hat ein Unternehmen ein Jahr Zeit, Massnahmen zu treffen und den Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit zu erbringen. Im anderen Fall können Sanktionen gesprochen werden.



Durch eine enge Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden, Kantonen und dem Bund wird sichergestellt, dass für die Unternehmen keine Doppelspurigkeiten entstehen, die Qualität gesichert ist und ein für die Unternehmen transparenter und standardisierter Prozess umgesetzt wird. Die Unternehmen selber werden damit bei der Umsetzung des verfassungsmässigen Auftrags der Einhaltung der Lohngleichheit unterstützt.

## Erfahrungen und Ausblick

Die Stadt Zürich ist überzeugt, dass Lohngleichheit nur zu erreichen ist, wenn sie in einem Gesamtkontext steht. Die Integration der Massnahmen im Bereich der Lohngleichheit in den Gleichstellungsplan ermöglicht diesen Gesamtblick. Sie sind so im Schwerpunkt «Erwerbsleben» verbunden mit anderen Massnahmen, etwa der Förderung des Frauenanteils im Kader der Stadtverwaltung oder Aktivitäten zur Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils in Berufsfeldern mit sehr unausgeglichene Geschlechterverhältnis.

Im Bereich der Lohngleichheit ist die Stadt Zürich als Arbeitgeberin und als Auftraggeberin aktiv: Die Analyse der Einhaltung der Lohngleichheit in der Stadtverwaltung selber ist Voraussetzung für sinnvolle und glaubwürdige Massnahmen im Bereich der Beschaffungen und Leistungskontrakte.

Der Stadtrat hat die Wichtigkeit des Themas Lohngleichheit wiederholt bestätigt. So sind die Analysen innerhalb der Verwaltung breit abgestützt und werden von den Beteiligten interessiert begleitet. Der Turnus der Departemente erweist sich als gute Grundlage für eine effiziente und wirksame Umsetzung. Wichtig ist den Verantwortlichen auch die transparente und sorgfältige Kommunikation innerhalb der Verwaltung und mit den Unternehmen. Im Jahr 2022 zieht die Stadt Zürich erneut Bilanz und entscheidet über die Weiterführung von Überprüfungen.

Die Stadt Zürich macht die Erfahrung, dass Lohngleichheit ein Thema ist, das bewegt und breit interessiert. Sie ist daher in der Weiterbildung und Beratung für Unternehmen zu Gleichstellungsthemen aktiv und nimmt lohngleichheitsrelevante Fragen, wie etwa unbewusste Vorurteile bei Rekrutierung und Beförderung oder Fragen der Betriebskultur, auch in stadtinternen Weiterbildungen auf. So können die Sensibilität und der verfassungsmässige Auftrag der Gleichstellung in Arbeit, Familie und Ausbildung breit gefördert werden.

### Kontakt für Rückfragen

**Anja Derungs, Leiterin Fachstelle für Gleichstellung**

044 412 48 61, [anja.derungs@zuerich.ch](mailto:anja.derungs@zuerich.ch)

### Weiterführende Informationen

**Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe:**

[www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohngleichheit\\_beiderauftragsvergabe](http://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohngleichheit_beiderauftragsvergabe)

**Beschaffung Stadt Zürich:**

[www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/finanzen/beschaffung.html](http://www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/finanzen/beschaffung.html)

**Lohngleichheit in der Stadtverwaltung:**

[www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohngleichheit\\_inderstadtverwaltung](http://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/Lohn.html#lohngleichheit_inderstadtverwaltung)



# 3. Gemeinden

## 3.1 Gemeinde Riddes VS

### Rund 3400 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

**Die Gemeinde Riddes verzeichnete in den letzten zehn Jahren einen starken Personalzuwachs aufgrund der Integration von zwei neuen Abteilungen in die Verwaltung. Da in den neuen Abteilungen viele Frauen tätig sind, wurde eine Lohngleichheitsanalyse realisiert, um die Kohärenz der Lohnstruktur zu prüfen. Aufgrund dieser Analyse wurden gewisse Löhne angepasst, um die Gleichbehandlung des gesamten Personals innerhalb der Verwaltung zu garantieren.**

Die Gemeinde Riddes hat zwei neue Abteilungen in die Verwaltung integriert: Den Bereich der frühkindlichen Betreuung, der sich in den letzten Jahren stark entwickelt hat sowie das Tourismusbüro im Ferienort La Tzoumaz. In beiden Abteilungen ist eine Mehrheit der Beschäftigten Frauen.

Während es bezüglich der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden innerhalb der einzelnen Abteilungen keinen Zweifel gab, stellte sich für die Verantwortlichen die Frage, ob die Gleichbehandlung zwischen den verschiedenen Abteilungen ebenfalls garantiert sei. Ausserdem bestand der Eindruck, dass der Bereich der frühkindlichen Betreuung im gesamten Kanton gemessen an den Ausbildungsanforderungen relativ tief entlohnt wird.

So stellte sich die Gemeinde im Jahr 2018 – damals beschäftigte sie noch etwas weniger als 50 Mitarbeitende – beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG als Pilotunternehmen zur Verfügung und beteiligte sich an der Erprobung des neuen Modul 2 des Standard-Analyse-Tools Logib, das sich speziell an kleine Unternehmen richtet. Die Ergebnisse dieser Analyse machten einige nicht zufriedenstellende Elemente sichtbar. Nach der Diskussion der Ergebnisse wurden Anpassungen am Lohnsystem und an der geltenden Lohnpraxis vorgenommen.

### Revision des Lohnsystems aufgrund Logib-Analyse

### Realisierung der Massnahmen

Die Analyse wurde mit Logib Modul 2 durchgeführt, das zu diesem Zeitpunkt noch in der Entwicklungsphase stand. Das Instrument erlaubte es, alle Funktionen der Gemeinde zu bewerten und miteinander zu vergleichen, unabhängig davon, zu welcher Abteilung sie gehören. Die Analyse zeigte, dass die Gleichbehandlung zwischen den verschiedenen Abteilungen nicht vollständig garantiert war. Diese Feststellung wurde politisch diskutiert und führte in der Folge zu konkreten Massnahmen.

Zu den Massnahmen gehörte, dass die Löhne der Mitarbeitenden einer Abteilung erhöht wurden, weil sie sich im Vergleich zu anderen Beschäftigten in der Verwaltung als zu tief erwiesen hatten. Weiter wurden die entsprechenden Funktionen in eine neue Lohnklasse eingestuft. Die Gemeinde hat die notwendigen finanziellen Mittel bereitgestellt, um diese Anpassungen rasch vornehmen zu können.

Gleichzeitig hat die Gemeinde die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet und so ihren Einsatz für die Förderung der Lohngleichheit in ihrem Einflussbereich auch gegen aussen sichtbar bekräftigt.

## Erfahrungen und Ausblick

Die Frage der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ist für die Gemeinde Riddes zentral. Gleichzeitig ist sie Teil einer breiteren Strategie der Personalpolitik: Lohnsystem und Lohnpraxis sollen die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden der Verwaltung, unabhängig von ihrem Geschlecht, garantieren. Der grosse Personalzuwachs brachte die Notwendigkeit mit sich, die Einhaltung der Lohngleichheit und die Kohärenz des Systems für die gesamte Verwaltung zu prüfen. Die Gemeinde hat diese Herausforderung in Angriff genommen, weil sie ihre Vorbildfunktion gegenüber dem Personal, aber auch gegenüber der Bevölkerung, wahrnehmen will.

Die Analyse der Lohngleichheit mit Logib Modul 2 hat sich als gute Erfahrung erwiesen. Den Verantwortlichen war es sehr wichtig, die Sicherheit zu haben, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von der Abteilung, in der sie arbeiten, gleichen Lohn für eine gleichwertige Arbeit erhalten. Die Ergebnisse der Analyse haben dafür die nötigen Informationen geliefert. Die Herausforderung war dann finanzieller Art: Wenn Löhne in einer ganzen Abteilung erhöht werden müssen und andere Mitarbeitende von einer Besitzstandswahrung profitieren, ist dies zwingend mit einer Erhöhung der Lohnsumme verbunden. Von nun an kann aber garantiert werden, dass das Lohnsystem und die Lohnpraxis für die gesamte Verwaltung einer einheitlichen Leitlinie folgen.

Seit der Durchführung der Analyse ist die Verwaltung noch einmal gewachsen und beschäftigt unterdessen rund 60 Personen in 40 Vollzeitäquivalenten. Die Verantwortlichen sehen vor, die Analyse bald zu wiederholen, um sicherzustellen, dass die Lohngleichheit und die Gleichbehandlung für das gesamte Personal noch immer gewährleistet sind.

Zeitgleich mit der Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit hat die Gemeinde die von Unternehmen im Bereich der öffentlichen Beschaffungen geforderte Selbstdeklaration mit dem Thema Lohngleichheit ergänzt. Damit nimmt sie auch ihre Verantwortung als Auftraggeberin wahr.

### Kontakt für Rückfragen

Steve Bessard, Gemeindeschreiber  
027 305 20 23, [steve.bessard@riddes.ch](mailto:steve.bessard@riddes.ch)

### Weiterführende Informationen

[www.riddes.ch](http://www.riddes.ch)

## 3.2 Stadtgemeinde Diessenhofen TG

### Rund 4500 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

#### Kontakt für Rückfragen

**Markus Birk, Stadtpräsident**  
052 646 42 42,  
m.birk@diessenhofen.ch

#### Weiterführende Informationen

www.diessenhofen.ch

«Die Einhaltung der Lohngleichheit der Geschlechter ist uns seit Langem ein Anliegen. Mit der Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit haben wir dies bestärkt und auch gegen aussen sichtbar gemacht, dass wir dafür einstehen. In unserer Verwaltung arbeiten 25 Personen. Wir haben die Lohngleichheit mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib überprüft. Das Ergebnis der Analyse zeigt, dass wir die Lohngleichheit einhalten. Wir haben uns auch an einem Lohnvergleich mit anderen Verwaltungen im Kanton beteiligt, wobei sich zeigte, dass unsere Löhne auch im Marktvergleich korrekt sind. So können wir feststellen, dass sich unser Lohnsystem und unsere Lohnpraxis bewähren und wir unsere Vorbildfunktion als Arbeitgeberin wahrnehmen.»

## 3.3 Gemeinde Ernen VS

### Rund 530 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

#### Kontakt für Rückfragen

**Francesco Walter,**  
**Gemeindepräsident**  
027 971 14 28,  
francesco.walter@ernen.ch

#### Weiterführende Informationen

www.ernen.ch

«Auch als kleine Gemeinde ist uns die Realisierung der Lohngleichheit der Geschlechter ein Anliegen. Dies haben wir mit der Unterzeichnung der Charta Lohngleichheit sichtbar gemacht. Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und wollen auch gegenüber privaten Firmen ein Zeichen setzen. Die Lohngleichheit in unserer Gemeindeverwaltung, in der fünf Personen arbeiten, ist auf der Basis der kantonalen Richtlinien gewährleistet. Weiter ist die Gemeinde an verschiedenen Projekten beteiligt, welche extern von Vereinen realisiert werden, so etwa der Landschaftspark Binntal oder der interkommunale Tourismusverein. Auch dort achten wir darauf, dass den Mitarbeitenden gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt wird. Wir sind generell sensibel für das Thema der Gleichstellung. So ist uns beispielsweise beim Festival Musikdorf Ernen wichtig, die Diversität zu fördern, indem wir bei den Musikerinnen und Musikern auf eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter achten.»

## 3.4 Kantonshauptort Glarus GL

### Rund 12 500 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

#### Kontakt für Rückfragen

Christian Marti,  
Gemeindepräsident  
058 611 80 05,  
christian.marti@glarus.ch

#### Weiterführende Informationen

[www.glarus.ch](http://www.glarus.ch)

«Unsere Gemeinde hat mit dem Unterzeichnen der Charta Lohngleichheit einen Sensibilisierungsprozess lanciert. Es braucht eine breite Sensibilisierung, um das wichtige Thema konstruktiv angehen zu können. In unserer Gemeindeverwaltung arbeiten rund 300 Personen. Wir haben die Lohngleichheit mit Logib, dem Standard-Analyse-Tool des Bundes, überprüft. Die Ergebnisse werden wir nach der Revision breit kommunizieren. Sie zeigen, dass sich unser Lohnsystem und dessen Anwendung bewährt haben. Im Rahmen der grossen Glarner Gemeindefusion haben wir das System vor zehn Jahren basierend auf einer geschlechtsneutralen, analytischen Arbeitsbewertung aufgebaut. Bald stehen die ersten grossen Massnahmen zur Pflege des Lohnsystems an. Dabei ist für 2022 eine Überprüfung der Funktionseinreihung geplant, wobei wir ebenfalls auf die Lohngleichheit der Geschlechter achten werden. Bei den gemeindeeigenen Betrieben haben wir auf verschiedenen Ebenen einen wertvollen Austausch zur Lohngleichheit. Das Thema ist dort gut angekommen. Die Alters- und Pflegeheime Glarus mit gut 200 Mitarbeitenden haben die Lohngleichheitsanalyse bereits durchgeführt. Die Technischen Betriebe Glarus haben rund 40 Mitarbeitende. Für sie steht nun Logib Modul 2 zur Verfügung, mit dem auch sie eine Analyse realisieren können. Mittelfristig steht in der nächsten Legislatur ab 2023 eine Revision der Beschaffungsrichtlinien der Gemeinde an. Dort gibt es ein grosses Feld von möglichen Massnahmen. Dazu gehört für uns auch die Sicherung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann.»

## 3.5 Gemeinde Lavertezzo TI

### Rund 1250 Einwohnerinnen und Einwohner

Analyse der Lohngleichheit innerhalb der Verwaltung

#### Kontakt für Rückfragen

Damiano Giannella,  
Gemeindeschreiber  
091 850 59 31,  
municipio@lavertezzo.ch

#### Weiterführende Informationen

[www.lavertezzo.ch](http://www.lavertezzo.ch)

«Die Frage der Lohngleichheit von Frau und Mann hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Bereits als das Thema in den Medien noch nicht so präsent war wie heute, hat die Gemeinde Lavertezzo – wie andere lokale Verwaltungen im Tessin – den Grundsatz der Lohngleichheit eingeführt und ihn bei der Revision des Personalreglements 1991 verankert. Obwohl es sich um eine kleine Gemeinde mit 1250 Einwohnerinnen und Einwohnern handelt und die Gemeindeverwaltung Lavertezzo 30 Personen in Voll- oder Teilzeitpensen beschäftigt (73% Frauen / 27% Männer), gibt es ein konstantes Engagement der Gemeinde für die Lohngleichheit.»





# **4. Staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag**

# 4.1 Konzern BKB: Basler Kantonalbank und Bank Cler

Basler Kantonalbank (rund 1000 Mitarbeitende) und Bank Cler (rund 400 Mitarbeitende)

Weitere Massnahmen im Bereich der Förderung der Lohngleichheit

## Engagement der obersten Führung für Diversität

Die Basler Kantonalbank (BKB) und die zum Konzern BKB gehörende Bank Cler setzen sich aktiv für die Förderung der Diversität und Chancengleichheit ein. Als eine der ersten Banken in der Schweiz lassen sich die BKB und die Bank Cler seit 2017 regelmässig durch einen externen Partner betreffend Lohngleichheit von Frauen und Männern zertifizieren. Im letzten Jahr haben beide Banken das Zertifikat «Fair-ON-Pay+» erhalten, welches die Einhaltung der Lohngleichheit nachweist und sichtbar belegt. Zusätzlich wurde auch das sozialpartnerschaftliche Gütesiegel «SF-LoBa» der Bankenbranche für die korrekte und erfolgreiche Realisierung der Lohngleichheitsanalyse erworben. Auf dieser Basis kann die weitere Arbeit im Bereich Diversität und Chancengleichheit fortgesetzt werden.

Diversität, aktuell mit Schwerpunkt Geschlechterdiversität, ist ein wichtiges Ziel des Konzerns BKB, zu dem sich auch die oberste Führung aktiv bekennt. Der Einbezug von unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungshintergründen in Problemlösungen und Entscheidungsprozessen werden als Voraussetzung für einen längerfristigen Erfolg und die optimale Abdeckung der Kundenbedürfnisse gesehen.

Ein Grundbaustein ist die Einhaltung der Lohngleichheit. Das Lohnsystem, welches auf einer Funktionsbewertung beruht, bildet die Basis für eine geschlechtsneutrale Lohnfestlegung. Schon seit längerer Zeit wurden Analysen mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib durchgeführt und darauf aufbauend notwendige Anpassungen vorgenommen. Das Zertifikat «Fair-ON-Pay+» und das sozialpartnerschaftliche Gütesiegel «SF-LoBa» sind sichtbare Belege der Einhaltung der Lohngleichheit bei beiden Banken. Ein enges Monitoring der Lohnpraxis kommt ergänzend dazu.

Darüber hinaus besteht eine besondere Herausforderung darin, genügend Frauen, insbesondere für Führungsfunktionen, zu gewinnen. Um hier mehr Diversität zu erreichen, wurden verschiedene Massnahmen getroffen.

## Realisierung der Massnahmen

Die strategischen Ziele der Förderung von Chancengleichheit und Diversität wurden intern entwickelt und werden vom Management mitgetragen. Der Konzern engagiert sich in verschiedenen Netzwerken (z.B. Familienfreundliche Wirtschaftsregion) und verfügt intern über entsprechende Fachkompetenzen. So wird es möglich, systematisch am Thema zu arbeiten.

Die Einhaltung der Lohngleichheit wurde extern analysiert, eine Wiederholung in den nächsten Jahren ist Bestandteil des Zertifikats «Fair-ON-Pay+». Daneben wird intern die Lohnpraxis laufend überprüft, dies verbunden mit einer Sensibilisierung der Führungskräfte. Insbesondere dem Monitoring von Lohnentwicklung und variablen Lohnbestandteilen im Hinblick auf mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungen kommt dabei eine grosse Bedeutung zu. Den für die Lohnrunde verantwortlichen Führungskräfte steht auch der individuelle Wert der Logib-Analyse von allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die leistungsorientierte Vergütung kann so aus Perspektive Lohngleichheit reflektiert werden. Um mehr Frauen für verantwortungsvolle Positionen zu gewinnen, wurden nach einer Situationsanalyse mit den Geschäftsleitungen und dem Bankrat resp.

Verwaltungsrat die Rekrutierung und die Entwicklung als Handlungsschwerpunkte definiert. In diesem Zusammenhang wurde auch der Auftritt als Arbeitgeberin verändert, beispielsweise indem Stelleninserate grundlegend überarbeitet wurden um stärker weibliche Führungskräfte und Fachspezialistinnen anzusprechen. Auch der Rekrutierungsprozess selber wurde so angepasst, dass mehr Diversität möglich wird und «Unconscious Bias» möglichst vermieden werden.

Prozesse im Bereich Beförderung werden enger durch die Human Resources begleitet. Mit den Führungskräften werden Selbstverständlichkeiten aus der Perspektive Diversität hinterfragt. Leitlinie kann beispielsweise sein, über den aktuellen Moment hinausgehend zu überlegen, was künftig für Kompetenzen und Erfahrungen gefragt sein werden. Der Bereich des internen Talent Developments wurde ausgebaut und mit der Ambition verbunden, dass im Talent Pool mindestens ein Drittel Frauen vertreten sind.

Im Gefäss «Expedition Diversity» werden verschiedene Veranstaltungen für Mitarbeitende – teilweise auch explizit nur für Mitarbeiterinnen – angeboten. Sie nehmen für die berufliche Entwicklung relevante Themen wie Mut, «Unconscious Biases» oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Weiter besteht die Möglichkeit einer externen, unabhängigen Laufbahnberatung für Mitarbeitende mit Familienwunsch. Verschiedene Angebote bezüglich Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort vervollständigen die Bemühungen, auch von der Arbeitsorganisation her Rahmenbedingungen zu schaffen, welche für Diversität und Chancengleichheit förderlich sind.

## Erfahrungen und Ausblick

Das Ziel, die Diversität in den nächsten Jahren auszubauen und konkrete Veränderungen herbeizuführen, hat im Konzern BKB grosses Gewicht. Er möchte sich auf dem Markt als Unternehmen etablieren, das grossen Wert auf eine nachhaltige Umsetzung von Diversität und Chancengleichheit legt und diese auch lebt. Die Bereitschaft, sich dafür permanent zu hinterfragen und Situationen aus dieser Perspektive zu betrachten, wird mehr und mehr zur Normalität in der Organisation.

Die Einhaltung der Lohngleichheit und die regelmässige Prüfung der Lohnpraxis gehören zur Zielerreichung als Grundlage dazu. Der Schwerpunkt der Massnahmen liegt aber im Bereich von Rekrutierung und Entwicklung. Dabei besteht das Bewusstsein, dass der Führungsaufwand in diversen Teams am Anfang höher sein kann und sich der Nutzen einer produktiveren, innovativeren und effektiveren Zusammenarbeit teilweise erst später einstellt. Die Überzeugung, dass sich dieser Aufwand lohnt, und die Geduld, in kleinen Schritten vorwärts zu gehen, sind hierbei die Voraussetzung für das Gelingen.

### Kontakt für Rückfragen

**Judith Enßle, Leiterin HR Development**

061 266 26 96, [judith.enssle@bkb.ch](mailto:judith.enssle@bkb.ch)

**Thomas Casutt, Leiter Human Resources**

061 266 21 22, [thomas.casutt@bkb.ch](mailto:thomas.casutt@bkb.ch)

### Weiterführende Informationen

[www.bkb.ch/de/die-basler-kantonalbank](http://www.bkb.ch/de/die-basler-kantonalbank)

[www.cler.ch/de/bank-cler/uber-uns](http://www.cler.ch/de/bank-cler/uber-uns)

## 4.2 BERNMOBIL

Rund 1000 Mitarbeitende, davon 650 im Fahrdienst

Weitere Massnahmen im Bereich der Förderung der Lohngleichheit

**BERNMOBIL ist die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt wichtig. Ziel ist, eine diskriminierungsfreie Arbeitgeberin zu sein und Vielfalt als Chance für das Unternehmen zu nutzen. Die Umsetzung der Lohngleichheit ist eine Grundlage und Voraussetzung für die Zielerreichung. Nachdem BERNMOBIL 2018 als erstes Unternehmen im öffentlichen Verkehr das Prädikat «Familie UND Beruf» als familienfreundliche Arbeitgeberin erreicht hat, erlangte es im Jahr 2020 das Zertifikat des Vereins für Chancen- und Lohngleichheit (VCLG) für das Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern.**

Die Vielfalt der Gesellschaft – und damit der Kundschaft von BERNMOBIL – soll auch in der Belegschaft abgebildet sein, so können die besten Lösungen erarbeitet werden. Diesem Grundsatz folgend versteht das Unternehmen Vielfalt als Chance. Daran wird auf verschiedenen Ebenen gearbeitet. Lohngleichheit ist eine Voraussetzung für alle weiteren Massnahmen, reicht aber alleine nicht aus, um die Chancengleichheit zu realisieren. Die Erlangung des Zertifikats «CLGbestpractice», welches über die Lohngleichheit hinaus hohe Anforderungen stellt, ist in diesem Zusammenhang eine Bestätigung der Bemühungen.

**Label «CLGbestpractice» für das Engagement für die Gleichstellung**

Fast zwei Drittel der Mitarbeitenden von BERNMOBIL arbeiten im Fahrdienst, der im Schichtbetrieb organisiert ist. Ein wichtiges Thema zur Förderung der Vielfalt war deshalb die Gestaltung eines familienfreundlichen Arbeitszeitsystems. Dies ist bei Schichtarbeit eine Herausforderung, die mit neuen Arbeitszeitmodellen gemeistert werden konnte. So werden beispielsweise verschiedene Teilzeitschichtmodelle angeboten und für alle Mitarbeitenden ist ein Teil der Schichtlagen frei wählbar. Das erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und anderen Lebensbereichen.

Diese Wahlmöglichkeit bei den Schichtlagen hat sich in der Lohnanalyse manifestiert. BERNMOBIL hat bereits seit mehreren Jahren Analysen zur Einhaltung der Lohngleichheit der Geschlechter mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib gemacht. Das grundsätzlich gute Ergebnis bestätigte regelmässig die Qualität des transparenten Lohnsystems und der gelebten Lohnpraxis. Der verbleibende unerklärte Unterschied wurde in einer vertieften Analyse geprüft. Es zeigte sich, dass er auf die Zulagen zurückzuführen ist: Frauen übernehmen im Fahrdienst gewisse Spätschichten weniger gerne, möglicherweise wegen der Exponiertheit der Tätigkeit im öffentlichen Raum in der Nacht. Entsprechend profitieren sie weniger von den damit verbundenen Zulagen. Mit dieser Erkenntnis sind die verbleibenden Unterschiede verständlich und können im Gesamtzusammenhang gewürdigt werden.

### Realisierung der Massnahmen

Bei BERNMOBIL wird viel Wert auf eine gute Unternehmenskultur gelegt, in der das Thema Vielfalt aktiv gefördert wird. Negative Erlebnisse aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, Religion oder anderer Merkmale sollen vermieden werden. In diesem Zusammenhang werden auch Diversitätsschulungen bei allen Mitarbeitenden gemacht. Was die Kundschaft betrifft, gibt es nach wie vor gewisse Personen, welche Frauen oder Personen mit Migrationshintergrund die Kompetenz als Fahrerin oder Fahrer absprechen. Es gibt aber auch gegenteilige, positive und unterstützende Reaktionen.

Ein grosses Thema im Unternehmen ist die Rekrutierung, da in den nächsten Jahren aufgrund der Altersstruktur grosse Personalwechsel erfolgen werden. Generell verzeichnet das Unternehmen einen Zuwachs von Frauen, auch in Bereichen wie der Technik, in denen es sehr schwierig ist, Frauen zu finden. In einigen Bereichen (wie etwa Marketing und Finanzen) arbeiten ungefähr gleich viele Frauen wie Männer, in anderen hingegen aufgrund des Tätigkeitsfeldes und auch historisch bedingt deutlich mehr Männer.

Eine besondere Bedeutung kommt hier dem Fahrdienst zu. Bis 1984 war es Frauen gesetzlich verboten, im Fahrdienst zu arbeiten. Entsprechend gross war und ist das Potenzial bei der Rekrutierung von Frauen in diesem Bereich. Aktuell sind gut 20 Prozent der Beschäftigten im Fahrdienst Frauen, es werden jährlich mehr. Für die Rekrutierung setzt BERNMOBIL hier auf eine Kampagne, welche auf die Verbindung des Berufs mit ausserberuflichem Engagement fokussiert. Dies hat zu mehr Bewerbungen von Frauen geführt, ebenso die Tatsache, dass die Ausbildung für den Fahrdienst nun auch in Teilzeit absolviert werden kann. Es werden bewusst auch ältere Personen als Fahrdienstangestellte ausgebildet, womit auch einer Altersdiskriminierung entgegengewirkt wird.

Der Kulturwandel hin zu einem Verständnis als Dienstleister im öffentlichen Verkehr, spricht eine diversere Palette von Mitarbeitenden, auch Frauen, stärker an. Dies ist auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel sehr wichtig, der sich insbesondere in gewissen Funktionen bemerkbar macht. In diesem Zusammenhang wird die interne Laufbahnförderung systematisiert und intensiviert.

## Erfahrungen und Ausblick

«Zusammen unterwegs» – das Motto im Logo von BERNMOBIL gilt nicht nur für die Kundschaft, sondern auch gegen innen für die Belegschaft. Entsprechend wird in Zukunft grosses Gewicht auf die Kultur im Unternehmen gelegt. Die Erfahrung zeigt, dass das gegenseitige Kennen und die Wichtigkeit des menschlichen Faktors beim Zusammenarbeiten dazu führen, dass mit der Diversität im Unternehmen gut umgegangen wird und das gegenseitige Verständnis und die Hilfsbereitschaft hoch sind.

Die Dienstleistungsorientierung des Unternehmens, die auch die Unternehmenskultur prägt und noch stärker prägen soll, wird weiter angestrebt und ausgebaut. Die Förderung aller Dimensionen der Diversität und die Positionierung als vorbildliche, diskriminierungsfreie Arbeitgeberin leisten dazu einen entscheidenden Beitrag.

### Kontakt für Rückfragen

Karin Detmer Beyeler, Verantwortliche Personal- und Führungsentwicklung  
031 321 83 25, [karin.detmer@bernmobil.ch](mailto:karin.detmer@bernmobil.ch)

### Weiterführende Informationen

[www.bernmobil.ch/DE/Unternehmen/Arbeitgeberin/Attraktive-Arbeitgeberin](http://www.bernmobil.ch/DE/Unternehmen/Arbeitgeberin/Attraktive-Arbeitgeberin)

## 4.3 PUBLICA

### Rund 120 Mitarbeitende

Analyse der Lohngleichheit innerhalb des Unternehmens

#### Eigenes Lohnsystem basierend auf analytischer Funktionsbewertung

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA führt seit 2010 regelmässig systematische Lohngleichheitsanalysen durch. Für die im Rahmen der Pflicht gemäss revidiertem Gleichstellungsgesetz durchgeführten Analyse wurde unter anderem das Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib eingesetzt. Es zeigte sich ein sehr gutes Ergebnis ohne Geschlechtereffekt. Die Einhaltung der Lohngleichheit wurde von einer unabhängigen Stelle überprüft und das Ergebnis bereits an die Mitarbeitenden kommuniziert. Damit wurde der gesetzlich vorgesehene Prozess in sehr kurzer Zeit abgeschlossen. Die PUBLICA erreicht damit auf der «weissen Liste» der Gewerkschaft Transfair (respect8-3.ch) die Stufe einer «Vorreiterin der Lohngleichheit».

Die PUBLICA erlangte im Jahr 2010 den Status als eigene Arbeitgeberin. Auf diesen Zeitpunkt hin hat sie ein eigenes Lohnsystem eingeführt, welches auf einem Verfahren der analytischen Funktionsbewertung beruht.

Die Sicherung der Lohngleichheit war von Anfang an ein wichtiges Anliegen. Seit 2010 werden regelmässig systematische Analysen durchgeführt. Diese erfolgten teilweise intern, teilweise aber auch durch externe, spezialisierte Unternehmen. Im Sinne einer Qualitätssicherung wurde die externe Prüfung durch unabhängige Dritte eingeführt. Der Fokus bei den Analysen lag einerseits auf dem Geschlecht, andererseits aber auch auf dem Vergleich der einzelnen Funktionen. Das Ziel ist, dass unabhängig vom Geschlecht für alle Mitarbeitenden gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bezahlt wird. Des Weiteren wurden Marktvergleiche vorgenommen.

### Realisierung der Massnahmen

Das Lohnsystem der PUBLICA basiert auf einem Funktionssystem mit zugeordneten Lohnbändern. Verschiedene Analysen haben bestätigt, dass diese Systematik sowohl im internen als auch im externen Vergleich stimmig ist und ebenso, dass Lohnsystem und Lohnpraxis diskriminierungsfrei sind. Zeigt sich in Einzelfällen Handlungsbedarf, wird laufend reagiert und es werden die nötigen Anpassungen vorgenommen.

Das zugrundeliegende Lohnsystem kennt keinen automatischen Lohnaufstieg. Die Lohnentwicklung wird im Rahmen der Budgetvorgaben individuell durch die Vorgesetzten bestimmt. Das Lohnsystem berechnet für jede Person aufgrund der Funktion, der Leistungsbeurteilung sowie der Erfahrung einen Lohnvorschlag. Dieser dient den Vorgesetzten als Orientierungshilfe, sie haben innerhalb der bestehenden Lohnbänder einen Handlungsspielraum. Ihre Entscheide werden mit der Personalabteilung besprochen. Sie hat so den Gesamtüberblick über alle Lohnentscheide und kann eingreifen, wenn Auffälligkeiten oder nichtbegründbare Entwicklungen sichtbar werden.

Es werden weder Leistungsprämien noch Boni entrichtet. Dies ist ein bewusster Entscheid, obwohl auch Funktionen rekrutiert werden müssen, auf denen im Arbeitsmarkt eine Konkurrenz besteht, z.B. mit dem Bankenbereich, wo diese Lohnelemente verbreitet sind. Damit entfällt in der Lohnpraxis ein Element, welches möglicherweise zu geschlechtsspezifischen Verzerrungen führen könnte. Die Einhaltung der Lohngleichheit ist ein Aspekt in der Umsetzung der Chancengleichheit im Unternehmen. Es gibt aber auch in anderen Bereichen Massnahmen. Zu nennen ist etwa die eigene Kindertagesstätte in unmittelbarer Nähe des

Arbeitsortes, welche Eltern zur Verfügung steht. Des Weiteren wird daran gearbeitet, den Frauenanteil im Kader zu erhöhen. Während die Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 45% insgesamt sehr ausgeglichen ist und dieser Anteil auch in der siebenköpfigen erweiterten Geschäftsleitung mit drei Frauen annähernd erreicht ist, sind Frauen im Kader untervertreten. Um dies zu korrigieren, gibt es Bemühungen im Bereich der Personalentwicklung zur Förderung interner Talente. Bei der Rekrutierung gilt der Grundsatz, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt werden. Gleichzeitig besteht in diesem Zusammenhang auch der Wunsch, andere Diversitätsaspekte zu berücksichtigen, etwa Mitarbeitende aus den verschiedenen Sprachregionen angemessen zu integrieren.

## Erfahrungen und Ausblick

Die seit längerem realisierten Analysen der Lohngleichheit belegen, dass Lohnsystem und Lohnpraxis stimmig sind und es keine diskriminierenden Unterschiede gibt. Diese Sicherung einer gleichstellungsgerechten Pflege des Lohnsystems soll weitergeführt werden. Es ist geplant, weiterhin regelmässig Analysen zu machen und dabei wieder externe Fachpersonen im Sinne einer Qualitätskontrolle beizuziehen.

Neue Massnahmen gibt es im Bereich der mobilen Arbeitsformen. Aufgrund der positiven Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie werden diese künftig aktiv gefördert. Dazu wurde im Herbst 2021 die Charta «Flexibles Arbeiten bei PUBLICA» mit dazugehörigem Reglement in Kraft gesetzt. Mit zeitlicher und örtlicher Flexibilität werden Mitarbeitenden neue Möglichkeiten eröffnet. Die flexible Arbeitszeitgestaltung umfasst verschiedene Modelle zur Gestaltung einer individuellen Arbeitszeit, Teilzeitmöglichkeiten und eine im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten sehr ausgedehnte Gleitzeit. Während es bei der Gleitzeit vor allem zum Schutz der Mitarbeitenden eine zeitliche Beschränkung bis 20 Uhr gibt, ist bezüglich flexiblem Arbeitsort kein Maximum festgelegt. Vielmehr soll in Abstimmung von Vorgesetzten, betrieblichen Vorgaben und Wünschen der Mitarbeitenden eine möglichst optimale individuelle Regelung gefunden werden. Mobiles Arbeiten ist im Homeoffice, aber auch an Dritorten möglich. Diese Massnahmen tragen wesentlich zu einer verbesserten Vereinbarkeit der Lebensbereiche bei und sichern die Attraktivität der PUBLICA als Arbeitgeberin.

### Kontakt für Rückfragen

Martin Weissleder, Leiter Human Resources  
058 481 95 72, martin.weissleder@publica.ch

### Weiterführende Informationen

[www.publica.ch](http://www.publica.ch)

## 4.4 Ensemble Hospitalier de la Côte

### Rund 1800 Mitarbeitende

Analyse der Lohngleichheit innerhalb des Unternehmens

#### Kontakt für Rückfragen

Daniel Henry,  
Personalchef  
021 804 32 62,  
daniel.henry@ehc.vd.ch

#### Weiterführende Informationen

[www.ehc-vd.ch](http://www.ehc-vd.ch)

«Das Ensemble Hospitalier de la Côte (EHC) ist eine privatrechtliche, von öffentlichem Interesse anerkannte Gesundheitsorganisation für die Region von Rolle bis Lausanne Ost am Ufer des Genfersees. Das EHC fasst als Netzwerk Gesundheit 19 Einrichtungen zusammen: ein Akutspital mit 240 Betten am Standort Morges, Behandlungs- und Rehabilitationszentren an den Standorten Aubonne und Gilly, eine Privatklinik, eine Permanence-Klinik, zehn medizinische Zentren sowie drei Alterseinrichtungen.

Die zentrale Rolle der Frauen in unserer Institution zeigt sich bereits an der Tatsache, dass 75% der Mitarbeitenden weiblich sind. Die Lohngleichheit, aber auch die Gleichstellung im weiteren Sinn, ist ein Feld, in dem sich die EHC stark engagiert. Um unser Engagement in diesem Bereich zu zeigen, haben wir 2019 die Charta Lohngleichheit unterzeichnet.

Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu vereinfachen, bieten wir die Möglichkeit von Teilzeitarbeit auch für Kadermitarbeitende an. Diese Arbeitsform wird von 65% unserer Mitarbeiterinnen gewählt. Für Funktionen, in denen dies umsetzbar ist, bieten wir auch die Möglichkeit von Homeoffice während maximal 2,5 Tagen pro Woche an. Wir haben einen Zusammenarbeitsvertrag mit einem Netz von 20 Kinderkrippen und Horten in der Region Morges-Aubonne abgeschlossen, so dass Mütter und Väter unter unseren Mitarbeitenden bevorzugt Plätze erhalten.

Wir profitieren auch vom Gesamtarbeitsvertrag für das halböffentliche Gesundheitswesen im Kanton Waadt (CCT San) und der darin enthaltenen Lohnskala, die uns eine transparente und gerechte Lohnpolitik ermöglicht. Um mögliche Differenzen zu prüfen, haben wir im 2020 das Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib angewendet, die Ergebnisse der Prüfung werden 2021 von einer externen Stelle validiert.»





# 5. Charta Lohnungleichheit

## 5.1 Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor und in den staatsnahen Betrieben

Die Charta fordert den öffentlichen Sektor und die staatsnahen Betriebe aller föderalen Ebenen auf, ihre Kompetenzen und ihre Partnerschaften für die Lohngleichheit zu nutzen. Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundprinzip der Bundesverfassung und ein Grundwert unserer Gesellschaft. Dem öffentlichen Sektor kommt in der Förderung der beruflichen Gleichstellung und der Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung eine Vorbildfunktion zu.

Die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor bekräftigt die Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Sie manifestiert den Willen von Bund, Kantonen, Gemeinden und staatsnahen Betrieben, sich als Arbeitgebende, bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane bzw. bei ihren Beschaffungen für die Lohngleichheit einzusetzen.

Gestützt auf diese Charta setzen sich die Unterzeichnenden für folgende Anliegen ein:

1. Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.
2. Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung bzw. im eigenen Betrieb nach anerkannten Standards.
3. Öffentlicher Sektor: Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.
4. Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens bzw. im Rahmen der Beschaffungen durch die Einführung von Kontrollmechanismen.
5. Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Um das Engagement zu vereinfachen, stellt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG den Unterzeichnenden der Charta unter [www.gleichstellung-schweiz.ch](http://www.gleichstellung-schweiz.ch) eine Internetplattform bereit, auf der allen Verwaltungen und Unternehmen Informationen und Instrumente zur Verfügung stehen: Statistiken, rechtliche Grundlagen, Analyse-Tool Logib, Tutorials, Helpline, Hinweise auf Workshops, Selbstdeklaration der Anbieterin/des Anbieters, Liste mit Fachpersonen usw.

## 5.2 Liste der Unterzeichnenden

Bund	Städte:	Gemeinden:	
<b>Kantone:</b>			
• Aargau	• Aarau (AG)	• Aigle (VD)	• Lyss (BE)
• Bern	• Bern (BE)	• Albinen (VS)	• Martigny (VS)
• Basel-Landschaft	• Biel/Bienne (BE)	• Altnau (TG)	• Martigny-Combe (VS)
• Basel-Stadt	• Bülach (ZH)	• Arlesheim (BL)	• Mendrisio (TI)
• Freiburg	• Carouge (GE)	• Baden (AG)	• Monthey (VS)
• Genf	• Dietikon (ZH)	• Biberist (SO)	• Morges (VD)
• Graubünden	• Emmen (LU)	• Binn (VS)	• Moutier (BE)
• Jura	• Fribourg (FR)	• Binningen (BL)	• Mörel-Filet (VS)
• Luzern	• Genève (GE)	• Birmensdorf (ZH)	• Muri b. Bern (BE)
• Neuenburg	• Köniz (BE)	• Birsfelden (BL)	• Münchenstein (BL)
• St. Gallen	• Kriens (LU)	• Bischofszell (TG)	• Niedergesteln (VS)
• Solothurn	• La Chaux-de-Fonds (NE)	• Bourg-en-Lavaux (VD)	• Oberems (VS)
• Tessin	• Lancy (GE)	• Chalais (VS)	• Oberuzwil (SG)
• Uri	• Lausanne (VD)	• Collombey-Muraz (VS)	• Oberwil (BL)
• Waadt	• Lugano (TI)	• Conthey (VS)	• Olten (SO)
• Wallis	• Luzern (LU)	• Crissier (VD)	• Onex (GE)
• Zürich	• Meyrin (GE)	• Degersheim (SG)	• Payerne (VD)
	• Montreux (VD)	• Delémont (JU)	• Peseux (NE)
	• Neuchâtel (NE)	• Diessenhofen (TG)	• Plan-les-Ouates (GE)
	• Nyon (VD)	• Eggerberg (VS)	• Porrentruy (JU)
	• Renens (VD)	• Epalinges (VD)	• Reinach (BL)
	• Schaffhausen (SH)	• Ergisch (VS)	• Riddes (VS)
	• Sion (VS)	• Ernen (VS)	• Ried-Brig (VS)
	• Thun (BE)	• Ferden (VS)	• Rorschacherberg (SG)
	• Uster (ZH)	• Fiesch (VS)	• Salmsach (TG)
	• Vernier (GE)	• Fully (VS)	• Sarnen (OW)
	• Wil (SG)	• Gland (VD)	• Savièse (VS)
	• Winterthur (ZH)	• Glarus (GL)	• Schlatt (TG)
	• Zug (ZG)	• Glarus Süd (GL)	• Sierre (VS)
	• Zürich (ZH)	• Gossau (SG)	• Solothurn (SO)
		• Grenchen (SO)	• St-Gingolph (VS)
		• Grengiols (VS)	• St-Légier (VD)
		• Horw (LU)	• St-Maurice (VS)
		• Hüttlingen (TG)	• Spiez (BE)
		• Illanz/Glion (GR)	• Tägerwilen (TG)
		• Interlaken (BE)	• Tobel-Tägerschen (TG)
		• Kloten (ZH)	• Tramelan (BE)
		• Küssnacht a. R. (SZ)	• Unterbach (VS)
		• La Grande Béroche (NE)	• Uznach (SG)
		• Langenthal (BE)	• Vétroz (VS)
		• Lax (VS)	• Vevey (VD)
		• Le Locle (NE)	• Villars-sur-Glâne (FR)
		• Leuk (VS)	• Wigoltingen (TG)
		• Liestal (BL)	• Zofingen (AG)
		• Lutry (VD)	

**Staatsnahe Betriebe:**

- Association Vaudoise d'Aide et de Soins à Domicile AVASAD
- Azienda cantonale dei rifiuti
- Azienda Elettrica Ticinese
- Basler Kantonalbank
- Basler Verkehrs-Betriebe BVB
- Bedag Informatik
- Berner Fachhochschule BFH
- BERNMOBIL
- Caisse Cantonale Vaudoise de Compensation AVS
- Centre hospitalier de Rennaz
- Chemin de fer Nyon – St-Cergue – Morez SA
- Clinique Cecil
- compenswiss
- CSU-nvb – Centre de Secours et d'Urgences du Nord Vaudois et de la Broye
- Die Post – La Poste – La Posta
- Ecole de soins et santé communautaire ESSC
- Ecole Supérieure d'Ambulancier et Soins d'Urgence Romande ES ASUR
- Eidg. Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz Eawag
- Eidg. Finanzmarktaufsicht Finma
- Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL
- Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB
- Eidg. Institut für Metrologie METAS
- Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt EMPA
- Ensemble Hospitalier de la Côte EHC
- EPFL
- ETH
- Fachhochschule Graubünden
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
- Fondation PROFA
- Gebäudeversicherung Kanton Basel-Stadt
- Gemeindewerke Pfäffikon
- Graubündner Kantonalbank
- Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion de Vaud
- Hochschule Luzern HSLU
- Hôpital de Lavaux
- Hôpitaux Universitaires Genève HUG
- Institut et Haute Ecole de la Santé La Source
- Institution genevoise de maintien à domicile imad
- IWB (Industrielle Werke Basel)
- Kantonsspital Aarau
- L'Espérance
- La Monneresse
- Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud
- Pädagogische Hochschule Zürich
- Paul Scherrer Institut PSI
- Pro Helvetia
- PUBLICA
- Réseau Santé Social de la Broye Fribourgeoise
- SBB CFF FFS
- Schweizerische Exportrisikoversicherung SERV
- Schweizerische Nationalmuseen, SNM
- Services Industriels Genève SIG
- Solothurner Spitäler
- SRG SSR
- Suva
- Swiss Investment Fund for Emerging Markets SIFEM
- Swisscom
- Swissmedic, Schweizerisches Heilmittelinstitut
- Transports publics de la région lausannoise TL
- Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER
- Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel
- Universitäres Zentrum für Zahnmedizin Basel UZB
- Universitäts-Kinderspital beider Basel UKBB
- Universitätsspital Basel
- Universitätsspital Zürich
- Université de Lausanne UNIL
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW

# Glossar

## Arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung (analytische, summarische)

Die arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung (auch Funktionsbewertung genannt) ist ein Verfahren zur Bestimmung des Arbeitswerts von Funktionen in Unternehmen. Dabei werden die Anforderungen (Kompetenzen, die zur Erfüllung der Aufgaben der Funktion zwingend nötig sind) und Belastungen (beeinträchtigende Faktoren, die mit der Erledigung der Aufgaben verbunden sein können) einer Funktion erfasst und im Vergleich mit anderen Funktionen bewertet. Bei der summarischen Arbeitsbewertung wird die Wertigkeit einer Funktion gesamthaft eingeschätzt. Bei der analytischen Arbeitsbewertung werden einzelne Anforderungs- bzw. Belastungsarten separat beurteilt und anschliessend summiert. Für die Praxis steht eine Vielzahl verschiedener summarischer, analytischer und gemischter (summa-analytischer) Systeme zur Verfügung. Sie müssen bestimmte Kriterien erfüllen, um gleichstellungsgerecht zu sein (z.B. auch psychosoziale Anforderungen und Belastungen einbeziehen, im körperlichen Bereich nicht nur Kraft, sondern auch Fingerfertigkeit berücksichtigen etc.).

## Analyse der Lohngleichheit (Lohngleichheitsanalyse)

Die Lohngleichheit von Frau und Mann kann mit verschiedenen geeigneten Instrumenten analysiert werden. Das [Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib](#) steht Arbeitgebenden und Fachpersonen dazu unentgeltlich zur Verfügung. Es ermöglicht Arbeitgebenden oder Fachpersonen die fundierte Analyse der Lohnpraxis vor dem Hintergrund des Verfassungsgrundsatzes «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit».

Das Gleichstellungsgesetz sieht vor, dass Arbeitgebende ab 100 Mitarbeitenden bis Ende Juni 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durchführen, diese bis Mitte 2022 von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen und die Mitarbeitenden bis Mitte 2023 über die Ergebnisse informieren.

Im Gegensatz zur [Kontrolle der Einhaltung der Lohngleichheit](#) durch staatliche Stellen kann die Analyse auch im Selbsttest mit oder ohne Unterstützung durch externe Fachpersonen realisiert werden. Eine Analyse der Einhaltung der Lohngleichheit ist auch die Basis für die verschiedenen Zertifikate, die auf dem Markt angeboten werden.

## Funktionsbewertung

[Arbeitswissenschaftliche Arbeitsbewertung](#)

## Gleichwertigkeit von Arbeitstätigkeiten oder Funktionen

Arbeitstätigkeiten oder Funktionen sind dann als gleichwertig zu bezeichnen, wenn sie mit vergleichbaren Anforderungen und Belastungen verbunden sind. Mit der [arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung](#) lassen sich Anforderungen und Belastungen im unternehmensinternen transversalen Vergleich bewerten und darauf basierend der Arbeitswert (als Gesamtpunktwert, der aus der Bewertung resultiert) und so die Wertigkeit der Arbeit bestimmen. Damit lässt sich ermitteln, ob es sich bei zwei Arbeitstätigkeiten um gleichwertige Arbeit im Sinne von Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung handelt: Gleichwertig sind Arbeitstätigkeiten bzw. Funktionen, welche einen (annähernd) gleichen Arbeitswert haben.

## Kontrolle der Lohngleichheit (Lohngleichheitskontrolle)

Der Bund, Kantone und Gemeinden führen Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bei Unternehmen oder Organisationen durch, welche öffentliche Aufträge und/oder Subventionen erhalten haben. Die Kontrollen der Bundesverwaltung sind in einer Richtlinie geregelt und erfolgen unter Verwendung des [Standard-Analyse-Tools des Bundes Logib](#) gemäss eines [standardisierten \(Kontroll-\)Prozesses](#). Die hier porträtierten Kantone und Gemeinden, welche Kontrollen durchführen, lehnen sich an den standardisierten Prozess des Bundes an.

Im Rahmen dieser Kontrollen wird überprüft, ob ein Verstoß der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern auf Ebene des Gesamtunternehmens festgestellt wird. Werden die Teilnahmebedingungen nicht eingehalten, sieht zum Beispiel das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) Massnahmen und Sanktionen vor. Mögliche gruppenbezogene oder individuelle Lohn-diskriminierungen stehen nicht im Fokus dieser Kontrollen.

## Logib (Standard-Analyse-Tool des Bundes)

Das Standard-Analyse-Tool des Bundes für die Analyse der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern Logib besteht aus zwei Modulen ([Logib Modul 1](#) und [Logib Modul 2](#)). Beide Module sind so konzipiert, dass sie mithilfe der zur Verfügung gestellten Dokumentation als Selbsttest auch von Nutzenden ohne spezielle Fachkenntnisse anwendbar sind. Sie erfüllen die Anforderungen der Wissenschaftlichkeit und Rechtkonformität der Methode gemäss Art. 13c Abs. 1 des Gleichstellungsgesetzes und stehen als Online-Anwendung allen Arbeitgebenden kostenlos zur Verfügung ([www.logib.admin.ch](http://www.logib.admin.ch)). Logib wurde von Fachleuten erfolgreich getestet und mehrfach prämiert. Logib trägt den Public Service Award der UNO und hat von der Equal Pay International Coalition (OECD, ILO, UN Women) das Label «EPIC Good Practice» erhalten.

### Logib Modul 1

Modul 1 des [Standard-Analyse-Tools des Bundes Logib](#) für die Analyse der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern prüft mithilfe eines statistischen Verfahrens (semi-logarithmische OLS-Regressionsanalyse), inwieweit objektive und nicht-diskriminierende personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale lohnbestimmend sind und ob bzw. inwieweit das Geschlecht einen Einfluss auf den Lohn hat. Aus statistischen Gründen ist dieses Modul insbesondere für grössere Unternehmen geeignet.

### Logib Modul 2

Modul 2 des [Standard-Analyse-Tools des Bundes Logib](#) zur Analyse der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern beruht methodisch auf der [arbeitswissenschaftlichen Arbeitsbewertung](#) und ermöglicht die Prüfung, inwieweit die Anforderungen und Belastungen der Funktion sowie persönliche Erfahrung und Ausbildung lohnbestimmend sind bzw. ob es diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Der Einsatz von Modul 2 wird insbesondere kleineren Unternehmen empfohlen.

### Lohnklasse

Viele [Lohnsysteme](#) arbeiten mit einer [Lohnskala](#), welche aus Lohnklassen besteht. Eine Lohnklasse ist grundsätzlich durch den Funktionslohn definiert, eine bestimmte Funktion wird also einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet. Innerhalb derselben Lohnklasse sind unterschiedliche effektive Lohnhöhen möglich, sofern weitere Lohnbestandteile zum [Lohnsystem](#) gehören. In der Praxis gibt es häufig eine Kombination mit Erfahrungsstufen ([Lohnstufen](#)) und/oder mit Leistungsanteilen. Werden weitere Lohnbestandteile kombiniert, ergeben sich die sogenannten Lohnbänder: Sie bezeichnen die Spannbreite zwischen minimalem und maximalem Betrag, welche in einer bestimmten Lohnklasse ausgerichtet werden.

### Lohnpraxis

Bezeichnet das effektive Lohngefüge im Unternehmen, also die effektiv entrichteten Löhne mit ihren verschiedenen Bestandteilen und die praktisch umgesetzte Lohnentwicklung. Im Unterschied zur [Lohnpolitik](#) steht hier die tatsächliche Umsetzung in der betrieblichen Realität im Fokus. Die Lohnpraxis lässt sich bezüglich Einhaltung der Lohngleichheit mit dem [Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib](#) überprüfen.

### Lohnpolitik

Bezeichnet die unternehmensinternen Grundsätze der Gestaltung der Lohnstruktur und der Lohnfestsetzung. Bei der Lohnpolitik handelt es sich um strategische und operative Grundsätze der Lohngestaltung, welche formell als Leitlinien festgehalten sind oder informell als Orientierung gelten. Zur Sicherung der Lohngleichheit ist eine systematische, transparente und nachvollziehbare, schriftlich festgehaltene Lohnpolitik hilfreich. Die Umsetzung der Lohnpolitik erfolgt in vielen Unternehmen in einem [Lohnsystem](#) und resultiert in einer [Lohnpraxis](#).

### Lohnskala

Der Begriff bezeichnet die gesamte Staffelung der Löhne, beispielsweise in eine definierte Anzahl von [Lohnklassen](#).

### Lohnstufe

In vielen [Lohnsystemen](#) gibt es innerhalb der [Lohnklassen](#) verschiedene Lohnstufen. Mit diesen soll die für die Funktion nutzbare individuelle Erfahrung von Mitarbeitenden honoriert werden: je höher die nutzbare Erfahrung ist, umso mehr Lohnstufen werden gewährt.

### Lohnsystem

Bezeichnet die Rahmenbedingungen und Regelungen der Festlegung der Löhne in einem Unternehmen. Das Lohnsystem legt die verschiedenen Lohnelemente fest und setzt die in der [Lohnpolitik](#) definierten Ziele um bzw. konkretisiert letztere.

### Nachweis

Mit einem Nachweis im Rahmen einer [Selbstdeklaration](#) belegt eine Anbieterin oder ein Anbieter, dass sie zum Zeitpunkt des erteilten Auftrags (bzw. bei der Ausstellung eines Leistungsvertrags) die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit einhält.

### Selbstdeklaration

Mit einer Selbstdeklaration bestätigen Anbieter/innen bzw. Subventionsnehmende mit ihrer Unterschrift verbindlich, dass sie die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit einhalten. Eine derartige Selbstdeklaration wird im Rahmen von öffentlichen Beschaffungen verlangt. Sie kann mit der Pflicht eines [Nachweises](#) verbunden werden.

### Standardisierter (Kontroll-)Prozess des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

[Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit](#)

### Stufenanstieg

[Lohnstufe](#)

### Überprüfung der Lohngleichheit

Einige Kantone und Gemeinden verwenden diesen Begriff für die [Kontrolle der Lohngleichheit](#).

### Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

Im Rahmen einer [Analyse der Lohngleichheit](#) muss nach Art. 13d des Gleichstellungsgesetzes die Lohngleichheitsanalyse von unabhängigen Dritten überprüft werden.

