



Merkblatt für Unternehmen

Überprüfung der Lohnungleichheit im
Einflussbereich der Stadt Zürich

1 Rechtliche Grundlagen

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist in der Bundesverfassung verankert und wird im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) konkretisiert. Die Verfassung des Kantons Zürich hält die Lohngleichheit in Art. 11 Abs. 3 KV/ZH fest.

Im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens verpflichtet die Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (Art. 12 Abs. 1 und Abs. 5, Art. 44 Abs. 2 Bst. f und Art. 45 IVöB, LS 720.1) i.V.m. mit der Submissionsverordnung des Kantons Zürich (SVO, LS 720.11) die Stadt Zürich als Vergabestelle vertraglich sicherzustellen, dass die Anbietenden, die Subunternehmen und die Zulieferanten (Dritte) die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen sowie die Lohngleichheit von Frau und Mann einhalten (§ 3 Abs. 1 Bst. b und c SVO). Die Vergabestelle kann die Einhaltung der Lohngleichheit auch kontrollieren oder kontrollieren lassen (Art. 12 Abs. 5 und Abs. 6 IVöB). Auf Verlangen haben die Anbietenden und die Subunternehmen die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und der Arbeitsbedingungen sowie die Lohngleichheit von Frau und Mann nachzuweisen (Art. 12 Abs. 5 IVöB i.V.m. § 5 Abs. 1 Bstn. a. und b. SVO).

In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Stadt Zürich für die Beschaffung von Gütern, den AGB für Dienstleistungsaufträge sowie den AGB für Dienstleistungsaufträge und Güter, dem Verhaltenskodex und dem Firmenprofil (Selbstdeklaration) sind ebenfalls Kontrollmöglichkeiten und Sanktionen vorgesehen. So hat das auftragnehmende Unternehmen gemäss Verhaltenskodex die Einhaltung der oben erwähnten Verfahrensgrundsätze gegenüber der Stadt Zürich auf Verlangen nachzuweisen. Die Stadt Zürich kann zudem beim auftragnehmenden Unternehmen sowie allen Subunternehmen und Zulieferanten (Dritte) die Einhaltung dieser Grundsätze überprüfen. Aufgrund des Verweises in den jeweiligen AGB (Ziff. 1.2) zur Verbindlichkeit des Verhaltenskodexes der Stadt Zürich für sämtliche auftragnehmende Unternehmen können Lohnkontrollen somit sowohl im öffentlichen Beschaffungswesen, im Vertragswesen als auch bei Leistungsvereinbarungen durchgeführt werden.

2 Pilotprojekt: Weiterführung der Stichproben bei Auftragsvergabe

Die Stadt Zürich überprüfte im Rahmen eines dreijährigen Pilotprojekts mit Zufallsstichproben die Einhaltung der Lohngleichheit bei Unternehmen, die an den öffentlichen Beschaffungen der Stadt partizipieren, sowie bei Unternehmen und Organisationen, die eine Leistungsvereinbarung mit ihr haben. Die Federführung des Pilotprojekts lag bei der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG). Die Überprüfungen wurden von unabhängigen externen Fachpersonen durchgeführt. Das Pilotprojekt «Überprüfung der Lohngleichheit im Einflussbereich der Stadt Zürich» fand wie geplant Ende 2018 mit einer externen positiven Evaluation¹ seinen Abschluss.

Aufgrund der positiven Resultate entschied die Stadt Zürich die Lohngleichheitskontrollen bei der Auftragsvergabe jeweils für weitere vier Jahre, d.h. von 2019 bis 2022² sowie von 2023 bis 2026, weiterzuführen. Verantwortlich für die Überprüfung ist weiterhin die Fachstelle für Gleichstellung.

Von den 20 in der Pilotphase überprüften Unternehmen und Organisationen hielten 19 die gültigen Lohngleichheits-Kriterien ein. Bei den zwischen 2019 bis 2022 durchgeführten Kontrollen wurde bei 2 Unternehmen festgehalten, dass sie bezüglich der Lohngleichheit von Männern und Frauen die Bedingungen der Stadt Zürich bei Auftragsvergabe nicht einhielten. Wurde eine systematische Lohndiskriminierung festgestellt, war innerhalb einer festgesetzten Frist nachzuweisen, dass der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» eingehalten wird.

Zudem trat am 1. Juli 2020 die Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit in Kraft. Mit den neuen Bestimmungen wurden Unternehmen mit 100 und mehr Angestellten verpflichtet, bis spätestens Ende Juni 2021 eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und durch eine unabhängige Stelle formell überprüfen zu lassen. Bis Ende Juni 2022 mussten die Mitarbeitenden über das Ergebnis informiert werden.

Unternehmen, die ihren Verpflichtungen gemäss dem Gleichstellungsgesetz nachgekommen sind und eine Lohngleichheitsanalyse nach GIG durchgeführt haben, wurden aber dadurch **nicht automatisch von der Teilnahme im Kontrollverfahren der Stadt Zürich** und den damit einhergehenden Pflichten **befreit**.

¹ Siehe [Website Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich](#).

² Vgl. Medienmitteilung vom 6.2.2019 «Lohngleichheit: Stichproben bei Auftragsvergabe werden weitergeführt» sowie Medienmitteilung vom 26.2.2020 zum Gleichstellungsplan 2019–2022.

3 Kontrollinstrumente

Wie bereits im Pilotprojekt werden bei den Lohngleichheitskontrollen der Stadt Zürich die vom Bund zur Verfügung gestellten Standard-Analyse-Instrumente verwendet. Das vom Bund entwickelte Webtool Logib zur Überprüfung der Lohngleichheit besteht aus zwei Modulen.³

Logib Modul 1 beruht auf einer statistischen Methode (multiple Regressionsanalyse) und ist daher besonders für grössere Betriebe mit vielen Mitarbeitenden gut geeignet (funktioniert ab 50 gültigen Datensätzen). Es berechnet den Einfluss von objektiven Faktoren (Ausbildung, potenzieller Erwerbserfahrung, Dienstalter, Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, berufliche Stellung) auf den Lohn in einem standardisierten Modell. Zusätzlich wird das Geschlecht als unabhängige Variable einbezogen, welche keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn haben darf. Dabei gilt ein Grenzwert⁴ von 5%. Bei Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit bei Auftragsvergabe der Stadt Zürich gilt die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bei Überschreitung des Grenzwertes von 5% als nicht eingehalten.

Logib Modul 2 eignet sich besonders für kleine Unternehmen und für grössere Unternehmen mit wenigen Mitarbeitenden eines Geschlechts. Es ermöglicht diesen eine Analyse des Risikos in Bezug auf die Nicht-Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Logib Modul 2 basiert methodisch auf der analytischen Arbeitsbewertung. Dabei werden die mit einer Funktion verbundenen Anforderungen und Belastungen erfasst und unter Einbezug persönlicher Merkmale (Alter, Dienstalter) mit dem Lohn in Beziehung gesetzt. So wird geprüft, ob systematische Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorhanden sind. Auch bei Logib Modul 2 gilt ein Grenzwert⁵ von 5, bei dessen Überschreitung bei Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit bei Auftragsvergabe der Stadt Zürich die Lohngleichheit als nicht eingehalten gilt.

Weil individuelle Diskriminierungen bestehen können, auch wenn die Kontrolle keine systematische Diskriminierung feststellt, können die Ergebnisse nicht als Beweis für die Nichtexistenz von Lohndiskriminierung im Sinne von Artikel 3 des Gleichstellungsgesetzes verwendet werden.

³ <https://www.ebg.admin.ch/de/lohngleichheit-analysieren-mit-logib>.

⁴ Im Januar 2024 wurden auf Bundesebene verschiedene Anpassungen in Logib Modul 1 umgesetzt. Diese beinhalten für die Lohngleichheitskontrollen der Stadt Zürich folgende wesentlichen Änderungen: Der Schwellenwert (bislang «Toleranzschwelle») wird umbenannt in «Grenzwert» und bleibt unverändert bei 5%. Zudem wird der Schwellenwert nicht mehr mit einem zweiten Signifikanztest kombiniert. Für weitere Informationen: <https://www.ebg.admin.ch/de/lohngleichheit-analysieren-mit-logib>.

⁵ Im Januar 2024 wurden auf Bundesebene verschiedene Anpassungen in Logib Modul 2 umgesetzt. Diese beinhalten im Wesentlichen folgendes: Es wird ein neues Robustheitsmass eingeführt. Das Robustheitsmass gibt den tiefsten Wert an, welchen der Gesamtscore annimmt, wenn jeweils eine Einzelperson nicht berücksichtigt wird. Ein Grenzwert wird angezeigt: Der Grenzwert in Logib Modul 2 ist überschritten, wenn sowohl der Gesamtscore als auch das Robustheitsmass über dem Wert 5 liegen. Für weitere Informationen: <https://www.ebg.admin.ch/de/lohngleichheit-analysieren-mit-logib>.

4 Ablauf einer Lohngleichheitskontrolle

Die Kontrollen erfolgen wie im Pilotprojekt: Unternehmen, die einen Zuschlag im Rahmen eines Beschaffungsverfahrens der Stadt Zürich oder einen Auftrag von ihr erhalten bzw. einen neuen Rahmenvertrag mit ihr abgeschlossen haben, werden nach dem Zufallsprinzip auf die Einhaltung der Lohngleichheit überprüft.

1. Das Unternehmen erhält einen Brief mit der Mitteilung, dass eine Lohngleichheitskontrolle stattfindet und dem Auftrag, einen ersten Fragebogen auszufüllen.
2. Aufgrund der Angaben auf dem Fragebogen wird das Unternehmen erneut kontaktiert und aufgefordert, die für die Kontrolle mit den eingesetzten Instrumenten notwendigen Informationen einzureichen. Die Kontrolle wird durch externe Fachpersonen durchgeführt und in einem standardisierten schriftlichen Bericht dokumentiert.
3. Nach Abschluss der Kontrolle wird das Unternehmen über das Ergebnis informiert und erhält einen Bericht.
 - Liegt keine systematische Lohndiskriminierung vor, ist die Überprüfung abgeschlossen. Das Ergebnisschreiben gilt während 48 Monaten ab dem Referenzmonat der Kontrolle als Nachweis der Einhaltung der Lohngleichheit gemäss den Bedingungen der Stadt Zürich bei Auftragsvergabe. Auf Wunsch stehen die Fachstelle für Gleichstellung und die externen Fachpersonen dem Unternehmen für Rückfragen zum Bericht zur Verfügung, u.a. auch dann, wenn das Unternehmen vertiefte Analysen durchführen möchte.
 - Liegt eine systematische Lohndiskriminierung vor, wird das Unternehmen zu einem Gespräch eingeladen. Dem Unternehmen werden die Ergebnisse der Kontrolle sowie das weitere Vorgehen und mögliche rechtliche Konsequenzen erläutert. Es erhält zur Ergreifung von Korrekturmassnahmen und zur Einreichung eines qualifizierten Nachweises für die Einhaltung der Lohngleichheit eine Frist von zwölf Monaten.
4. Der qualifizierte Nachweis muss folgenden Anforderungen genügen:
 - Der Nachweis ist das Ergebnis einer erneuten, im Anschluss an die vorgenommenen Korrekturmassnahmen und auf eigene Kosten durchgeführten Analyse der Lohndaten.
 - Die Analyse der Lohndaten muss anhand einer vom Bund zur Verfügung gestellten Standard-Analysemethoden durchgeführt werden.
 - Die Analyse ist durch eine von der Stadt Zürich anerkannte Fachperson vorzunehmen.

Weitere Informationen und Kontakt

- Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich (ZFG) zu [Lohngleichheit](#)
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zu [Lohngleichheit](#)
- [Charta Lohngleichheit im öffentlichen Sektor](#)

Bei Fragen steht Ihnen Binh Tschan, Rechtsanwältin/Projektleiterin bei der Fachstelle für Gleichstellung, gerne zur Verfügung (binh.tschan@zuerich.ch, 044 412 48 63).

Stand April 2024

Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
Stadthausquai 17
8001 Zürich
T+41 44 412 48 68
gleichstellung@zuerich.ch
stadt-zuerich.ch/gleichstellung