

Luzern, 23. Januar 2026

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 592

Nummer: A 592
Protokoll-Nr.: 104
Eröffnet: 27.10.2025 / Gesundheits- und Sozialdepartement

Anfrage Pilotto Maria und Mit. über Lohngleichheit überprüfen: Welche einfachen und breit abgestützten Instrumente stehen zur Verfügung?

Zu Frage 1: Welche niederschwelligen Instrumente (bundes- oder kantonsnahe sowie verbreitete private Tools) stehen den Luzerner Unternehmen gemäss der Kenntnis des Regierungsrates zur Verfügung, um die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu überprüfen? Welche Instrumente sind speziell für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitende geeignet?

In der Schweiz existieren verschiedene Instrumente, um die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu überprüfen. Art. 13 c des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann ([Gleichstellungsgesetz](#), GIG; SR 151.1) regelt, dass die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlich fundierten und rechtskonformen Methode durchgeführt werden muss. Hierfür stellt der Bund den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das kostenlose Standard-Analyse-Tool Logib zur Verfügung, welches ermöglicht, niederschwellig Lohnstrukturen zu analysieren und Ungleichheiten aufzudecken. Es bietet zwei Module:

- Modul 1: für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden.
- Modul 2: speziell für kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden, ermöglicht eine einfache, statistisch fundierte Analyse.

Auf kantonaler Ebene stellt die Dienststelle für Soziales und Gesellschaft (DISG) Informationsmaterialien und Themenblätter bereit, die Unternehmen bei der Überprüfung der Lohngleichheit unterstützen und erteilt auf Anfrage Auskünfte (vgl. [Informationen für Unternehmen](#)).

Zudem existieren private bzw. zertifizierende Instrumente wie die Equal-Salary-Zertifizierung, Fair-ON-Pay oder We Pay Fair (Universität St. Gallen). Diese unterstützen insbesondere grössere Unternehmen bei vertieften Überprüfungen oder extern validierten Zertifizierungen. Die Angebote sind kostenpflichtig und basieren häufig auf Logib-Analysen, teilweise mit methodischen Anpassungen. Dafür bieten sie zusätzlichen Mehrwert in Form von Qualitätssicherung und Employer Branding.

Zu Frage 2: Welche standardisierten Instrumente oder Zertifizierungen sind in der wirtschaftlichen Praxis für Lohngleichheitsprüfungen bei anderen Kantonen, bei den Gemeinden oder beim Bund gebräuchlich und zugelassen?

Die in Frage 1 genannten Instrumente werden auch in der wirtschaftlichen Praxis in anderen Kantonen sowie beim Bund eingesetzt. Dabei ist eine klare Unterscheidung zwischen Analyseinstrumenten (wie Logib) und Zertifizierungen (wie Equal Salary) wichtig: Der Bund stellt selbst lediglich ein Analyseinstrument zur Verfügung, bietet jedoch keine Zertifizierung an.

Zu Frage 3: Was weiss die Regierung über die Nutzung der Instrumente durch Luzerner Unternehmen?

Systematisch erhobene Daten zur Nutzung der Instrumente durch Luzerner Unternehmen liegen nicht vor. Welche Unternehmen welche Instrumente konkret nutzen, ist somit unbekannt.

Zu Frage 4: Wieso sind diese im Kanton Luzern zur Überprüfung von Lohngleichheit im Beschaffungswesen (noch) nicht im Einsatz?

Gemäss der [Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen \(IVöB\)](#) werden öffentliche Aufträge nur an Anbieterinnen und Anbieter vergeben, die neben weiteren Anforderungen auch die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf Lohngleichheit enthalten (Art. 12 Abs. 1 [IVöB](#)). Dies wird auch in den Grundsätzen der Allgemeinen Beschaffungsrichtlinie vom 14. April 2025 festgehalten, welche für die kantonalen Vergabestellen verbindlich ist ([Allgemeine Beschaffungsrichtlinie](#)). Dieser Nachweis erfolgt zurzeit im Kanton Luzern standardmässig mittels Selbstdeklaration, wie dies auch in Art. 26 Abs. 2 [IVöB](#) vorgesehen ist. Hat die Vergabestelle Zweifel daran, dass die Anbieterin die Lohngleichheit von Frau und Mann nicht einhält, kann sie zusätzlich Nachweise wie eine Lohngleichheitsanalyse verlangen (vgl. § 1 i.V.m. Anhang 1 Ziff. 1b der Verordnung zur IVöB [[VIVöB](#)]). Die Nichteinhaltung von Teilnahmebedingungen wie etwa die Lohngleichheit hat den Ausschluss aus dem Vergabeverfahren zur Folge (Art. 44 Abs. 1a [IVöB](#)).

Unser Rat prüft in Erfüllung des Postulats Spring Laura und Mit. über die Umsetzung der Lohngleichheit ([P 2](#)) zurzeit die personellen, organisatorischen und finanziellen Auswirkungen der Einführung von Stichprobenkontrollen (vgl. auch Massnahme 1.3 des Planungsberichts zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen; [B 133](#)).

Zu Frage 5: Welche Begleitangebote für die Nutzung der Tools wie beispielsweise Beratung, Workshops, Vorlagen oder eine Hotline bietet der Kanton Luzern? Welche Begleitangebote organisiert er zusammen mit Dritten oder kommuniziert er gegenüber der Wirtschaft zur Umsetzung der Lohngleichheitsanalysen in Unternehmen? Welche speziell für KMU mit weniger als 50 Mitarbeitenden?

Der Kanton Luzern stellt derzeit neben Informationsmaterialien keine weiteren spezifischen Begleitangebote für Unternehmen zur Verfügung, auch nicht für KMU mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Denn das Eidgenössische Büro für Gleichstellung (EBG) bietet über die Webseite

www.weiterbildung-lohngleichheit.ch bereits kostenlose Online-Kurse zu den Logib Modulen 1 und 2 sowie zur Erstellung eines Lohnsystems mit Logib in KMU an.

Zu Frage 6: Beabsichtigt der Regierungsrat, Luzerner Unternehmen ähnlich wie der Bund und andere Kantone (z. B. Bern, Basel-Stadt) aktiv beim Einsatz validierter Lohngleichheitsinstrumente zu unterstützen? Wenn ja, mit welchen konkreten Massnahmen und mit welchem Zeitplan? Falls der Regierungsrat kein aktives Vorgehen plant: aus welchen Gründen nicht?

Gestützt auf Art. 13a [GIG](#) sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Derzeit bestehen im Kanton Luzern keine spezifischen Unterstützungsangebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beim Einsatz validierter Lohngleichheitsinstrumente und es sind keine geplant. Vielmehr stellt der Bund stellt geeignete Hilfsmittel in Form von Anleitungen, Wegleitung und Webinaren zur Verfügung. Wie in Antwort auf die Frage 1 ausgeführt, stellt die DISG weiterführende Informationen über die Webseite bereit underteilt auf Anfrage Auskünfte.

Zu Frage 7: Wie ist der aktuelle und konkrete Stand der Prüfung von Lohngleichheits-Stichproben im Beschaffungswesen des Kantons Luzerns (gemäss Planungsbericht Gleichstellung 2022–2025 und Postulat P 2 von Laura Spring)? Bitte hinsichtlich rechtlicher, personeller, organisatorischer und finanzieller Konsequenzen ausdifferenzieren.

Vor dem Hintergrund des Postulats Spring Laura und Mit. über die Umsetzung der Lohngleichheit ([P 2](#)) prüft unser Rat die erforderlichen Ressourcen sowie mögliche Anpassungen der kantonalen Ausführungsbestimmungen zur IVöB. Eine verbindliche Einführung von Stichproben wäre erst nach Abschluss dieses Prüfprozesses und gegebenenfalls nach Anpassung der gesetzlichen Grundlagen möglich. Die zuständigen Fachpersonen haben Vorgehensweisen anderer Kantone, Städte und des Bundes sowie deren rechtlicher, personeller, organisatorischer und finanzieller Auswirkungen verglichen. Aktuell werden die Auswirkungen auf die kantonale Verwaltung sowie die Unternehmen analysiert. Die DISG beteiligt sich zudem an einer Arbeitsgruppe Lohngleichheit der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG) und hat an einer nationalen Retraite zur Lohngleichheit teilgenommen. Die Lohngleichheit im Beschaffungswesen bleibt im Planungsbericht zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und Lebensformen (2026–2030) verankert, der sich derzeit bis zum 30. Januar 2026 in der Vernehmlassung befindet.