



## Gleichstellung von Frauen und Männern

### Fragebogen zur Lohngleichheit von Frauen und Männern

Der Fragebogen gilt als Ersatz für einen Nachweis zur Lohngleichheit im Unternehmen. Er ist gültig bei Unternehmen mit Sitz im Ausland sowie bei Unternehmen mit Sitz in der Schweiz, welche die Leistungen zur Erfüllung des betreffenden Auftrags vollumfänglich im Ausland erbringen.

Der Fragebogen ermöglicht Ihnen eine Einschätzung darüber, ob in Ihrem Unternehmen ein Risiko für Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts bestehen könnte. Er ist vollständig ausgefüllt und unterzeichnet, zusammen mit der Selbstdeklaration bei der ausschreibenden Stelle einzureichen. Die für diesen Fragebogen verwendeten Lohndaten dürfen bei der Angebotseinreichung maximal 36 Monate alt sein. Weitere Informationen zur Selbstdeklaration und den Nachweisen bzw. dem Fragebogen finden Sie im *Merkblatt für anbietende Unternehmen*.

#### Name und Rechtsform des Unternehmens

---

---

Referenzmonat für Anzahl Mitarbeitende und durchschnittlicher Lohnunterschied

Monat \_\_\_\_\_ Jahr \_\_\_\_\_

#### Anzahl Mitarbeitende

*Alle Angaben jeweils ohne Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten*

Anzahl Mitarbeitende

---

Anzahl Frauen

---

Anzahl Männer

---

#### Durchschnittlicher Lohnunterschied

*Der durchschnittliche Lohnunterschied ist die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttolohn der Männer und dem durchschnittlichen Bruttolohn der Frauen. Dieser ist nicht mit einer Lohndiskriminierung gleichzusetzen.*

*Für die Berechnung des durchschnittlichen Lohnunterschieds wird der standardisierte, d. h. auf ein Vollzeitpensum umgerechnete, Bruttolohn verwendet. Berücksichtigt werden alle Mitarbeitenden, ausser Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten.*

Wie gross ist der durchschnittliche Lohnunterschied in Ihrem Unternehmen?

in % \_\_\_\_\_ in der lokalen Währung \_\_\_\_\_

Lohnunterschied zugunsten der

☐ Frauen

☐ Männer

#### Überprüfung der Lohngleichheit

Überprüfen Sie die Einhaltung der Lohngleichheit von Frauen und Männern im gesamten Unternehmen?

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja: mit welcher Methode bzw. mit welchem Instrument?

---

Wann und mit welchem Ergebnis wurde die Überprüfung zuletzt durchgeführt?

---

Haben Sie Massnahmen ergriffen? Welche?

---

---

#### Funktionsbezogene Lohnfestlegung

*Die Berücksichtigung der Funktion (Tätigkeit, Stelle) ist im Grundsatz eine geschlechtsneutrale Basis für die Lohnfestlegung. Damit gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit entrichtet werden kann, ist eine geschlechtsneutrale Definition der Anforderungen (Kompetenzen, die zur Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben zwingend nötig sind) und Belastungen (beeinträchtigende Faktoren, die mit der Erledigung der Aufgaben verbunden sein können) notwendig. Dafür stehen wissenschaftliche Systeme zur Verfügung.*

Berücksichtigen Sie bei der Festlegung der Löhne Anforderungen und Belastungen der Funktion (Tätigkeit, Stelle)?

☐ Ja

☐ Nein

Prüfen Sie, ob es innerhalb derselben Funktion zwischen Frauen und Männern Lohnunterschiede gibt?

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja: Wann und mit welchem Ergebnis wurde der Vergleich zuletzt durchgeführt?

Haben Sie Massnahmen ergriffen? Welche?

Prüfen Sie, ob es in verschiedenen, aber *gleichwertigen* Funktionen (mit demselben Niveau an Anforderungen und Belastungen) Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt?

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja: Wann und mit welchem Ergebnis wurde der Vergleich zuletzt durchgeführt?

Haben Sie Massnahmen ergriffen? Welche?

### Kriterien für die Lohnfestlegung

Verfügt Ihr Unternehmen über ein Lohnsystem?

☐ Ja

☐ Nein

Bestehen einheitliche Kriterien für die Lohnentwicklung und ausserordentliche Lohnzahlungen?

☐ Ja

☐ Nein

Gelten für Teilzeitarbeitende die gleichen Kriterien zur Lohnfestlegung (anteilmässige Entlöhnung)?

☐ Ja

☐ Nein

Wird Erfahrung aus anderen, ausserberuflichen Lebensbereichen für die Lohnfestlegung berücksichtigt?

☐ Ja

☐ Nein

Sind das Lohnsystem sowie die Kriterien für Lohnerhöhungen und Gratifikationen für Ihre Mitarbeitenden transparent?

☐ Ja

☐ Nein

Ort, Datum

Rechtsgültige Unterschrift/en

### Interpretation der Antworten und weiterführende Informationen:

Je mehr Fragen Sie mit Nein beantwortet haben, desto höher ist das Risiko, dass es in Ihrem Unternehmen eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung gibt.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist gesetzlich vorgeschrieben und eine Bedingung für den Erhalt öffentlicher Aufträge. Zudem profitiert Ihr Unternehmen direkt von der Einhaltung der Lohngleichheit, indem sowohl die Motivation Ihrer Mitarbeitenden als auch die Attraktivität des Unternehmens für gesuchte Fachkräfte steigt. Weiterführende Informationen zur Überprüfung der Lohngleichheit und zur Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit in Ihrem Unternehmen finden Sie unter [www.gleichstellung.bs.ch/lohnleichheit/empfehlungen](http://www.gleichstellung.bs.ch/lohnleichheit/empfehlungen).