st.gallen
Stadtrat

Vorlage Stadtparlament

Datum 23. April 2025
Beschluss Nr. 338
Aktenplan 152.15.11 Stadtparlament Postulate

Ein Swiss LGBTI-Label für die Stadt St.Gallen; Postulatsbericht

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Das Postulat «Ein Swiss LGBTI-Label für die Stadt St.Gallen» wird mit dem vorliegenden Postulatsbericht als erledigt abgeschrieben.

Am 28. Februar 2023 wurde das Postulat «Ein Swiss LGBTI-Label für die Stadt St.Gallen» mit folgendem Postulatsauftrag für erheblich erklärt:

«Der Stadtrat wird eingeladen zu prüfen und Bericht zu erstatten, ob die Stadt St.Gallen als Arbeitgeberin das Swiss LGBTI-Label erwerben will.»

Der Stadtrat erstattet wie folgt Bericht:

1 Ausgangslage

Das Swiss LGBTI-Label zeichnet Organisationen aus, die die Vielfaltsdimensionen «Sexuelle Orientierung», «Geschlechtsidentität» und «Geschlechtsmerkmale» durch systematische Massnahmen verankert haben.[1] Das Postulat sieht das Label u. a. als Massnahme, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und ein öffentliches Zeichen für Inklusion zu setzen. Im Postulat wird festgehalten, dass der Erwerb des Labels gerade wegen seines intersektionalen Ansatzes erstrebenswert sei; es umfasse neben dem LGBTI[2]-Themenfeld auch die Dimensionen Behinderung, Gleichstellung der Geschlechter, Religion bzw. Weltanschauung, Alter und Kultur (im Sinne von Migrationsgeschichte). Der Stadtrat wurde beauftragt, den Erwerb des Labels zu prüfen.

Gestützt auf die geltenden personalrechtlichen Grundlagen und die bereits implementierten und in Bearbeitung stehenden Massnahmen beantragte der Stadtrat, das Postulat als nicht erheblich zu erklären. An seiner Sitzung vom 28. Februar 2023 beschloss das Stadtparlament dennoch eine Erheblicherklärung und lud den Stadtrat dazu ein, zu prüfen und Bericht zu erstatten, ob die Stadt St.Gallen als Arbeitgeberin das Swiss LGBTI-Label erwerben will.

---

[1] Swiss LGBTI-Label: Factsheet (Stand 9. April 2025).

[2] LGBTI: lesbian, gay, bisexual, transgender, intersexual.

2 Prüfung des Swiss LGBTI-Labels

Um das Vorgehen für den Erwerb des Swiss LGBTI-Labels sowie dessen Inhalt einschätzen zu können, wurden Online-Recherchen betrieben, Interviews mit Städten, die das Label tragen, geführt und Kontakt mit der Non-Profit-Organisation, die das Label vergibt, aufgenommen. Es wurden folgende Punkte vertieft geprüft:

- Nutzen und Risiken von Labels für Arbeitgebende
- Das Swiss LGBTI-Label: Geschichte, Verbreitung sowie Zweck des Labels
- Anforderungen für die Zertifizierung
- Einschätzungen der Städte Bern, Kloten und Zürich
- Schätzung der finanziellen und personellen Auswirkungen

2.1 Nutzen und Risiken von Labels für Arbeitgebende

Labels können für Arbeitgebende dann sinnvoll sein, wenn ihre bestehenden personalpolitischen Rahmenbedingungen, Werthaltungen oder Kriterien bei definierten Zielgruppen sichtbar gemacht werden sollen, um ihre Prinzipien bekanntzugeben oder sich in einer Konkurrenzsituation mit einem Qualitätsnachweis behaupten zu können. Darüber hinaus können durch eine externe Perspektive blinde Flecken aufgezeigt und neue Impulse gesetzt werden. Labels wie Friendly Work Space, Great Place To Work, Fair Compensation, berufundfamilie und Swiss LGBTI haben dementsprechend eine Innen- und eine Aussenwirkung. Dazu gehören u. a.:

- **Steigerung der Attraktivität und Verbesserung des Images**: Wettbewerbsvorteile bei der Rekrutierung, attestierte Glaubwürdigkeit, Medienaufmerksamkeit
- **Bindung der Mitarbeitenden**: Steigerung von Motivation und Stolz
- **Interne Prozessoptimierung**: Analysen von Prozessen und Strukturen, Qualitätsmanagement
- **Netzwerk**: Austausch mit anderen zertifizierten Organisationen und Zertifikatsgebenden
- **Sichtbarkeit**: Sichtbarmachen eigener Bestrebungen

Arbeitgebende müssen sich aber auch die Fragen stellen, ob der Aufwand zum Erwerb des Labels den Mehrwert rechtfertigt. Employer Labels können mit hohen initialen und wiederkehrenden Kosten sowie einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden sein, während belastbare Zahlen zum tatsächlichen Nutzen fehlen oder nur von den Labels selbst bereitgestellt werden. Die Vielzahl an Labels verwässert ihre Aussagekraft, und Reputationsrisiken entstehen, wenn die Glaubwürdigkeit durch mangelnde Kontrolle oder das Verhalten anderer Label-Tragenden untergraben wird. Damit ist gemeint, dass ein Fehlverhalten einzelner Label-Tragender negativ abfärben und das ganze Label weniger glaubwürdig machen kann. Zudem können sie den Fokus auf externe Anerkennung statt auf interne Verbesserungen lenken, während Bewerbende authentische Einblicke und Faktoren wie Gehalt, Entwicklungsmöglichkeiten, Unternehmenskultur und Work-Life-Balance höher gewichten.

2.2 Das Swiss LGBTI-Label: Geschichte, Verbreitung sowie Zweck des Labels

Das Swiss LGBTI-Label besteht seit 2018 und wird vom gleichnamigen Verein vergeben. Dieser ist aus den Netzwerken WyberNet[3] und Network[4] hervorgegangen. An der Entwicklung des Labels waren unter anderem Dachverbände wie Pink Cross, Regenbogenfamilien und das Transgender Network Switzerland beteiligt. Das Swiss LGBTI-Label steht Unternehmen, Organisationen und Bildungseinrichtungen offen und zeichnet diese damit aus, dass sie Massnahmen zur innerbetrieblichen Gleichberechtigung von LGBTI-Personen, verschiedenen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten ergreifen. Das LGBTI-Label kann helfen, intern klare Prozesse zu definieren, einen Beitrag zu einer achtsamen und offenen Gesellschaft zu leisten sowie die Identifikation nach innen zu stärken.

Entgegen der Annahme des Postulats deckt das Swiss LGBTI-Label nicht die Dimensionen entsprechend einem ganzheitlichen Diversity-Management ab. Auf Anfrage bestätigt die Organisation, dass das Label nur die LGBTI-Dimensionen abdecke und die Informationen auf der Homepage demgemäss missverstanden wurden. Die Organisation schreibt in ihrer Antwort: «Wir beim LGBTI-Label decken die LGBTI-Dimension ab, d. h. sexuelle Orientierung und sexuelle Identität. Das ist nur eine Teilsicht auf die gesamte D&I-Strategie[5]».

Entgegen der Aussage des Postulats tragen nicht über 250, sondern derzeit 75 kleine, mittlere und grosse Organisationen und Unternehmen das LGBTI-Label.[6] Auf der Website führt die Organisation drei Städte als Trägerinnen: Bern, Kloten, Zürich.[7] Der Verein Swiss LGBTI-Label stellt keine Daten zur Wirkung des Labels zur Verfügung. Auch die Städte Zürich, Bern und Kloten führen keine systematische Messung der Wirkung. Die Verantwortlichen der Städte haben sich aber bereiterklärt, eine subjektive Einschätzung abzugeben (siehe Kap. 2.4).

2.3 Anforderungen für die Zertifizierung

Der Anforderungskatalog für die Erlangung des Labels umfasst sieben Handlungsfelder mit 61 unterschiedlich gewichteten Kriterien, für deren vollständige Erfüllung die Vergabekommission ein Total von 100 Punkten vergibt. Die Anforderungen reichen von konzeptionellen Grundlagen über Organisationsziele, internen und externen Kommunikationsmassnahmen und den Aufbau interner Netzwerke bis hin zu angepassten Personalrichtlinien, Unterstützungsangeboten für Betroffene und geschlechtsneutralen Toiletten. Dabei müssen nicht alle Punkte abgedeckt werden; für die initiale Zertifizierung müssen 51 Punkte erreicht werden. Eine detaillierte Übersicht der Kriterien ist auf der Website des Swiss LGBTI-Labels aufgeschaltet.[8] Die Eingabe der nötigen Unterlagen erledigen die Unternehmen und Organisationen in Selbstdeklaration. Die Überprüfung der für die Zertifizierung nötigen Unterlagen erfolgt nach wissenschaftlichen Kriterien in Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule (BFH).

[3] https://www.wybernet.ch

[4] https://www.network.ch/de

[5] D&I bedeutet «Diversity & Inclusion».

[6] https://www.lgbti-label.ch/de/liste-der-organisationen-die-das-label-bereits-erhalten-haben

[7] Stand 9. April 2025

[8] https://www.lgbti-label.ch/wp-content/uploads/2023/10/swiss-lgbti-label-2024-fragebogen-de-gro-1.pdf

2.4 Einschätzungen der Städte Bern, Kloten und Zürich

Im Rahmen von Telefoninterviews wurden die Verantwortlichen der Städte Bern, Kloten und Zürich zur Zertifizierung und den Auswirkungen des Swiss LGBTI-Labels befragt. Die befragten Stellen haben die Auswirkungen der Zertifizierung nicht systematisch gemessen. Auswirkungen der Zertifizierung sind beim Thema LGBTI nur schwer messbar, da marginalisierte Personen betroffen sind. Diese legen im Arbeitskontext aufgrund von Diskriminierungserfahrungen ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität häufig nicht offen. Es seien vereinzelte positive Rückmeldungen eingegangen. Es komme zudem vor, dass sich Mitarbeitende bei Problemen im Themenspektrum des Labels auf ebendieses beriefen. Bei der Zertifizierung habe es keine wesentlichen positiven oder negativen Reaktionen auf das Label gegeben. In Bezug auf den Arbeitsaufwand gaben alle befragten Stellen an, dass die Selbstdeklaration für die Erstzertifizierung drei bis fünf Personentage in Anspruch genommen habe. Dies habe daran gelegen, dass bereits ausreichend Massnahmen konzipiert und/oder umgesetzt waren, um die Zertifizierung zu erreichen. Im Rahmen der Zertifizierung wurden bei den Organisationen diejenigen Handlungsfelder benannt, an denen sie im Hinblick auf ein Re-Labeling arbeiten sollten. Um dieses zu erreichen, sei es essenziell, das Thema permanent im Auge zu behalten und kontinuierlich an Massnahmen zu arbeiten. Eine befragte Person gab an, dass die Qualität der Beratungsleistung und des Tools für die Selbstdeklaration noch ausbaufähig seien und führte dies auf das relativ junge Alter des Labels zurück. Eine befragte Person fasste die Motivation hinter der Zertifizierung mit dem Label wie folgt zusammen: «Das Swiss LGBTI-Label ist gleichzeitig eine Selbstverpflichtung und ein Sichtbarmachen dieser Selbstverpflichtung nach aussen. Beides ist sowohl der Stadt als Arbeitgeberin als auch für die LGBTI-Mitarbeitenden der Stadtverwaltung wichtig.»

2.5 Schätzung der finanziellen und personellen Auswirkungen

Die zuständigen Stellen bei den Personaldiensten und Gesellschaftsfragen haben geprüft, in welchem Ausmass die Stadt St.Gallen die Kriterien aus dem Anforderungskatalog aktuell erfüllt. Sie gehen davon aus, dass 33 von 51 erforderlichen Punkten erreicht würden, wenn die Zertifizierung sofort und ohne weitere Vorbereitung zur Erfüllung der Kriterien erfolgen würde.

Die angestrebte Zertifizierung sowie eine Rezertifizierung sind mit folgendem finanziellen Aufwand verbunden:

- Die Stadt St.Gallen würde in die Kategorie «Organisationen mit bis zu 3'999 Mitarbeitenden» fallen. Die Initialkosten in dieser Kategorie betragen CHF 4'000.
- Dazu kommen jährliche Gebühren von CHF 1'000.
- Das nahtlose Re-Labeling ist alle drei Jahre notwendig und kostet CHF 4'000. Die jährlichen Gebühren sind in diesem Jahr enthalten.
- Für eine zehnjährige Zertifizierung würden somit CHF 22'000 anfallen.

Für das Erreichen der für die Zertifizierung notwendigen Punktzahl und die initiale Kommunikation (intern und extern) zur Zertifizierung wird mit einem konservativ geschätzten Arbeitsaufwand von mindestens 300 Stunden gerechnet. Dabei würde die Erstellung eines Diversity-Konzepts mit Strategie prioritär behandelt, da dieses Konzept als Grundlage für alle anderen Massnahmen nötig wäre.

3 Erwägungen des Stadtrates

3.1 Aktuelle personalpolitische Strategie der Stadt St.Gallen

Der Stadtrat verfolgt seit dem Jahr 2023 eine personalpolitische Agenda, deren Elemente aufeinander aufbauen. Ausgangspunkt ist das Teilprojekt «Werte der Zusammenarbeit», welches im April 2023 in einem dreistufigen Prozess startete und Mitte des laufenden Jahres abgeschlossen wird. Ein gemeinsames Verständnis von Werten der Zusammenarbeit ist das Fundament für eine starke Organisationskultur. In einem nächsten Schritt werden darauf aufbauend die Führungsgrundsätze überarbeitet und damit die Basis für eine Weiterentwicklung der Führungskultur geschaffen. Ein gemeinsames Verständnis von Führung und Führungsqualität, das von allen Führungskräften geteilt und umgesetzt wird, unterstützt die Stadtverwaltung St.Gallen bei der Umsetzung ihres Leistungsauftrages. Das Teilprojekt «Führungsgrundsätze» startet im Juni 2025. In der Folge wird die Erarbeitung der Personalpolitik die personalpolitische Strategie komplettieren.

3.2 Inklusion und Diversity als Teil der Strategie

Wie die Ausführungen in Kap. 3.1 zeigen, wird einer «Kultur der Offenheit, Inklusion und Wertschätzung» – so erwähnt es der Postulant – in der Stadtverwaltung grosse Bedeutung zugemessen. Nicht zufällig lauten die im Rahmen des ersten Teilprojekts erarbeiteten Werte «Offenheit», «Wertschätzung», «Respekt», «Vertrauen» und «Miteinander». Der Schutz der Persönlichkeit aller Mitarbeitenden und im Besonderen der Schutz vor Diskriminierung gehören zu den Grundwerten der Stadt als Arbeitgeberin. Das Reglement über den Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz (SRS 191.127) hält in Art. 2 fest, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt St.Gallen nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Nationalität, Hautfarbe, Rasse, Herkunft, Religion, Behinderung oder anderen für die Ausübung der Arbeit nicht relevanten Merkmalen oder Eigenschaften diskriminiert werden dürfen.

Die Stadt St.Gallen misst einem inklusiven Arbeitsumfeld also eine grosse Bedeutung zu und setzt stetig auch Massnahmen um, die dieses fördern. Dazu gehören beispielsweise ausgewählte Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung, interne Weiterbildungen in den Bereichen Führungs-, Selbst- und Gesundheitskompetenz sowie Führen mit Gender- und Diversity-Kompetenz. Weitere Beispiele sind durchgeführte Workshops zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in Zusammenarbeit mit der Ostschweizer Fachhochschule im Rahmen des Projektes «Analyse zum Stand der Umsetzung der UN-BRK in der Stadt St.Gallen», die gemeinsam mit allen Mitarbeitenden definierten Werte der Zusammenarbeit und die Kommission «Gleiche Chancen». Letztere befasst sich innerhalb

der Stadtverwaltung mit den Themen Chancengleichheit, Inklusion und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. anderen Lebensbereichen. In ihrem Aktionsplan sind unter anderem Massnahmen zur Personalauswahl, zu Arbeitszeitmodellen und zur Sensibilisierung definiert. Ausgewählte Massnahmen aus dem Aktionsplan, die abgeschlossen oder in Anwendung sind:

- Abfragen von Genderkompetenz bei Bewerbungsgesprächen für Kaderpositionen
- Aufzeigen unzulässiger diskriminierender Fragen zur Sensibilisierung für Bewerbungsgespräche
- Bevorzugung des untervertretenen Geschlechts bei gleichwertiger Qualifikation
- Organisation von Kaderanlässen zu Genderthemen
- Durchführung von Kursen zu Genderthemen im Rahmen des internen Kursprogramms
- Integrierung von Genderthemen in der Ausbildung der Lernenden

4 Fazit und weiteres Vorgehen

Der Postulatsbericht zeigt, dass der kritische Aussenblick durch spezialisierte Organisationen und die Selbstverpflichtung sowie deren Sichtbarmachung einen wertvollen Nutzen stiften kann. Der Stadtrat anerkennt die Notwendigkeit, die Themen «Diversity» und «Inklusion» strategisch zu bearbeiten. Sie sollten aber nicht losgelöst und isoliert betrachtet werden. Deshalb verfolgt der Stadtrat eine klare Strategie, deren Elemente aufeinander aufbauen und die Anliegen des Postulates miteinbeziehen. Im Rahmen dieser Arbeiten steht die Zertifizierung mit Arbeitgebendenlabels nicht im Vordergrund. Der Schwerpunkt liegt aktuell auf der Umsetzung der oben beschriebenen Projektplanung. Eine parallel dazu laufende und davon losgelöste Erwerbung von Labels macht aus Sicht des Stadtrates weder Sinn noch ist sie im Rahmen der zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen machbar. Deshalb muss vorerst auf die extern verifizierte Anerkennung in Form von Labels verzichtet werden. Eine aktuelle Anpassung dieser Strategie würde voraussetzen, dass die laufende Projektarbeit unterbrochen, die zur Verfügung stehenden Ressourcen neu gelagert und unterschiedliche Labels für Arbeitgebende evaluiert werden müssten, die die Bedürfnisse potenzieller und bestehender Mitarbeitenden am besten abdecken. Ob die Zertifizierung mit dem Swiss LGBTI-Label ein Anschlussprojekt darstellt, soll konzeptionell hergeleitet werden.

Die Stadtpräsidentin:
Maria Pappa

Der Stadtschreiber-Stellvertreter
Andy Markwalder

Beilage:
- Postulat vom 8. November 2022