MERKBLATT

LOHNGLEICHHEITSANALYSE

Am 1. Juli 2020 treten die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt müssen Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitenden eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Wir haben die wichtigsten Punkte für Sie zusammengefasst.

Was ist eine Lohngleichheitsanalyse und wozu dient sie?

Konkret geht es bei der Analyse darum, ob einer Arbeitnehmerin bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger Lohn bezahlt wird als ihrem Arbeitskollegen (oder umgekehrt).
Die betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse soll aufzeigen, ob und inwiefern eine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung besteht. Das heisst, ob Lohnunterschiede vorhanden sind, die sich nicht durch objektiv-nichtdiskriminierende Faktoren rechtfertigen lassen.

Was gehört alles zum Lohn?

In die Lohngleichheitsanalyse fliessen der Grundlohn (das Entgelt für die geleistete Arbeit), regelmässige Zulagen, 13. Monatslohn und unregelmässige Sonderzahlungen wie Leistungsprämien oder Geburtszulagen. Massgebend für die Auswahl der Lohnkomponenten ist die Wegleitung für das Standard-Analyse-Tool (**LOGIB**).

Welche Betriebe sind zu einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet?

Alle Betriebe, die zu Beginn eines Jahres 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, müssen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Die Zahl («100 oder mehr») bezieht sich auf die Zahl der Mitarbeitenden und nicht auf hochgerechnete Vollzeitstellen. Lernende sind ausgenommen. Grundsätzlich gilt die Pflicht zur Einhaltung der Lohngleichheit nach dem Gleichstellungsgesetz für alle privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

WICHTIG: Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber gelten auch Personalverleihbetriebe, weil sie den Lohn auszahlen. Die Lohnstrukturen der Einsatzbetriebe spielen in diesem Zusammenhang keine Rolle. Entscheidend ist, wo die Arbeitnehmenden angestellt sind.

Gibt es Ausnahmen?

Die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse entfällt für Betriebe, die:

- im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe bereits eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen.
- im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen schon einer solchen Kontrolle unterliegen.
- bei denen bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre zurückliegt.

Wann muss die erste Lohngleichheitsanalyse durchgeführt werden?

- Zwischen 1. Juli 2020 und 30. Juni 2021 müssen Betriebe mit 100 oder mehr Angestellten eine erste Lohngleichheitsanalyse durchführen. Die Betriebe können den Referenzmonat selber bestimmen.
- Bis spätestens 30. Juni 2022 muss die Analyse überprüft sein (vgl. «Wer überprüft die Analyse?»).
- Bis spätestens 30. Juni 2023 müssen die Arbeitnehmenden und ggf. Aktionärinnen und Aktionäre über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden.

Wann muss die Analyse wiederholt werden?

Die Analyse ist alle vier Jahre durchzuführen, wenn die Lohngleichheit nicht gewährleistet ist. Fällt die Zahl der Angestellten in dieser Zeit unter 100 Personen, muss die Analyse erneut ausgeführt werden, sobald die Mindestanzahl wieder erreicht ist.

WICHTIG**:** Betriebe, deren Lohngleichheitsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, sind von einer Wiederholung ausgenommen.

Wie ist die Analyse durchzuführen?

Die Analyse kann grundsätzlich durch die Betriebe selbst ausgeführt werden. Die Analyse muss aber einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode entsprechen. Die Vorgaben sind gesetzlich festgelegt.

EINFACHSTE VARIANTE: Der Bund stellt ein kostenloses Standard-Analysetool zur Verfügung: **LOGIB**. Dieses gilt als wissenschaftlich und juristisch anerkannte Methode zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse.

ABER ACHTUNG: Erhebungstools können aus diversen Gründen Lohnungleichheiten identifizieren. Es empfiehlt sich deshalb, die Resultate nicht vorschnell zu interpretieren, sondern zuerst mit der gebührenden Sorgfalt auszuwerten.

Wer überprüft die Analyse?

Die durchgeführte Lohngleichheitsanalyse ist durch eine unabhängige Stelle zu überprüfen, z.B. durch ein Revisionsunternehmen, anerkannte Lohngleichheitsexpertinnen und -experten oder eine betriebsinterne Arbeitnehmenden-Vertretung gemäss Mitwirkungsgesetz. Auch Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder Gewerkschaften können die Überprüfung vornehmen, sofern diese Organisationen seit mindestens zwei Jahren bestehen.

Kann dieselbe Revisionsstelle bei der Lohngleichheitsanalyse mitwirken und diese dann auch überprüfen?

Nein, es gilt das Vier-Augen-Prinzip. Die Revisionsstelle muss die Vorgaben des Revisionsaufsichtsgesetzes (RAG) erfüllen und über eine Zulassung verfügen. Sie muss unabhängig sein und sich ihr Prüfungsurteil objektiv bilden. Bei einem Verstoss gegen die Unabhängigkeit oder gegen die Vorgaben aus dem RAG droht dem betreffenden Revisionsunternehmen der Entzug seiner Zulassung.

DRINGENDE EMPFEHLUNG: Bei der Überprüfung durch eine Revisionsstelle ist auf eine klare Trennung zwischen den verschiedenen Geschäftsfeldern und Aufträgen zu achten. Die Vorgabe einer unabhängigen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ist dann am besten gewährleistet, wenn keine sonstigen Beziehungen – wie z.B. die Kontrolle der ordentlichen Rechnungslegung eines Betriebs – zwischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und Revisionsstelle besteht.

Wer muss über das Ergebnis der Analyse informiert werden?

Die Arbeitnehmenden und – sofern vorhanden – Aktionärinnen und Aktionäre des Betriebs müssen über das Ergebnis der Analyse informiert werden. Eine Behörde muss nur dann über die Ergebnisse in Kenntnis gesetzt werden, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist (z.B. bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags nach dem Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen).

Für weiterführende Informationen siehe auch das **FAQ Gleichstellungssgesetz** (GIG) des EJPD.