

## Infoblatt VPOD

# Änderung des Gleichstellungsgesetzes zum 1. Juli 2020: Pflicht zu Lohnvergleichsanalysen

### Worum geht es

Zum 1. Juli tritt die Änderung des Gleichstellungsgesetzes zum Thema Lohnkontrollen in Kraft (Pflicht zur Durchführung von Lohnvergleichsanalysen, <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2815.pdf>)

Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden (ohne Lernende) müssen bis Ende Juni 2021 eine betriebsinterne Lohnkontrolle durchführen. Die Überprüfung ist einmalig vorgesehen und muss nach 4 Jahren nur wiederholt werden, wenn das Ergebnis negativ war.

### Wie wird geprüft

Die Analyse muss mit einem anerkannten Instrument durchgeführt werden, durch eine unabhängige Stelle überprüft werden, und die Mitarbeitenden müssen über das Ergebnis informiert werden. Das Instrument kann Logib sein, muss aber nicht. Da Logib vom Bund kostenlos zur Verfügung gestellt wird, werden viele Betriebe dieses Instrument einsetzen. Wie bekannt, gibt es bei Logib eine statistisch begründete Toleranzschwelle von 5%, die als akzeptabel gilt (obwohl sie fast überall zuungunsten der Frauen ausfällt).

Infos und Anleitungen zu Logib gibt es hier: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html>

### Wer überprüft das Ergebnis

Die Lohnvergleichsanalysen müssen überprüft werden. Das kann durch unabhängige, speziell ausgebildete RevisorInnen geschehen oder durch Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen gemäss Mitwirkungsgesetz. Die Überprüfung durch die RevisorInnen bezieht sich ausschliesslich auf **die formalen Aspekte**: Falls für die Überprüfung nicht Logib verwendet wird, müssen die RevisorInnen feststellen, ob die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität des verwendeten Analyseinstruments gegeben sind. Ausserdem überprüfen sie die Vollständigkeit der Daten, die Übereinstimmung der erfassten Anzahl mit der tatsächlichen Anzahl Arbeitnehmende, ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden, ob die Daten kohärent sind usw.

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft kann dagegen vereinbart werden, dass für die Überprüfung weitere Informationen zusammengestellt werden und dass nach Abschluss der Überprüfung gemeinsam ein Massnahmenplan ausgearbeitet wird. Nur so ist gewährleistet, dass die Lohnüberprüfungen nicht zu einer rein kosmetischen Aktion verkommen, sondern ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Gleichstellung werden.

### **Was passiert, wenn ein Unternehmen die Lohngleichheit nicht einhält**

Das Gesetz sieht keine Sanktionen vor. Wer gemäss Lohnüberprüfung die Lohngleichheit nicht einhält, muss die Überprüfung nach 4 Jahren wiederholen. Wer die Einhaltung der Lohngleichheit bescheinigt bekommt, muss keine weiteren Überprüfungen vornehmen, obwohl sich die Situation natürlich ändern könnte.

### **Was gilt für den öffentlichen Dienst**

Auch die öffentlichen Arbeitgeber müssen ebenso wie die Privatunternehmen eine Lohngleichheitsanalyse machen, selbst wenn sie das schon früher einmal getan haben. Die Analyse muss zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 stattfinden.

Ausgenommen von der Analysepflicht sind nur Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit im Laufe der vergangenen vier Jahre kontrolliert wurden.

Immerhin sieht das Gesetz im öffentlichen Sektor etwas mehr Transparenz vor als in privaten Unternehmen, die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung müssen veröffentlicht werden.

Die Verordnung zu den neuen Gesetzesbestimmungen (<https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2819.pdf>) regelt in Art. 8 und 9 die Durchführung der Lohngleichheitsanalysen für die Bundesverwaltung und bundesnahen Unternehmen. Die Kantone müssen die Modalitäten selbst regeln.

### **Was bringt das Gesetz**

Die Durchführung von Lohnkontrollen sind eine langjährige Forderung der Gewerkschaften, und die Gesetzesänderung ist auf die Initiative des SGB und seiner Verbände zurückzuführen. Allerdings wurde der ursprüngliche Vorschlag so verwässert, dass er weitestgehend wirkungslos sein wird, wenn es nicht gelingt, im Rahmen der Sozialpartnerschaft über die gesetzlichen Vorschriften hinauszugehen.

Aus unserer Erfahrung mit Logib wissen wir, dass die Ergebnisse bei öffentlichen Arbeitgebern nahezu immer unter der 5%-Toleranzschwelle liegen. Dennoch gibt es auch im öffentlichen Dienst Diskriminierungen im Lohnsystem, beispielsweise bei den Funktionseinstufungen. Für Ergebnisse, welche über Alibiübungen hinausgehen, müssten daher Vereinbarungen getroffen werden, die bei bestimmten Fragen zu mehr Transparenz führen. **Dazu gehören insbesondere die folgenden Fragen:**

- **Auf welcher Basis werden die Funktionen bewertet**
- **Sind die Funktionseinstufungen vorhanden und transparent**
- **Wie wurden die Funktionen den Arbeitsmerkmalen «Anforderungsniveau» und «berufliche Stellung» zugeordnet**
- **Ist die Zuordnung der Funktionen zu den Arbeitsplatzmerkmalen offengelegt und transparent**

Je nach Vorinformationen über einen Betrieb können auch andere Aspekte in den Vordergrund gerückt werden.

## Wie kann man vorgehen

Wer Zweifel an der Umsetzung der Lohngleichheit im eigenen Betrieb hat oder in GAV-Verhandlungen involviert ist, kann sich beim VPOD melden, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Auch Mitglieder von Personalkommissionen oder Mitarbeitendenvertretungen sind gefordert, die Lohngleichheitsanalysen zu begleiten und beim Personaldienst oder der Geschäftsleitung ihren Einbezug zu fordern.

Sinnvoll ist eine genaue Vereinbarung zur Durchführung der Lohnkontrollen oder die Verankerung im GAV. Auf alle Fälle ist es sinnvoll und notwendig, zur Durchführung und Begleitung externe Fachpersonen beizuziehen.

## Links

**Gesetzestext** der Änderung <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2815.pdf>

**Verordnung** über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2819.pdf>

**Fragen und Antworten** (Website des Justizdepartement.): <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html>

**Mustervereinbarung:** Website «Engagement Lohngleichheit» [www.elep.ch](http://www.elep.ch)

**Logib Download** und erläuternde Dokumente: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html>

## Kontakt bei Fragen und Unterstützungsbedarf

Christine Flitner, VPOD Zentralsekretariat, [christine.flitner@vpod-ssp.ch](mailto:christine.flitner@vpod-ssp.ch)  
[www.vpod.ch](http://www.vpod.ch)