

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 erste betriebsinterne Lohnkontrolle durchführen. Die Überprüfung ist nur 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, ist anzunehmen, dass viele Betriebe dieses Instrument einsetzen werden. 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 zur Verfügung gestellt werden, und dass nach Abschluss der Überprüfung je nach Ergebnis 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 wird.

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. In Art. 13i heisst es: «Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung».

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.

Wo liegen Möglichkeiten für den VPOD

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft kann vereinbart werden, dass für die Überprüfung umfassendere Informationen zur Verfügung gestellt werden, und dass im Anschluss an die Überprüfung gemeinsam ein Massnahmenplan ausgearbeitet wird. So könnten die Lohngleichheitsanalysen ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Gleichstellung werden.

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.

Was tun?

Es wird für den VPOD schon zeitlich nicht möglich sein, alle Lohnkontrollen im öffentlichen und subventionierten Bereich zu begleiten. Daher ist es sinnvoll, sich auf ausgewählte Arbeitgeber zu beschränken: Arbeitgeber, wo bereits sozialpartnerschaftliche Beziehungen bestehen oder wo solche Beziehungen aufgebaut werden sollen, insbesondere Betriebe, wo aus Sicht des VPOD Handlungsbedarf in Fragen der Gleichstellung bzw. des Lohnsystems besteht.

Wie kann man vorgehen

Sinnvoll ist eine Vereinbarung zur Durchführung der Lohnkontrollen oder die Verankerung im GAV. Auf der Website www.elep.ch (früher: Lohngleichheitsdialog) findet sich bei den Dokumenten ein Muster für eine Vereinbarung. Die zugehörige Checkliste ist auch dann hilfreich, wenn keine eigentliche Vereinbarung abgeschlossen wird.

Gegebenenfalls kann auch vereinbart werden, dass die Überprüfung von einer externen Fachperson begleitet wird.

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

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

Kontakt bei Fragen und Unterstützungsbedarf

Natascha Wey, Zentralsekretariat, natascha.vey@vpod-ssp.ch, 044 266 52 40