

19. Juni 2020

Lohngleichheit

Neue Verpflichtungen für die Arbeitgeber ab dem 1. Juli 2020

Am 1. Juli 2020 wird die Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann in Kraft treten: Unternehmen und Verwaltungen mit mindestens 100 Mitarbeitenden werden ein Jahr lang Zeit haben, um mithilfe zertifizierter Tools ihre Lohnpolitik zu analysieren.

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Sie ist im Gleichstellungsgesetz festgelegt, das 1996 in Kraft getreten ist, sowie 2018 revidiert und 2019 durch die Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ergänzt wurde. Ab dem 1. Juli 2020 werden die privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die mindestens 100 Mitarbeitende beschäftigen, durch die neuen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes dazu verpflichtet, vor dem 30. Juni 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Indem allfällige Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern festgestellt werden, soll die faktische Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes überprüft werden. Zudem werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Frage der Lohngleichheit sensibilisiert.

Tools

Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen. Der Bund stellt den Unternehmen und Verwaltungen hierfür kostenlos das Standard-Analyse-Tool [Logib](#) zur Verfügung. Durch Logib lässt sich gestützt auf die Daten, welche die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber in einem Excel-Dokument erfasst, feststellen, ob eine allfällige Lohndiskriminierung vorliegt. Diese Daten werden danach automatisch analysiert. Logib wurde von im Rahmen einer Wirkungsstudie befragten Unternehmen als nutzerfreundlich und einfach beurteilt.

Drei Etappen

Spätestens bis zum 30. Juni 2021 muss eine erste Lohngleichheitsanalyse durchgeführt werden.

Danach ist das Unternehmen oder die Verwaltung verpflichtet, diese von einer unabhängigen Revisionsstelle überprüfen zu lassen. Die Revisionsstelle darf nicht die gleiche sein wie die Stelle, welche die Analyse durchgeführt hat. Die überprüfende Stelle muss ausserdem über eine spezifische Ausbildung verfügen (wird von [ExpertSuisse](#), dem Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand, angeboten). Die Frist für die Überprüfung dauert bis zum 30. Juni 2022.

Abschliessend müssen die Mitarbeitenden bis zum 30. Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden. Bei Aktiengesellschaften sind auch die Aktionärinnen und Aktionäre zu informieren. Verwaltungen sind verpflichtet ihre Analyseergebnisse zu veröffentlichen.

Die Analyse muss alle vier Jahre wiederholt werden, bis keine Lohnungleichheit zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr vorliegt. Sie ist auch zu wiederholen, wenn die Überprüfung ergeben hat, dass die Analyse nicht korrekt durchgeführt wurde.

Diese Bestimmungen werden am 30. Juni 2032 automatisch wieder ausser Kraft treten.

FAQ zur Revision des Gleichstellungsgesetzes:

www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html

LOGIB: www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html

ExpertSuisse: www.expertsuisse.ch

Anhang: Prozessschema

Kontaktpersonen

Isabelle Darbellay Métrailler, Chefin des Kantonalen Amts für Gleichstellung und Familie, 027 606 21 20

Ursula Stuedi, Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kantonalen Amts für Gleichstellung und Familie, 027 606 21 20