

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4652

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4652



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Evaluation

Lohnanalysen im Gleichstellungsgesetz

Evaluation der Umsetzung anhand des
Projekts RESPECT8-3.CH



Bern, 8. März 2024

Inhalt

A	In Kürze.....	2
B	Einführung – Lohnanalysen im Gleichstellungsgesetz	2
C	Das Projekt RESPECT8-3.CH	3
D	Evaluation	3
1	Die Analyse – wenige Unternehmen, eine Minderheit der Angestellten	4
2	Die Revision – Vorsicht vor Geschäften mit Interessenskonflikten	9
3	Die Kommunikation – von zurückhaltend bis irreführend	12
4	Wiederholung der Analyse – die grosse Unbekannte.....	14
5	Kontrolle des Gesetzes – die grosse Unsichtbare	16
6	Anpassung der Löhne – die Ausnahme.....	18
E	Schlussfolgerungen – Revision des Gleichstellungsgesetzes dringend notwendig.....	19

Kontakt

Thomas Bauer, Dr. rer. pol.
Leiter Wirtschaftspolitik | Projektleiter RESPECT8-3.CH
031 370 21 11 | 077 421 60 04
bauer@travailsuisse.ch

Valérie Borioli Sandoz
Leiterin Gleichstellungspolitik
031 370 21 11 | 079 598 06 37
borioli@travailsuisse.ch

Selina Suter
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
031 370 21 11
suter@travailsuisse.ch

A In Kürze

Seit dem 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft. Seit diesem Zeitpunkt müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden ihre Löhne auf unerklärte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüfen. Travail.Suisse hat gemeinsam mit seinen Mitgliedsverbänden die Umsetzung des Gesetzes von Beginn an im Rahmen seines Projekts RESPECT8-3.CH begleitet.

Seit dem 1. Juli 2021 wurden im Rahmen des Projekts Unternehmen auf der sogenannten «weissen Liste» veröffentlicht, welche die Lohnanalyse gesetzeskonform durchgeführt haben. Bis Ende Februar 2024 konnten 187 Unternehmen mit insgesamt rund 500'000 Angestellten nach einer Prüfung der entsprechenden Dokumente auf der weissen Liste aufgeführt werden.

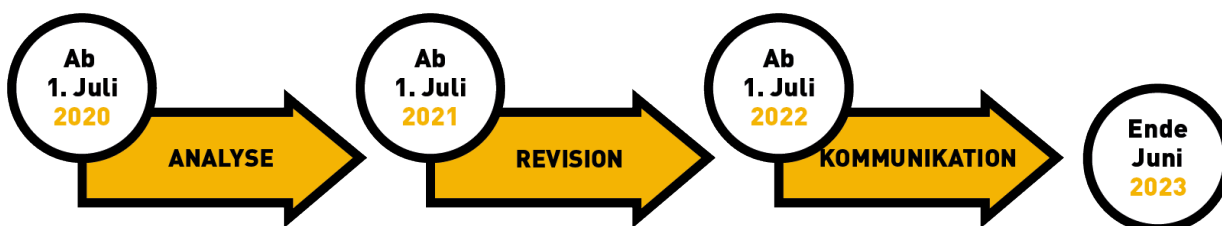
Basierend auf allen eingereichten Dokumenten der Unternehmen, welche sich für einen Eintrag auf der weissen Liste beworben haben, hat Travail.Suisse eine Evaluation des Prozesses der Lohnvergleichsanalyse vorgenommen.

Die vorliegende Evaluation zeigt, dass das Gleichstellungsgesetz beträchtliche Lücken bei allen drei Schritten aufweist, bei der Analyse, der Revision und der Kommunikation der Resultate. Eine Revision des Gleichstellungsgesetzes ist deshalb aus Sicht von Travail.Suisse notwendig.

Seit dem 1. Juli 2023 führt RESPECT8-3.CH auch eine «schwarze Liste». Arbeitnehmende können über ein Whistleblowing-Tool Arbeitgeber melden, welche die Lohnanalysen mutmasslich nicht durchgeführt haben. Travail.Suisse prüft, zusammen mit den Verbänden, diese Meldungen und führt Unternehmen, welche gegen das Gesetz verstossen, auf einer schwarzen Liste.

B Einführung – Lohnanalysen im Gleichstellungsgesetz

Das Gleichstellungsgesetz sieht vor, dass Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten ihre Löhne auf unerklärte Lohnunterschiede überprüfen müssen. Dafür müssen sie eine Lohnvergleichsanalyse durchführen, diese revidieren lassen und die Resultate an die Angestellten und Aktionärinnen und Aktionäre kommunizieren. Die Lohnanalysen mussten zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 durchgeführt werden. Bis am 30. Juni 2022 mussten die Analysen revidiert werden. Anschliessend hatten die Unternehmen bis am 30. Juni 2023 Zeit, die Resultate der Analyse an ihre Mitarbeitenden zu kommunizieren.



Vier Jahre nach der ersten Analyse muss diese wiederholt werden. Unternehmen, welche die Lohngleichheit gemäss der ersten Analyse einhalten, müssen diese nicht wiederholen. Eine Kontrolle über die Umsetzung der Lohnanalysen und damit des Gleichstellungsgesetzes durch den Bund ist nicht vorgesehen. Die Analysresultate werden nicht veröffentlicht und müssen nicht als Nachweis der Gesetzeskonformität beim Bund eingereicht werden.

C Das Projekt RESPECT8-3.CH

Travail.Suisse hat sich zum Ziel gesetzt, die Umsetzung der Lohnanalysen vom ersten Tag an zu begleiten und zu kontrollieren. Dafür wurde am 1. Juli 2020 das Projekt RESPECT8-3.CH ins Leben gerufen.¹ Mit einer weissen Liste sollen Unternehmen positiv bestärkt werden, sich an die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes zu halten. Unternehmen können sich, wenn sie sich an die Vorgaben des Gesetzes halten, auf einer öffentlichen weissen Liste² einschreiben. Bisher haben dies 187 Unternehmen mit etwa 500'000 Beschäftigten getan. Travail.Suisse und seine Verbände haben die Rechtskonformität bei der Umsetzung der Lohnanalysen entsprechend dem Gleichstellungsgesetz überprüft. Unternehmen, welche die gesetzlichen Bestimmungen nicht rechtskonform umgesetzt haben, wurden nicht auf der weissen Liste aufgeführt.

Durch die Arbeit an der weissen Liste konnten Travail.Suisse und seine Verbände eine breite Erfahrung und ein fundiertes Wissen über die Umsetzung der Lohnanalysen aufbauen. Zudem besteht durch das Projekt ein Zugang zu einer grossen Datenmenge. Diese Daten sind nicht öffentlich zugänglich und unterliegen einer strikten Vertraulichkeit.

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft erfolgten Revisionen der Lohnanalysen durch die Gewerkschaften und Personalverbände. Zudem konnten in einzelnen Unternehmen Prozesse zur Anpassung der Löhne in Gang gesetzt werden mit dem Ziel, bestehende Lohndiskriminierungen zu reduzieren.

Am 1. Juli 2023 erfolgte die Einführung der schwarzen Liste³. Arbeitnehmende können über ein Whistleblowing-Tool Unternehmen melden, welche sich mutmasslich nicht an die gesetzlichen Verpflichtungen zur Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes halten. Bisher sind bei Travail.Suisse rund 100 Meldungen eingegangen, welche laufend geprüft werden.

D Evaluation

Aufgrund der knapp 200 Unternehmen mit insgesamt etwa 500'000 Beschäftigten liegt Travail.Suisse ein grosser Datenbestand an Lohnanalysen, Revisionsberichten und Kommunikationsmeldungen an die Arbeitnehmenden vor. Sie zeigen die Probleme und Herausforderungen hinsichtlich der Umsetzung der Lohnanalysen im Gleichstellungsgesetz. Die vorliegende Evaluation basiert auf den Daten der Unternehmen, welche sich – erfolgreich oder nicht erfolgreich – um eine Aufnahme in die weisse Liste beworben haben.

Die vorliegende Evaluation folgt in seiner Struktur dem gesetzlich vorgeschriebenen Ablauf der Lohngleichheitsanalysen. Mit der Analyse zu Beginn, der Revision, der Kommunikation und gegebenenfalls der Wiederholung der Analyse. Im Anschluss daran werden Erfahrungen mit der fehlenden Kontrolle des Gesetzes und den potenziellen Lohnanpassung evaluiert.

¹ Der 8.3. ist der Internationale Tag der Frau und Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verpflichtet die Schweiz zur rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau und verankert den Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit im Gesetz.

² www.respect8-3.ch/weisse-liste

³ www.respect8-3.ch/schwarze-liste

1 Die Analyse – wenige Unternehmen, eine Minderheit der Angestellten

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

¹ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet.

Artikel 13a des Gleichstellungsgesetzes sieht vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, eine Lohnanalyse durchführen müssen.

In der Schweiz gibt es 609'518 Unternehmen, davon haben 604'389 weniger als 100 Angestellte (Quelle: BfS Statent 2021). Somit muss weniger als ein Prozent der Unternehmen (0.84%) die Lohnanalyse durchführen. Dies führt dazu, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in der Schweiz nicht mit den Lohnanalysen in Kontakt kommt und die Frage der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern nicht zum Thema wird, sofern das Unternehmen nicht selbst aktiv wird oder die Frage im Rahmen der Sozialpartnerschaft thematisiert wird.

Die 0.84 Prozent der Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten beschäftigen 44 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Dadurch müssen die Löhne von weniger als der Hälfte der Arbeitnehmenden auf unerklärte Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern geprüft.

Empfehlungen

- Die Lohnanalysen betreffen nicht einmal die Hälfte der Angestellten in der Schweiz. Die Lohnanalysen sollen deshalb bereits von Unternehmen ab 50 Angestellten durchgeführt werden müssen.
- Der Bund soll gezielte Anreize setzen, damit Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten die Lohnanalyse freiwillig durchführen. Mit dem Analyse-Tool Logib 2 wurden die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen.

a. Methoden – wenig Wildwuchs, aber geringe Transparenz

Art. 13c Methode der Lohngleichheitsanalyse

¹ Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen.

² Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen, von welchen Travail.Suisse Daten vorliegen, hat die Analyse mit dem vom Bund entwickelten Standard-Analyse-Tool Logib 1 durchgeführt (75%). Nur eine Minderheit von 25 Prozent der Unternehmen hat somit alternative Analyse-Tools verwendet. Für die Logib-Analyse hat das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) den Nachweis erbracht, dass damit eine wissenschaftliche und rechtskonforme Methode angewendet wird.

Die Methode und die Darstellung der Resultate von alternativen Analyse-Tools ermöglichen in der Regel eine deutlich geringere Lesbarkeit und dadurch weniger Transparenz für die Unternehmen, die Angestellten oder ihre Vertretung. Ohne breite statistische Methodenkenntnisse ist eine Beurteilung der Lohnanalysen, welche nicht mit Logib erstellt wurden, häufig nur mit grossem Aufwand möglich.

Beispiel⁴

- Unternehmen QQ hat eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Sie umfasst verschiedene statistische Werte, Grafiken und den Output der Regressionsanalyse.
- Im multiplen Regressionsmodell werden vier erklärende Variablen verwendet, wobei das Modell 80 Prozent der Abweichungen erklärt.
- Die Methode und die Resultate werden in der Analyse mit fünf Sätzen beschrieben. Im Grundsatz handelt es sich zwar bei der verwendeten multiplen Regressionsanalyse um eine Standard-Methode. Die konkrete Anwendung ist allerdings fragwürdig (z.B. die Wahl der erklärenden Variablen).
- Die Darstellung und Nachvollziehbarkeit der angewandten Methode erlaubt nur Personen mit einer statistischen Ausbildung eine Lesbarkeit und Beurteilung der Resultate.
- Der geschätzte Geschlechtseffekt, welcher in der Output-Tabelle aufgeführt wird, liegt bei etwas mehr als 5 Prozent. Als Ergebnis wird allerdings ein Geschlechtseffekt von etwas weniger als 5 Prozent angegeben. Dadurch würde die Toleranzschwelle vermutlich nicht überschritten.
- Das Unternehmen interpretiert die Analyse so, dass keine unerklärte Lohndifferenz im Unternehmen vorliegt und kommuniziert entsprechend.

Empfehlungen

- Die Darstellung der Resultate von Lohngleichheitsanalysen soll sich auch bei alternativen Methoden an der Darstellung der Resultate in Logib orientieren, mit dem entsprechenden Ampelsystem und den Bezeichnungen zum Geschlechtseffekt. Dadurch sind die Resultate transparent, nachvollziehbar und leichter lesbar. Die Vergleichbarkeit zwischen den Unternehmen ist mit Logib einfacher. Die Methode hat durch ihre breite Anwendung, die methodische Diskussion und Weiterentwicklung ein hohes Niveau und ein akzeptables Mass an Vertrauen erreicht. In der Resultate-Übersicht soll klar kommuniziert werden, ob die Analyse wiederholt werden muss.
- Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) erstellt eine abschliessende Liste von Methoden, welche garantiert, dass die Methode hohen wissenschaftlichen Standards genügt und rechtskonform im Sinne des GIG ist.

⁴ Alle genannten Beispiele sind wahrheitsgetreu und stammen aus den gesammelten Erfahrungen im Rahmen des Projekts RESPECT8-3.CH.

b. Ausnahmen – überflüssig, intransparent und schädlich

Art. 13b Ausnahme von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse entfällt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

- a. die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen;
- b. die im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen; oder
- c. 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.

Artikel 13b des Gleichstellungsgesetzes sieht Ausnahmen von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse vor. Sie gilt vor allem für Unternehmen, welche im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen. Diese Unternehmen sind auch nicht verpflichtet, die Resultate ihren Angestellten zu kommunizieren.

Beispiel

- Unternehmen T unterliegt Artikel 13b GIG. Es hat im Jahr 2018 eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Damit wurden die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt. Eine Kommunikation an die Angestellten erfolgte nie. Damit hat das Unternehmen nicht gegen das Gleichstellungsgesetz verstossen.
- Unternehmen T wird Travail.Suisse über das Whistleblowing-Tool für die schwarze Liste gemeldet, da die Angestellten nie eine Information über die Einhaltung der Lohngleichheit resp. die durchgeführte Lohnanalyse erhalten haben.
- Nach Intervention von Travail.Suisse holt das Unternehmen die Kommunikation an die Angestellten nach.
- Die Resultate des Unternehmens sind mehr als fünf Jahre nach der Analyse allerdings nicht mehr aktuell. Eine Wiederholung der Analyse ist nicht vorgesehen.

Die Überprüfung der Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes ist kaum möglich, wenn eruiert werden muss, ob bei einem Unternehmen tatsächlich eine Ausnahme gemäss Artikel 13b vorliegt. Dafür müsste das Unternehmen Zahlungsflüsse oder Verträge veröffentlichen.

Beispiel

- Unternehmen W hat nie Resultate einer Lohnanalyse an die Angestellten kommuniziert.
- Es gibt an, Artikel 13b GIG zu unterstehen und sich entsprechend gesetzeskonform zu verhalten.
- Eine Überprüfung dieser Behauptung ist für die Angestellten kaum möglich.
- Es bleibt unklar, ob sich das Unternehmen rechtskonform verhält.

Empfehlungen

- Unternehmen, welche den Regelungen des öffentlichen Beschaffungswesens unterliegen, sollen nicht von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse ausgenommen sein.
- Die Lohnanalyse soll bei diesen Unternehmen unter den gleichen Bedingungen durchgeführt, revidiert und kommuniziert werden müssen wie bei allen anderen Betrieben.

c. Toleranzschwelle – irreführend, missverstanden und nicht zu rechtfertigen

Die Toleranzschwelle wird in keinem Gesetz und keiner Verordnung erwähnt.

Für die Bewertung der Resultate der Lohngleichheitsanalyse galt bis Ende 2023 eine Toleranzschwelle von 5 Prozent.⁵ Die Lohnanalyse stellt einerseits fest, ob sich die Lohndifferenz statistisch signifikant von Null unterscheidet und andererseits, ob sich der Wert signifikant von der Toleranzschwelle von 5 Prozent unterscheidet. Die methodische Anwendung und die daraus folgenden Resultate sind ohne statistische Kenntnisse sehr schwer zu verstehen und können unterschiedlich interpretiert und kommuniziert werden.

Beispiel

- Unternehmen S weist eine unerklärte Lohndifferenz von über 5 Prozent auf. Die unerklärte Lohndifferenz ist statistisch signifikant von Null verschieden. Das Resultat liegt aber statistisch nicht signifikant über der «alten» Toleranzschwelle von 5 Prozent.
- In den Resultaten von Logib erscheint der Hinweis «Geschlechtseffekt vorhanden».
- Das Unternehmen kommuniziert gegenüber den Angestellten, dass die Toleranzschwelle nicht überschritten wurde.
- Das Unternehmen will die Lohnanalyse in einem zweiten Zyklus nicht wiederholen.

Bei vielen Unternehmen, welche sich bei RESPECT8-3.CH für die weisse Liste eingetragen haben, führt die Toleranzschwelle dazu, dass in Unternehmen trotz hoher unerklärter Lohnunterschiede kein diskriminierender Geschlechtseffekt festgestellt wird. In 13 Prozent der Fälle auf der weissen Liste liegt der Lohnunterschied bei 5 Prozent oder höher, in 24 Prozent der Fälle zwischen 2.5 und 4.9 Prozent.

Bei der Verwendung alternativer Analysemethoden wurde die Toleranzschwelle in der Regel freihändig angewendet, so dass eine statistisch signifikante unerklärte Lohndifferenz unter 5 Prozent als Einhaltung der Lohngleichheit interpretiert wurde. Häufig wurde die Toleranzschwelle somit falsch interpretiert. Die im Standard-Analyse-Tool Logib angewendete Toleranzschwelle von 5 Prozent bezieht sich auf das Signifikanzniveau der statistischen Analyse und nicht, wie häufig missverstanden, auf das Ausmass der Lohnungleichheit.

Die Toleranzschwelle hat somit dazu geführt, dass eine im Unternehmen vorhandene Lohnungleichheit selbst bei hohen Werten von struktureller Lohndiskriminierung als akzeptabel betrachtet wurde.

⁵ Neu wird im öffentlichen Beschaffungswesen von einem Grenzwert von 5% gesprochen. Für Unternehmen ausserhalb des öffentlichen Beschaffungswesens wird neu ein fakultativer Zielwert von 2.5% ausgegeben.

Beispiel

- Unternehmen U weist eine unerklärte Lohndifferenz von 4.9 Prozent auf.
- Aus der Analyse, welche nicht mit dem Logib-Tool durchgeführt wurde, wird ohne nähere Erläuterung erklärt, dass der Wert unterhalb der Toleranzschwelle von 5 Prozent liege.
- Fälschlicherweise wendet das Unternehmen die Toleranzschwelle auf die unerklärte Lohnungleichheit statt auf das Signifikanzniveau der statistischen Analyse an und interpretiert die Lohndiskriminierung von 4.9 Prozent als tolerierbar, da sie unter der Toleranzschwelle von 5 Prozent liege.
- In der Kommunikation an die Angestellten wird festgehalten, dass durch die Lohnvergleichsanalyse keine Geschlechterdiskriminierung gefunden wurde.
- Eine Wiederholung der Lohnvergleichsanalyse ist nicht vorgesehen.

Die Bewertung, ob die unerklärte Lohndifferenz beachtenswert ist, hängt somit stark von der Toleranzschwelle ab. Sie erhält dadurch eine sehr entscheidende Bedeutung. Gleichzeitig ist sie methodisch kaum zu rechtfertigen⁶.

Empfehlungen

- Die Einführung eines «fakultativen Zielwerts» von 2.5 Prozent anstelle der Toleranzschwelle von 5 Prozent für Unternehmen ausserhalb des öffentlichen Beschaffungswesens ist ein bescheidener erster Schritt in die richtige Richtung.
- Die Toleranzschwelle soll in einem nächsten Schritt auf Null gesenkt werden. Die Toleranzschwelle stammt ursprünglich aus dem öffentlichen Beschaffungswesen und hatte zum Ziel, bestehende Ungenauigkeiten bei den Resultaten Rechnung zu tragen. Seit der Einführung von Logib wurde die Methode aber weiterentwickelt. Die Ungenauigkeiten konnten dadurch stark minimiert werden. Zwanzig Jahre nach der Einführung des Logib-Tools ist ein Schwellenwert deshalb nicht mehr gerechtfertigt. Entscheidend für die Bewertung der Resultate ist, ob sich die unerklärte Lohndifferenz signifikant von Null unterscheidet. Eine Toleranzschwelle oder ein «fakultativer Zielwert» führen dazu, dass Unternehmen die Resultate auf die leichte Schulter nehmen und den Arbeitnehmenden die Resultate beschönigend oder falsch kommunizieren (können).
- Die Lesbarkeit von Logib-Resultaten soll mit einfachen Frage-Antwort-Beispielen weiter verbessert werden. Dies ist vor allem für mittelgrosse Unternehmen von Bedeutung, welche in den Personalabteilungen mit deutlich geringeren Ressourcen ausgestattet sind als Grossunternehmen. Solche Fragen könnten sein: Unser Unternehmen hat eine hohe unerklärte Lohndifferenz, aber die Ampel ist auf grün/orange. Wie ist das zu verstehen? Müssen wir die Lohnanalyse wiederholen?

⁶ Chavez-Juarez F. und R. Graf (2021): «Réflexion empirique sur le seuil de tolérance utilisé lors des contrôles de l'égalité salariale », Studie im Auftrag des Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau Kanton Waadt, Lausanne oder Büro BASS (2023): «Zusammenstellung der Grundlagen der Toleranzschwelle bei Lohnvergleichsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool Logib», Studie im Auftrag des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern, 9. Januar 2023.

2 Die Revision – Vorsicht vor Geschäften mit Interessenskonflikten

a. Durchführung – gleichstellungsfördernde Zertifizierungsunternehmen

Art. 13d Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

¹ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht unterstehen, lassen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen. Dafür können sie wählen zwischen:

- a. einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005¹⁷; oder
- b. einer Organisation nach Artikel 7 oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.

Artikel 13d des Gleichstellungsgesetzes hält fest, dass die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine unabhängige Stelle erfolgen muss. Im Gesetz genannt werden zugelassene Revisionsunternehmen, eine Organisation nach Art. 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz.

Art. 7 Klagen und Beschwerden von Organisationen

¹ Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird.

Beispiel (Revision durch Arbeitnehmervertretungen)

- In den Verbänden von Travail.Suisse wurden verschiedene Personen geschult, um diese Lohnanalysen revidieren zu können.
- Das Angebot, die Lohnanalysen von Arbeitnehmervertretungen revidieren zu lassen, wurde vor allem von mittleren Unternehmen angenommen. Grosse Unternehmen revidieren die Lohnanalysen in der Regel mit Revisionsunternehmen, mit welchen sie auch sonst zusammenarbeiten.
- Im Rahmen einer bestehenden oder potenziell neuen Sozialpartnerschaft konnte die Revision der Lohngleichheitsanalyse als Ausgangspunkt genutzt werden, um die Frage der Lohndiskriminierung zu thematisieren und entsprechende erste Gespräche anzustossen.

Bei der Definition von Organisationen nach Art. 7 GIG besteht offenbar Interpretationsspielraum. Zu den Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren, gehören gemäss einer juristischen Einschätzung auch Zertifizierungsunternehmen. Dies obwohl hier offensichtlich ein Interessenskonflikt besteht.

Beispiel

- Travail.Suisse liegt ein rechtliches Kurzgutachten aus dem Jahr 2020 vor, welches einem Zertifizierungsunternehmen attestiert, ein Unternehmen nach Art. 7 GIG zu sein.
- Gemäss dem juristischen Kurzgutachten erfüllt das Zertifizierungsunternehmen die Kriterien einer Organisation nach Art. 7 GIG, da die Vereinsstatuten die Förderung von Fairness und Vergleichbarkeit in der Vergütung vorsehen.
- Die im Kurzgutachten dargelegte Einschätzung entspricht nicht dem Willen des Parlaments, welches mit diesem Artikel neben den Revisionsunternehmen auch Arbeitnehmendenvertretungen (Gewerkschaften, Personalverbände) und Frauen- und Männerorganisationen die Möglichkeit zur Prüfung der Lohnanalysen geben wollte.
- Basierend auf diesem Kurzgutachten hat ein Zertifizierungsunternehmen, bei welchem es sich nicht um ein zugelassenes Revisionsunternehmen handelt, gemäss eigener Aussage mehrere hundert Lohnvergleichsanalysen revidiert. Travail.Suisse sind mehrere Fälle davon bekannt.

Empfehlungen

- Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau erstellt eine abschliessende Liste von Organisationen, welche als Organisation gemäss Art. 7 GIG gelten.
- Anträge von Organisationen für eine Aufnahme in die Liste werden geprüft und je nach Beurteilung gutgeheissen oder zurückgewiesen.
- Revisionen im Rahmen der Sozialpartnerschaft haben sich als Möglichkeit bewährt. Die Ausbildung von Kompetenzen bei Gewerkschaften und Personalverbänden ist eine Voraussetzung dafür. Die Ausbildungsmöglichkeiten waren im Jahr 2020 ausreichend. Ob dies in Zukunft so bleibt, hängt stark von den weiteren politischen Entwicklungen ab, insbesondere davon, wie viele Unternehmen in Zukunft die Lohnanalyse wiederholen werden.
- Die Einbindung der Sozialpartner in den Prozess der Lohnanalysen muss gestärkt werden, da sie im Bereich der Lohnsetzung und Lohnentwicklung die entscheidenden Akteure sind.

b. Das Sorglospaket – Analyse, Revision und Zertifikat aus einer Hand

Organisationen sind nicht dazu befugt, sowohl Analyse als auch Revision der Lohngleichheit eines Unternehmens durchzuführen. Analyse und Revision müssen durch voneinander unabhängige Stellen geführt werden. Bei der Lohnanalyse handelt es sich um eine spezialgesetzliche Prüfung (Art. 2 Bst. a RAG). Die Unabhängigkeit der Revisorinnen und Revisoren muss somit gewährleistet sein, d.h. sie darf weder tatsächlich noch dem Anschein nach beeinträchtigt sein (Art. 728 Abs. 1 und Art. 729 Abs. 1 OR).

Allerdings hat sich ab dem Jahr 2020 ein Geschäftsmodell gezeigt, welches der Unabhängigkeit der Prüfung der Lohnanalyse nicht standhält. Der Verkauf von All-in-One Sorglospaketen, welche Unternehmen Analyse, Revision und Zertifikat in einem Gesamtpaket verkaufen, ist verbreitet.

Beispiel

- Das Zertifizierungsunternehmen XZ bietet Unternehmen für die Lohnanalyse eine Paketlösung an.
- Im Paket enthalten sind die Lohnanalyse, die Revision der Analyse und ein Zertifikat, welches dem Unternehmen in jedem Fall eine faire Bezahlung der Arbeitnehmenden attestiert.
- Das Zertifizierungsunternehmen ist kein Revisionsunternehmen. Es liegen Hinweise vor, dass das Zertifizierungsunternehmen sowohl die Analyse als auch die Revision durchgeführt hat bzw. keine Unabhängigkeit der Revisorinnen und Revisoren bei der Überprüfung der Lohnanalyse vorgelegen hat.
- Das Sorglospaket ermöglicht gegen aussen einen perfekten Auftritt, ist aber vermutlich in mehreren Bereichen nicht rechtskonform.
- Das Zertifikat vermittelt zudem den Eindruck, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, obwohl im besten Fall der Prozess gesetzeskonform durchgeführt wurde.
- Den Angestellten eines Travail.Suisse bekannten Falles werden lediglich die Auszeichnung mit dem Zertifikat kommuniziert, nicht aber die effektiven Resultate der Analyse.

Empfehlungen

- Damit die Umsetzung der Lohnanalysen im Gleichstellungsgesetz rechtskonform erfolgt, sollen Pakete, welche Analyse, Revision und Kommunikation (Zertifikat) beinhalten, gesetzlich nicht anerkannt werden.
- Es sollen keine Zertifikate mehr zugelassen sein, auf welchen die zentralen Informationen der Lohnanalyse fehlen. Dazu gehören mindestens das Ausmass der unerklärten geschlechtsspezifischen Lohndifferenz, der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im Betrieb, der Referenzmonat und die Anzahl der in die Analyse einbezogenen Mitarbeitenden.
- Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann fördert die Vereinheitlichung von Zertifikaten mit dem Ziel ein einziges Zertifikat oder Label zu etablieren. Für dieses Zertifikat oder Label sollen transparente Standards erfüllt sein müssen. Zudem sollen nur Unternehmen, die effektiv keine Lohndiskriminierung aufweisen, das Zertifikat erhalten.

3 Die Kommunikation – von zurückhaltend bis irreführend

Art. 13g Information für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse.

Artikel 13g des Gleichstellungsgesetzes sieht vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informieren. Die Erfahrung aus dem Projekt RESPECT8-3 zeigt, dass Unternehmen oft sehr zurückhaltend, formalistisch, intransparent, beschönigend oder irreführend informieren.

Beispiele

- Unternehmen A kommuniziert die Lohnanalyse im Intranet. Bereits nach wenigen Wochen ist die Meldung ohne aktive Suche für die Mitarbeitenden nicht mehr sichtbar.
- Unternehmen B informiert die Arbeitnehmenden zuhinterst im Geschäftsbericht über die Resultate der durchgeführten Lohnanalyse.
- Unternehmen C weist knapp 5 Prozent Lohndiskriminierung auf und erhält das Zertifikat «we pay fair». Dennoch kommuniziert es den Mitarbeitenden, dass die Löhne dem Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» entsprechen würden.
- Unternehmen D weist gut 3 Prozent Lohndiskriminierung auf und erhält das Zertifikat Fair-ON-Pay.
- Unternehmen D schickt zur Bestätigung der durchgeführten Kommunikation ein Video des Mitarbeitendenfests an Travail.Suisse. Die Mitarbeitenden werden nicht schriftlich informiert, alle Angestellten, die nicht am Fest teilgenommen haben, wurden folglich nicht über die Resultate der Lohnanalyse informiert.
- Unternehmen E weist eine unerklärte Lohndifferenz von 2.8 Prozent auf. Es interpretiert die Resultate falsch und folgert, dass «keine systematische Lohndiskriminierung» vorliegt. Dies kommuniziert es so an seine Angestellten.

Empfehlungen

- Die Anforderungen an die Kommunikation gegenüber den Arbeitnehmenden sollen im Gesetz ausformuliert werden.
- Eine korrekte Kommunikation an die Arbeitnehmenden erfordert mindestens folgende Angaben: Ausmass der unerklärten geschlechtsspezifischen Lohndifferenz, Ausmass des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen im Betrieb, Zeitpunkt der Durchführung der Analyse und Anzahl der in die Analyse einbezogenen Mitarbeitenden. Zudem sollen Unternehmen ihre Mitarbeitenden über das weitere Vorgehen informieren müssen. Der Report, der im Rahmen des ELEP-Projekts⁷ des Bundes und der Sozialpartner von den teilnehmenden Unternehmen verlangt wurde, kann dafür als Vorlage dienen.
- Die Kommunikation an die Arbeitnehmenden hat immer persönlich und schriftlich zu erfolgen. Entscheidend ist, dass sie bei den Arbeitnehmenden ankommt.
- Die Kommunikation der Lohnresultate soll zudem am persönlichen Mitarbeitendengespräch vorgenommen werden, so dass offene Fragen geklärt werden können.
- Neben den Arbeitnehmenden muss zwingend die Arbeitnehmervertretung (GAV-Partner) des Unternehmens über die Resultate der Analyse informiert werden.

⁷ Das Projekt ELEP («Engagement Lohngleichheit») ist ein von Bund und Sozialpartnern zwischen 2009 und 2023 durchgeführtes Projekt zur Lohngleichheit (www.elep.ch).

4 Wiederholung der Analyse – die grosse Unbekannte

Art. 13a Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse

² Die Lohnvergleichsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zeitraum unter 100, so wird die Lohnvergleichsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist.

³ Zeigt die Lohnvergleichsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

Artikel 13a Absatz 2 des Gleichstellungsgesetzes sieht vor, dass die Lohnvergleichsanalyse alle vier Jahre wiederholt werden muss. Falls die Analyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, muss sie nicht wiederholt werden.

Unklar bleibt, wann die Lohngleichheit als eingehalten gilt. Ist dies der Fall, wenn sich die unerklärte Lohn Differenz nicht signifikant von Null unterscheidet oder reicht bereits ein Wert von 5 Prozent, sofern der Wert nicht signifikant über der alten Toleranzschwelle liegt? Somit wissen zum heutigen Zeitpunkt weder Unternehmen noch Arbeitnehmende, ob die Lohnanalyse wiederholt werden muss.

In der Praxis zeigten sich zudem vor allem bei mittleren Unternehmen mit 100 bis 150 Beschäftigten bedeutende Herausforderungen beim Verstehen der eigenen Resultate. Das fehlende Verständnis wirkte sich auch auf die Kommunikation der Resultate und die Handlungsbereitschaft bei der Wiederholung der Analyse oder der Anpassung der Löhne aus.

Beispiel

- Unternehmen H führt die Lohnvergleichsanalyse mit dem Standard-Analyse-Tool Logib durch und erhält als Resultat eine unerklärte Lohn Differenz von 15.7 Prozent. Die Ampel steht auf grün und gibt an, dass die Lohnungleichheit «keinen Geschlechtseffekt» aufweist.
- Trotz einer sehr hohen unerklärten Lohn Differenz zwischen Frauen und Männern im Betrieb, lässt die Analyse das Unternehmen im Glauben, dass es keine problematische Lohn Diskriminierung im Unternehmen gibt. Es muss die Analyse vermutlich nicht wiederholen.

Empfehlungen

- Aufgrund der bestehenden gesetzlichen Grundlage ist unklar, welche Unternehmen die Lohnanalyse erneut durchführen müssen. Es braucht deshalb eine klare gesetzliche Regelung und eine proaktive Kommunikation dieser Regelung durch den Bund. Aus den Logib-Resultaten soll ersichtlich werden, ob ein Unternehmen die Analyse wiederholen muss.
- Grundsätzlich sollen alle Unternehmen ihre Löhne alle vier Jahre neu analysieren müssen. Die Belegschaft eines Unternehmens verändert sich ständig durch Abgänge, Neuzugänge, neue Funktionen und Verantwortlichkeiten usw. Eine regelmässige Lohnanalyse muss Teil einer modernen Lohn- und Personalpolitik sein.
- Die Sunset-Klausel, durch die die Pflicht zur Lohnanalyse ab dem 1. Juli 2032 automatisch aus dem Gesetz gestrichen wird, soll gestrichen werden.
- Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann soll die Lesbarkeit von Resultaten weiter verbessern. Dies ist insbesondere für mittlere Unternehmen, welche nicht über grosse Personalabteilungen verfügen, bedeutend.

5 Kontrolle des Gesetzes – die grosse Unsichtbare

Die Durchführung, Revision und Kommunikation der im Gleichstellungsgesetz vorgesehenen Lohnanalysen wird durch den Bund nicht kontrolliert. Es bleibt damit unklar, ob und wie viele Unternehmen sich an die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes halten.

Bei Travail.Suisse sind über ein Whistleblowing-Tool bisher knapp 100 Meldungen von Unternehmen eingegangen, welche die Lohnanalysen mutmasslich nicht gemacht haben.

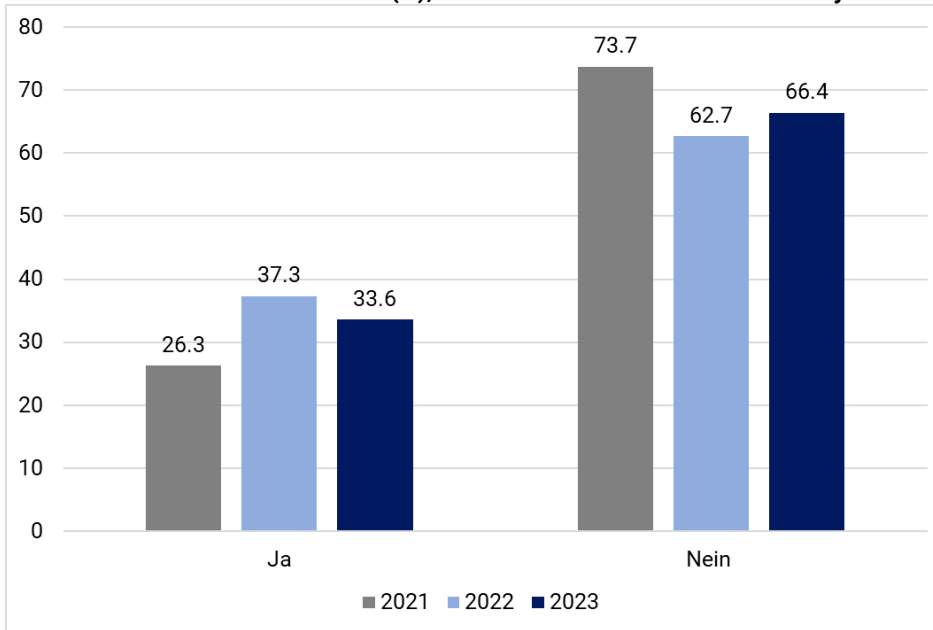
Beispiele

- Unternehmen H hat keine Analyse durchgeführt.
- Das Unternehmen wird über das Whistleblowing-Tool bei Travail.Suisse gemeldet.
- Travail.Suisse kontaktiert das Unternehmen und bittet um eine Rückmeldung.
- Das Unternehmen entschuldigt sich, da es die Analyse nicht durchgeführt hat und verspricht rasche Besserung.
- Travail.Suisse stellt den Namen des Unternehmens auf die schwarze Liste.
- Das Unternehmen führt den gesamten Prozess innerhalb von drei Wochen durch.
- Unternehmen H wird von der schwarzen Liste genommen.

Im Rahmen der repräsentativen Befragung von Arbeitnehmenden «Barometer Gute Arbeit», welche Travail.Suisse zusammen mit der Berner Fachhochschule jährlich durchführt, zeigte sich in den vergangenen Jahren, dass nur ein Drittel der Arbeitnehmenden angibt, über die Resultate der Lohnanalysen informiert worden zu sein. Grundgesamtheit dieser Antworten sind ausschliesslich Arbeitnehmende, welche in Betrieben mit 100 oder mehr Angestellten erwerbstätig sind.

Grundsätzlich können verschiedene Ursachen für diese geringe Kenntnis der Resultate vorliegen, etwa ein Stellenwechsel oder eine mangelhafte Kommunikation seitens des Unternehmens. Travail.Suisse geht neben diesen Gründen aber von einer beträchtlichen Dunkelziffer an Unternehmen aus, welche die Lohnanalysen nicht durchgeführt haben.

Grafik 1: Anzahl Arbeitnehmende (%), die über das Resultat der Lohnanalysen informiert wurde



Fragestellung: «Bis spätestens 2023 müssen Arbeitgebende ab 100 Beschäftigten ihre Arbeitnehmenden über das Resultat von Analysen zur Lohngleichheit informieren. Wurde dies in ihrem Unternehmen bereits gemacht?»

Quelle: Barometer Gute Arbeit, repräsentative Befragung 2021, 2022, 2023, in %

Empfehlungen

- Lohnanalysen, Revisionen und Kommunikation sollen an das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann gesendet werden müssen, sofern ein Unternehmen gesetzlich zur Durchführung der Analyse verpflichtet ist.
- Das EGB soll eine Übersichtsstudie zur Durchführung und den Resultaten der Lohngleichheitsanalysen aller dazu verpflichteten Unternehmen veröffentlichen.
- Das EGB soll eine öffentlich zugängliche Liste von Unternehmen erstellen, aus der ersichtlich wird, welche Unternehmen die Lohnanalyse durchgeführt haben und welche nicht. Das EGB soll diese Liste den kantonalen Arbeitsinspektoraten zustellen.
- Kantonale Arbeitsinspektorate sollen im Rahmen der bestehenden Arbeitsmarktkontrollen auch die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Lohnanalysen kontrollieren und Verstösse ahnden.

6 Anpassung der Löhne – die Ausnahme

Eine Analyse der Löhne fördert zwar in einem Unternehmen das Bewusstsein für bestehende Ungleichheiten. Allerdings führt erst eine Anpassung der Löhne zu einer Reduktion der Lohndiskriminierung. Diese ist im Prozess der Lohnanalysen nicht vorgesehen. Somit liegt es an den Unternehmen und den Sozialpartnern, entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Travail.Suisse erachtet den Prozess der Lohnanalysen als wichtigen, aber nicht ausreichenden Schritt zur Reduktion der Lohndiskriminierung. Ein idealtypischer Prozess besteht dann, wenn die mittels der Lohnanalyse festgestellten unerklärten Lohnunterschiede effektiv durch Lohnanpassungen korrigiert werden. Die Lohnanalyse wird anschliessend wiederholt. Falls weiterhin eine signifikante unerklärte Lohndifferenz besteht, erfolgt eine erneute Anpassung der Löhne. Die Lohnanalysen werden auch dann regelmässig weiter durchgeführt, wenn keine signifikanten Lohnunterschiede mehr festgestellt werden.

Beispiel

- Unternehmen G lässt seine Löhne mit einer Lohnanalyse überprüfen.
- Es stellt fest, dass unerklärte Lohndifferenzen bestehen.
- Die Resultate der Lohnvergleichsanalyse werden den Angestellten und der Arbeitnehmendenvertretung detailliert und transparent kommuniziert.
- In der Sozialpartnerschaft werden Anpassungen am Lohnsystem besprochen und umgesetzt.
- Nach der Anpassung erfolgt eine neue Lohnanalyse. Sie zeigt, dass die Lohndiskriminierung verringert werden konnte, aber weiterhin besteht.
- Im Unternehmen werden weitere Lohnanpassungen vorgenommen, welche vorgängig im Rahmen der Sozialpartnerschaft besprochen wurden.
- Die unerklärte Lohndifferenz wird dadurch auf ein sehr geringes Mass reduziert.
- Die Lohnanalysen werden in regelmässigen Abständen weitergeführt und die Resultate aktiv den Angestellten kommuniziert.
- Falls notwendig, erfolgen weitere Anpassungen der Lohnstruktur.

Empfehlungen

- Unternehmen sollen im Rahmen der Kommunikation über das weitere Vorgehen informieren. Das Vorgehen soll im Rahmen der Sozialpartnerschaft oder mit einer entsprechenden Vertretung der Arbeitnehmenden erarbeitet werden.
- Unternehmen sollen gesetzlich verpflichtet werden, bei Vorliegen einer unerklärten Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern im Rahmen der Sozialpartnerschaft oder mit einer Vertretung der Arbeitnehmenden wirksame Massnahmen zur Reduktion zu ergreifen.
- Die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes und der Lohngleichheit soll im Rahmen der Kontrollen des Arbeitsgesetzes durch die kantonalen Arbeitsinspektoraten erfolgen.
- Die Sunset-Klausel, durch welche die Lohnanalysen im Jahr 2032 entfallen, soll aus dem Gleichstellungsgesetz entfernt werden.

E Schlussfolgerungen – Revision des Gleichstellungsgesetzes dringend notwendig

Travail.Suisse erachtet die Pflicht zur Durchführung der Lohnvergleichsanalysen für Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten als Fortschritt für die Gleichstellung. Die Evaluation zeigt aber auch beträchtliche Lücken im Gesetz, welche die Wirkung der Lohnanalysen markant reduzieren und letztlich dazu führen, dass die Lohndiskriminierung nur von vorbildlichen Unternehmen auch ernsthaft kontrolliert oder sogar reduziert wird.

Travail.Suisse erachtet das heutige Gleichstellungsgesetz hinsichtlich der Lohnanalysen als nicht ausreichend und empfiehlt eine Revision des Gesetzes. Folgende Anpassungen sind dabei besonders hoch zu gewichten:

Anforderungen an die Kommunikation definieren – Transparenz über die Resultate schaffen

- Die Anforderungen an die Kommunikation der Resultate sollen im Gesetz klar ausformuliert werden, so dass eine unvollständige und irreführende Kommunikation verunmöglicht wird.
- Die Kommunikation soll mindestens den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im Betrieb, die unerklärte Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern im Betrieb, den Zeitpunkt der Durchführung und die Anzahl der in die Analyse einbezogenen Angestellten umfassen.
- Bei der Kommunikation an die Mitarbeitenden soll das weitere Vorgehen erläutert werden müssen.
- Neben der schriftlichen Kommunikation an die Arbeitnehmenden, soll auch die Arbeitnehmendenvertretung informiert werden müssen.

Klarheit schaffen über den Prozess – Wiederholung sicherstellen

- Aufgrund der bestehenden gesetzlichen Grundlage ist unklar, welche Unternehmen die Lohnanalyse erneut durchführen müssen. Es braucht deshalb eine klare gesetzliche Regelung und eine proaktive Kommunikation dieser Regelung durch den Bund.
- Grundsätzlich sollen alle Unternehmen ihre Gehälter alle vier Jahre analysieren müssen. Die Zusammensetzung der Belegschaft eines Unternehmens verändert sich ständig. Eine regelmässige Lohnanalyse muss deshalb fester Bestandteil einer modernen Lohn- und Personalpolitik werden.
- Die Sunset-Klausel, durch die die Pflicht zur Lohnanalyse ab dem 1. Juli 2032 automatisch aus dem Gesetz gestrichen wird, soll aufgehoben werden.

Mehr Breitenwirkung – Lohnanalysen auch für mittelgrosse Unternehmen

- Unter den geltenden gesetzlichen Bestimmungen werden die Löhne in weniger als einem Prozent der Unternehmen und von deutlich weniger als der Hälfte der Beschäftigten auf eine Lohndiskriminierung überprüft. Deshalb sollen in mittleren Unternehmen ab 50 Angestellten ebenfalls verpflichtend Lohnanalysen durchgeführt werden müssen.

Effektive Reduktion der Lohndiskriminierung – Kontrolle des Gesetzes

- Unternehmen sollen gesetzlich dazu verpflichtet werden, bei Vorliegen einer unerklärten Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern im Rahmen der Sozialpartnerschaft oder mit einer Vertretung der Arbeitnehmenden wirksame Massnahmen zur Reduktion zu ergreifen.
- Lohnanalysen, Revisionen und Kommunikation sollen an das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) gesendet werden müssen, sofern ein Unternehmen gesetzlich zur Durchführung der Analyse verpflichtet ist.
- Das EBG soll eine Übersichtsstudie zur Durchführung und den Resultaten der Lohnvergleichsanalysen aller dazu verpflichteten Unternehmen veröffentlichen.
- Das EBG soll eine öffentlich zugängliche Liste von Unternehmen erstellen, aus der ersichtlich wird, welche Unternehmen die Lohnanalyse durchgeführt haben und welche nicht. Das EBG soll diese Liste den kantonalen Arbeitsinspektoraten zustellen.
- Kantonale Arbeitsinspektorate sollen im Rahmen der bestehenden Arbeitsmarktkontrollen auch die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Lohnanalysen kontrollieren und Verstösse ahnden.

Massnahmen gegen Geschäftlimacherei und Zertifikate-Wildwuchs

- Der Bund soll den Zertifikate-Wildwuchs bei der Lohngleichheit beenden. Er soll sich dafür einsetzen, dass höchstens ein Zertifikat etabliert wird, welches auch entsprechende Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllen muss. Bei der Erarbeitung sollen die Sozialpartner eingebunden werden.
- Der Bund soll aktiv gegen Gesetzesverstösse im Rahmen der Lohnanalysen vorgehen. So beispielsweise in Fällen, in denen Anbieter unerlaubterweise sowohl die Lohnanalyse als auch die Revision durchführen. Damit die Umsetzung der Lohnanalysen im Gleichstellungsgesetz rechtskonform erfolgt, sollen Pakete, welche Analyse, Revision und Kommunikation (Zertifikat) beinhalten, gesetzlich nicht anerkannt werden.

Travail.Suisse

Hopfenweg 21
Case postale | 3001 Berne
031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch