



Merkblatt «Lohngleichheitsanalyse»

Um was geht es?

Das [Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann](#) (Gleichstellungsgesetz [SR 151.1; abgekürzt GIG]) verpflichtet seit 1. Juli 2020 alle Arbeitgebende mit 100 oder mehr Mitarbeitenden eine Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchzuführen, diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen und darüber zu informieren.

Durchführung der Lohngleichheitsanalyse

Arbeitgebende mit 100 oder mehr Mitarbeitenden müssen eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse anhand einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchführen (Art. 13a und 13c GIG). Die erste Lohngleichheitsanalyse muss bis 30. Juni 2021 durchgeführt werden.

Die Zahl 100 bezieht sich nicht auf Vollzeitstellen, sondern auf die Anzahl Mitarbeitende. Es zählen alle Personen, die bei einer Gemeinde angestellt sind. Bei Einheitsgemeinden müssen also auch alle Lehrpersonen einbezogen werden, obwohl der Lohn nicht durch die Gemeinde festgelegt werden kann. Lernende werden hingegen für die Analysepflicht nicht als Arbeitnehmende angerechnet. Ebenfalls nicht in die Analyse einzubeziehen sind gewählte Behördenmitglieder, weil sie nicht in einem Subordinationsverhältnis stehen.

Der Bund stellt allen Arbeitgebenden das kostenlose Standard-Analyse-Tool [«Logib»](#) zur Verfügung und betreibt eine kostenlose Helpline. Mit dem Tool können die Gemeinden die Lohngleichheitsanalyse vornehmen.

Hinweis:

Gemeinden, die weniger als 100 Personen beschäftigen, können freiwillig mit einer Lohngleichheitsanalyse prüfen, ob sie die Lohngleichheit gewährleisten. Neu sind mit dem Modul 2 von «Logib» auch Lohngleichheitsanalysen für Arbeitgebende, die weniger als 50 Personen beschäftigen, möglich.

Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen

Der Bundesrat hat mit der [Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019 \(SR 151.14\)](#) die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen im Bund geregelt und zudem die Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren festgelegt. Die [Verordnung zur Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen vom 15. Dezember 2020 \(sGS 143.24\)](#) regelt die Überprüfung im Zuständigkeitsbereich des Kantons St.Gallen. Die Überprüfung muss bis spätestens 30. Juni 2022 erfolgt sein.

Die Gemeinden beauftragen entweder ihre gesetzliche, für die Revision und Kontrolle zuständige Behörde (Geschäftsprüfungskommission oder Finanzkontrolle) oder Dienststelle oder ein anderes zugelassenes Revisionsunternehmen nach Art. 13d Abs. 1 GIG mit der Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse. Leitende Revisorinnen und Revisoren, die im Auftrag von Gemeinden Lohngleichheitsanalysen durchführen, müssen

die Voraussetzungen von Art. 1 Abs. 2 eidgenössischen Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse erfüllen:

- Sie sind nach Art. 4 und 5 des Revisionsaufsichtsgesetzes vom 16. Dezember 2005 (SR 221.302; abgekürzt RAG) zugelassen;
- Sie haben einen speziellen, durch den Bund anerkannten, Ausbildungskurs besucht.

Die leitenden Revisorinnen und Revisoren führen eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch. Sie prüfen, ob die Lohngleichheitsanalyse rechtzeitig und korrekt durchgeführt wurde.

Kommunikation der Ergebnisse

Alle Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse. Die Arbeitgebenden im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung. Die Veröffentlichung muss bis spätestens 30. Juni 2023 erfolgt sein.



Nach der Lohngleichheitsanalyse

Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgebenden von der Analysepflicht befreit (Art. 13a Abs. 3 GIG). Als Arbeitgeberin kann die Gemeinde aufzeigen, dass keine systematische Lohndiskriminierung vorliegt. Zusätzlich zu den Ergebnissen erhalten die Gemeinden weitere nützliche Kennzahlen zur Identifikation von geschlechtsspezifischen Unterschieden.

Die Ergebnisse müssen keiner Behörde mitgeteilt werden. Wenn eine systematische Lohndiskriminierung festgestellt wird, ergreift die Gemeinde selber Massnahmen, um den verfassungsmässigen Anspruch auf Lohngleichheit zu gewährleisten. Sie überprüft anhand der Hinweise aus der Lohngleichheitsanalyse die Lohnstufungen von Einzelpersonen und Funktionen, das Lohnsystem, die Prozesse zur Festlegung des Einstiegslohns und der Lohnentwicklung und nimmt die erforderlichen Korrekturen und Anpassungen vor. Es empfiehlt sich, dafür Beratung in Anspruch zu nehmen.

Auskünfte und Beratung

Amt für Soziales
Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung (KIG)
Spisergasse 41, 9001 St.Gallen
058 229 43 52, beratung-gleichstellung@sg.ch
www.gleichstellung.sg.ch → Beratung

St.Gallen, Februar 2021