

29. Juni 2021

Lohngleichheit

Ein Jahr zur Überprüfung der durchgeführten Analysen

Mit dem Inkrafttreten der Revision des Gleichstellungsgesetzes am 1. Juli 2020 wurden Unternehmen und Verwaltungen ab 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, vor dem 30. Juni 2021 ihre Lohnpolitik zu analysieren. Nun müssen sie diese Analyse bis zum 30. Juni 2022 von einer externen Stelle überprüfen lassen und daraufhin ihre Ergebnisse bekanntgeben.

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Sie wird im Gleichstellungsgesetz präzisiert, das 1996 in Kraft getreten ist sowie 2018 revidiert und 2019 durch die Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ergänzt wurde.

Dem Bundesamt für Statistik zufolge betrug der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Bereich (Bund, Kantone und Gemeinden) im Jahr 2018 durchschnittlich 18,1 Prozent (16,7 Prozent im Jahr 2016 und 16,6 Prozent im Jahr 2014). Im Privatsektor betrug der Unterschied durchschnittlich 19,6 Prozent (19,6 Prozent im Jahr 2016 und 19,5 Prozent im Jahr 2014), wobei er zwischen den einzelnen Wirtschaftsbranchen stark schwankt.

Drei Etappen

Seit dem Inkrafttreten der Revision des Gleichstellungsgesetzes haben die privaten und öffentlichen Arbeitgebenden, die 100 und mehr Mitarbeitende beschäftigen, ein Jahr lang – das heisst bis zum 30. Juni 2021 – Zeit, nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode ihre Lohnpolitik zu analysieren.

Nach der Durchführung dieser Analyse haben sie erneut ein Jahr lang – das heisst bis zum 30. Juni 2022 – Zeit, diese Analyse von einer externen Stelle überprüfen zu lassen. Hierzu stehen ihnen zwei Möglichkeiten offen: Sie können eine Revisionsstelle, die eine spezifische Schulung durchlaufen hat (von [EXPERTsuisse](#), dem Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand, angeboten), beauftragen oder sich an eine Organisation oder Arbeitnehmervertretung wenden. Das Revisionsorgan muss ein anderes sein als das Organ, das die Analyse durchgeführt hat. Es wird einen Bericht zuhanden der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erstellen.

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

Die Analyse ist alle vier Jahre zu wiederholen, bis keine Lohnungleichheit zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr besteht. 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.

Nicht nur Frauen zum Vorteil

Durch das Aufdecken allfälliger Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern soll die faktische Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes überprüft werden. Ausserdem sollen die Arbeitgebenden damit für die Frage der Lohngleichheit sensibilisiert werden.

Lohngleichheit kommt nicht nur Frauen und ihren Familien zugute, sondern nützt der gesamten Wirtschaft und Gesellschaft. Lohngleichheit macht den (Wieder-)Einstieg und Verbleib im Erwerbsleben für alle Frauen erheblich attraktiver und liegt somit auch im Interesse der Unternehmen. Wenn sich die Lohnschere zwischen den Geschlechtern verringert, bietet sich einem Paar die Chance, die (bezahlte) Erwerbs- und die (unbezahlte) Haushalts- und Betreuungsarbeit gleichmässig aufzuteilen, ohne dass dadurch finanzielle Einbussen entstehen. Lohngleichheit ermöglicht reelle Chancengleichheit und echte Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Familien- und Erwerbsmodellen.

[Plattform Lohngleichheit](#)

Kontaktpersonen

Mathias Reynard, Vorsteher des Departements für Gesundheit, Soziales und Kultur,
027 606 50 90

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

Ursula Stüdi, deutschsprachige wissenschaftliche Mitarbeiterin, 027 606 21 20