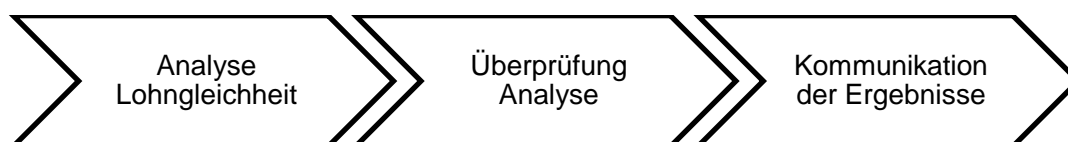




## Merkblatt «Lohngleichheitsanalyse»

### Um was geht es?

Ab dem 1. Juli 2020 besteht eine gesetzliche Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse ([Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann](#), Gleichstellungsgesetz [SR 151.1; abgekürzt GIG], Abschnitt 4a). Konkret bedeutet dies, dass alle Arbeitgebenden mit 100 oder mehr Mitarbeitenden verpflichtet sind, eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen und die Mitarbeitenden sowie Aktionärinnen und Aktionäre über das Ergebnis zu informieren.



### Wen betrifft die Lohngleichheitsanalyse?

Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden müssen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen und von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen (Art. 13a, Art. 13d GIG). Die Zahl 100 bezieht sich nicht auf Vollzeitstellen, sondern auf die Anzahl Mitarbeitende. Gezählt werden alle Personen, die bei einer Gemeinde oder einem Unternehmen angestellt sind. Lernende gelten nicht als Mitarbeitende im Sinne der Analysepflicht. Gewählte Behördenmitglieder sind ebenfalls nicht in die Analyse einzubeziehen, da sie nicht in einem Subordinationsverhältnis stehen. Hingegen gilt die Analysepflicht für Lehrpersonen, auch wenn der Lohn nicht von der Gemeinde festgelegt werden kann.

In der Privatwirtschaft gelten Tochtergesellschaften als eigenständige Betriebe, welche die Lohngleichheitsanalyse durchführen, sofern sie 100 oder mehr Personen beschäftigen. Im öffentlich-rechtlichen Bereich sind die Einheiten für die Analysepflicht nicht eindeutig geregelt. Alters- und Pflegeheime mit eigenen Führungsgremien gelten als eigenständige Betriebe. Auch eine Schule kann je nach Organisationsform als eigenständiger Betrieb betrachtet werden, der nur dann der Analysepflicht unterliegt, wenn 100 oder mehr Lehrpersonen angestellt sind.

Hinweis: Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten können freiwillig eine Lohngleichheitsanalyse durchführen, um zu überprüfen, ob sie die Lohngleichheit gewährleisten. Das Instrument «Logib» wurde auf Unternehmen ab 50 Mitarbeitende ausgerichtet. Neu können mit dem Modul 2 von «Logib» auch Lohngleichheitsanalysen für Arbeitgebende mit weniger als 50 Personen durchgeführt werden.

### Durchführung der Lohngleichheitsanalyse

Die erste Lohngleichheitsanalyse musste bis Ende Juni 2021 abgeschlossen, bis Ende Juni 2022 extern überprüft und die Ergebnisse betriebsintern bis Ende Juni 2023 kommuniziert werden. Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt, es sei denn, bei der letzten Analyse wurde keine Lohnungleichheit festgestellt. Dann ist ein Unternehmen nicht mehr verpflichtet eine weitere Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Dasselbe gilt für Unternehmen, deren Belegschaft im Laufe der Zeit (jeweils zum Zeitpunkt Anfang Jahr) unter 100 Mitarbeitende gesunken ist. Hat ein Unternehmen zu Beginn eines Jahres jedoch 100



oder mehr Mitarbeitende, dann fällt es neu in die Analysepflicht. Die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse dauert bis zum 30. Juni 2032.

Der Bund stellt allen Arbeitgebenden das kostenlose Standard-Analyse-Tool [«Logib»](#) zur Verfügung und betreibt eine Helpline.

### **Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen**

Mit der [Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019 \(SR 151.14\)](#) hat der Bundesrat die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen auf Bundesebene geregelt und die Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren festgelegt. Die [Verordnung über die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen vom 15. Dezember 2020 \(sGS 143.24\)](#) regelt die Überprüfung im Zuständigkeitsbereich des Kantons St.Gallen. Die leitenden Revisorinnen und Revisoren führen eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch. Sie prüfen, ob die Lohngleichheitsanalyse fristgerecht und korrekt durchgeführt wurde.

Hinweis für Gemeinden:

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 nach Art. 1 Abs. 2 der eidgenössischen Verordnung über die Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen 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.

### **Kommunikation der Ergebnisse**

Alle Arbeitgebenden informieren die Arbeitnehmenden 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 hat alle vier Jahre zu erfolgen (sofern die Ausnahmeregelung nicht zur Anwendung kommt, siehe oben und [GIG Art. 13a und 13b](#)).

Die Ergebnisse müssen nicht an eine Behörde weitergeleitet werden. Wird eine systematische Lohndiskriminierung festgestellt, ergreift das Unternehmen/die Gemeinde eigenständig Massnahmen, um den verfassungsmässigen Anspruch auf Lohngleichheit zu gewährleisten. Anhand der Hinweise aus der Lohngleichheitsanalyse können die Lohneinstufungen von Personen und Funktionen, das Lohnsystem, die Prozesse zur Festlegung des Einstiegslohns und der Lohnentwicklung überprüft und allenfalls notwendige Korrekturen und Anpassungen vorgenommen werden. Es wird empfohlen, sich dabei beraten zu lassen.

### **Anpassung der Toleranzschwelle per 1.1.2024**

Die Toleranzschwelle wurde in Logib erstmals 2004 in einer Pilotphase festgelegt. Seither hat sich das Instrument Logib weiterentwickelt, die Höhe der Toleranzschwelle wurde jedoch nie angepasst. Ein angemessener Schwellenwert ist jedoch wichtig, damit möglichst keine Unternehmen fälschlicherweise als diskriminierend eingestuft werden. Im Jahr 2023



hat das Eidgenössische Büro für Gleichstellung den aktuellen Schwellenwert überprüft, was zu folgende Neuerungen ab dem 1. Januar 2024 geführt hat:

- Im Beschaffungswesen des Bundes gilt ein Grenzwert (bisher Schwellenwert) von 5% bei der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann als Teilnahmebedingung.
- Für Lohngleichheitsanalysen mit Logib ausserhalb des öffentlichen Beschaffungswesens gibt es neu ein Schwellenwert von 2,5 % (bisher 5%). Es handelt sich dabei um einen fakultativen Zielwert, der vom verbindlichen Grenzwert (5%) zu unterscheiden ist.

### **Neu: Faires Lohnsystem mit Logib erstellen**

Der Bund stellt allen Arbeitgebenden das standardisierte Analyse-Tool [«Logib»](#) kostenlos zur Verfügung. Damit können die Gemeinden und Unternehmen eine Lohngleichheitsanalyse vornehmen. Es stehen zwei Module zur Verfügung:

- Logib Modul 1 eignet sich für Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden
- Logib Modul 2 eignet sich besonders für kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden. Es empfiehlt sich auch für Unternehmen, die sehr wenige Mitarbeitende eines Geschlechts beschäftigen (d.h. hoher Frauen- resp. Männeranteil in der Belegschaft).

Neu kann mit Logib nicht nur analysiert werden, wie gleich die Löhne in einem Unternehmen sind, sondern auch gleich ein faires Lohnsystem erstellt werden. Mit [Logib Lohnsystem](#) erhalten Arbeitgebende einen Einblick in die Struktur der Funktionen und Lohnpraxis ihrer Organisation und können auf dieser Basis ein systematisches und faires Lohnsystem erstellen. Es eignet sich insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, die Hinweise zum Aufbau eines Lohnsystems oder einen Einblick in ihre Lohnpraxis erhalten möchten. Dazu können die gleichen Daten aus Logib Modul 1 und 2 verwendet werden.

Das Eidgenössische Büro für Gleichstellung bietet zu allen drei Logib Modulen kostenlose Weiterbildungen an: [Home Page \(weiterbildung-lohngleichheit.ch\)](#)

### **Auskünfte und Beratung**

Amt für Soziales  
Abteilung Integration und Gleichstellung  
Spisergasse 41  
9001 St.Gallen  
058 229 43 52  
[beratung-gleichstellung@sg.ch](mailto:beratung-gleichstellung@sg.ch)  
[www.gleichstellung.sg.ch/beratung](http://www.gleichstellung.sg.ch/beratung)

St.Gallen, April 2024