# Anhang 3: Einzelvereinbarung

|  |  |
| --- | --- |
| Wenn Ihr Unternehmen sich am *Engagement Lohngleichheit* beteiligt, schliessen Sie eine Einzelvereinbarung mit einer Arbeitnehmervertretung ab. Sie haben zwei Möglichkeiten:* Die Einzelvereinbarung wird mit einer im Unternehmen oder in der Branche vertretenen Arbeitnehmerorganisation ausgehandelt und unterzeichnet. Dies ist besonders dann angezeigt, wenn Ihr Unternehmen einem GAV unterstellt ist.
* Die Einzelvereinbarung wird mit einer gewählten internen Arbeitnehmervertretung ausgehandelt und unterzeichnet. Diese Einzelvereinbarung ist durch die Fachgruppe *ELEP* zu genehmigen.

Obligatorische InhalteDie Einzelvereinbarung muss mindestens folgende Eckwerte enthalten:* Ziel
* Projektdauer
* Projektorganisation innerhalb des Unternehmens
* Instrumente und Methode, Deklaration des Analyseinstruments
* Interne Begleitgruppe / Aufgaben
* Datenschutz
* Massnahmenplan
* Controlling
* Verzicht der Arbeitnehmerorganisation auf die Ergreifung einer Verbandsklage (bei einer klagefähigen Organisation)
* Bei Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden: Kommunikation gemäss Gleichstellungsgesetz Art. 13g und 13h: schriftliche Information aller Mitarbeitenden, Publikation in Jahresbericht für börsenkotierte Unternehmen

Fakultative InhalteZudem können in der Einzelvereinbarung z. B. folgende Punkte festgelegt werden:* der Beizug von Expertinnen oder Experten
* die unternehmensspezifische Ausgestaltung der Analyse
* die Finanzierung

Auf den folgenden Seiten finden Sie ein Muster einer Einzelvereinbarung. |  |

# Muster einer Einzelvereinbarung[[1]](#footnote-2)

# zwischen dem Unternehmen X und der Arbeitnehmerorganisation Y über die Teilnahme am *Engagement Lohngleichheit*

## Ziel

Ziel ist es, die Einhaltung der Bundesverfassung (Art. 8 Absatz 3) und des Gleichstellungsgesetzes (GlG) hinsichtlich Lohngleichheit im Unternehmen X zu überprüfen. Dabei gilt: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Bei einer allfälligen Lohndiskriminierung nach GlG ergreift das Unternehmen Massnahmen, um die Lohnungleichheit innerhalb der Projektdauer zu beheben und um die Lohngleichheit in Zukunft einzuhalten.

## Projektdauer

Das gesamte Projekt im Unternehmen (Lohnüberprüfung und Behebung allfälliger Diskriminierung) dauert längstens 4 Jahre. Das Projekt startet am … und dauert bis …

*[Vorgaben Gleichstellungsgesetz: Lohngleichheitsanalyse zwischen dem 1.7.2020 und 30.06.2021, Formelle Überprüfung bis spätestens am 30.06.2022, Information Mitarbeitende bis spätestens am 30.06.2023]*

## Projektorganisation innerhalb des Unternehmens

…

## Instrument und Methode

Das Unternehmen X verwendet das Standard-Analyse-Tool (Logib) um die Löhne aller Angestellten zu überprüfen.

**Interne Begleitgruppe**

Die Begleitgruppe besteht zu gleichen Teilen aus einer Vertretung der Geschäftsleitung (mind. zwei Personen) und einer Vertretung der Arbeitnehmenden (mind. zwei Personen). Sie kann Dritte beiziehen.

Die unternehmensinterne Begleitgruppe nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

…

[Anlehnung an das Gleichstellungsgesetz: formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse]

## Datenschutz

Damit die Begleitgruppe die Resultate der Lohnüberprüfung nachvollziehen kann, erhält sie Einblick in die Daten, soweit dies nötig ist. Die Daten sind anonymisiert. Die Mitglieder der Begleitgruppe sind verpflichtet, alle Daten streng vertraulich zu behandeln.

## Massnahmenplan

Werden diskriminierende Lohnungleichheiten festgestellt, verpflichtet sich das Unternehmen, diese zu beheben. Der Ausgleich hat innerhalb der Projektdauer von längstens 4 Jahren zu erfolgen.

Die Geschäftsleitung legt der Begleitgruppe einen geeigneten Massnahmenplan mit den einzelnen Schritten vor. Zusätzlich kann im Plan festgehalten werden, wann die nächste Lohnüberprüfung stattfinden soll.

## Controlling

Das Controlling wird von der Begleitgruppe wahrgenommen. Es beinhaltet die zeitliche und fachliche Überwachung des Projekts.

Die Begleitgruppe erstattet der Fachstelle *ELEP* jährlich Bericht über den Stand des Projekts im Unternehmen.

## Kommunikation

*Kommunikation nach innen:*

Das Unternehmen informiert die Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Lohngleichheitsanalyse schriftlich über deren Ergebnisse.

*[obligatorisch für Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden, gemäss Gleichstellungsgesetz GlG Art. 13g].*

*Kommunikation nach aussen:*

Das Unternehmen veröffentlicht das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang des Jahresrechnung.
*[obligatorisch für Unternehmen, deren Aktien an einer Börse kotiert sind; GlG Art. 13h]*.

Das Unternehmen spricht die Kommunikation mit der unternehmensinternen Begleitgruppe ab. Mögliche Varianten der Kommunikation sind:

* - Die Kommunikation erfolgt durch das Unternehmen.
* - Die Unterzeichnenden der vorliegenden Einzelvereinbarung kommunizieren gemeinsam.
* - Die Unterzeichnenden der vorliegenden Einzelvereinbarung kommunizieren nach Absprache (d.h. gemeinsame Kommunikation oder Einzelkommunikation möglich).

Die Kommunikation beinhaltet die wichtigsten Kennwerte der Lohngleichheitsanalyse, d.h. mindestens den Referenzmonat, die in die Analyse eingeflossene Anzahl Mitarbeitende, die Brutto-Lohndifferenz, die unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz und die Einhaltung der Lohngleichheit unter Berücksichtigung der Toleranzschwelle von 5 Prozent.

## Beizug von Expertinnen und Experten *(fakultativ)*

Varianten:

* Es werden keine Expertinnen und Experten beigezogen.
* Es werden folgende Expertinnen oder Experten beigezogen: …

## Projektfinanzierung *(fakultativ)*

Das Unternehmen finanziert das Projekt und trägt die Kosten für extern vergebene Aufträge.

Die Beratungs- und Begleitungsarbeiten durch die Arbeitnehmerorganisation erfolgen auf deren eigene Rechnung.

Für das Unternehmen X Für die Arbeitnehmerorganisation Y

Datum, Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Datum, Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Bitte passen Sie die Formulierungen an Ihr Projekt an. [↑](#footnote-ref-2)