

Informationen für Unternehmen – So machen Sie mit

Mai 2020

Lohngleichheit – eine Selbstverständlichkeit

Dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Und Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz verpflichten die Arbeitgeber dazu.

Das Gleichstellungsgesetz wurde revidiert: Ab dem 1. Juli 2020 müssen alle Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden obligatorisch eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Mit dem Engagement Lohngleichheit erfüllen Sie die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes.

Mit dem Engagement Lohngleichheit zum Ziel

Die Sozialpartner (SAV, SGB, Travail.Suisse) und der Bund unterstützen mit dem Engagement Lohngleichheit – Egalité salariale – Parità salariale (kurz ELEP) den partnerschaftlichen Weg bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Lohngleichheit. Im Rahmen dieser sozialpartnerschaftlichen Analyse, eine Initiative, die aus dem Projekt Lohngleichheitsdialog (2009-2014) entstanden ist, überprüfen Unternehmen zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung, ob ihre Löhne dem Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau entsprechen. Allenfalls festgestellte Lohndiskriminierungen werden beseitigt. Am Engagement Lohngleichheit teilnehmen können alle Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtlichen Institutionen.

Machen Sie mit. Melden Sie Ihr Unternehmen für das *Engagement Lohngleichheit* an. Setzen Sie sich für gleiche Löhne von Frauen und Männern ein.

Bundesverfassung BV Art. 8 Abs. 3

„(...) Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.“

Gleichstellungsgesetz GIG Art. 3 Abs. 1

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, (...)“

→Anhang 1: Lohndiskriminierung

→Kontakt Seite 6

¹ anschliessend *Engagement Lohngleichheit* bzw. *ELEP* genannt

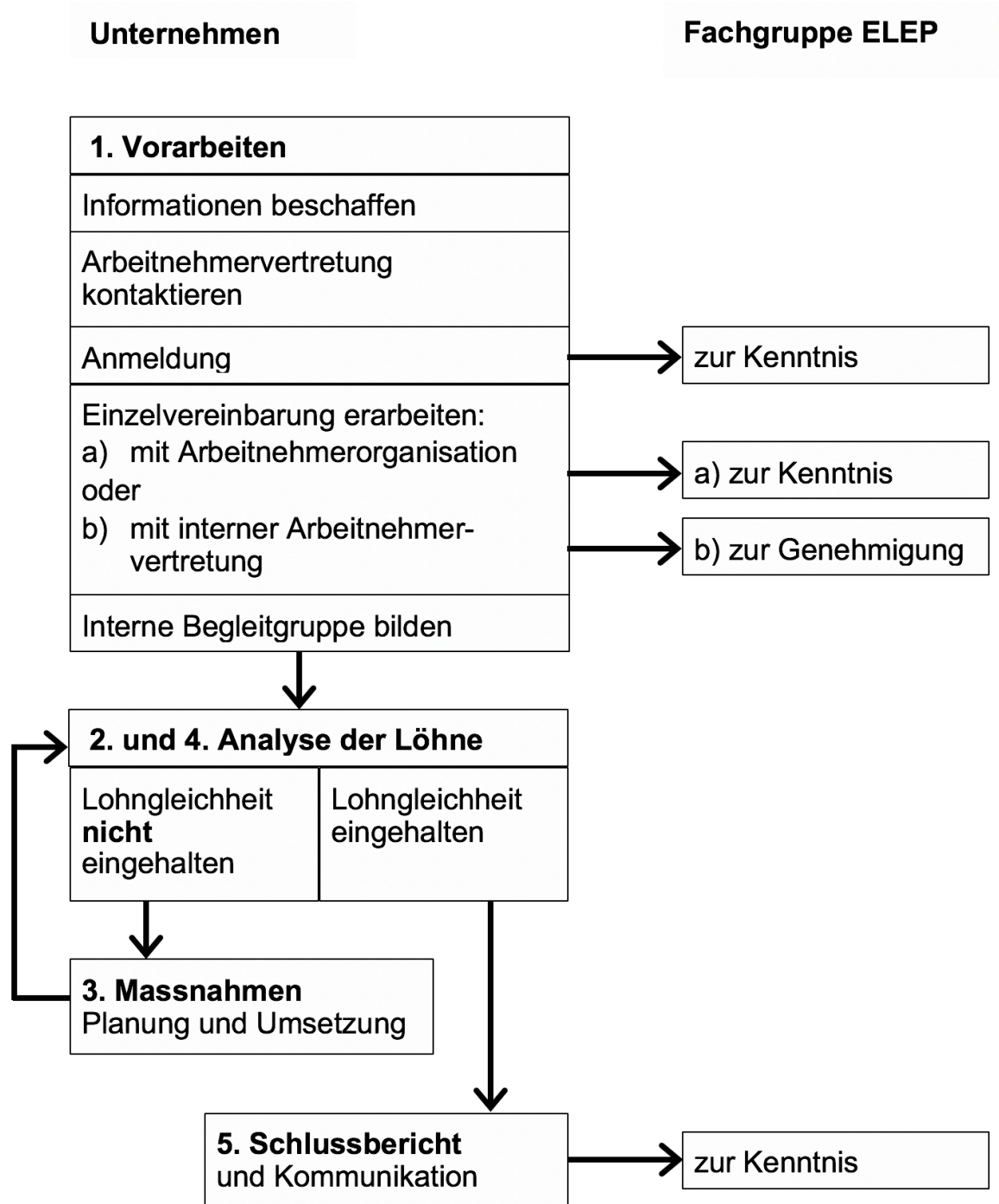
Grosser Nutzen für Ihr Unternehmen

Ihr Unternehmen profitiert mehrfach, wenn es am *Engagement Lohngleichheit* teilnimmt:

1. Wenn Ihre Mitarbeitenden sicher sein können, dass sie faire Löhne erhalten, sind sie zufriedener und identifizieren sich stärker mit Ihrem Unternehmen. Sie arbeiten motivierter und effizienter und sind eher bereit, sich überdurchschnittlich einzusetzen. Sie bleiben im Schnitt länger im Unternehmen.
2. Ist bekannt, dass in Ihrem Unternehmen die Lohngleichheit gewährleistet ist, können Sie neue Mitarbeitende leichter rekrutieren.
3. In Lohn- und GAV-Verhandlungen erhält die Lohngleichheit von Frauen und Männern zunehmend grössere Bedeutung. Wenn Sie Lohngleichheit für Ihr Unternehmen belegen können, nehmen Sie in Ihrer Branche eine Vorbildfunktion ein.
4. Das Image Ihres Unternehmens wird durch die Teilnahme am *Engagement Lohngleichheit* positiv beeinflusst.
5. Vergibt der Bund Aufträge, überprüft er stichprobenhaft die Lohngleichheit bei den sich bewerbenden Unternehmen. Mit der Teilnahme am *Engagement Lohngleichheit* ist Ihr Unternehmen darauf vorbereitet.
6. Hat Ihr Unternehmen den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» verwirklicht, erfüllt es den Verfassungsauftrag und die Gesetzesvorschriften. Damit vermindern Sie auch das Risiko von Lohnklagen.

50 und mehr Mitarbeitende? So nimmt Ihr Unternehmen teil

Das *Engagement Lohngleichheit* erfolgt in fünf Schritten:



1. Schritt: Vorarbeiten

(Die Reihenfolge der Vorarbeiten spielt keine Rolle.)

- Informieren Sie sich über den Ablauf des Engagements Lohngleichheit und klären Sie wenn nötig offene Fragen.
- Kontaktieren Sie eine Arbeitnehmervertretung. Dies kann eine externe Arbeitnehmerorganisation (Arbeitnehmerverband oder Gewerkschaft) sein oder Ihre interne, demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretung. Gilt in Ihrem Unternehmen ein GAV, sollten Sie die Arbeitnehmervertretung kontaktieren, mit welcher der Vertrag abgeschlossen wurde.
- Melden Sie sich für das *Engagement Lohngleichheit* an. Füllen Sie einfach das Anmeldeformular aus und schicken Sie es an die Fachstelle *ELEP*.
- Erarbeiten Sie zusammen mit der von Ihnen gewählten Arbeitnehmervertretung die Einzelvereinbarung. Wenn Sie die Einzelvereinbarung mit einer internen Arbeitnehmervertretung abschliessen, muss die Vereinbarung von der Fachgruppe *ELEP* genehmigt werden.
- Bilden Sie eine interne Begleitgruppe. Sie besteht zu gleichen Teilen aus einer Vertretung der Geschäftsleitung und einer Vertretung der Arbeitnehmenden Ihres Unternehmens. Die Gruppe begleitet und überwacht das *Engagement Lohngleichheit*. Sie kann Dritte, z. B. Fachpersonen, beiziehen.

Informationen und Beratung

www.elep.ch

→Anhang 2: Anmeldeformular

Angemeldete Unternehmen werden auf www.elep.ch publiziert. Falls Ihr Unternehmen nicht öffentlich genannt werden soll, können Sie dies der Projektleitung mitteilen.

→Anhang 3: Einzelvereinbarung

→Anhang 4: Interne Begleitgruppe

2. Schritt: Überprüfen Sie die Löhne

Da Ihr Unternehmen 50 und mehr Mitarbeitende zählt, können Sie eine statistische Lohnüberprüfung durchführen. Diese Überprüfung muss auf einer Regressionsanalyse beruhen.

Idealerweise benützen Sie dafür das kostenlose und bewährte Programm Logib (Excel-Anwendung) des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Sie geben die Lohndaten selber ein; diese bleiben also in Ihrem Unternehmen. Verwenden Sie ein anderes Analyseinstrument, so müssen Sie dessen Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität belegen.

Benötigen Sie bei der Interpretation der Ergebnisse Unterstützung, ziehen Sie eine Fachperson für Lohngleichheit hinzu. Wenn Sie keine Lohnungleichheiten festgestellt haben, schicken Sie einen kurzen Schlussbericht an die Fachstelle *ELEP* (siehe 5. Schritt).

3. Schritt: Setzen Sie die Lohngleichheit um

Die Lohnüberprüfung hat Ungleichheiten ergeben? Dann planen Sie die nötigen Massnahmen und setzen Sie diese um. Mit der Einzelvereinbarung haben Sie sich verpflichtet, Lohnungleichheiten innerhalb der Projektdauer von vier Jahren zu beseitigen.

Ihre Begleitgruppe informiert die Fachstelle *ELEP* jährlich über den Stand des Engagements Lohngleichheit.

4. Schritt: Überprüfen Sie die Löhne erneut

Nach Abschluss der Massnahmen überprüfen Sie die Löhne erneut.

5. Schritt: Verfassen Sie den Schlussbericht und informieren Sie Ihre Mitarbeitenden

Hat die Umsetzung der Massnahmen zum Ziel geführt, verfassen Sie einen kurzen Schlussbericht über das *Engagement Lohngleichheit* in Ihrem Unternehmen. Sie informieren Ihre Mitarbeitenden schriftlich über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und allfällige nächste Schritte. Ist Ihr Unternehmen an der Börse kotiert, so publizieren Sie das Ergebnis in Ihrem Jahresbericht (beides Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes, Art. 13g und 13h).

Überlegen Sie sich, ob und wie Sie den erfolgreichen Abschluss des Engagements Lohngleichheit auch Ihren Kunden und Lieferanten sowie den Medien mitteilen wollen. Ihr Unternehmen wird auf www.elep.ch publiziert.

Logib kostenlos herunterladen

www.logib.ch

Helpline Logib

0800 55 99 00

logib@ebg.admin.ch

→Anhang 5: Schlussbericht

Kontakt

Fachstelle ELEP

Dr. Martin Urech
Mühlemattstrasse 45
3007 Bern
031 371 90 46
info@elep.ch
www.elep.ch

Helpline Logib (Programm Lohnüberprüfung)

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
0800 55 99 00 (kostenlos)
logib@ebg.admin.ch
www.logib.ch

Informationen zur Lohngleichheit

Plattform Lohngleichheit
www.plattform-lohngleichheit.ch