

**DEPARTEMENT
VOLKSWIRTSCHAFT UND INNERES**

Vorsteher

Dr. Urs Hofmann

Regierungsrat
Frey-Herosé-Strasse 12, 5001 Aarau
Telefon 062 835 14 00
Fax 062 835 14 25
urs.hofmann@ag.ch
www.ag.ch/dvi

Per E-Mail

An die
Gemeinden des Kantons Aargau

28. August 2020

Gleichstellungsgesetz; Information Lohngleichheitsanalyse

Sehr geehrte Damen und Herren Gemeindeammänner
Sehr geehrte Damen und Herren Gemeinderätinnen und Gemeinderäte
Sehr geehrte Damen und Herren Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber

Mit diesem Schreiben möchte ich Sie gerne darüber informieren, was mit der auf den 1. Juli 2020 in Kraft getretenen Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995 (SR 151.1) auf die Gemeinden zukommt.

Rechtsgrundlagen

Mann und Frau haben gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 ([SR 101](#)) Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Nach Art. 13a Abs. 1 GIG führen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet. Die Lohngleichheitsanalyse muss unter Umständen nach vier Jahren wiederholt werden. Fällt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zeitraum unter 100, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist (Abs. 2). Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit (Abs. 3).

Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen. Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung (Art. 13c GIG).

Die Kantone regeln die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen in ihrem Zuständigkeitsbereich (Art. 13d Abs. 4 GIG).

Was ist zu tun?

Alle Gemeinden, Gemeindeverbände und selbstständige öffentlich-rechtliche Gemeindeanstalten, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, und zwar unabhängig vom Total der hochgerechneten Vollzeitstellen, sind verpflichtet, bis zum 30. Juni 2021 eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Diese Analyse muss nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode erfolgen und die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern beim betroffenen Arbeitgeber analysieren.

Das Resultat der Analyse muss durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen, eine Arbeitnehmervertretung oder eine Frauenorganisation extern überprüft werden. Die Überprüfung muss innert einem Jahr nach der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse, spätestens jedoch bis Ende Juni 2022 durchgeführt werden.

Die Arbeitnehmenden müssen bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden.

Wenn die Lohngleichheitsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, muss keine weitere Lohngleichheitsanalyse durchgeführt werden. Andernfalls ist die Analyse nach vier Jahren zu wiederholen.

Sanktionen für den Fall, dass keine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wird, werden im Bundesrecht keine vorgesehen.

 Es ist Sache der betroffenen Gemeinden, den Vollzug des Bundesgesetzes in ihrem Zuständigkeitsbereich zu regeln.

Wer ist nicht zu den 100 Mitarbeitenden zu zählen?

Kraft Bundesrecht werden Lernende nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet.

Die Lehrerinnen und Lehrer sind zwar Gemeindeangestellte. Das Lohnsystem ist indes durch den Kanton vorgegeben. Die Auszahlung der Löhne erfolgt auch durch diesen. Die Lehrerinnen und Lehrer sind für die Zahl von 100 Mitarbeitenden nicht mitzuzählen.

Wozu dient die Lohngleichheitsanalyse?

Die Analyse soll aufzeigen, ob einer Mitarbeiterin bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger Lohn bezahlt wird als ihrem Arbeitskollegen (oder umgekehrt). Die verwaltungsinterne Lohngleichheitsanalyse soll weiter zeigen, ob und inwiefern eine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung besteht. Das heisst, ob Lohnunterschiede vorhanden sind, die sich nicht durch objektiv nichtdiskriminierende Faktoren rechtfertigen lassen.

In welchen Fällen ist keine Analyse durchzuführen?

Die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse entfällt nach Art. 13b GIG für Gemeinden, Gemeindeverbände und selbstständige öffentlich-rechtliche Gemeindeanstalten, die:

- im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen (lit. a);
- im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen (lit. b); oder
- bei denen bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre zurückliegt (lit. c).

Aufwand

Gemäss der Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 5. Juli 2017 ([Nr. 17.047](#)) beträgt für eine Mehrheit der Unternehmen (9000 Unternehmen zwischen 50 und 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [MA]) bei einer erstmalig durchgeführten Analyse rund zwei Arbeitstage (S. 5549). Der Überprüfungsaufwand der Lohngleichheitsanalyse durch ein Revisionsunternehmen sollte laut der Botschaft ebenfalls überschaubar bleiben (ungefähr ein Arbeitstag) und trotzdem eine Wirkung erzielen (S. 5523).

Arbeitsbewertung

Vergleiche der Arbeit im Hinblick auf allfällige Lohndiskriminierung sind nicht nur auf die gleiche Tätigkeit beschränkt. Die Formulierung "gleichwertige Arbeit" in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung ermöglicht vielmehr auch Vergleiche zwischen Tätigkeitsfeldern, welche sich keinesfalls ähnlich sind und damit auf den ersten Blick nicht einfach vergleichbar erscheinen. So sind etwa Sachbearbeiterstellen in verschiedenen Verwaltungsabteilungen durchaus vergleichbar.

Wer überprüft die Lohnvergleichsanalyse?

Die durchgeführte Lohnvergleichsanalyse ist durch eine unabhängige Stelle zu überprüfen, etwa durch ein Revisionsunternehmen oder anerkannte Lohnvergleichsexpertinnen und -experten. Auch Gleichstellungsbüros oder Gewerkschaften können die Überprüfung vornehmen, sofern diese Organisationen seit mindestens zwei Jahren bestehen.

Es gilt zu beachten, dass eine Revisionsstelle die Überprüfung nur vornehmen kann, wenn sie zuvor bei der Analyse nicht mitgewirkt hat.

Hilfsmittel

Der Bund stellt ein Hilfsmittel für die Lohnvergleichsanalyse (logib) zur Verfügung. Das Tool findet sich unter folgendem Link:

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html>

Weitere Informationen

Weitere Informationen finden Sie unter folgenden Links:

- <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html>
- <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/lohngleichheitsanalyse-gleichstellungsgesetz.html>

Ich danke Ihnen für Ihre Kenntnisnahme. Für weitere Fragen ist Martin Süess, Leiter Rechtsdienst der Gemeindeabteilung (martin.sueess@ag.ch; 062 835 16 42) gerne für Sie da.

Freundliche Grüsse



Dr. Urs Hofmann
Regierungsrat