

# Merkblatt Lohnungleichheitsanalyse

Verein Zürcher Gemeindeschreiber  
und Verwaltungsfachleute

Stand dieser Ausgabe

11. Dezember 2020

Frau und Mann haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Per 1. Juli 2020 trat die auf 12 Jahre befristete Gesetzesänderung des Gleichstellungsgesetzes betreffend Durchsetzung der Lohngleichheit in Kraft. Diese verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab 100 Mitarbeitenden, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Mit der Lohngleichheitsanalyse werden allfällige systematische Lohndiskriminierungen identifiziert respektive sie zeigt auf, welche Lohndifferenz nicht durch objektive, lohnrelevante Faktoren erklärt werden kann.

## **Betroffene Arbeitgeber**

Gemäss Artikel 13a des Gleichstellungsgesetzes müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, für das betreffende Jahr eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Das Gleichstellungsgesetz gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse und es spielt keine Rolle, ob es sich um ein öffentlich- oder privatrechtliches Arbeitsverhältnis handelt.

Die Zahl Hundert bezieht sich auf die Anzahl Mitarbeitende und nicht auf Vollzeitstellen. Die Höhe des Pensums spielt keine Rolle, auch Personen mit einer Anstellung im Stundenlohn sind anzurechnen. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet. Ebenso sind gewählte Behördenmitglieder nicht in die Lohngleichheitsanalyse einzubeziehen<sup>1</sup>.

Für die Schaffung von Transparenz und zur Sicherstellung der gemeindeinternen Lohngleichheit empfiehlt der VZGV auch Gemeinden mit 50 bis 100 Mitarbeitenden eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Für Gemeinden mit weniger als 50 Mitarbeitenden wird keine Analyse empfohlen. Die Grundmenge der auszuwertenden Datensätze ist in diesem Fall für eine statistisch aussagekräftige Auswertung zu klein.

Massgebend als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist jene Körperschaft, die Anspruch auf die Leistung aus dem Arbeitsverhältnis hat und entsprechend aus dem Anstellungsvertrag verpflichtet ist. Die kantonal angestellten Lehrpersonen und Schulleitenden müssen die Gemeinden nicht berücksichtigen. Die notwendige Analyse erfolgt durch den Kanton<sup>2</sup>. Dies im Gegensatz zu kommunal angestellten Lehrpersonen. Lehrpersonen, deren Lohn über die Lohnbuchhaltung der Gemeinde abgewickelt wird (betrifft insbesondere Lehrpersonen für Kurse, Vikarinnen und Vikare bis drei Tagen, Lehrpersonen für Deutsch als Zweitsprache, Therapeutinnen und Therapeuten, Schulassistenten, Personal für Betreuungsangebote) sind in der Lohngleichheitsanalyse zu berücksichtigen.

Das Gesetz hält verschiedene Ausnahmen fest, welche die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse befreien. Von den drei aufgezählten Kriterien ist für eine Gemeinde nur das Folgende relevant: auf eine erneute Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse kann man verzichten, sofern bereits eine Kontrolle durchgeführt wurde, der Referenzmonat nicht länger als vier Jahre zurückliegt und nachgewiesen wurde, dass die Anforderungen erfüllt wurden<sup>3</sup>.

## **Zeitpunkt Erstellung**

Die erste Lohngleichheitsanalyse ist bis spätestens 30. Juni 2021 durchzuführen und ist im Grundsatz alle vier Jahre zu wiederholen. 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. Zeigt die erste Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

---

<sup>1</sup> gemäss FAQ Nr. 20 <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/archiv/lohngleichheit/faq.html>

<sup>2</sup> gemäss Leitungszirkular VSA vom 2. Oktober 2020 an Schulpflegen

<sup>3</sup> gemäss Art. 13b Gleichstellungsgesetz

## Vorgehen Erstellung Lohngleichheitsanalyse

### Allgemeines

Gemäss den gesetzlichen Vorgaben ist die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen. Der Bund stellt dazu das kostenlose webbasierte Tool «Logib» zur Verfügung. Das Tool ist benutzerfreundlich gestaltet, einfach zu bedienen und entspricht modernen Anwendungs- und Datenschutzerfordernungen. Auf [www.logib.ch](http://www.logib.ch) erfolgt der Zugang zum Tool. Neben einer Bedienungsanleitung sind auf dieser Homepage unter der Rubrik FAQ die wichtigsten Fragen und Antworten zur Anwendung des Tools publiziert. Antworten zu allgemeinen Fragen zur Lohngleichheitsanalyse und zum Gleichstellungsgesetz können der Homepage des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung (EBG) von Frau und Mann ([www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)) entnommen werden. Die aktuelle Version des Tools «Logib» benötigt für die Auswertung mindestens 50 Datensätze. Für den Sommer 2021 plant das EBG ein neues Tool, welches erlaubt, Lohngleichheitsanalysen bei Organisationseinheiten mit sehr wenigen Mitarbeitenden durchzuführen. Der Aufwand für die erste Analyse für mittelgrosse Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeitende) wird auf 2 Tage geschätzt<sup>4</sup>. Für Gemeinden besteht die Herausforderung bei der Vor- und Aufbereitung der Daten. Zu Beginn der Lohngleichheitsanalyse macht man sich idealerweise mit dem Tool und der Wegleitung vertraut. Die wichtigsten Arbeitsschritte sind nachfolgend kurz erläutert.

### Festlegung Referenzperiode

Die Lohngleichheitsanalyse basiert auf einem bestimmten Referenzmonat, welcher möglichst aktuell und repräsentativ ist (keine saisonalen Schwankungen, idealerweise ohne die folgenden Auszahlungen: Kommissionsentschädigungen an Verwaltungsmitarbeitende, Nebenämter Lehrpersonen, Winterdienstentschädigung). Der Referenzmonat sollte zwischen Juli 2020 und Juni 2021 liegen.<sup>5</sup>

### Personenkreis

Grundsätzlich sind alle in der Gemeinde beschäftigten Personen, die im Referenzmonat angestellt waren und einen Lohn (Monats- oder Stundenlohn) erhalten haben, als Datensatz zu berücksichtigen (siehe obgenannte Ausführungen zu «Betroffene Arbeitgeber»).

### Aufbereitung Daten

Logib stellt eine Vorlage im Excel Format zur Verfügung, um die benötigten Daten offline aufzubereiten. Die *personenbezogenen Daten* (Laufnummer wie Personalnummer, Alter, Geschlecht, Dienstjahre, Ausbildung) sind – bis auf den höchsten Ausbildungsabschluss einer Person – in der Regel in der Lohnbuchhaltung und/oder in einem Personalinformationssystem hinterlegt. Die *Lohndaten* umfassen das Arbeitspensum respektive die Anzahl ausbezahlter Stunden bei Mitarbeitenden im Stundenlohn, Zulagen, Anteil 13. Monatslohn sowie Sonderzahlungen. Diese Daten lassen sich für den Referenzmonat aus der Lohnbuchhaltung exportieren. Wie die einzelnen Lohnelemente (Monatslohn, Pikettentschädigungen, Funktionszulagen, Nachtdienst, Pauschalspesen, etc.) in die Lohngleichheitsanalyse einfließen, kann man der Wegleitung zum Tool Logib entnehmen. In der Wegleitung sind die bekannten Lohnelemente (nach ELM Standard-Codierung), und wie diese in der Lohngleichheitsanalyse einzuordnen sind, aufgelistet.

Bei den *funktionenbezogenen Daten* müssen für jede Mitarbeiterin oder jeden Mitarbeiter Angaben zur ausgeübten Funktion erfasst werden. Neben der Funktionsbezeichnung sind die berufliche Stellung sowie das betriebliche Kompetenzniveau zu deklarieren. Die berufliche Stellung erfasst, wie viel Verantwortung eine Funktion mit sich bringt. Das betriebliche Kompetenzniveau zeigt auf, wie anforderungsreich respektive komplex die Tätigkeiten einer Funktion sind; diese Angaben sind identisch mit derjenigen der Lohnstrukturerhebung 2018 (LSE 2018). Nach erfolgter Klassierung aller Funktionen ergibt sich je Gemeinde die folgende Matrix (Beispiel, definitive Beurteilung ist abhängig von den Stellenbeschreibungen je Funktion):

<sup>4</sup> gemäss Homepage Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit.html>

<sup>5</sup> gemäss Frage 4 FAQ, [bj.admin.ch](http://bj.admin.ch)

<b>Berufliche Stellung</b>	<i>höchste Verantwortung</i>	1	Gemeindeschreiber/in						
	<i>hohe Verantwortung</i>	2	Leiter/in Bau und Liegenschaften						
	<i>erhöhte Verantwortung</i>	3	Projektleiter/in Hochbau	Leiter/in Schulliegenschaften					
	<i>leicht erhöhte Verantwortung</i>	4			Leiter/in Hauswarte/innen				
	<i>ohne erhöhte Verantwortung</i>	5			Assistent/in Gemeindeschreiber/in SABE Liegenschaften	Reinigungsmitarbeiter/in			
		1	anspruchsvollste, schwierigste Arbeiten	2	sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten	3	Voraussetzung Berufs- und Fachkenntnisse	4	Arbeitsplatz mit einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten)
<b>Betriebliches Kompetenzniveau</b>									

Die Bewertung aller Funktionen ist mit einigem Arbeitsaufwand verbunden und es empfiehlt sich, dafür genügend Zeit einzuplanen. Als Basis kann der Einreihungsplan mit den Lohnklassen beigezogen werden; falls vorhanden die vereinfachten Funktionsanalysen, auf deren Grundlagen die Lohnklassen festgelegt wurden.

Zusätzlich sind noch *allgemeine Betriebsdaten* (SOLL-Arbeitszeiten) zu erfassen. Je Datensatz kann man optional noch weitere Informationen erfassen. Die Erfassung von weiteren Daten wie z.B. die Abteilung kann hilfreich sein für die spätere Auswertung der Lohnanalyse.

### Auswertung Ergebnisse

Nach dem vollständigen Erfassen aller Daten in der Excel Datei kann man diese mit ein paar wenigen Klicks in die Webapplikation hochladen. Ein mehrfacher Upload ist möglich; falls die Daten in der Applikation Logib bearbeitet werden, kann man die Daten exportieren, lokal abspeichern, bearbeiten und zu einem späteren Zeitpunkt wieder ins Webtool hochladen.

Logib berechnet anhand eines Standard-Analysemodells die Lohngleichheit. Das Ergebnis wird in einer Ampel dargestellt, an der sich die Anwendenden orientieren können. Dabei werden die Ergebnisse in drei Kategorien eingeteilt<sup>6</sup>:

- Ein Ergebnis der Kategorie grün bedeutet, dass mit der verwendeten statistischen Methode kein Hinweis darauf gefunden wurde, dass Frauen und Männer im Durchschnitt für gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt würden. Auch wenn im Durchschnitt kein solcher Hinweis gefunden wurde, so kann mit dieser Analyse nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Personen vergleichsweise zu tief entlohnt werden könnten.
- Ein Ergebnis der Kategorie gelb bedeutet, dass ein belastbarer Hinweis darauf gefunden wurde, dass Frauen und Männer durchschnittlich für gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden. Aufgrund der Toleranzschwelle von 5% gilt jedoch: die Verpflichtungen aus Art. 13 des revidierten Gleichstellungsgesetzes sind mit diesem Ergebnis erfüllt.
- Ein Ergebnis der Kategorie rot bedeutet, dass ein belastbarer Hinweis darauf gefunden wurde, dass Frauen und Männer durchschnittlich für gleichwertige Arbeit in grösserem Ausmass ungleich entlohnt werden. Die Einhaltung der Lohngleichheit ist mit diesem Ergebnis nicht erfüllt, sodass die Analyse in vier Jahren zu wiederholen ist.

Für eine vertiefte Analyse des Bewertungsergebnisses stellt Logib ein Cockpit zur Verfügung. Weiter kann man die Daten sämtlicher Mitarbeitenden auslesen, inklusive den Angaben des tatsächlichen Verdienstes mit einem

<sup>6</sup> Beschreibung gemäss FAQ, Frage 4.1 , <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/faq-logib.html>

Vergleich zum effektiv zu erwartenden Verdienst. Eine sorgfältige Analyse dieser Daten kann Rückschlüsse über die Gründe der Lohnungleichheit aufzeigen und als Grundlage dienen bei einer allfälligen notwendigen Anordnung von Lohnkorrekturmassnahmen.

## Überprüfung und Informationspflicht Ergebnisse Lohngleichheitsanalyse

In den Erwägungen zum Regierungsratsbeschluss Nr. 839 vom 2. September 2020 verweist der Zürcher Regierungsrat darauf, dass sich für Gemeinden die Pflicht zur Durchführung, Überprüfung und Veröffentlichung der Lohngleichheitsanalyse direkt gestützt auf das Gleichstellungsgesetz ergibt. Gemäss Bestätigung des kantonalen Personalamtes sind somit Gemeinden ebenfalls verpflichtet, die Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Als «unabhängige Stellen» gelten Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren oder Revisionsunternehmen. Die Revisionsunternehmen müssen nach dem Revisionsaufsichtsgesetz zugelassen sein und die leitenden Revisorinnen und Revisoren, die eine Lohngleichheitsanalyse überprüfen, müssen zusätzlich über eine den Kriterien des Bundesrats entsprechende Ausbildung durchlaufen haben. Das Revisionsunternehmen verfasst innerhalb eines Jahres nach der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse einen Bericht<sup>7</sup>.

Die Mitarbeitenden sind bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu informieren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor sind zusätzlich verpflichtet, die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung durch die unabhängige Stelle zu veröffentlichen.

### Fristen

Für die Umsetzung gelten die folgenden Fristen:

bis spätestens 30. Juni 2021	Durchführung der Lohngleichheitsanalyse
1 Jahr nach Lohngleichheitsanalyse	Überprüfung und Verfassung Bericht der Lohngleichheitsanalyse durch eine Revisionsstelle
1 Jahr nach Überprüfung Lohngleichheitsanalyse	Information der Mitarbeitenden über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse
(keine expliziten Vorgaben)	Information der Öffentlichkeit über die Ergebnisse und die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse; der VZGV empfiehlt, die Öffentlichkeit unmittelbar nach Information der Mitarbeitenden zu informieren

<sup>7</sup> Art. 13e Abs. 3 GIG

## Informationsquellen

- [www.logib.ch](http://www.logib.ch)  
Webapplikation Lohngleichheit, Wegleitung, Informationen zum Tool und Beantwortung wichtigster Fragen und Antworten zum Tool Logib
- [www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)  
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, allgemeine Informationen zu Gleichstellung und Lohngleichheit, Beantwortung wichtigster Fragen und Antworten zum Gleichstellungsgesetz
- [www.bj.admin.ch](http://www.bj.admin.ch) -> Staat & Bürger -> Laufende Rechtsetzungsprojekte -> Abgeschlossene Rechtsetzungsprojekte -> Lohngleichheit  
Bundesamt für Justiz BJ; Informationen zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann; Beantwortung wichtigster Fragen und Antworten zum Gleichstellungsgesetz
- [www.zh.ch](http://www.zh.ch) -> Wirtschaft & Arbeit -> Gleichstellung  
Informationen Gleichstellung im Kanton Zürich