

AV-Info Juli 2021

Obligatorische Lohngleichheitsanalyse ab 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ERGÄNZENDE INFORMATIONEN – Stand Juni 2021

Die AV-Info 13 vom 6. Mai 2021 machte darauf aufmerksam, dass Schulgemeinden ab 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Anzahl Anstellungsverhältnisse) gemäss Gleichstellungsgesetz eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen haben. Dabei sind die Lehrpersonen in die Analysepflicht miteinbezogen, obwohl die Besoldungseinstufung mehrheitlich durch den Kanton erfolgt.

Per 1. Juli 2020 trat das revidierte Gleichstellungsgesetz (SR 151.1) auf Bundesebene in Kraft. Alle Schulgemeinden, welche am Anfang eines Jahres mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen (ohne Lernende), müssen künftig folgende gesetzlichen Bestimmungen erfüllen:

- Durchführung einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode, erstmals per 30. Juni 2021. Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt, sofern die Lohngleichheit nicht eingehalten ist.
- Veröffentlichung der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse sowie deren Überprüfung.

Fristigkeiten

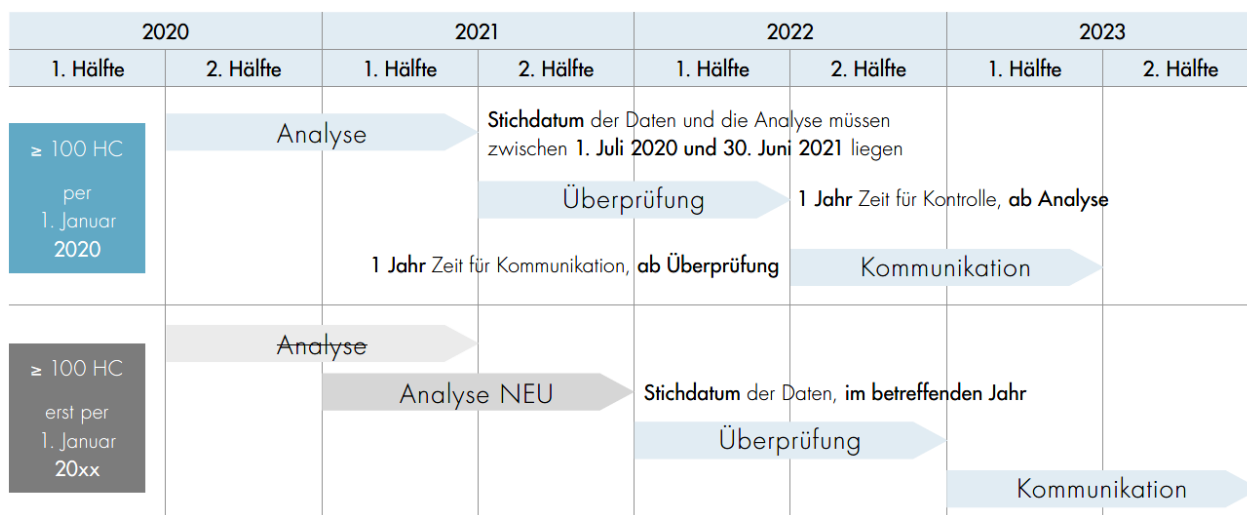


Abbildung 1: Zeitlicher Ablauf der Lohngleichheitsanalyse (HC → Head Count: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

Der Bund stellt folgende Fristen für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse auf:

- Schulen, welche Anfang 2020 über 100 MA beschäftigten (blauer Block);
Stichdatum der Daten für die **Durchführung der Lohngleichheitsanalyse** muss zwischen 1. Juli 2020 und 30. Juni 2021 liegen

2/3

- **Überprüfung** der Lohnvergleichsanalyse: bis 30. Juni 2022, spätestens ein Jahr nach Durchführung der Lohnvergleichsanalyse.
- **Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Öffentlichkeit:** bis 30. Juni 2023, spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung
- Schulen, welche die Schwelle von 100 MA ab Anfang 2021ff. überschreiten (grauer Block);
Stichdatum der Daten zur Lohnanalyse muss jeweils zwischen Januar bis Dezember liegen. In den Folgejahren (2022ff.) steht die Überprüfung bzw. entsprechende Kommunikation an

Für die voraussichtlich betroffenen rund 20 Thurgauer Schulgemeinden wird empfohlen, die Durchführung der Lohnvergleichsanalyse im zweiten Halbjahr 2021 vorzusehen, durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen (allfällig lokale RPK mit gleichen Anforderungen) prüfen zu lassen und im Anhang der Jahresrechnung 2021 zu kommunizieren.

*Grundsätzlich darf die Überprüfung der Analyse durch einen entsprechenden Revisi-
onsexperten gemäss Fristigkeiten bis Mitte 2022 erfolgen bzw. die anschliessende
Kommunikation bis Mitte 2023.*

Standard-Analyse-Tool's des Bundes - Modulauswahl

Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zwei kostenlose Standard-Analyse-Tools zur Verfügung. Seit dem 14. Juni ist nebst Modul 1 auch das Modul 2 aufgeschaltet.

Der Einsatz des Moduls 2 wird insbesondere für kleine Unternehmen (bis 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und generell in solchen mit sehr wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Geschlechts empfohlen. [Logib Modul \(admin.ch\)](https://www.admin.ch)

*«Beide Module des Standard-Analyse-Modells verwenden dieselben Personen- und Lohn-
daten. Die funktionsbezogenen Daten werden den Erfordernissen der methodischen
Grundlage des jeweiligen Moduls entsprechend unterschiedlich erfasst. Sowohl die
OLS-Regressionsanalyse, auf der Modul 1 basiert, als auch die Arbeitsbewertung als
methodische Grundlage für Modul 2 wurden vom Schweizerischen Bundesgericht zur
Klärung der Frage des Vorliegens einer Lohndiskriminierung zugelassen»¹*

¹ [Methodenbeschrieb Logib Modul 1 und 2](#)

Datentechnische Unterstützung für Durchführung – Manual von ABACUS

Für Schulgemeinden mit Finanzsoftware ABACUS hat der Supportdienstleister [projekt7](#) eine Dokumentation erarbeitet, um die datenbezogenen Analysearbeiten bestmöglich zu unterstützen.

Die [Dokumentation](#) ist ab Mitte August nutzbar, da vorgängig noch ein entsprechendes Update (Version 2020 - Patch 15.05.2020) der Finanzsoftware installiert werden muss. Bei Fragen oder Unklarheiten zur technischen Umsetzung steht das projekt7-Team gerne zur Verfügung. Die Dokumentation ist auch in der schulspezifischen Seite von projekt7 abgelegt.

Kantonalrechtliche Grundlagen zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen

Die kantonale Regelung zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen (Anforderungen) ist derzeit in Bearbeitung (Verordnungsprozess) und dürfte im dritten Quartal mit folgenden Rahmenbedingungen erwartet werden.

Die Gemeinden beauftragen entweder ihre gesetzliche, für die Revision und Kontrolle zuständige Behörde (Rechnungsprüfungskommission) oder ein anderes zugelassenes Revisionsunternehmen nach Art.13d Abs.1 GIG mit der Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse. Leitende Revisorinnen und Revisoren müssen in beiden Fällen folgende Anforderungen erfüllen:

- sind nach Art.4 und 5 (SR 221.302) des Revisionsaufsichtsgesetzes zugelassen
- haben einen speziellen, durch den Bund anerkannten Ausbildungskurs besucht

Unabhängig des Verordnungsprozesses sollen die Lohngleichheitsanalysen lokal gestartet und durchgeführt werden.

Vorgehen nach lokal kommunizierter Lohngleichheitsanalyse

Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit (Art. 13a Abs. 3 GIG). Die Ergebnisse müssen keiner Behörde mitgeteilt werden. Wenn eine systematische Lohndiskriminierung festgestellt wird, ergreift die Gemeinde selber Massnahmen, um den verfassungsmässigen Anspruch auf Lohngleichheit zu gewährleisten.