

Merkblatt zur Verhinderung von Lohndiskriminierung

1. Grundsatz

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) verlangt, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht identisch entlohnt wird. Eine Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn Männer und Frauen im selben Betrieb bei vergleichbarer Tätigkeit unterschiedliche Löhne beziehen.

Beispiel:

Erhalten männliche Mitglieder der Geschäftsleitung für die gleiche Verantwortung ein höheres Gehalt als ihre Kollegin, stellt dies eine Lohndiskriminierung dar.

2. Gleichwertigkeit

Gleichwertigkeit bedeutet, dass Tätigkeiten, Anforderungen und Verantwortungsgrade miteinander vergleichbar sind. Dies gilt nicht nur für identische Positionen, sondern auch für unterschiedliche Funktionsfelder.

Beispiel:

Innerhalb eines Fachbereichs: Eine Betriebsleiterin im Poolbau und ein Betriebsleiter im Gartenbau haben ähnliche und gleichwertige Funktionen.

Funktionsübergreifend: Selbst verschiedene Funktionen wie Gartenbauer und Gartenpflegerin können gleichwertige Aufgaben erfüllen, sofern die Tätigkeit, die Anforderungen und der Verantwortungsgrad vergleichbar sind.

3. Beurteilung

Bei der Beurteilung, ob zwei Arbeiten gleichwertig sind, werden die Anforderungen an die Stelle berücksichtigt (Verantwortung, Stellenbeschreibung, Berufsrisiken, etc.) sowie die beruflichen und persönlichen Voraussetzungen des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin. Dieser Nachweis wird durch Aus- und Weiterbildungsbestätigungen erbracht und soweit tatsächlich nutzbringend die berufliche sowie ausserberufliche Erfahrung und das Alter. Sofern ein solcher objektiver Grund für die ungleiche Entlohnung von Angestellten vorliegt, ist sie rechtmässig.

Beispiel:

Mitarbeiterin A bezieht einen höheren Lohn als ihr Kollege B, obwohl beide dieselbe Tätigkeit ausüben. Diese Differenz ist zulässig, da Mitarbeiterin A eine Weiterbildung absolviert hat, die für den Betrieb einen direkten Nutzen stiftet.

4. Konsequenz bei Missachtung

Eine von einer Lohndiskriminierung betroffene Person kann die entsprechende Erhöhung des Lohnes verlangen und eine bis zu fünf Jahre rückwirkende Nachzahlung der Lohndifferenz fordern. Sie muss die Ungleichbehandlung dabei nur glaubhaft machen, während der Arbeitgeber dann den Gegenbeweis erbringen muss.

Praxis-Checkliste für Arbeitgeber

Grundsatzfrage

- Ist die Tätigkeit entsprechend den Anforderungen und dem Verantwortungsgrad mit der Tätigkeit eines anders geschlechtlichen Mitarbeitenden vergleichbar?

Nützliche Dokumente zur Widerlegung und Verhinderung von Lohndiskriminierung

- Organigramm
- Arbeitsvertrag
- Stellenbeschrieb/ Pflichtenheft
- Lohnskala
- Dokumente über Lohnpolitik insb. betreffend lohnrelevante Berücksichtigung von Weiterbildung und Berufserfahrung
- Mitarbeiterbeurteilungen betreffend lohnrelevante Leistung

Lohngleichheit analysieren mit Online-Tool des Bundes

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG stellt mit dem Online-Tool Logib kostenlos ein Analyse-Tool für Lohngleichheitsanalysen zur Verfügung. Als Webtool erlaubt es Ihnen, in Ihrem Unternehmen die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern im Selbsttest zu prüfen.

Logib besteht aus zwei Modulen, deren Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität durch unabhängige Dritte bestätigt wurden. Zudem ist Logib auch international als «good practice» anerkannt.

Logib starten: Unter www.logib.admin.ch können Sie das Webtool starten und kostenlos nutzen. Es ist keine Registrierung nötig.

Weiterführende Informationen rund um das Thema Lohngleichheit finden Sie auf www.ebg.admin.ch/de/lohngleichheit