

Im Sommer kommt die Lohngleichheit

Mexhit Ademi

Es bleiben noch 1.5 Monate bis zur Lohngleichheitsanalysepflicht. Am 1. Juli 2020 tritt das neue revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft. Damit werden alle Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden verpflichtet, innerhalb eines Jahres die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu überprüfen. Diese für viele Unternehmen nicht unwesentliche Änderung ist in der aktuellen Corona-Krise unter den Radar vieler HR-Fachleute gerutscht. Da sich jetzt ein Ende der Pandemie abzeichnet, dürfte die Frage nach der Lohngleichheitsanalyse wieder aktuell werden.

Hier geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten Aspekte der Gesetzesänderung:

Wer?

Wenn Sie am Stichtag 1. Januar 2020 mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigten, dann müssen Sie eine Lohngleichheitsanalyse durchführen.

Wann?

Die Analyse muss spätestens bis Juni 2021 durchgeführt werden und spätestens 1 Jahr danach von einem Revisor überprüft und an die Mitarbeitenden kommuniziert worden sein.

Wie?

Am einfachsten mit dem vom Bund entwickelten und frei zur Verfügung gestellten Instrument LOGIB. Sie können die LOGIB-Analyse im Prinzip auch selbst durchführen. Sollten Sie keine Erfahrung damit haben, ist es ratsam, sich an einen Experten zu wenden.

Wie oft?

Wenn die erste Überprüfung ein positives Ergebnis liefert, dann muss die Analyse nicht wiederholt werden.

Was sollten Sie beachten:

Die Anwendung LOGIB setzt voraus, dass Sie eine Einstufung Ihrer Funktionen gemäss einer bestimmten Systematik von LOGIB vornehmen. Eine systematische Übersetzung aus einer Funktionsbewertung ist hierbei sehr hilfreich und schafft Konsistenz bei der Eingabe, wodurch Fehler und hohe Folgekosten bei den Ergebnissen vermieden werden. Unternehmen, die bereits eine Funktionsbewertung anwenden, haben hier einen Vorteil. Zudem liefert LOGIB als Ergebnis nur einen Durchschnittswert für das gesamte Unternehmen und keine Angabe, welche Mitarbeiter/innen zu wenig verdienen. Bei einem negativen Ergebnis beginnt die aufwändige Suche nach den Ursachen erst richtig nach der Analyse. Falsche Rückschlüsse und davon abgeleitete Lohnmassnahmen führen zu extrem hohen Kosten und eliminieren Lohnungleichheit erst recht nicht.

Zusammengefasst gilt es folgende Fehler zu vermeiden:

- Fehlerhafte und inkonsistente Einstufung der Funktionen in LOGIB: führt zu fälschlich ausgewiesener Diskriminierung
- Fehler bei der Ermittlung der Ursachen für das LOGIB-Ergebnis und folglich unnötige und ineffektive Lohnanpassungen

Eine korrekte Umsetzung hat folgende zwei Zielsetzungen:

- Sie führen die LOGIB-Analyse mit einer sauberen und systematisch korrekt ermittelten Datenbasis aus und erhalten ausschliesslich diejenige Diskriminierung ausgewiesen, die auch tatsächlich existiert.
- Sie korrigieren Löhne effektiv nur bei den Mitarbeitenden, welche einen Korrekturbedarf haben und den LOGIB-Wert bis zum gewünschten Niveau beeinflussen. Jeder Franken, den Sie in die Lohngleichheit investieren, sollte einen Einfluss auf den LOGIB-Wert haben, sonst verschwenden Sie nur Geld.

Mexhit Ademi, lic.oec.publ.
Human Capital Academy