



Vereinigung der Personalmanagerinnen und  
Personalmanager Schweiz, Krankenhäuser

Association des chefs du personnel  
des hôpitaux suisses

Associazione dei manager del  
personale degli ospedali svizzeri

# Lohnungleichheit zwischen weiblichen und männlichen Angestellten

## Mögliche Zusammenarbeit VPSK <-> perinnova

**perinnova compensation GmbH**

Kasinostrasse 19

CH-5001 Aarau

T: +41 (0)62 836 95 42

F: +41 (0)62 836 95 49

[info@perinnova.ch](mailto:info@perinnova.ch)



# Aktuelle Ausgangslage

## Änderung Gleichstellungsgesetz per Juni 2020

- Text: <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2018/7875.pdf>
- Medienmitteilung: [https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/aktuell/news/2019/ref\\_2019-08-21.html](https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/aktuell/news/2019/ref_2019-08-21.html)
- FAQ: <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html>
- **Muss durchgeführt werden im Zeitraum 07/20 bis 06/21**
- Ergebnisse/Berechnungen müssen durch ein zugelassenes Revisions-/Treuhandunternehmen geprüft werden. Dazu existiert eine Verordnung <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2819.pdf> ... und
- ... ein erläuternder Bericht dazu: <https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/erl-lohngleichheitsanalyse-d.pdf>

*Art. 13e* Überprüfung durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übergibt dem Revisionsunternehmen alle Unterlagen und erteilt ihm die Auskünfte, die es für die Erfüllung der Überprüfung benötigt.

<sup>2</sup> Das Revisionsunternehmen überprüft, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde.

<sup>3</sup> Es fasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse zuhänden der Leitung des überprüften Unternehmens einen Bericht über die Durchführung der Analyse.

Alle URLs abgerufen am 2.11.2019

### 4a. Abschnitt: Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung

*Art. 13a* Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

<sup>1</sup> Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet.

<sup>2</sup> Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. 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.

<sup>3</sup> Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit.

*Art. 13b* Ausnahme von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse entfällt für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

- a. die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen;
- b. die im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen; oder
- c. 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.

#### 4. Ab wann kann eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt werden?

Wenn das Gesetz am 1. Juli 2020 in Kraft tritt, muss eine Analyse für das "betreffende Jahr" gemacht werden. Das heisst, die Analyse sollte sich auf die Periode zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 beziehen. Es kann irgendein Referenzmonat zwischen Juli 2020 und Juni 2021 verwendet werden.

# Inhalt

Nr	Thema
1.	<b>Einführung Lohngleichheit und Prüfung</b>
2.	Institutionen: perinnova und VCLG
3.	Angebotenes Dienstleistungspaket
4.	Vorgehen

# Begriffe Lohnunterschied und Lohndiskriminierung

- «Lohnunterschied («gender pay gap» oder «unbereinigter Verdienstabstand») = Unterschied im Durchschnittslohn zwischen den Geschlechtern. In der Regel wird angegeben, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer (in Prozent). In der Schweiz werden oft auch die Medianlohndifferenzen ausgewiesen.
- Lohndiskriminierung (oder bereinigter Verdienstabstand) = «nicht durch objektive Faktoren erklärbarer und somit diskriminierender Teil des Lohnunterschieds. Die Lohndiskriminierung gibt an, wie viel Frauen bei sonst gleichwertigen Voraussetzungen weniger verdienen als Männer.»
- Lohndiskriminierung bedeutet also, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit ungleich entlohnt werden.

**Lohngleichheitsprüfung**  
Bezieht sich auf den  
bereinigten  
Verdienstabstand

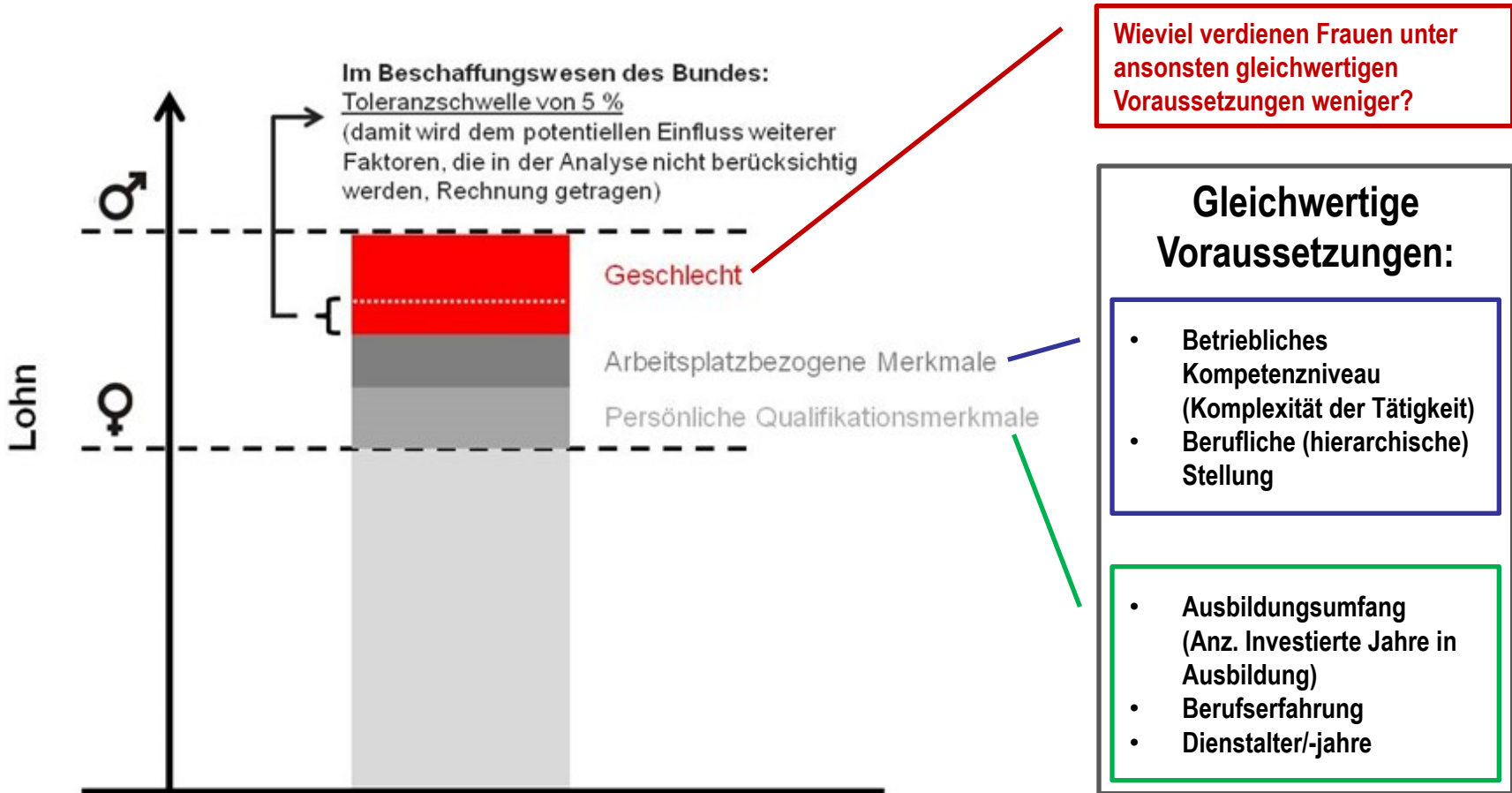
# Berechnungsmethode Logib – Überblick (1)

- Berechnungsmethode in Logib: Multiple lineare Regressionsanalyse
- «Das im Rahmen der Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit bei öffentlichen Beschaffungen des Bundes verwendete *Standard-Analysemodell* dient dazu, den Lohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anhand von *persönlichen Qualifikationsmerkmalen* (Ausbildung, Dienstalter und potenzielle Berufserfahrung), von *arbeitsplatzbezogenen Faktoren* (Betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung) sowie anhand des *Geschlechts* zu erklären.»
- «Bei sonst gleichen Bedingungen kann anhand dieser Methode ermittelt werden, welcher Teil der Lohndifferenz nicht durch objektive, lohnrelevante Faktoren erklärt werden kann (=geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung). Oder anders gesagt ist es mit dieser Methode möglich, zu bestimmen, welche Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen bei vergleichbaren persönlichen und berufsbezogenen Merkmalen bestehen.»

Quelle: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, S. 2., abgerufen am 9.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf>

# Berechnungsmethode Logib – Überblick (2)

Überprüfung der Lohngleichheit mittels *Standard-Analysemodell*:



Quelle: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, S. 2., abgerufen am 9.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitzwischenf.pdf>

# Berechnungsmethode Logib – Überblick (3)

- «Das bei der Überprüfung der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes verwendete Standard-Analysemodell beschränkt sich auf die obengenannten fünf Faktoren. Zugleich wurde eine sogenannte Toleranzschwelle von 5% eingeführt. **Diese gleicht jenen Teil aus, der durch weitere objektive, unternehmensspezifische Faktoren erklärt werden könnte.**» (Hervorhebung perinnova)
- «Die Toleranzschwelle von 5% gilt ausschliesslich für Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes. Wenn die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit, d.h. der auf das Geschlecht zurückzuführende Unterschied, nach Berücksichtigung der fünf Faktoren Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Erwerbserfahrung, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung statistisch signifikant über der Toleranzschwelle von 5% liegt, gelten die Voraussetzungen bezüglich Lohngleichheit für den Erhalt eines Auftrags des Bundes als nicht erfüllt.»
- «Da bei den Überprüfungen im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes lediglich nach systematischen Diskriminierungen gesucht und dabei eine Toleranzschwelle von 5% angewendet wird, kann das Ergebnis vom kontrollierten Unternehmen nicht als qualifizierter Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) besteht.»

**Die Berechnungen gemäss dem Standard-Analysemodell sind auf systematische Diskriminierungen beschränkt und schliessen nicht aus, dass im Einzelfall diskriminierende Löhne vorliegen können.**

Quelle: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2016): «Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes (Methodenbeschreibung)», Bern Oktober 2016, S. 2., abgerufen am 9.3.2017 unter: <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohnleichheit/themen/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnleichheitzwischenf.pdf.download.pdf/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohnleichheitzwischenf.pdf>

# Inhalt

---

Nr	Thema
----	-------

---

1. Einführung Lohngleichheit und Prüfung

**2. Institutionen: perinnova und VCLG**

3. Angebotenes Dienstleistungspaket

4. Vorgehen



# Perinnova – Expertise in Lohngleichheit (1)



Mehr als 50 durchgeführte Lohngleichheitsprüfungen bei Kantonen, Städten und Spitälern seit dem Jahr 2012



Kann Aufwand für Unternehmen reduzieren, die bereits Lohndaten für Lohnvergleiche von perinnova liefern:

- Vorliegender Datensatz kann ergänzt werden um Merkmale, die für die Lohngleichheitsprüfung benötigt werden
- Neuer Datensatz kann einfacher codiert werden mit Blick auf die erforderlichen Berechnungsmerkmale «betriebliches Kompetenzniveau» und «berufliche Stellung», da diese zwei Merkmale für jedes perinnova Lohnvergleichsprofil hinterlegt sind.



Ist Vertragspartner vom eidgenössischen Büro für Gleichstellung

# Perinnova – Expertise in Lohnungleichheit (2)

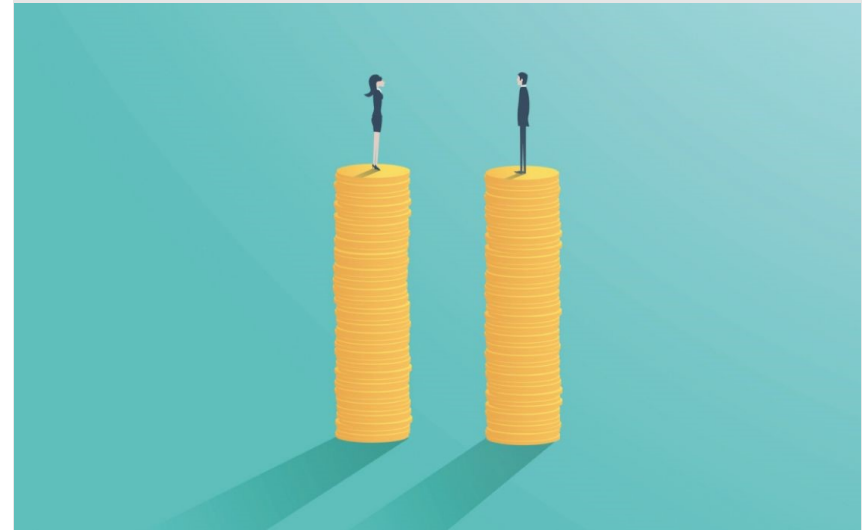
- Geprüfte öffentliche Verwaltungen:

- Kanton Aargau
- Kanton Zürich
- Kanton Bern
- Kanton Waadt
- Kanton Glarus (2x)
- Kanton Wallis (2x)
- Kanton Thurgau (2x)
- Kanton Schaffhausen
- Kanton Uri
- Kanton Nidwalden
- Kanton St. Gallen
- Stadt Luzern (2x)
- Stadt Biel (2x)
- Stadt Chur
- Stadt Winterthur
- Stadt Köniz
- Stadt Thun
- Stadt Schaffhausen
- Stadt Zürich

- Derzeit laufend:

- Ein weiterer Kanton, eine weitere Stadt.

- Gesundheitsbranche:  
Mehr als 20 Regions-, Kantons- und  
Universitätsspitäler sowie Alters-  
/Pflegezentren
- Stiftungen und Non Profit Organizations



Vereinsname:

## Verein für Chancen- und Lohngleichheit, Schweiz

Zweck: Unter Anwendung und Weiterentwicklung von Erkenntnissen im Bereich Lohn- und Chancengleichheit im Erwerbsleben gemäss aktueller wissenschaftlicher Standards, schaffen und vergeben wir Zertifikate der Lohn- und Chancengleichheit für öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Organisationen und Unternehmen. Unser Ziel ist es eine Vereinigung von Experten/Expertinnen und Interessierten im Bereich der Lohn- und Chancengleichheit im Erwerbsleben zu bilden.

Gründungsinitiative durch:

- Hochschule Luzern
- BAK Economics, Basel/Zürich
- Perinnova GmbH

Perinnova kann für Lohngleichheitsprüfungen das VCLG Zertifikat «LG Basic» mitliefern.

# Inhalt

---

Nr	Thema
----	-------

---

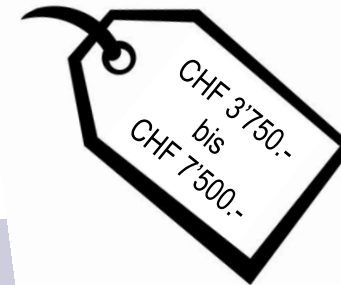
1. Einführung Lohngleichheit und Prüfung

2. Institutionen: perinnova und VCLG

**3. Angebotenes Dienstleistungspaket**

4. Vorgehen

# Angebotenes Dienstleistungspaket



## Lohngleichheitsprüfung durch perinnova als VCLG-Partner

- Prüfung der Lohngleichheit und Bestätigung, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben eingehalten sind (sofern das Ergebnis positiv ausfällt)
- Formelle Prüfung der Berechnungen von perinnova durch anerkannte Revisor/innen (Partner-Treuhandunternehmen)
- Folienbericht mit Interpretation der Ergebnisse, Beschreibung der Prüfungsmethode (multiple lineare Regressionsanalyse) und Diagrammen basierend auf den Prüfungskriterien (z.B. Verteilung von W und M mit Blick auf Ausbildung, berufliche Stellung etc. sowie Mittelwertkennzahlen von Löhnen in Abhängigkeit von diesen Kriterien)
- Lohnliste mit Abweichungen zu den durch die Lohngleichheitsprüfung prognostizierten geschlechtsneutralen Löhnen (Prüfung auf «Ausreisserwerte»)
- Besprechung der Resultate im Rahmen einer Stunde bei perinnova in Aarau/Zürich/Bern.
- Zertifikat «LG Basic» des VCLG

# Preisstaffelung der Lohngleichheitsprüfungen im Jahr 2020

Anzahl Anstellungen in einer Organisation	Kosten der Lohngleichheitsprüfung durch perinnova, Prüfung durch Revisor/in, Besprechung Resultate in CHF
101 – 200 Anstellungen	3'750.-
201 – 500 Anstellungen	4'500.-
501 – 1'000 Anstellungen	5'000.-
1001 – 2000 Anstellungen	6'000.-
Mehr als 2'000 Anstellungen – 4000 Anstellungen	7'500.-
Mehr als 4'000 Anstellungen	Auf Anfrage



15% Rabatt für VPSK-Mitglieder auf die obenstehenden Preise

# Inhalt

---

Nr	Thema
1.	Einführung Lohngleichheit und Prüfung
2.	Institutionen: perinnova und VCLG
3.	Angebotenes Dienstleistungspaket
4.	<b>Vorgehen</b>

# Vorgehen







**Danke für Ihr Vertrauen!**

**perinnova compensation GmbH**

**Kasinostrasse 19**

**5001 Aarau**

**T: 062 836 95 42**

**F: 062 836 95 49**

**[info@perinnova.ch](mailto:info@perinnova.ch)**