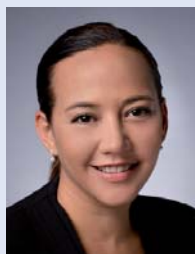


DER HR-PROFI

OKTOBER 2019
NEWSLETTER 09

SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNGEN – UMSETZUNGSBEISPIELE – HR-KOMPETENZEN



Liebe Leserin, lieber Leser

In dieser Ausgabe vom HR-Profi beschäftigen wir uns mit einem Thema, welches auch in der heutigen Zeit noch aktuell ist und für Gesprächsstoff sorgt: Die Lohngleichheit. Unser Experte Martin Urech erläutert im ersten Beitrag die Thematik und das revidierte Gleichstellungsgesetz, welches wahrscheinlich schon nächstes Jahr in Kraft treten wird.

Ausserdem zeigt Stefanie Seiz auf Seite 6, wie Sie in 7 Schritten ihre Mitarbeitenden ressourcenschonend und systematisch weiterentwickeln und auf die Veränderungen der Arbeitswelt optimal vorbereiten.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre!

Herzlichst Ihre

Jennifer Aellen, Senior Product Manager Bereich Personal

IN DIESER AUSGABE:

- HR & Lohnpraxis:
Lohngleichheit Seite 1
- HR & Kommunikation:
Schwierige Gespräche
führen Seite 4
- HR & Mitarbeitende:
Personalressourcen Seite 6
- HR & Recht:
Arbeitgeberpflichten Seite 8
- HR & Mitarbeitende:
Subkulturen Seite 10
- HR & Kommunikation:
Gespräch als Werkzeug Seite 12

Pflicht der Lohnanalyse als Chance

Am 1. Juli 2020 tritt das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft. Dieses bringt eine Pflicht zur Lohnanalysen für Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden. Den betroffenen Unternehmen wird empfohlen, jetzt die entsprechenden Schritte einzuleiten.

■ Von Martin Urech

Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. So steht es seit 38 Jahren in der Bundesverfassung (Artikel 8, Absatz 3).

Diesem Grundsatz wird die heutige Realität aber immer noch nicht gerecht: Der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern beträgt heute 7,7% zuungunsten der Frauen.

Die Politik hat reagiert: Das Parlament hat der vom Bundesrat vorgeschlagene Revision des Gleichstellungsgesetzes im Dezember 2018 (in etwas abgeschwächter Form) zugestimmt. Der Bundesrat hat nun eine entsprechende Verordnung ausgearbeitet. Diese tritt zusammen mit dem revidierten Gesetz am 1. Juli 2020 in Kraft. Speziell ist die sogenannte Sunsetklausel im Gesetz: Die Pflicht zur Lohn-

analyse gilt für 12 Jahre, danach treten die entsprechenden Gesetzesartikel wieder ausser Kraft.

Welche Unternehmen sind betroffen

Von der Gesetzesrevision sind Schweizer Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden betroffen – Lernende werden nicht mitgezählt. Dies entspricht rund einem Prozent aller Unternehmen und erfasst rund 45 Prozent aller Beschäftigten. Eine weitere Eigenheit der Gesetzesrevision: Es gibt zwar die Pflicht zur Lohnanalyse, aber keine Meldepflicht, keine Kontrolle und keinerlei Sanktionen - nicht bei einer festgestellten Lohnungleichheit, und auch nicht wenn ein Unternehmen widerrechtlich keine Lohnanalyse vornimmt. Man geht davon aus, dass die Arbeitgebenden sich nicht widerrechtlich verhalten und fest-



gestellte Ungleichheiten freiwillig beseitigen. Bei Lohnungleichheiten ist das Unternehmen einzig verpflichtet, die Analyse alle vier Jahre zu wiederholen. Wer die Lohngleichheit einhält, ist vor weiteren Analysen befreit. Und: Die Pflicht zur Lohnanalyse gilt sowohl für den privaten wie den öffentlichen Sektor.

Analyse der Lohngleichheit

Das Prozedere gemäss Gleichstellungsgesetz beinhaltet drei Schritte: Analyse der Lohngleichheit, Prüfung der Analyse durch ein Revisionsunternehmen oder eine Arbeitnehmendenvertretung sowie die Kommunikation der Resultate.

Die Analyse muss gemäss Gleichstellungsgesetz anhand einer «wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode» erfolgen. Der Bund hat dazu ein Standard-Analysemodell definiert, welches im kostenlosen Instrument «Logib» umgesetzt ist. Verwendet ein Unternehmen ein anderes Instrument, so muss es dessen Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität belegen. Deshalb empfiehlt sich die Anwendung von Logib, dieses Vorgehen ist insgesamt einfacher und risikofreier.

Logib – Lohngleichheitsinstrument des Bundes

Das Instrument Logib ist unter www.logib.ch kostenlos abrufbar und detailliert beschrieben.

Es basiert auf einer in der Wissenschaft weit verbreiteten Regressionsanalyse und ist vom schweizerischen Bundesgericht als statistische Methode zur Untersuchung der Lohngleichheit anerkannt. Logib basiert weitgehend auf den Daten der Lohnstrukturerhebung, welche alle grösseren Unternehmen der Schweiz alle zwei Jahre dem Bundesamt für Statistik abliefern müssen. Mit diesem Instrument kann die Lohngleichheit in allen Schweizer Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden analysiert werden. Dank dem standardisierten Vorgehen können die Resultate schweizweit verglichen werden – wie es etwa im öffentlichen Sektor praktiziert wird (www.ebg.admin.ch, Lohngleichheit im öffentlichen Sektor). Entsprechend hat sich das Instrument seit über 10 Jahren als Standard der Lohngleichheitsanalyse bewährt. Unternehmen können Logib selbständig durchführen, eine Fachperson beiziehen oder die Analyse einer Fachperson übergeben – so oder so muss das Unternehmen aber die notwendigen Daten dazu bereitstellen.

Prüfung der Analyse

In einem zweiten Schritt lässt das Unternehmen die vorgenommene Lohnanalyse überprüfen. Dazu kommen gemäss Gleichstellungsgesetz zwei Prüfinstanzen in Frage: Entweder ein **Revisionsunternehmen** oder eine Arbeitnehmendenvertretung.

Das Revisionsunternehmen muss eine Zulassung gemäss Revisionsaufsichtsgesetz aufweisen, die Revisionsfachperson muss eine (kurze) Ausbildung zu den Lohnanalysen absolviert haben. Die Details zum Prozess und den Anforderungen an die Revisionsperson legt der Bundesrat in der kommenden Verordnung noch fest.

Die Revisionsfachperson prüft die Lohnanalyse nur formell, beispielsweise ob alle Mitarbeitenden in die Analyse eingeflossen sind, aber nicht inhaltlich. Die inhaltliche Richtigkeit der Analyse liegt in der Verantwortung des Unternehmens. Die formelle Richtigkeit hält die Revisionsfachperson in einem Bericht zuhanden des Unternehmens fest.

Alternativ zum Revisionsunternehmen kann eine Arbeitnehmendenvertretung zur Prüfung der Lohnanalyse beigezogen werden. Dies kann entweder eine externe Organisation (Gewerkschaft) oder eine interne, durch die Mitarbeitenden gewählte Vertretung (Personalkommission) sein. Dazu schliessen die Arbeitgebenden mit der **Arbeitnehmendenvertretung** eine Vereinbarung über Vorgehen und Berichterstattung ab. Eine entsprechende Plattform bietet das Projekt «Engagement Lohngleichheit» an (www.elep.ch): Es beinhaltet das gesetzeskonforme Vorgehen und alle notwendigen Unterlagen – die Teilnahme ist kostenlos.

HR DAY 2019
powered by **personalSCHWEIZ**

Donnerstag, 5. Dezember 2019 – Crowne Plaza Zürich

NEU!

WEKA

HR im Wandel – weg von den Ressourcen, hin zu den Werten

Neue Herausforderungen, neue Rahmenbedingungen, neue Arbeitsformen – die Digitalisierung macht uns klar, es sind Veränderungen nötig. Doch Veränderungen brauchen Mut, Kraft, Vorbereitung und vor allem Menschen, die mit der richtigen Einstellung und Freude sich diesen Herausforderungen stellen.

Jetzt anmelden unter: www.praxisseminare.ch

Erstklassiges Programm mit Top-Referenten

Dr. Reinhard Lindner, Urs Klingler,
Dr. Cornelia Birta, Birgit Werkmann-Karcher,
Dr. Sonja Radatz



Kommunikation

Abschliessend müssen die Arbeitgebenden die Resultate zu kommunizieren. Alle Unternehmen informieren ihre Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Analyse schriftlich über die Analyseergebnisse. Börsenkotierte Unternehmen publizieren die Ergebnisse zusätzlich im Anhang der Jahresrechnung. Arbeitgebende im öffentlich-rechtlichen Sektor müssen die Resultate ebenfalls extern kommunizieren wie und wo ist bisher nicht genauer definiert.

Pflicht als Chance

Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten und das auch nachweisen, haben einen Wettbewerbsvorteil – das ist allgemein anerkannt. Gegen innen wirkt diese Transparenz vertrauensbildend, gegen aussen steigert sie die Attraktivität des Unternehmens – insbesondere für Frauen, welche aufgrund der demografischen Entwicklung zukünftig noch stärker umworben sein werden.

Zukünftig weisen aber alle Unternehmen die Lohngleichheit aus. Wie lassen sich aus der Lohngleichheitsanalyse trotzdem Vorteile generieren?

Zum ersten mit dem Faktor Zeit: Unternehmen, welche möglichst bald nach der Inkraftsetzung der Gesetzesrevision die

Lohngleichheit gemäss den neuen Vorgaben nachweisen, können dies in ihrer Kommunikation entsprechend hervorheben.

Zum zweiten mit einer vertieften Lohngleichheitsanalyse: Unternehmen können die vorgeschriebene Lohngleichheitsanalyse inhaltlich vertiefen. Sie können detaillierte Untersuchungen machen (lassen), mit dem Ziel, eine maximale Lohngleichheit kommunizieren zu können. Möglich ist hier auch die Erlangung eines Lohngleichheits-Zertifikats – mehrere davon sind auf dem Markt. Ebenfalls eine höhere Qualität der Lohngleichheitsanalyse wird mit der (kostenlosen) Teilnahme am sozialpartnerschaftlichen Projekt «Engagement Lohngleichheit» erreicht.

Und zum dritten können die Analysen auf den Aspekt der Chancengleichheit ausgeweitet werden. Damit wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau umfassender untersucht. Die Chancengleichheit beinhaltet Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Rekrutierung, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Schutz vor sexueller Belästigung. Entsprechende Zertifikate bietet der «Verein Chancen- und Lohngleichheit VCLG» (www.vclg.ch) an.

Empfehlungen

Unternehmen, welche die Pflicht zur Lohnanalyse als Chance nutzen wollen, wird empfohlen:

- Starten Sie umgehend mit den Vorbereitungen zu den Analysen, unabhängig davon, welchen Weg Sie schlussendlich einschlagen.
- Wenden Sie Logib in Ihrem Unternehmen an. Achten Sie auf vollständige und korrekte Daten. Bei Fragen kann Ihnen Ihr Verband oder eine ausgewiesene Fachperson weiterhelfen (z.B. aus Liste unter www.ebg.admin.ch, Themen, Arbeit, Plattform Lohngleichheit, Lohngleichheit überprüfen, Analyse durch Dritte).
- Erweitern Sie Ihre Lohnanalyse mit einem der oben beschriebenen Möglichkeiten: Lohngleichheitszertifikat, Chancen- und Lohngleichheitszertifikat, Teilnahme am Projekt «Engagement Lohngleichheit».
- Kommunizieren Sie Ihre über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Aktivitäten bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann. Diese Kommunikation können Sie schon parallel zu den laufenden Analysen starten.



AUTOR

Matin Urech ist Lohngleichheits-experte, Inhaber und Geschäftsführer der blu beratung gmbh, leitet die Fachstelle ELEP und die Geschäftsstelle des VCLG.