



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes
et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und
für Familienfragen GFB

Rue de la Poste 1, 1701 Freiburg

T +41 26 305 23 86, F +41 26 305 23 87
www.fr.ch/gfb

Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG): Analyse und Überprüfung der Lohngleichheit

Umsetzung im öffentlichen Sektor des Kantons Freiburg

Das Büro für Gleichstellung von Frau und Mann und Familienfragen (GFB) hat den Auftrag die allgemeinen Informationen zur Änderung/Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) bereitzustellen.

Das allgemeine Vorgehen gemäss Gesetz ist weiter unten nach Etappen detailliert dargestellt. Das GFB ist nicht in der Lage, spezifische Fragen der Umsetzung zu beantworten. Für weitere Auskunft stehen Ihnen folgende Ansprechstellen / Webseiten zur Verfügung:

Informationen betreffend Umsetzung **im Kanton Freiburg (öffentlicher Sektor) und für den Staat Freiburg:**

- ACE 2021-952
- Für Fragen bezüglich Lohngleichheitsanalyse für den Staat Freiburg (kantonale Verwaltung und administrativ zugewiesene Einheiten/Einrichtungen), wenden Sie sich an das Amt für Personal und Organisation POA.

Details zur **Änderung des Gleichstellungsgesetzes und Verordnung :**

- [Gleichstellungsgesetz - Abschnitt 4a - Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung](#)
- [Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse](#)
- [FAQ des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann](#)
- [FAQ des Bundesamtes für Justiz](#)
- [Standard-Analyse-Tool Logib](#)

Allgemeine Informationen und nützliche Links für Arbeitgebende des privaten und öffentlichen Sektors sind ebenfalls auf der Webseite des GFB zusammengestellt : [Änderung des Gleichstellungsgesetzes](#)

Das Vorgehen auf einen Blick:



Einige Hinweise nach Etappen

1. Lohngleichheitsanalyse

Alle Arbeitgebenden, die 100 oder mehr Personen beschäftigen, müssen eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse anhand einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchführen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit kontrolliert werden, müssen keine Lohngleichheitsanalyse durchführen (Art. 13b Bst. a und b GIG). Dies gilt für Kontrollen mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020 (Art. 13b Bst. c GIG).

Wer gilt als Arbeitnehmende/r?

Mit der Zahl 100 (oder mehr) sind nicht Vollzeitstellen gemeint, sondern angestellte Personen. Lernende werden hingegen nicht dazugezählt.

Das GIG gilt für öffentlich-rechtliche und für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse, allerdings nur für unselbständige Arbeitsverhältnisse. Wird im Rahmen eines anderen rechtlichen Verhältnisses als eines Arbeitsvertrags Arbeit geleistet (z.B. im Rahmen eines Auftrags oder Werkvertrags oder aufgrund einer Wahl), ist das GIG grundsätzlich nicht anwendbar. Gewählte Behördenmitglieder stehen nicht in einem Subordinationsverhältnis wie es bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag vorliegt. Sie sind folglich nicht in die Lohngleichheitsanalysen gemäss GIG einzubeziehen.

Was ist eine wissenschaftliche und rechtskonforme Methode ?

Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool für Lohngleichheitsanalysen zur Verfügung (Art. 13c Abs. 2 GIG). Wird die Lohngleichheitsanalyse mit einem anderen Tool als Logib durchgeführt, müssen Unternehmen einen Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analyseverfahren belegen. Die konkreten Anforderungen werden in der Verordnung definiert (Art. 7 Abs. 3 VO GIG).

Bis wann muss die Analyse gemacht werden?

Der Stichtag der Lohngleichheitsanalyse muss zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 liegen.

2. Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

Die Lohngleichheitsanalyse muss von einer unabhängigen Stelle überprüft werden gemäss den im l'ACE 2021-952 du 24 août 2021, Art. 2 festgehaltenen Richtlinien.

Was ist eine unabhängige Stelle?

Gemäss ACE, cet organe peut prendre la forme d'une entreprise de révision agréée au sens de l'article 13d, alinéa 1, lettre a LEg, d'une organisation au sens de l'article 13d, alinéa 1, lettre b LEg ou d'une représentation des travailleurs/euses au sens de l'article 13d, alinéa 1, lettre b LEg.

Bis wann muss die Lohngleichheitsanalyse überprüft werden?

Die Analyse muss bis 30. Juni 2022 überprüft worden sein (art. 13e, al. 3, LEg).

3. Kommunikation

Öffentlich-rechtliche Arbeitgebende sind verpflichtet, die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung zu veröffentlichen (art. 13i LEg).

Bis wann müssen die Ergebnisse veröffentlicht werden?

Die Kommunikation muss bis zum 30. Juni 2023 erfolgt sein (art. 13g et art. 13h LEg).

4. Réitération

Falls die erste Analyse Lohnungleichheiten aufgezeigt hat, müssen die Etappen 1-3 alle 4 Jahre wiederholt werden bis der Beweis der Lohngleichheit vorliegt. Ende der Massnahme : 1. Juli 2032.