

FLASH-INFO



Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen

Projekt infri'guide

Die Kommission Wohnen, Arbeit und Ausbildung von INFRI erarbeitet derzeit den Entwurf eines Katalogs der institutionellen Leistungen in Freiburg: infri'guide.

Dieses Projekt basiert auf dem klar festgestellten Mangel an einer gültigen Informationsquelle für Begünstigte oder andere Personen, die Informationen über die im Kanton Freiburg von spezialisierten Institutionen angebotenen Dienstleistungen suchen.

INFRI hat daher beschlossen, diese Lücke zu schliessen und ein eigenes Informationswerkzeug zu schaffen, und zwar über eine Website, die diesem Zweck gewidmet ist.

Ziel ist die Bereitstellung zuverlässiger, transparenter und leicht zugänglicher Informationen über alle Wohn-, Berufs-, Bildungs- und Freizeitdienstleistungen, die von Einrichtungen für Erwachsene im Bereich Behinderung und Sucht angeboten werden.

Der infri'guide soll Anfang 2021 online sein.

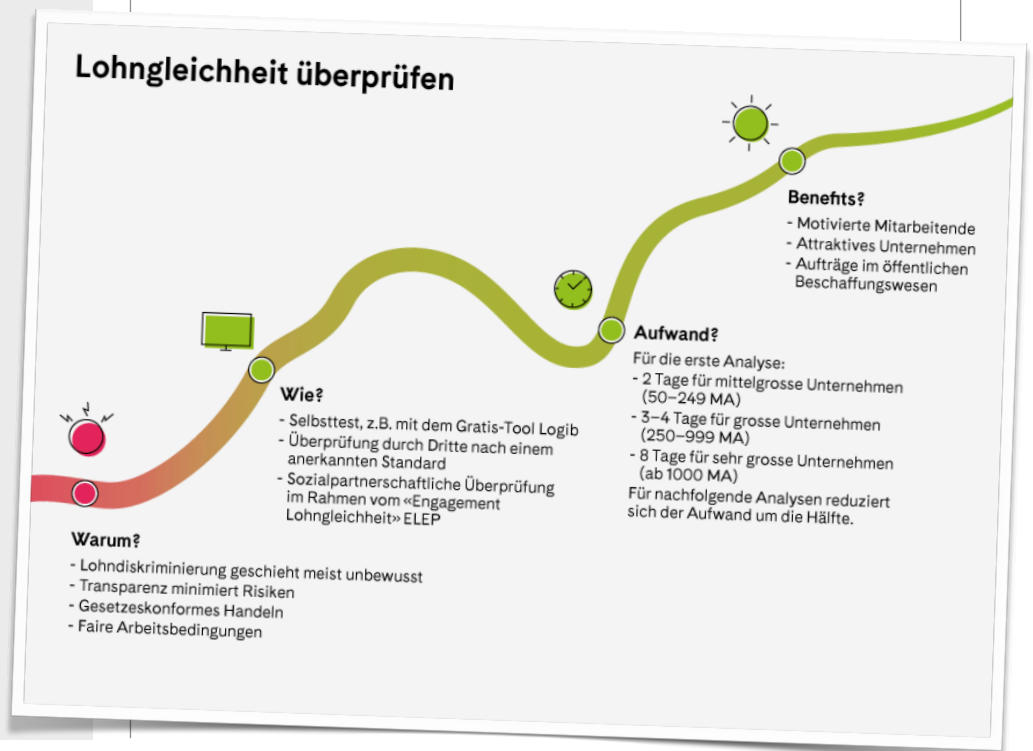
Lohnvergleichsanalyse

Am 1. Juli 2020 sind die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes (GlG) in Kraft getreten. Ab diesem Zeitpunkt müssen Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitenden eine Lohnvergleichsanalyse durchführen.

Was ist eine Lohnvergleichsanalyse und wozu dient sie? Konkret geht es bei der Analyse darum, ob einer Arbeitnehmerin bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger Lohn bezahlt wird als ihrem Arbeitskollegen (oder umgekehrt). Die Analyse ist nur global und erlaubt es nicht, individuelle Ungleichheiten aufzudecken..

Gemäss Bundesgericht gehören dazu der Grundlohn (das Entgelt für die geleistete Arbeit), soziale Lohnkomponenten wie Kinder-, Alterszulagen oder Leistungen während des Mutterschaftsurlaubs sowie Gratifikationen und Ähnliches.

Alle Betriebe, die zu Beginn eines Jahres 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, müssen eine Lohnvergleichsanalyse durchführen. Die Zahl («100 oder mehr») bezieht sich auf die Zahl der Mitarbeitenden und nicht auf hochgerechnete Vollzeitstellen. Lernende und Praktikant-inn-en sind ausgenommen. Die erhobenen Daten entsprechen a priori denen der BFS-Statistik.



NEWS - NEWS

Änderungen in den Institutionen

Die Institutionen erneuern ihre Führungsorgane im Laufe des Jahres 2020 weiter.

Hier sind die Veränderungen, die seit dem Frühjahr stattgefunden haben:

Applico

Nach 18 Jahren als Präsidentin der Stiftung applico, d.h. seit ihrer Gründung, ist **Frau Ursula Schneider Schüttel** Ende August als Präsidentin zurückgetreten.

Sie wurde in dieser Funktion durch **Herrn George Riesen**, Psychiater, ersetzt. Er ist seit 2009 Mitglied des Stiftungsrates.

Frau Schneider Schüttel bleibt Präsidentin der Stiftung Les Buissonnets und von dem Verband INFRI.

Fondation Handicap Glâne Romont

Nach der Leitung zahlreicher Projekte, insbesondere der neuen Gebäude der Stiftung Le Carré d'AS, hat **Herr Jacques Chavaz** sein Mandat als Präsident an den ehemaligen Vizepräsidenten **Nicolas Corpataux** übergeben, der damit die Kontinuität der Institution übernimmt.

Clos Fleuri

Nach dem Ausscheiden des bisherigen Direktors im November 2019 wurde **Herr Patrice Zürich** zum Interimsdirektor bis Ende Sommer 2020 ernannt. Im September hat der neue Direktor, **Herr Damien Dandelot**, sein Amt angetreten und steht nun an der Spitze der Institution.

Gleichzeitig wurde auch die Präsidentin, **Frau Elisabeth Dunand**, in diesem Sommer durch ein neues Ko-Präsidium ersetzt: **Herr Willy Beaud** und **Herr Patrice Zürich**.

Analyseplan

Wann muss die erste Lohngleichheitsanalyse durchgeführt werden? Bis 30. Juni 2021 müssen alle betroffene Betriebe eine **erste Lohngleichheitsanalyse** durchführen. Die Betriebe können den Referenzmonat selber bestimmen.

Bis spätestens 30. Juni 2022 muss die **Analyse überprüft** sein. Bis spätestens 30. Juni 2023 müssen die Arbeitnehmenden über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse **informiert** werden.

Die Analyse ist alle vier Jahre durchzuführen, wenn die Lohngleichheit nicht gewährleistet ist. **WICHTIG:** Betriebe, deren Lohngleichheitsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, sind von einer Wiederholung ausgenommen.

Durchführung einer Analyse

Wie ist die Analyse durchzuführen? Die Analyse kann grundsätzlich durch die Betriebe selbst ausgeführt werden. Die Analyse muss aber einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode entsprechen. Die Vorgaben sind gesetzlich festgelegt.

EINFACHSTE VARIANTE: Der Bund stellt ein kostenloses Standard-Analysetool zur Verfügung: **LOGIB**. Dieses gilt als wissenschaftlich und juristisch anerkannte Methode zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse. Es ist auf der Website des Eidgenössischen Gleichstellungsbüros verfügbar:

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html>

Jedoch, Erhebungstools können aus diversen Gründen Lohnungleichheiten identifizieren. Es empfiehlt sich deshalb, die Resultate nicht vorschnell zu interpretieren, sondern zuerst mit der gebührenden Sorgfalt auszuwerten.

Analyseüberprüfung

Die durchgeführte Lohngleichheitsanalyse ist durch eine unabhängige Stelle zu überprüfen, z.B. durch ein Revisionsunternehmen, anerkannte Lohngleichheitsexpertinnen und -experten oder eine betriebsinterne Arbeitnehmenden-Vertretung gemäss Mitwirkungsgesetz. Auch Gleichstellungsorganisationen oder Gewerkschaften können die Überprüfung vornehmen, sofern diese Organisationen seit mindestens zwei Jahren bestehen.

Kann dieselbe Revisionsstelle bei der Lohngleichheitsanalyse mitwirken und diese dann auch überprüfen? Nein, es gilt das Vier-Augen-Prinzip. Die Revisionsstelle muss die Vorgaben des Revisionsaufsichtsgesetzes (RAG) erfüllen und über eine Zulassung verfügen. Sie muss unabhängig sein und sich ihr Prüfungsurteil objektiv bilden. Bei einem Verstoss gegen die Unabhängigkeit oder gegen die Vorgaben aus dem RAG droht dem betreffenden Revisionsunternehmen der Entzug seiner Zulassung.

DRINGENDE EMPFEHLUNG: Bei der Überprüfung durch eine Revisionsstelle ist auf eine klare Trennung zwischen den verschiedenen Geschäftsfeldern und Aufträgen zu achten. Die Vorgabe einer unabhängigen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ist dann am besten gewährleistet, wenn keine sonstigen Beziehungen – wie z.B. die Kontrolle der ordentlichen Rechnungslegung eines Betriebs – zwischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und Revisionsstelle besteht.

