



Wettstein & Partner
Treuhand AG

Überprüfung Lohngleichheit gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG)

Worum geht es?

Das Parlament hat am 14. Dezember 2018 eine Anpassung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet, was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder mehr Angestellten (ohne Lernende) zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Der Bundesrat hat die Änderungen im August 2019 per 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt.

Die betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen bis spätestens Ende Juni 2021 eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. Diese muss anschliessend durch eine unabhängige Stelle überprüft werden.

Was bedeutet das für die betroffenen Unternehmen?

Bis spätestens 30. Juni 2021 müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten (mit angestellten Personen ist die Anzahl von Mitarbeitenden im Unternehmen gemeint und nicht die Vollzeitstellen. Lehrlinge werden dabei nicht dazugerechnet) die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. Die Analyse bezieht sich auf die Periode zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021. Die Lohngleichheitsanalyse wird alle vier Jahre wiederholt. Fällt die Zahl der Mitarbeitenden in diesem Zeitraum unter 100, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist.

Das Parlament hat die Dauer der Verpflichtung zur Lohngleichheitsanalyse und deren Überprüfung durch eine unabhängige Stelle auf zwölf Jahre begrenzt. Die entsprechenden Bestimmungen werden somit am 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft treten («Sunset»-Klausel).

Gibt es Voraussetzungen unter denen ich als betroffenes Unternehmen auf die Analyse dennoch verzichten kann?

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse entfällt, wenn die Lohngleichheitsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist (Art. 13a Abs. 3 GIG). Unternehmen, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit kontrolliert werden, müssen keine

Lohnvergleichsanalyse durchführen, wenn die Kontrolle mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020 durchgeführt wurde (Art. 13b Bst. a-c GIG).

Wie muss ich die Lohnvergleichsanalyse durchführen?

Grundsätzlich besteht für die Analyse Methodenfreiheit und das GIG definiert keine Konformitätskriterien. Die Analyse muss nachweislich nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden.

Der Bund stellt den Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool (Logib) zur Verfügung. Dieses Tool basiert auf einer wissenschaftlichen und juristisch anerkannten Methode und wird von Bund, Kantonen und Gemeinden ebenfalls bei den Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen eingesetzt. Mit dem Tool können Unternehmen die Lohnvergleichsanalyse selber vornehmen:

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

Wer kann meine Lohnvergleichsanalyse überprüfen und bis wann?

- Ein zugelassenes Revisionsunternehmen im Sinne des Revisionsaufsichtsgesetzes (RAG)
- Eine Organisation im Sinne von Art. 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung im Sinne des Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993. Diese Organisation muss seit mindestens zwei Jahren existieren
-

Überprüft wird, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohnvergleichsanalyse formell nicht korrekt durchgeführt wurde resp. nicht den nachfolgenden Anforderungen entspricht:

- Die Lohnvergleichsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.
- Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde.
- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens wurden vollständig erfasst.
- Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst.
- Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst.

Die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse muss bis spätestens Ende Juni 2022 durchgeführt werden. Der Überprüfer verfasst nach Prüfung einen Bericht zu handlen der Leitung des überprüften Unternehmens.

Das Unternehmen informiert die Mitarbeitenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse.

Börsenkotierte Unternehmen veröffentlichen das Ergebnis zudem im Anhang der Jahresrechnung.

Welche Abklärungen muss ich nun als betroffenes Unternehmen ergreifen? Wie kann mich Wettstein & Partner Treuhand dabei unterstützen?

1. Überprüfung, ob eine Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse besteht.
2. Durchführung der Lohngleichheitsanalyse unter Bestimmung eines Referenzmonates zwischen Juli 2020 und Juni 2021 für diese Analyse.
Wir empfehlen das vom Bund zur Verfügung gestellte Standard-Analyse-Tool «Logib» zu verwenden.
3. Beauftragung eines zugelassenen «Überprüfers» der durchgeführten betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse.
4. Information der Mitarbeitenden durch die Unternehmensleitung nach erfolgter Überprüfung.
5. Fortlaufende Abklärung, ob weiterhin eine Durchführungspflicht der Lohngleichheitsanalyse besteht.

Wir unterstützen Sie gerne in sämtlichen Phasen der Lohngleichheitsanalyse. Ausserdem verfügt unser Wirtschaftsprüfer, Mirco Eberhard, über die notwendige Ausbildung und kann daher die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchführen. Aus Unabhängigkeitsgründen dürfen wir allerdings nicht gleichzeitig beratend tätig sein und die Überprüfung durchführen.

Noch Fragen oder möchten Sie auf unsere Expertise im Zusammenhang mit der Lohngleichheitsanalyse zurückgreifen? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!



Mirco Eberhard

dipl. Wirtschaftsprüfer | Master in Banking & Finance
Partner

mirco.eberhard@wettsteintreuhand.ch