

## ÜBERPRÜFUNG DER LOHNGLEICHHEIT

Die Gesetzesänderungen zur Anpassung des Gleichstellungsgesetzes treten per 1. Juli 2020 in Kraft. Arbeitgeber mit 100 oder mehr Beschäftigten sind gesetzlich zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse verpflichtet. Eine erstmalige Analyse hat dabei im Zeitraum zwischen 1. Juli 2020 und 30. Juni 2021 zu erfolgen.

Jennifer Hotz  
dipl. Wirtschaftsprüferin  
jho@k-partner.ch



## GESETZLICH VORGESCHRIEBENE LOHNGLEICHHEITSANALYSE AB 1. JULI 2020 FÜR UNTERNEHMEN MIT 100 ODER MEHR MITARBEITERN

Im Dezember 2018 hat das Schweizer Parlament eine Anpassung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet, welche Arbeitgeber mit 100 oder mehr Beschäftigten dazu verpflichtet, eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen. Hintergrund ist es, den in der Bundesverfassung festgehaltenen Anspruch auf gleichen Lohn von Mann und Frau (Art. 8 Abs. 3 BV) besser durchzusetzen.

Die neuen gesetzlichen Regelungen sehen dabei konkret drei Schritte vor:

1. Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum
2. Formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse durch eine unabhängige Stelle
3. Information der Arbeitnehmenden sowie allenfalls der Aktionäre über das Ergebnis der Analyse

### Betroffene Unternehmen

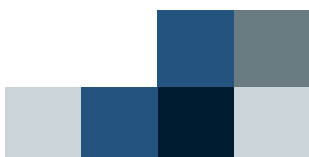
Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten sind neu zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Lohnvergleichsanalyse verpflichtet. Hierbei ist die Anzahl der Beschäftigten und nicht die Angabe der Vollzeitstellen gemeint. Lernende sind nicht mitzuberücksichtigen.

Stichtag für die Bemessung der Anzahl Beschäftigter ist jeweils der 1. Januar jenes Jahres, in welchem die Lohnvergleichsanalyse durchgeführt wird.

Unternehmen, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohnvergleichsanalyse kontrolliert werden, müssen keine Lohnvergleichsanalyse durchführen, sofern die Kontrolle mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020 durchgeführt wurde (Art. 13b GIG).

### Zeitliche Vorgaben

Die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes treten per 1. Juli 2020 in Kraft. Gemäss der dazugehörigen Verordnung muss die erste Lohnvergleichsanalyse **spätestens bis zum 30. Juni 2021** durchgeführt werden. Die Analyse bezieht sich somit auf die Zeitperiode zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021, wobei ein beliebiger Referenzmonat zur Analyse gewählt werden kann.





Die Lohngleichheitsanalyse ist grundsätzlich alle vier Jahre durchzuführen. Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, müssen keine weiteren Lohngleichheitsanalysen durchgeführt werden (Art. 13a Abs. 2 GIG).

Die Geltungsdauer der Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse wurde vom Parlament auf maximal zwölf Jahre begrenzt (sog. Sunset-Klausel). Die gesetzlichen Bestimmungen treten somit auf den 11. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft.

### **Durchführung der Analyse**

Der Bund stellt ein kostenloses Standard-Analyse-Tool ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)) zur Verfügung, welches durch unabhängige Stellen evaluiert und validiert wurde. Dieses Standard-Analyse-Tool des Bundes kann, muss aber nicht gewählt werden.

Alternativ kann die Lohngleichheitsanalyse auch mit einer anderen wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden. Das Unternehmen muss in diesem Fall aber den Nachweis der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der gewählten Methode erbringen.

### **Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch Keel+Partner AG**

Unternehmen, welche eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben, müssen diese innerhalb eines Jahres nach der Durchführung, jedoch **spätestens bis zum 30. Juni 2022**, durch eine unabhängige Stelle prüfen lassen. Als unabhängige Stellen gelten:

- Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz, wobei die leitende Revisorin einen speziellen Ausbildungskurs absolviert haben muss
- Organisationen nach Artikel 7 GIG (Gewerkschaft oder Frauenorganisation)
- Arbeitnehmervertretung nach Mitwirkungsgesetz

Die Auftragsbedingungen werden separat vereinbart, da es sich um eine Spezialprüfung handelt. Das Revisionsunternehmen verfasst innerhalb eines Jahres einen Bericht zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens. Dieser Prüfbericht enthält eine Aussage darüber, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen wäre, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht.





Konkret geprüft werden:

ob die Lohnvergleichsanalyse im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde

- ob ein Nachweis vorliegt, wonach die Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde
- ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden
- ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden
- ob die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden

### **Pflicht zur Information der Ergebnisse**

Das Resultat der Lohnvergleichsanalyse muss den Mitarbeitenden schriftlich kommuniziert werden. Dies hat innerhalb eines Jahres nach Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse, **spätestens** aber **bis zum 30. Juni 2023**, zu erfolgen. Eine Kommunikation an die Aktionäre betrifft ausschliesslich börsenkotierte Gesellschaften.

Keel+Partner AG, 30. Juni 2020