

Merkblatt

Überprüfung Lohngleichheit gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG)

■ 1. HINTERGRUND

Am 21. August 2019 hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Die Änderung bedingt, dass Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen und diese durch eine unabhängige Stelle überprüfen lassen.

■ 2. AUSWIRKUNGEN

Durchführung

Bis spätestens Ende Juni 2021 müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. Die Analyse bezieht sich auf die Periode zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021.

Mit angestellten Personen ist die Anzahl von Mitarbeitenden im Unternehmen gemeint und nicht die Vollzeitstellen. Lehrlinge werden dabei nicht dazugerechnet.

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.

Pflicht zur Durchführung

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

Analysemethode

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 Lohngleichheitsanalyse selber vornehmen.

Die Lohngleichheitsanalyse kann alternativ auch mit einer anderen wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden. In diesem Fall muss jedoch ein Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analysemethode vorliegen.

Überprüfung

Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse muss bis spätestens Ende Juni 2022 durchgeführt (Art. 13e Abs. 3 GIG) und die Mitarbeitenden sowie die Aktionäre bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden (Art. 13g und Art. 13h GIG).

Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse hat durch ein Revisionsunternehmen mit Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz zu erfolgen. Dabei ist zu beachten, dass das Revisionsunternehmen resp. der mit der Überprüfung beauftragte leitende Revisor einen speziellen Ausbildungskurs absolviert haben muss. Die Befähigung ist gegenüber dem Unternehmen nachzuweisen.

Merkblatt

Überprüfung Lohngleichheit gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG)

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

- Die Lohngleichheitsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.
- Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohngleichheitsanalyse 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.

Berichterstattung

Der leitende Revisor verfasst innerhalb eines Jahres nach der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse einen Bericht zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens. Das Unternehmen informiert die Mitarbeitenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse. Börsenkotierte Unternehmen veröffentlichen das Ergebnis zudem im Anhang der Jahresrechnung (Art. 959c Abs. 1 Ziff. 4 OR).

Beschränkte Geltungsdauer

Das Parlament hat die Geltungsdauer der Lohngleichheitsanalysepflicht auf 12 Jahre beschränkt (sog. Sunset-Klausel). Die Änderung des Gleichstellungsgesetzes sowie die dazugehörige Verordnung werden deshalb auf den 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft treten.

■ 3. MASSNAHMEN

- Überprüfung ob eine Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse besteht.
- Bestimmung eines Referenzmonates zwischen Juli 2020 und Juni 2021 für die Durchführung der betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse.
- Durchführung der Lohngleichheitsanalyse mit dem vom Bund zur Verfügung gestellten Standard-Analyse-Tool (Logib) oder einer anderen wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode.
- Beauftragung der Revisionsstelle zur Überprüfung der durchgeführten betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse.
- Information der Mitarbeitenden durch die Unternehmensleitung nach erfolgter Überprüfung.
- Fortlaufende Abklärung, ob weiterhin eine Durchführungspflicht der Lohngleichheitsanalyse besteht.

Merkblatt

Überprüfung Lohngleichheit gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG)

■ UNSERE STANDORTE UND ANSPRECHPARTNER DER PROVIDA AG



Christoph Kranich

eidg. dipl. Wirtschaftsprüfer
Tel. +41 52 723 03 03
christoph.kranich@provida.ch

Frauenfeld

Bahnhofplatz 68
CH-8500 Frauenfeld
Tel. +41 52 723 03 03
Fax +41 52 723 03 05



Sandra Eugster

eidg. dipl. Wirtschaftsprüferin
Tel. +41 71 227 70 70
sandra.eugster@provida.ch

St.Gallen

Schützengasse 12
CH-9001 St.Gallen
Tel. +41 71 227 70 70
Fax +41 71 227 70 75



Dr. Nicole Balmer

eidg. dipl. Wirtschaftsprüferin
Tel. +41 44 307 85 75
nicole.balmer@provida.ch

Zürich

Leutschenbachstrasse 55
CH-8050 Zürich
Tel. +41 44 307 85 75
Fax +41 44 307 85 77