

Lohnvergleichsanalyse

Patrick Blättler

Partner
lic. oec. HSG
Dipl. Wirtschaftsprüfer
zugelassener Revisionsexperte
Akkreditierter Prüfer für Lohnvergleichsanalysen



Seit 1. Juli 2020 ist das neue Gleichstellungsgesetz in Kraft. Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden müssen als Folge davon eine Lohnvergleichsanalyse durchführen.

Der Grundsatz der Lohngleichheit basiert einerseits auf Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung, in welchem die Gleichberechtigung von Mann und Frau verfassungsmässig festgeschrieben ist, andererseits auf Art. 3 des Gleichstellungsgesetzes (GIG), welcher das Diskriminierungsverbot umschreibt. Der Grundsatz der Lohngleichheit gilt für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse im privatrechtlichen wie auch im öffentlich-rechtlichen Bereich.

Für wen hat die Gesetzesänderung Gültigkeit und was ist zu unternehmen?

Ab Inkrafttreten des revidierten Gleichstellungsgesetzes per 1. Juli 2020 müssen neu alle Arbeitgebenden mit 100 oder mehr Mitarbeitenden eine Lohnvergleichsanalyse durchführen. Die Zahl 100 bezieht sich dabei auf die Anzahl der Mitarbeitenden per 1. Januar des entsprechenden Kalenderjahres, unabhängig von deren Anstellungsgrad. Nicht mitgezählt werden Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

Erfüllt ein Unternehmen das Prüfkriterium bereits per 1. Januar 2020, ist die Analyse im Zeitraum 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 durchzuführen. Erfüllt ein Unternehmen das Prüfkriterium erstmals per 1. Januar 2021, ist die Analyse ebenfalls bis spätestens 30. Juni 2021 durchzuführen. Danach gilt für den Durchführungszeitpunkt der Analyse das jeweilige Kalenderjahr, in welchem das Prüfkriterium per 1. Januar erstmals erfüllt ist.

Die vom Unternehmen durchgeführte Lohnvergleichsanalyse muss innerhalb von einem Jahr nach Abschluss der Analyse durch eine unabhängige Stelle überprüft werden. Diese Prüfung kann durchgeführt werden von:

- einem Revisionsunternehmen, welches über einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz verfügt,
- einer Organisation nach Art. 7 GIG (Gewerkschaft oder Frauenorganisation),
- einer Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz.

Wird ein Revisionsunternehmen mit der Prüfung beauftragt, muss die leitende Revisorin oder der leitende Revisor über eine spezielle Ausbildung verfügen, damit die Prüfung durchgeführt werden darf. Damit soll sichergestellt werden, dass bei der Überprüfung Mindeststandards eingehalten werden und alle Arbeitgebenden, die der Lohnvergleichsanalysepflicht unterstehen, grundsätzlich gleichbehandelt werden.

Wenn ein Unternehmen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit kontrolliert wurde, entfällt die Pflicht einer Lohnvergleichsanalyse. Dies gilt für Kontrollen mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020. Die Pflicht zur Durchführung einer weiteren Analyse entfällt ebenfalls, wenn die erstmalig durchgeführte Lohnvergleichsanalyse zeigt, dass

die Lohngleichheit eingehalten ist. Ansonsten ist die Analyse nach vier Jahren zu wiederholen.

Wie kann die Lohnvergleichsanalyse durchgeführt werden?

Gemäss Art. 13c GIG muss die Lohnvergleichsanalyse mittels einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden. Der Bund stellt dafür das kostenlose Standard-Analyse-Tool «Logib» zur Verfügung. Dieses Tool ist derzeit unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html#2027406629>

Neben dem Tool ist auf der entsprechenden Homepage auch die Wegleitung, die Konformitätserklärung, die Sicherheitsdeklaration sowie ein Beispiel eines ausgefüllten Datenblatts zu finden. Wird das Standard-Analyse-Tool «Logib» aufgerufen, wird jeder Schritt bis zu den Auswertungen und Ergebnissen vorgegeben und beschrieben.

Die Grundlage für das Ausfüllen des Tools bildet ein Excel-Datenblatt, welches mit den Daten des Personalsystems bzw. der Lohnbuchhaltung abgefüllt werden muss. In der Wegleitung ist jeder Punkt dieses Datenblattes detailliert beschrieben.

Die Daten basieren auf einem frei wählenden Referenzmonat innerhalb des erlaubten Analysezeitraums.



Das ausgefüllte Datenblatt wird anschliessend in das Standard-Analyse-Tool «Logib» eingelesen. Im Tool werden die Daten auf Vollständigkeit geprüft. Sind die Daten vollständig, generiert das Tool eine Auswertung mit einer Interpretation der Ergebnisse sowie verschiedene Berichte und Informationen, welche zum Download bereitstehen.

Aus Datenschutzgründen werden zu keinem Zeitpunkt irgendwelche Daten gespeichert. Es besteht daher die Möglichkeit, bereits bearbeitete Daten zu exportieren und zu einem späteren Zeitpunkt erneut einzulesen und weiter zu bearbeiten.

Wird ein anderes Tool als «Logib» angewendet, muss das Unternehmen einen Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analyseverfahren beilegen. Dieser Nachweis muss eine vollständige und transparente Dokumentation der Methode sowie eine Validierung ihrer wissenschaftlichen Qualität und Rechtskonformität durch eine unabhängige Stelle enthalten. Wird dagegen das Standard-Analyse-Tool des Bundes «Logib» verwendet, stellt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) eine solche Konformitätserklärung automatisch zur Verfügung.

Was wird durch die unabhängige Stelle geprüft?

Wird ein Revisionsunternehmen mit der Prüfung beauftragt, überprüft dieses, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen

zu schliessen ist, dass die durchgeführte Lohnvergleichsanalyse nicht den nachfolgenden Anforderungen entspricht:

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

Das beauftragte Revisionsunternehmen verfasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohnvergleichsanalyse einen Bericht zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens. Sind alle formellen Anforderungen erfüllt, enthält dieser Bericht eine uneingeschränkte Prüfungsaussage. Wurde die Lohnvergleichsanalyse nicht im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt, die weiteren formellen Anforderungen sind aber erfüllt, enthält der Bericht eine eingeschränkte Prüfungsaussage. In allen übrigen Fällen wird eine verneinende Prüfungsaussage formuliert sein.

Was passiert mit dem Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse?

Das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse muss keiner Behörde übermittelt werden, es sei denn, ein anderes Gesetz sieht dies vor. Gemäss Art. 13g GIG ist das Unternehmen hingegen verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung über das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse zu informieren. Dies kann beispielsweise mit einem Rundschreiben geschehen oder mit einem Schreiben anlässlich einer Versammlung. Das EBG empfiehlt, dass im Schreiben folgende Punkte erwähnt sind:

- Methode der Analyse
- Referenzmonat
- Anzahl der in die Analyse eingeschlossenen Mitarbeitenden
- Brutto-Lohnunterschied
- Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied
- Aussage, ob die Lohngleichheit eingehalten ist

Börsenkotierte Unternehmen müssen das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse zusätzlich im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

Gibt es Sanktionen bei Nichterstellung der Lohnvergleichsanalyse?

Die gesetzliche Vorschrift zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse ist vorerst auf 12 Jahre beschränkt. Bis jetzt ist noch nicht bekannt, ob und in welcher Form allfällige Sanktionen greifen, falls die Lohnvergleichsanalyse nicht nach den gesetzlichen Vorschriften durchgeführt wird.