

Die Lohngleichheitsanalyse

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) wurde revidiert und um eine Pflicht für Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse ergänzt. Die Änderung tritt per 1. Juli 2020 in Kraft und hat zum Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV) durchzusetzen. Aufgrund einer sogenannten Sunset-Klausel treten die Bestimmungen auf den 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft.

Gesetzliche Bestimmungen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Köpfe) beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch. Lernende, Praktikanten, Destinatäre der Invalidenversicherung, Expatries mit Anstellungsvertrag nach ausländischem Recht sowie Zeitarbeitskräfte, die von einer Personalvermittlungsfirma vermittelt wurden, sind nicht zu berücksichtigen.

Die erstmalige Analyse muss zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 durchgeführt werden. Im Anschluss haben die betroffenen Unternehmen ggf. regelmässig alle vier Jahre eine erneute Lohngleichheitsanalyse durchzuführen; es sei denn, eine Analyse zeigt auf, dass kein unerklärbarer systematischer Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern feststellbar ist. In diesem Fall muss keine weitere Analyse durchgeführt werden.

Vorgehen in 3 Schritten

1. Juli 2020	GIG-Revision und Verordnung treten in Kraft
1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021	Durchführung der Lohngleichheitsanalyse
Bis 30. Juni 2022	Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine externe Stelle / Revisionsunternehmen
Bis 30. Juni 2023	Information von Mitarbeitenden und Aktionären über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse



Für börsenkotierte Gesellschaften gelten zusätzliche Vorschriften.

Verantwortlichkeiten

Der **Arbeitgeber** ist für die rechtskonforme Durchführung der Lohngleichheitsanalyse verantwortlich.

Das **Revisionsunternehmen** ist dafür verantwortlich, dass

- der leitende Revisor einen Ausbildungskurs absolviert hat;
- die Unabhängigkeit sichergestellt wird;
- die durchgeführte Analyse überprüft wird;
- innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Analyse ein Bericht ausgehändigt wird.

Analysemethode

In der Analysemethode sind die Unternehmen grundsätzlich frei; diese muss jedoch den Kriterien der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität entsprechen. Als konforme Analysemethode gilt das Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib). Sollte ein Unternehmen eine andere Analysemethode verwenden, ist deren wissenschaftliche Qualität und Rechtskonformität durch eine unabhängige Stelle zu validieren.

Welche Lohnbestandteile sind zu berücksichtigen?

Weder in der Bundesverfassung noch im Gleichstellungsgesetz ist der Begriff «Lohn» definiert. Gemäss der Rechtsprechung umfasst der Lohn sämtliche Entgelte für Arbeitsleistungen von Arbeitnehmenden, unbeachtlich dessen, ob es sich um eigentlichen Lohn (Arbeitsentgelt), Lohnbestandteile oder andere handelt.

Dienstleistungen von PKF Zürich

PKF Wirtschaftsprüfung AG bietet als zertifiziertes Revisionsunternehmen die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse an. Gemäss Art. 7 der GIG Verordnung muss überprüft werden ob...



die Analyse im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde



der Nachweis der wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode vorliegt



alle Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden



alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden



die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden

Wir bieten auch die Unterstützung & Beratung bei der Erstellung der Analyse an. In diesem Fall darf jedoch die formelle Überprüfung nicht durch PKF Wirtschaftsprüfung AG erfolgen.

Q&A

Was umfassen die persönlichen und arbeitsplatzbezogene Daten?

Diese umfassen u.a. die Anzahl Dienstjahre beim Arbeitgeber, die höchste abgeschlossene Ausbildung sowie das betriebliche Kompetenzniveau (Anforderungsniveau/Komplexität der Funktion) und die berufliche Stellung (im Sinn der Verantwortung der Funktion).

Kann der Prüfer an der Durchführung der betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse mitwirken?

Nein. Das mandatierte Revisionsunternehmen sowie der Mandatsleiter haben unabhängig zu sein.

Zulässig sind jedoch Hinweise und Empfehlungen, sofern diese genereller Art sind und keine Verantwortung des Managements übernommen wird.

Die Analyse gemäss Logib muss für einen sog. Referenzmonat durchgeführt werden. Was bedeutet das?

Die Lohngleichheitsanalyse mit Logib bedingt, dass ein Referenzmonat gewählt wird. Dieser Referenzmonat stellt dabei die Basis dar, auf welche sich die Angaben zu den Mitarbeitenden beziehen muss. Monatliche, regelmässig ausbezahlte Lohnbestandteile sind dabei im Betrag gemäss Referenzmonat zu berücksichtigen. Jährliche Zahlungen sowie sporadisch oder unregelmässig ausbezahlte Lohnbestandteile müssen dabei für den Zeitraum des sogenannten «Referenzjahres» als ein Monatsanteil berücksichtigt werden. Anforderung ist dabei, dass der gewählte Referenzmonat in dem Jahr liegt, für welches die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse besteht.

Kontaktieren Sie uns:



Anja Walter
Partner / zugelassene Revisionsexpertin
+41 44 285 75 02
anja.walter@pkf.ch

PKF Wirtschaftsprüfung AG Lavaterstrasse 40, 8002 Zürich, Schweiz

Tele: +41 44 285 75 65 E-Mail: info@pkf.ch

www.pkf.ch