

# **Neue gesetzliche Pflichten zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse**

## **Neue gesetzliche Pflichten zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse**

Am 21. August 2019 hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) sowie die Verordnung auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmende (unabhängig von ihren Pensen) beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse durch. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt (Art. 13a Abs. 1 GIG).

Die betroffenen Unternehmungen müssen bis spätestens Ende Juni 2021 eine erste Lohnvergleichsanalyse durchführen (Art. 10 Verordnung über die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse). Diese muss bis spätestens Ende Juni 2022 durch eine unabhängige Stelle überprüft werden (Art. 13d und 13e Abs. 3 GIG).

Die Bestimmungen zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse treten automatisch nach zwölf Jahren respektive per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft (sog. Sunset-Klausel).

## **Ausnahme von der Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse**

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse entfällt für Arbeitgeber (Art. 13b GIG),

- a. die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen;
- b. die im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen; oder
- c. bei denen bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre zurückliegt.

### **Methode der Lohngleichheitsanalyse sowie weitere zeitliche Vorgaben**

Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen (Art. 13c Abs. 1 GIG). Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung (Art. 13c Abs. 2 GIG). Dieses Standard-Analyse-Tool „Logib“ des Bundes kann, muss aber nicht verwendet werden. Die Analyse muss für das «betreffende Jahr» durchgeführt werden (Art. 13a Abs. 1 GIG). Das Gesetz wird am 1. Juli 2020 in Kraft treten und setzt eine einjährige Frist für die erste Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse an. Entsprechend hat sich die Lohngleichheitsanalyse auf einen Monat der Zeitperiode (Juli 2020 bis Juni 2021) zu beziehen.

Grundsätzlich ist die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre zu wiederholen (Art. 13a Abs. 2 GIG). Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit (Art. 13a Abs. 3 GIG).

### **Wer kann die Überprüfung durchführen?**

Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse darf eine beliebige Revisionsunternehmung mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz durchführen, insbesondere auch die im Handelsregister eingetragene gesetzliche Revisionsstelle.

Diese Überprüfungen können auch folgende Institutionen vornehmen: Arbeitnehmervertretungen, Frauen- oder Männerorganisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern, oder Gewerkschaften (Art. 13d GIG). Prüfungsinhalt

Die leitenden Revisorinnen und Revisoren führen eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch. Sie prüfen, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht den nachfolgenden Anforderungen entspricht (Art. 7 Abs. 2 Verordnung über die Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse):

- a. Die Lohngleichheitsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt;
- b. Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde;
- c. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden vollständig erfasst;
- d. Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst;
- e. Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst.

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

Die Mitarbeitenden sowie die Aktionäre sind bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis zu informieren (Art. 13g GIG). Unternehmungen, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, veröffentlichen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung (Art. 959c Abs. 1 Ziff. 4 des Obligationenrechts; Art. 13h GIG). Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung (Art. 13i GIG).

### **Keine Sanktionsmassnahmen im Gesetz**

Der Gesetzgeber hat bei allfälligen festgestellten geschlechterdiskriminierenden Lohnunterschiede auf die Aufnahme von Sanktionsmassnahmen verzichtet. Fehlbare Arbeitgebende haben jedoch aufgrund der verschiedenen Informationspflichten mit einem Reputationsschaden zu rechnen.

## **Fazit**

Unternehmungen mit mehr als 100 Mitarbeitenden haben ab dem 1. Juli 2020 ein Jahr Zeit, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Dann muss die Analyse innerhalb eines Jahres formell geprüft werden. Anschliessend sind die Ergebnisse den Mitarbeitenden zu präsentieren.

Wir empfehlen den betroffenen Unternehmungen, sich rechtzeitig mit der Thematik auseinanderzusetzen. Insbesondere bei grösseren Unternehmungen ist der Aufwand für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse nicht zu unterschätzen.

Gerne stehen Ihnen für ergänzende Auskünfte unsere Experten aus dem Bereich Wirtschaftsprüfung zur Verfügung.

## **Autoren**





**Rita Casutt**  
**dipl. Wirtschaftsprüferin**









**Andreas Oester**  
**dipl. Wirtschaftsprüfer**







**Bernhard Leiser**  
**dipl. Wirtschaftsprüfer**

Lesezeit: 10 Min  
Februar 2020



[Download PDF](#)