



Änderung des Gleichstellungsgesetzes – wer betroffen und was zu tun ist

Unternehmen mit hundert oder mehr Angestellten sind ab 1. Juli 2020 dazu verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Diese muss von einer unabhängigen Stelle überprüft und rechtskonform nach einer wissenschaftlichen Methode durchgeführt werden. Der nachfolgende Artikel zeigt auf, welche Punkte es sonst noch zu beachten gibt.



David Regli
Teamleiter Treuhand
Oberwangen BE

Nach Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung haben Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Das am 1. Juli 1996 in Kraft getretene Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) soll diesen verfassungsrechtlichen Anspruch auf Gesetzesstufe verankern und umsetzen.

Mit der jüngsten Revision des GIG soll dem Grundsatz der Lohngleichheit verstärkt Beachtung geschenkt werden, indem Unternehmen verpflichtet werden, eine periodische Lohngleichheitsanalyse vorzunehmen. Die Gesetzes-

änderungen sowie die Ausführungsverordnung treten am 1. Juli 2020 in Kraft. Konkret sehen die Bestimmungen drei Schritte vor:

- Die Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum
- Die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine unabhängige Stelle
- Die Information der Arbeitnehmer sowie gegebenenfalls der Aktionäre über das Ergebnis der Analyse

Definition der Zielgruppe

Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahrs hundert oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, sind verpflichtet, für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Diese Zahl bezieht sich nicht auf

vollzeitäquivalente Stellen, sondern auf die beschäftigten Personen. Lernende hingegen werden bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nicht berücksichtigt. Als Arbeitgeber sind grundsätzlich sämtliche natürlichen und juristischen Personen definiert, die Anspruch auf Leistungen aus einem Arbeitsverhältnis haben und verpflichtet sind, als Gegenleistung einen Lohn zu zahlen. Gemäss Art. 12 des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih kommt auch Personalvermittlungsfirmen (Verleihern) eine Arbeitgeberstellung zu.

Als rechtliche Arbeitgeberin entrichten sie die Löhne und unterliegen den Pflichten aus dem GIG. Die Lohnstrukturen der Einsatzbetriebe spielen in diesem Zusammenhang keine Rolle. Geliehene Mitarbeitende sind daher in den Einsatzbetrieben von der Lohngleichheitsanalyse ausgenommen.





Zeitpunkt der Analyse

Arbeitgeber, die zu Beginn eines Jahres mindestens hundert Mitarbeitende beschäftigen, führen eine betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse für das jeweilige Jahr durch. Das Bundesamt für Justiz hat präzisiert, dass unter «Jahr» nicht das Geschäfts- oder Kalenderjahr zu verstehen ist, sondern der Zeitraum von zwölf Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes, also der Zeitraum beginnend am 1. Juli 2020, bzw. im Anschluss daran jeweils der Zeitraum beginnend am 1. Juli eines Kalenderjahrs.

Die erste Analyse muss somit zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 durchgeführt werden. Während der Geltungsdauer des Gesetzes müssen die Lohnvergleichsanalysen alle vier Jahre wiederholt werden, ausser die Zahl der Arbeitnehmer fällt in diesem Zeitraum unter hundert oder eine Lohnvergleichsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten wird. Fällt die Zahl der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum unter hundert, wird die Lohnvergleichsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl wieder erreicht ist.

Befreiung von der Durchführung

Ein Arbeitgeber wird in folgenden Fällen von der Pflicht, die Lohngleichheit zu analysieren, befreit, wenn

- eine Lohnvergleichsanalyse gezeigt hat, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, oder
- die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags oder eines Antrags auf Gewährung von Subventionen kontrolliert werden kann. Diese Kontrollen müssen im Laufe eines Referenzmonats zwischen Juli 2016 und Juni 2020 durchgeführt worden sein.

Durchführung der Lohnvergleichsanalyse

Grundsätzlich besteht für die Analyse Methodenfreiheit und das GIG definiert keine Konformitätskriterien. Einzige Bedingung: Die Analyse muss nachweislich nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden.

Um den Unternehmen die Einhaltung des GIG zu erleichtern, hat der Bund mit «Logib» ein Standard-Tool entwickelt, das auf der Webseite des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) kostenlos zur Verfügung gestellt wird. Wenn «Logib» verwendet wird, stellt das EBG eine Konformitätserklärung zur Verfügung.

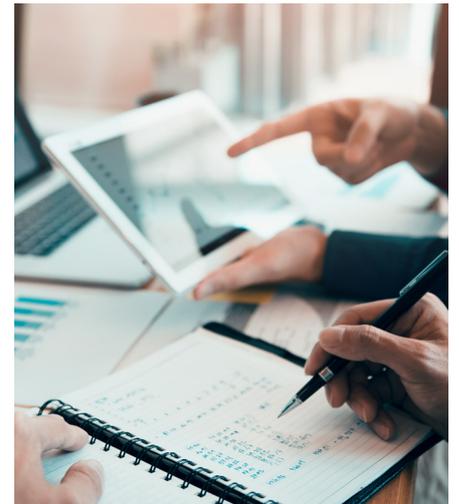
Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse

Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht unterstehen, lassen ihre Lohnvergleichsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen. Eine solche Stelle kann sein:

- Ein zugelassenes Revisionsunternehmen im Sinne des Revisionsaufsichtsgesetzes (RAG)
- Eine Organisation im Sinne von Art. 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung im Sinne des Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993. Diese Organisation muss seit mindestens zwei Jahren existieren

Es ist zulässig, die im Handelsregister als Revisionsstelle eingetragene Prüfungsgesellschaft zu mandatieren. Die Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse erfolgt jedoch auch in diesem Regelfall als separater Auftrag ausserhalb des Revisionsstellenmandats wie auch der Organtätigkeit und die Auftragsbedingungen sind getrennt zu vereinbaren. Nach Art. 7 der Verordnung ist zu überprüfen, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohnvergleichsanalyse den nachfolgenden Anforderungen nicht entspricht:

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



Aufgabe des Prüfers ist es, eine formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse durchzuführen. Materielle Aspekte oder das Ergebnis der Analyse zu beurteilen gehören hingegen nicht zum Pflichtenheft. Die leitenden Revisoren haben auch nicht zu prüfen, ob die verwendete Analysemethoden wissenschaftlich und nach Art. 13c Abs. 1 GIG rechtskonform ist – sie müssen diesbezüglich beim Arbeitgeber einen Nachweis einholen.

FAZIT

Wir empfehlen allen Unternehmen, sich frühzeitig mit den Änderungen des Gleichstellungsgesetzes auseinanderzusetzen. Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeitenden per 1. Juli 2020 raten wir, mit der Revisionsstelle oder dem Treuhänder Kontakt aufzunehmen, um einerseits die Durchführung der Lohnvergleichsanalyse zu planen und andererseits die nachfolgende Prüfung durch den unabhängigen Prüfer zu koordinieren. Nicht nur diese planerischen Aspekte nehmen eine gewisse Zeit in Anspruch, sondern auch die Aufbereitung der Daten aus der Lohnbuchhaltung. Ausserdem müssen sich die mit der Analyse betrauten Personen mit «Logib» bzw. der eingesetzten Software vertraut machen.