

Lohnungleichheit – Gesetzesänderung ab dem 1.7.2020



Der verfassungsrechtliche Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit wurde mit dem am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) gesetzlich verankert. Am 14. Dezember 2018 hat das Parlament eine Anpassung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet, was Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohnungleichheitsanalyse verpflichtet. Die Analyse muss von einer unabhängigen Stelle überprüft werden. Die Änderung ist per 1. Juli 2020 in Kraft getreten. Aufgrund einer sogenannten Sunset-Klausel treten die Bestimmungen auf den 1. Juli 2032 jedoch automatisch wieder ausser Kraft.

Welche Arbeitgeber sind von der betriebsinternen Lohnungleichheitsanalyse betroffen?

Unternehmen, die zu Beginn eines Jahres 100 oder mehr Mitarbeitende (nicht Vollzeitstellen) beschäftigen sind dazu verpflichtet für das entsprechende Jahr, eine betriebsinterne Lohnungleichheitsanalyse nach Art. 13a Abs. 1 GIG durchzuführen. Lernende, Praktikanten, Begünstigte der Invalidenversicherung, Expatriates mit einem Vertrag

nach ausländischem Recht sowie temporäre Arbeitskräfte, die von einer Personalvermittlungsfirma vermittelt werden, sind nicht zu berücksichtigen. Grundsätzlich werden als Arbeitgeber Einzelunternehmen, Personen- und Kapitalgesellschaften sowie auch Stiftungen oder grössere Vereine in Betracht gezogen. Entscheidend ist, dass die Organisationen Arbeitsverhältnisse eingehen, welche dem Schweizer Obligationenrecht unterstehen. Bei einem

Konzern muss demnach jede Tochtergesellschaft einzeln für sich auf den Schwellenwert von 100 Mitarbeitenden betrachtet werden. Wird die Anzahl von 100 Mitarbeitenden bei einer Tochtergesellschaft überschritten, muss eine eigene Lohnungleichheitsanalyse vorgenommen werden. Eine konsolidierte (d. h. über den Gesamtkonzern durchzuführende) Lohnungleichheitsanalyse ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Ausnahmen von der Pflicht zur Erstellung einer Lohnvergleichs-analyse

Die Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichs-analyse entfällt, wenn ein Unternehmen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit kontrolliert wurde. Dies gilt für Kontrollen mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020.

Zeigt die erste Lohnvergleichs-analyse, dass die Lohngleichheit nicht eingehalten wurde, muss nach 4 Jahren die Lohnvergleichs-analyse (inkl. Überprüfung und entsprechender Kommunikation) wiederholt werden. Bei Einhaltung der Lohngleichheit, ist die Organisation nicht weiter verpflichtet, alle 4 Jahre eine Analyse durchzuführen. Die gesetzliche Massnahme gilt für 12 Jahre. Diese sogenannte Sunset-Klausel hat das Parlament eingefügt, in der Hoffnung, dass bis dann die Lohngleichheit verwirklicht ist.

Zeitliche Vorgaben der Lohnvergleichs-analyse

Organisationen, welche per 1.1.2020 bzw. 1.1.2021 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, müssen bis spätestens Ende Juni 2021 eine be-

triebsinterne Lohnvergleichs-analyse durchführen. Die Überprüfung der Lohnvergleichs-analyse durch einen unabhängigen Dritten muss innerhalb eines Jahres nach der vorgenommenen Analyse durchgeführt werden (spätestens bis Ende Juni 2022).

Weiter müssen die Arbeitnehmenden innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Überprüfung über das Ergebnis der Lohnvergleichs-analyse informiert werden (spätestens bis Ende Juni 2023). Börsenkotierte Gesellschaften müssen das Ergebnis der Analyse zusätzlich im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen (Art. 13h GIG). Die zeitlichen Vorgaben für Organisationen, welche die Schwelle erst per 1.1.2022 oder später überschreiten, gestalten sich analog verschoben.

Methodik und Anforderung an die Lohnvergleichs-analyse

Die Lohnvergleichs-analyse muss zwingend nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden. Der Bund stellt dafür das kostenlose Standard-Analyse Tool Logib zur Verfügung. Logib erfüllt die entsprechenden Vorgaben. Wird die Lohnvergleichs-analyse mit einer anderen Methode als Logib durchgeführt, muss das Unternehmen einen Nach-

weis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analyse-methode vorlegen. Darin muss auch eine Hilfestellung für die Überprüfung der betreffenden Lohnvergleichs-analyse enthalten sein.

Wie kann Grant Thornton Sie unterstützen?

Gerne unterstützen wir Sie bei der Durchführung oder Überprüfung der Lohnvergleichs-analyse. Den Unterstützungsgrad bei der Durchführung der Lohnvergleichs-analyse können Sie individuell vereinbaren. Denkbar ist eine punktuelle Begleitung bis hin zu einer vollständigen extern durchgeführten Lohnvergleichs-analyse. Das Resultat der Analyse muss anschliessend durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen, eine Arbeitnehmervertretung oder eine Frauenorganisation extern überprüft werden. Unsere leitenden Revisorinnen und Revisoren haben die obligatorische Weiterbildung absolviert und sind zugelassen, die Überprüfung Ihrer Lohnvergleichs-analyse vorzunehmen. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

Kontakte



Dr. Shqiponja Isufi
Partner, Leiter Audit Industries
Grant Thornton AG
T +41 43 960 71 53
E shqiponja.isufi@ch.gt.com

Grant Thornton AG
Claridenstrasse 35
P.O. Box
CH-8027 Zurich