

Verpflichtung zur Überwachung der Lohngleichheit in Unternehmen

Die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse treten am 01.07.2020 in Kraft.

1. Einleitung

Ab dem 01. Juli 2020, wenn die Änderung des Gleichstellungsgesetzes in Kraft tritt, sind Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter verpflichtet, ihre betriebsinterne Situation in Bezug auf die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen zu überwachen. Diese Gehaltsanalyse wird bis zum 30. Juni 2021 durchgeführt werden müssen. Wenn bei dieser ein unerklärliches Lohngefälle festgestellt wird, muss alle vier Jahre eine neue Analyse durchgeführt werden.

2. Die neue Verpflichtung

Davon erfasst sind alle Unternehmen, die 100 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen.

Konkret sehen die neuen Bestimmungen drei Stufen vor:

- 1) Analyse der internen Lohngleichheit →Frist: 30. Juni 2021
- 2) Verifizierung dieser Analyse durch unabhängige Dritte →Frist: 30. Juni 2022
- 3) Information der Mitarbeiter und zusätzlich der Aktionäre bei börsennotierten Unternehmen →Frist: 30. Juni 2023

Nachfolgende Analysen: Falls die erste Analyse ein unerklärliches Lohngefälle zwischen beiden Geschlechtern aufzeigt, muss alle vier Jahre eine neue Analyse durchgeführt werden. Ansonsten besteht keine Verpflichtung zur Wiederholung der Analyse.

Ende der Verpflichtung: Die Verpflichtung zur Analyse der Lohngleichheit erlischt nach 12 Jahren. Die Änderung des Gesetzes und der dazugehörigen Verordnung wird automatisch am 1. Juli 2032 ausser Kraft treten.

3. Bedingungen und Modalitäten

Betroffene Unternehmen :

- Alle Unternehmen, die zu Beginn des Jahres, für welches die Analyse durchgeführt wird, mindestens 100 Mitarbeiter beschäftigen.
- Die Anzahl von (mindestens) 100 bezieht sich nicht auf Vollzeitstellen, sondern auf beschäftigte Personen. Sie schliesst die Auszubildenden nicht mit ein.

Analyse :

- Die Analyse sollte den Zeitraum vom 01. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 abdecken. Das Unternehmen kann jeden beliebigen Referenzmonat zwischen Juli 2020 und Juni 2021 auswählen.
- Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Analyse mittels einer wissenschaftlichen Methode und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben durchgeführt wurde.
- Die Analyse kann mit dem vom Bund (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, EBG) kostenlos zur Verfügung gestellten Standardanalyse-Tool¹ durchgeführt werden oder mit einer anderen Methode, deren wissenschaftliche Qualität und Gesetzeskonformität vom Arbeitgeber gegenüber der prüfenden Stelle nachgewiesen werden muss (einige Anbieter bieten umfassendere Analysen an, die eine Analyse der Lohngleichheit beinhalten, insbesondere die CEPEC, die eine eigene Software entwickelt hat, welche in Verbindung mit Logib eine detaillierte Analyse ermöglicht²).

Verifizierung der Analyse :

- Die Analyse muss von einer unabhängigen Stelle überprüft werden, welche
 - a) eine zugelassene Revisionsgesellschaft oder
 - b) eine Organisation im Sinne von Art. 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung sein kann.
- Die unabhängigen Prüfer haben zu bescheinigen, dass die Analyse der Lohngleichheit auf formaler Ebene korrekt durchgeführt worden ist.
- Eine Revisionsgesellschaft, die bei der Durchführung der internen Analyse mitgearbeitet hat, darf dieselbe nicht überprüfen.
- Der Prüfungsbericht muss innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Analyse der Lohngleichheit der Geschäftsführung des geprüften Unternehmens vorliegen.

Mitteilung des Ergebnisses an Mitarbeiter und Aktionäre:

- Das Gesetz sieht vor, dass das Ergebnis der Analyse den Mitarbeitern in jedem Fall spätestens ein Jahr nach der Überprüfung der Analyse schriftlich mitgeteilt werden muss.
- Darüber hinaus sind börsennotierte Unternehmen verpflichtet, die Ergebnisse der Analyse der Lohngleichheit ihren Aktionären mitzuteilen, indem sie diese im Anhang ihres Jahresberichts veröffentlichen.

Befreiung von der Verpflichtung:

Der Arbeitgeber ist in zwei Fällen von der Verpflichtung zur Analyse der Lohngleichheit befreit:

1. Wenn die erste Analyse der Lohngleichheit ergeben hat, dass die Lohngleichheit eingehalten wird.
2. Wenn die Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags oder eines Antrags auf Gewährung einer Finanzhilfe überprüft wurde. Die Kontrollen müssen während eines Bezugsmonats zwischen Juli 2016 und Juni 2020 durchgeführt worden sein.

¹ Selbsttest-Tool Logib: Informationen

² <https://www.cepec.com/de/bench/equal-compensation/>

Der Arbeitgeber ist von der Pflicht befreit, die Arbeitnehmer oder Aktionäre über das Ergebnis der Analyse der Lohngleichheit zu informieren, wenn diese gestützt auf eine andere Rechtsgrundlage, wie z.B. dem Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, überprüft worden ist. In diesem Fall kann er jedoch aus Gründen der Transparenz über das Ergebnis der Prüfung informieren.