

Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse – eine neue Spezialprüfung

Die Revision des Gleichstellungsgesetzes von Frau und Mann (GIG) führt dazu, dass seit dem 1. Juli 2020 grössere Unternehmen verpflichtet sind, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen sowie von einem Revisionsunternehmen (über)prüfen zu lassen. Der Beitrag soll insbesondere Revisoren*innen einen Wissensüberblick liefern.



Daniela Salkim

Das Inkrafttreten des geänderten Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) im Juli 2020 verfolgt das Ziel, die in der Schweizer Verfassung verankerte Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu fördern. Gleichzeitig stellt diese Anpassung für öffentliche Organisationen und Privatunternehmen in der

Schweiz einen Wendepunkt dar. Genauer gesagt, alle Unternehmen in der Schweiz, die per Jahresbeginn 100 oder mehr Mitarbeitende (Headcounts exklusive Lernende) beschäftigten, müssen zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse in Bezug auf das Geschlecht durchführen. Diese Analyse hat nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode zu erfolgen. Der Bund stellt für die Analyse das Tool Logib kostenlos zur Verfügung. Zudem muss die Analyse von einer unabhängigen Stelle

überprüft und die Ergebnisse müssen den Mitarbeitenden schriftlich mitgeteilt werden.

Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse

Öffentlichrechtliche wie privatrechtliche Arbeitgebende, die am Anfang eines Kalenderjahres 100 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, müssen für dasselbe Jahr eine betriebsinterne Analyse zur Lohngleichheit durchführen (Art. 13a Abs. 1 nGIG) (siehe Abbildung 1). Die Zählung erfolgt nach Köpfen und nicht etwa nach Anzahl Vollzeit-äquivalenten, wobei Lernende nicht als Arbeitnehmende im Sinne des GIG zu verstehen sind. Das jeweilige Unternehmen muss, sofern die Lohngleichheit nicht erfüllt ist, im Grundsatz die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre wiederholen. Fällt die Zahl der massgebenden Arbeitnehmenden in diesem Zeitraum unter 100, muss die Analyse erst wieder durchgeführt werden, wenn per Anfang Jahr erneut 100 Personen oder mehr dort arbeiten. Zeigt die Analyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, werden die Arbeitgebenden von der Pflicht befreit.

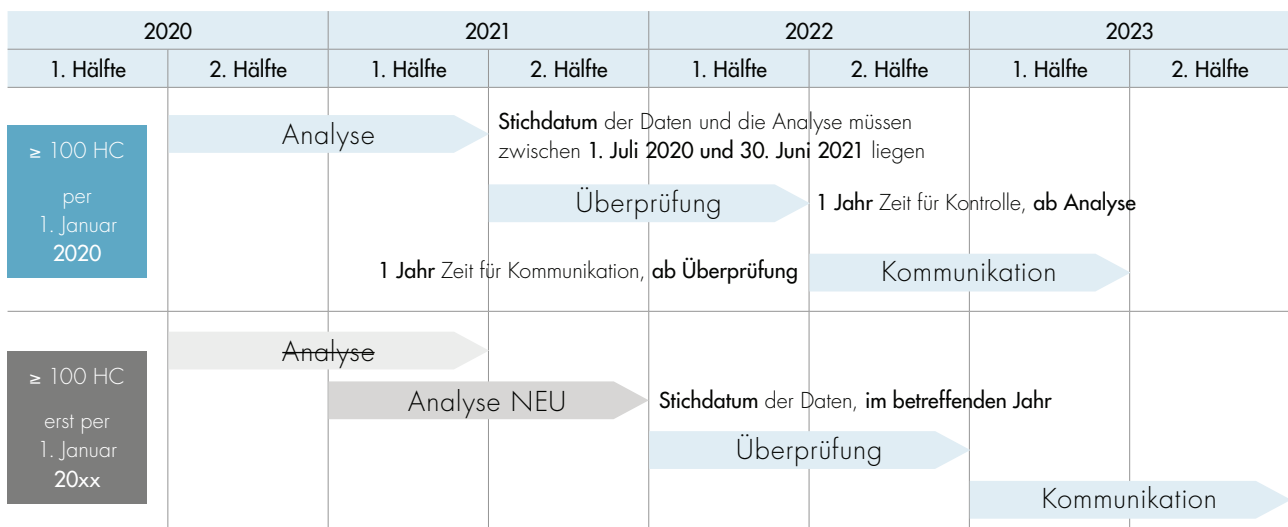


Abbildung 1: Zeitlicher Ablauf der Lohngleichheitsanalyse

Die gesetzliche Massnahme des Gleichstellungsgesetzes gilt für 12 Jahre. Diese sogenannte Sunset-Klausel hat das Parlament eingeführt, in der Hoffnung, dass bis dann die Lohngleichheit verwirklicht ist. Abstrafungen für Fälle, wo keine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wird, sind nicht vorgesehen. Allerdings darf das Risiko eines Reputationsverlusts – vor allem für börsennotierte Unternehmen – nicht unterschätzt werden.

Ausnahmen von der Pflicht

Die Pflicht zur Durchführung dieser Lohngleichheitsanalyse entfällt, wenn ein Unternehmen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens bezüglich Einhaltung der Lohngleichheit bereits kontrolliert wurde. Dies gilt nur für Kontrollen mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020.

Überprüfung

Der Arbeitgebende hat die durchgeführte Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen.

Ausgesuchte Fragen aus der Praxis

Welche Rolle spielt die Wesentlichkeit bei der Prüfung?

Bei der Überprüfung einer Lohngleichheitsanalyse geht es nicht um eine materielle Kontrolle, ob die Lohngleichheitsanalyse beim Arbeitgebenden richtig durchgeführt wurde. Der leitende Revisor prüft somit nicht, ob die verwendete Analysemethodik wissenschaftlich und rechtskonform ist (Art. 13c Abs. 1 GLG), sondern «lediglich», ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde, z. B., ob alle Daten vollständig und richtig in das Analysetool übernommen wurden. Die Prüfung erfolgt unter Beachtung von Wesentlichkeitsüberlegungen und mittels Stichproben. Handelt es sich um die gesetzliche Revisionsstelle, dann hat die bei der Prüfung der Jahresrechnung festgelegte Wesentlichkeitsgrenze keine Relevanz.

Wann gilt die Lohngleichheit als erfüllt?

Im Gesetz sind keine konkreten Angaben darüber, ab welchem Analyseergebnis die Lohngleichheit als erfüllt gilt.

In der Praxis richtet man sich nach der im Rahmen der Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes eingeführte Toleranzschwelle von plus/minus fünf Prozent.

Dazu zählen zum Beispiel Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz. Dabei ist die Zulassung als Revisor*in für die Überprüfung ausreichend, sofern die betreffende Person auch einen akkreditierten Ausbildungskurs erfolgreich absolviert hat (siehe Hinweis unten). Dies gilt auch bei Unternehmen, die ordentlich geprüft werden müssen.

Arbeitgebende müssen gemäss Handelsregister ihre gesetzliche Revisionsstelle nicht zwingend beiziehen, sondern können ein anderes qualifiziertes Revisionsunternehmen mit der Prüfung beauftragen. Der mit der Prüfung vertraute Revisor muss neben seiner Zulassung bei der Revisionsaufsichtsbehörde auch über eine entsprechende Akkreditierung verfügen. Auch hier gilt das Revisionsgeheimnis nach Art. 730b Abs. 2 OR.

Wird ein Revisionsunternehmen mit der Prüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragt, muss der Arbeitgebende diesem alle Unterlagen übergeben und alle Auskünfte erteilen, die das Beratungsunternehmen für die Erfüllung der Überprüfung benötigt. Das Revisionsunternehmen

Kann dieselbe Revisionsstelle bei der Lohngleichheitsanalyse mitwirken und diese dann auch überprüfen?

Ein Revisionsunternehmen, welches die Analyse später formal überprüft, darf an dieser in keiner Weise mitwirken und umgekehrt (Selbstprüfungsverbot).

Die Analyse gemäss Logib muss für einen sog. Referenzmonat durchgeführt werden. Was muss ich darunter verstehen?

Die Lohngleichheitsanalyse mit Logib verlangt, dass ein Referenzmonat (Stichtag: letzter Tag dieses Monats) im Jahr der Durchführung gewählt wird. Dieser Referenzmonat stellt die Basis dar, auf welche sich die Angaben zu den Mitarbeitenden beziehen müssen (z. B. Beschäftigungsgrad, Funktion etc.). Monatliche, regelmässig ausbezahlte Lohnbestandteile (z. B. Grundlohn) sind dabei im Betrag gemäss Referenzmonat zu berücksichtigten. Jährliche Zahlungen (z. B. Boni, Gratifikationen, Erfolgsbeteiligungen) sowie sporadisch oder unregelmässig ausbezahlte Lohnbestandteile (z. B. Zulagen) müssen dabei für den Zeitraum des sogenannten «Referenzjahres» als ein Monatsanteil berücksichtigt werden.

überprüft (lediglich), ob die Lohnvergleichsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde. Dabei handelt es sich um eine formelle und nicht um eine materielle Prüfung, ob es im Unternehmen ein Problem mit der Lohngleichheit gibt. Innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Analyse muss der Prüfbericht nach PS 950 der Unternehmensleitung vorgelegt werden (Abbildung 1).

Information der Mitarbeitenden

Spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung muss der betroffene Arbeitgebende seine Mitarbeitenden schriftlich über das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse informieren (Abbildung 1). Unternehmen, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, veröffentlichen das Ergebnis der Analyse im Anhang der Jahresrechnung.

Hinweis

Um die Überprüfung durchführen zu können, muss die Revisionsgesellschaft sicherstellen, dass der bzw. die leitende Revisor*in nicht nur über eine Zulassung bei der Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) verfügt, sondern auch einen akkreditierten Ausbildungskurs erfolgreich absolviert hat. Der Nachweis für den Besuch des Kurses ist ebenfalls zu erbringen. Die vom Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann akkreditierten Kurse werden von TREUHAND|SUISSE in Zusammenarbeit mit veb.ch angeboten. Der nächste Kurs findet online am 27. August bei veb.ch statt.

Daniela Salkim, dipl. Wirtschaftsprüferin, Vizedirektorin SQPR AG, Bern, www.sqpr.ch, Leiterin Wirtschaftsprüfung, Audit Treuhand AG, Horgen, www.audit-treuhand.ch, daniela.salkim@audit-treuhand.ch

The advertisement features the Cresus logo at the top, with the tagline 'Die Unternehmenssoftware'. Below this, the main headline reads 'Die QR-Rechnung ist da!' followed by the question 'Ist auch Ihre Software QR-Ready?'. A large QR code with a checkmark is prominently displayed. The bottom half of the ad shows a smartphone screen with a 'QR-Ready' checklist. The checklist items are: 'Ich habe eine QR-IBAN', 'Ich habe QR-Papier', 'Ich nutze Cresus', and 'Ich spare Zeit', all of which are checked. Below the checklist is another QR code and the text 'QR-Ready', 'Starklar für die QR-Rechnung', 'Prêt pour la factures QR', and 'Pronto per la fattura QR'. At the very bottom, there are logos for Windows, Apple, and Linux, along with the Cresus logo and the website address 'www.cresus.ch'.