

ÜBERPRÜFUNG VON LOHNGLEICHHEITSANALYSEN

Neuer Prüfungsgegenstand ab 1. Juli 2020

Unternehmen werden ab 1. Juli 2020 zu einer betriebsinternen Lohnvergleichsanalyse verpflichtet, welche sie durch eine unabhängige Stelle überprüfen lassen müssen. Die formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse erfolgt durch Prüfungsgesellschaften nach Massgabe von PS 950 mit dem Ziel der Abgabe einer negativ formulierten Prüfungsschlussfolgerung (sog. begrenzte Sicherheit).

1. AUSGANGSLAGE

Mit dem am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) wurde der verfassungsrechtliche Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV) gesetzlich verankert.

Immer wieder kommen allerdings Studien zum Schluss, dieses verfassungsrechtliche Gebot sei in der Praxis nicht erfüllt [1]. Streitpunkt in der Interpretation dieser Studien ist regelmässig die Frage, inwieweit Lohnunterschiede durch Faktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche oder Beruf erklärbar seien oder ob es sich bei den Lohnunterschieden um unerklärte und damit diskriminierende Unterschiede handle. Kritisiert wird dabei auch, dass die effektive Berufserfahrung der Angestellten in den Lohnunterschiedanalysen nicht berücksichtigt würde [2].

Der Bundesrat wiederum gelangte zur Ansicht, dass der von den Sozialpartnern gemeinsam mit dem Bund lancierte «Lohnvergleichsdialog» nicht zum gewünschten Erfolg geführt habe und weiterhin Lohnungleichheit herrsche. Er beschloss daher die verfassungsrechtliche Lohngleichheit mit zusätzlichen staatlichen Massnahmen durchzusetzen.

Das Parlament hat daraufhin am 14. Dezember 2018 eine Anpassung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet, was Arbeitgeber mit 100 oder mehr Beschäftigten (im Folgenden «Unternehmen») zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse verpflichtet.

2. GESETZLICHE REGELUNGEN

Die Anpassungen des Gleichstellungsgesetzes umfassen einen neuen Abschnitt 4a (Art. 13a bis 13i GlG), dazugehörige Übergangsbestimmungen (Art. 17a und 17b GlG) und eine Ausführungsverordnung [3]. Die Gesetzesänderungen sowie die Ausführungsverordnung treten am 1. Juli 2020 in Kraft. Aufgrund einer sogenannten Sunset-Klausel treten die Bestimmungen auf den 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft.

Konkret sehen die neuen Bestimmungen drei Schritte vor:

→ Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum, → formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse durch eine unabhängige Stelle und → Information der Arbeitnehmenden sowie ggf. der Aktionäre über das Ergebnis der Analyse.

Die erstmalige Analyse muss zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 durchgeführt werden. Die Überprüfung der Analyse hat sodann innerhalb eines Jahres nach deren Durchführung zu erfolgen. Die Information der Arbeitnehmenden sowie ggf. der Aktionäre ist schliesslich spätestens ein Jahr nach dem Zeitpunkt der Überprüfung vorzunehmen.

Die Lohnvergleichsanalyse ist von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Die Überprüfungen dürfen vornehmen: Prüfungsgesellschaften mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz, Arbeitnehmervertretungen oder Frauen- oder Männerorganisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern.

2.1 Betriebsinterne Lohnvergleichsanalysen und betroffene Unternehmen. Unternehmen, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, sind verpflichtet für das betreffende Jahr, eine betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse durchzuführen (Art. 13a Abs. 1 GlG). Art. 13a GlG spricht von einer «betriebsinternen Lohnvergleichsanalyse». Nach Rechtsprechung des Bundesgerichts gilt als «Betrieb» eine auf Dauer ausgerichtete, in sich geschlossene organisatorische Leistungseinheit, die selbstständig am



THORSTEN KLEIBOLD,
DR. OEC. HSG, WP/STB (D),
MITGLIED DER
GESCHÄFTSLEITUNG,
EXPERTSUISSE

Wirtschaftsleben teilnimmt. Grundsätzlich kommen daher als Arbeitgeber u. a. Einzelunternehmen, Personen- und Kapitalgesellschaften, aber auch Stiftungen oder grosse Vereine in Betracht. Massgeblich ist, dass diese Organisationen Arbeitsverhältnisse unterhalten, welche dem OR unterliegen.

Die erste betriebsinterne Analyse ist bis spätestens Ende Juni 2021 durchzuführen. Im Anschluss haben die betroffenen Unternehmen ggf. regelmässig alle vier Jahre eine erneute Lohngleichheitsanalyse durchzuführen (Art. 13 a Abs. 2 GLG). Es sei denn, eine Analyse zeigt auf, dass kein unerklärbarer systematischer Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern feststellbar ist. In diesem Fall muss in der Zukunft keine weitere Analyse durchgeführt werden (Art. 13 a Abs. 3 GLG).

In der Analysemethode sind die Unternehmen grundsätzlich frei; diese muss jedoch den Kriterien der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität entsprechen (Art. 13c Abs. 1 GLG). Als konforme Analysemethode gilt das Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib). Sollte ein Unternehmen eine andere Analysemethode verwenden, ist deren wissenschaftliche Qualität und Rechtskonformität durch eine unabhängige Stelle zu validieren.

In jedem Fall sind in die Lohngleichheitsanalyse sämtliche Arbeitnehmenden einschliesslich der persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmale sowie sämtliche Lohnbestandteile einzubeziehen [4]. Lernende hingegen bleiben – als politisches Zugeständnis an die Ausbildungsbetriebe – ausser Betracht. Praktikanten, Destinatäre der Invalidenversicherung, Expatriates mit Anstellungsvertrag nach ausländischem Recht sowie Zeitarbeitskräfte, die von einer Personalvermittlungsfirma vermittelt wurden, sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen.

Die persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Daten umfassen u. a. die Anzahl Dienstjahre beim Arbeitgeber, die höchste abgeschlossene Ausbildung sowie das betriebliche Kompetenzniveau (Anforderungsniveau/Komplexität der Funktion) und die berufliche Stellung (im Sinn der Verantwortung der Funktion).

Zu den Lohnbestandteilen gehören neben dem Grundlohn sämtliche Sonderzahlungen und Zulagen. Die Lohngleichheitsanalyse mittels Logib etwa bedingt die Festlegung eines Referenzmonats. Jährliche Zahlungen (z. B. Boni, Gratifikationen, Erfolgsbeteiligungen) sowie vereinzelt oder unregelmässig ausbezahlte Lohnbestandteile (z. B. Zulagen) sind dabei anteilig zu berücksichtigen. Unstrittig diskriminierungsfrei ausgerichtete Zuwendungen, wie etwa Dienstaltersgeschenke, Treueprämien oder Heiratszulagen gem. Personalreglement, bei denen insoweit seitens des Arbeitgebers kein Ermessen bei der Festsetzung erforderlich ist, bleiben unberücksichtigt.

2.2 Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen und Anforderungen an den Wirtschaftsprüfer. Arbeitgeber, die dem OR unterstehen, lassen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen. Eine solche Stelle kann gem. Art. 13d GLG ein zugelassenes Revisionsunternehmen im Sinne des Revisionsaufsichtsgesetzes (RAG), eine Gleichstellungsorganisation im Sinne von Art. 7 GLG oder

eine Arbeitnehmervertretung im Sinne des Mitwirkungsgesetzes sein.

Die beauftragte Prüfungsgesellschaft muss über eine Zulassung als Revisionsunternehmen gem. RAG verfügen. Ferner muss der seitens der Prüfungsgesellschaft mit der Mandatsleitung betraute Berufsangehörige neben der individuellen Zulassung als Revisor bzw. Revisionsexperte eine entsprechende Ausbildung nach Art. 2 ff. der Verordnung besucht haben [5]. Für den Mandatsleiter bzw. das Revisionsunternehmen genügt stets bereits die Zulassung als Revisor gem. Art. 5 RAG, selbst in denjenigen Fällen, in denen die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse bei einem wirtschaftlich bedeutenden oder einem börsenkotierten Unternehmen erfolgt, das zur ordentlichen Revision seiner Jahresrechnung verpflichtet ist.

Bei prüfungspflichtigen Unternehmen ist es zulässig, die im Handelsregister eingetragene Revisionsstelle zu mandantieren. Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse erfolgt jedoch auch in diesem Regelfall als separater Auftrag ausserhalb des Revisionsstellenmandats und der Organtätigkeit; die Auftragsbedingungen sind separat zu vereinbaren.

Aufgabe der beauftragten Prüfungsgesellschaft ist es, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, nicht hingegen materielle Aspekte oder das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu beurteilen. Die Überprüfung ist ausgestaltet als Prüfungsauftrag zur Erlangung begrenzter Sicherheit und folgt der Prüfungssystematik von PS 950 [6]; der Prüfungsbericht enthält daher eine Aussage darüber, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

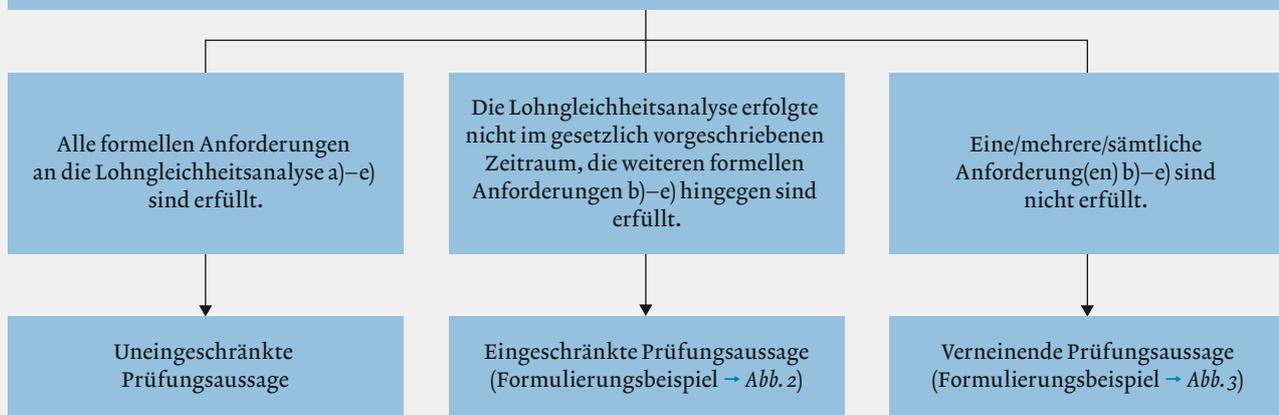
2.3 Information der Arbeitnehmenden und der Aktionäre. Die Arbeitgeber informieren ihre Mitarbeitenden spätestens ein Jahr nach der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse schriftlich über das Analyseergebnis (Art. 13g GLG). Der Wirtschaftsprüfer hingegen hat gegenüber den Arbeitnehmenden keine Informationspflicht, weder über das Prüfungsergebnis noch über sonstige Aspekte der seitens des Auftraggebers durchgeführten betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse.

Die Kommunikation an die Aktionäre wiederum betrifft ausschliesslich börsenkotierte Gesellschaften. Diese müssen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang ihrer Jahresrechnung, d. h. im Einzelabschluss, veröffentlichen (Art. 13 h GLG i. V. m. Art. 959 c Abs. 1 Ziff. 4 OR). Die Anhangsangabe gilt für Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind. Deren Konzerngesellschaften haben ggf. eigenständige Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, aber – sofern keine eigene Börsenkotierung vorliegt – darüber nicht zwingend im Anhang zu berichten.

Eine konsolidierte (d. h. über den Gesamtkonzern durchzuführende) Lohngleichheitsanalyse ist vom Gesetz nicht verlangt. Insoweit hat eine Muttergesellschaft (Holding) auch keine Verpflichtung, im Anhang ihres Einzelabschlusses oder ihres Konzernabschlusses über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen von Konzerngesellschaften zu berichten [7]. Denkbar ist auch, dass ein Konzern weit über

Abbildung 1: **AUSWIRKUNGEN AUF DIE BERICHTERSTATTUNG BEI FESTSTELLUNGEN**

- 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.



100 Mitarbeitende beschäftigt, aber diese Mitarbeitenden über zahlreiche Konzerngesellschaften verteilt angestellt sind, sodass es letztlich zu keiner Analysepflicht auf Lohngleichheit kommt.

3. PRÜFUNGSCHARAKTERISTIK UND BERICHTERSTATTUNG

Aufgabe des mandatierten Wirtschaftsprüfers ist es, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, nicht hingegen materielle Aspekte oder das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu beurteilen. Der Wirtschaftsprüfer hat auch nicht inhaltlich zu prüfen, ob die verwendete Analysemethode wissenschaftlich und rechtskonform nach Art. 13 c Abs. 1 GlG ist; er muss diesbezüglich beim Unternehmen lediglich einen Nachweis einholen, dass die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde.

Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen erfolgt gemäss PS 950. Im Einklang mit Art. 7 Abs. 2 der Verordnung erfolgt das Überprüfen der Lohngleichheitsanalyse als Prüfung zum Erlangen begrenzter Urteilssicherheit. Der Prüfungsbericht enthält daher eine Aussage darüber, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht den gesetzlichen Anforderungen von Art. 7 Abs. 2 der Verordnung entspricht. Je nach Prüfungsergebnis wird ein Bericht mit uneingeschränkter, eingeschränkter oder verneinender Prüfungsaussage abgegeben (vgl. zu den Konstellationen *Abbildung 1*). Dieser Bericht ist innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse dem Auftraggeber einzureichen (Art. 13 e Abs. 3 GlG).

Sollte der Wirtschaftsprüfer feststellen, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde (Art. 7 Abs. 2 lit. a der Ver-

ordnung), wird er eine eingeschränkte Schlussfolgerung abgeben, sofern die sonstigen Anforderungen (Art. 7 Abs. 2 lit. b–e der Verordnung) gänzlich erfüllt sind (vgl. Formulierungsbeispiel in *Abbildung 2*).

Sollte der Prüfer hingegen feststellen, dass eine oder mehrere der Anforderungen (Bst. b–e) nicht erfüllt sind, so wird

Abbildung 2: **FORMULIERUNGS- BEISPIEL FÜR EINE EINGESCHRÄNKTE SCHLUSSFOLGERUNG**

[...]

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Nachweise eine angemessene und ausreichende Grundlage für unsere eingeschränkte Schlussfolgerung bilden.

Grundlage für die eingeschränkte Schlussfolgerung

Die Gesellschaft hat die Lohngleichheitsanalyse nicht im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.

Eingeschränkte Schlussfolgerung

Bei unserer formellen Überprüfung sind wir – mit Ausnahme der im vorstehenden Absatz dargelegten Einschränkung – nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohngleichheitsanalyse der *[Name der Gesellschaft]* für den Referenzmonat *[Monat]* während der Berichtsperiode vom *[Datum]* bis *[Datum]* nicht in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13 d GlG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht. [...]

Abbildung 3: FORMULIERUNGSBEISPIEL FÜR EINE VERNEINENDE SCHLUSSFOLGERUNG

[...]
Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Nachweise eine angemessene und ausreichende Grundlage für unsere versagte Schlussfolgerung bilden.

Grundlage für die versagte Schlussfolgerung
Unsere formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse hat ergeben, dass die Gesellschaft in ihrer Lohngleichheitsanalyse nicht sämtliche Lohnbestandteile [Anmerkung: ggf. weiter zu präzisieren] vollständig erfasst hat.

Versagte Schlussfolgerung
Wegen der Auswirkung des im vorstehenden Absatz dargelegten Sachverhalts entspricht die Lohngleichheitsanalyse für den Referenzmonat [Monat] während der Berichtsperiode vom [Datum] bis [Datum] nicht den Anforderungen gemäss Art. 13 d GLG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse.
[...]

der Prüfer eine verneinende Schlussfolgerung (Versagungsvermerk) abgeben (vgl. Formulierungsbeispiel in *Abbildung 3*).

4. FAZIT

Der Gesetzgeber hält die Lohngleichheit in der Schweiz für nicht abschliessend gegeben. Dies führt zu neuen Gesetzesbestimmungen, namentlich zum Erfordernis einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse sowie zur Pflicht, diese Lohngleichheitsanalyse durch eine unabhängige Stelle auf

formelle Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen an eine ordnungsmässige Lohngleichheitsanalyse überprüfen zu lassen. Der Wirtschaftsprüfer nimmt eine formelle Überprüfung vor und bestätigt damit nicht, dass die Lohngleichheit im Unternehmen erfüllt ist. Insoweit mögen die neuen Bestimmungen im Publikum eine Erwartungslücke auslösen.

Apropos Erwartungen: Diese sind auf allen Seiten nur bedingt erfüllt. Während Kritiker von einem Papiertiger und Bürokratie reden, führen Befürworter der Neuregelungen ins Feld, dass der bisherige Lohngleichheitsdialog nicht zum Ziel geführt habe und eine gesetzliche Regelung notwendig sei.

Fakt ist, dass die gesetzliche Regelung als minimalinvasiv bezeichnet werden kann. Zunächst sind nur Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten betroffen, was den Anwendungsbereich klein hält. Ferner sind die Regelungen auf zwölf Jahre befristet. Zudem – falls die erste Lohnanalyse keine unerklärbaren Lohndifferenzen ausweist –, sind die Unternehmen von einer weiteren Analysepflicht befreit.

Stossend ist hingegen, dass an der «Lohnfront» mit den Neuregelungen keine Ruhe einkehrt. Statt die Umsetzung und Wirkung der Neuregelungen zunächst abzuwarten, wollen drei parlamentarische Initiativen bereits Verschärfungen, namentlich eine Senkung des Anwendungsbereichs der Neuregelungen auf Unternehmen mit 50 Arbeitnehmenden, die Etablierung einer schwarzen Liste derjenigen Unternehmen, die die Lohngleichheit nicht einhalten und schliesslich die Einführung von Bussen für den Fall einer wiederholten Nichteinhaltung der Lohngleichheit [8]. Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats (WBK-N) lehnt diese Initiativen ab [9], der Nationalrat hat aber darüber im Plenum noch nicht beraten. Es bleibt unruhig an der Lohnfront. ■

Anmerkungen: 1) Vgl. etwa Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, zitiert durch SRF, <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/neue-zahlen-des-bundes-lohngleichheit-ist-nicht-in-sicht>, Zugriff am 30. April 2020. 2) Vgl. Gmür, H., Lohngleichheit unter der Lupe, in: NZZ vom 24. September 2018. 3) Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019, SR 151.14, <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2819.pdf>, Zugriff am 30. April 2020. 4) Zu den konkreten Anforderungen und Input-Faktoren, bezogen auf das Standard-Analyse-Tool des Bundes, vgl. Expertsuisse, Ausgewählte Fragen und Antworten zur Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen, Mai 2020. 5) Entsprechende vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann akkreditierte Ausbildungskurse bietet Expertsuisse in der Deutsch- und Westschweiz an. Eine Teilnahme an diesen Ausbildungskursen ge-

nügt; eine Abschlussprüfung ist nicht verlangt. 6) Schweizer Prüfungsstandard 950 «Betriebswirtschaftliche Prüfungen ausser Prüfungen oder prüferische Durchsichten von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen». 7) Die von Lambert, C., Rabaeus, N., Bircher, M. vertretene Auffassung, dass zum einen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse der börsenkotierten Gesellschaft sowie zum anderen die Ergebnisse der zum Konsolidierungskreis zu zählenden Tochtergesellschaften im Anhang des Konzernabschlusses der kotierten Muttergesellschaft offenzulegen seien (vgl. GesKR 2019/4, S. 625 f.), ist abzulehnen. Zum einen gelten die Offenlegungsvorschriften für den Einzelabschluss nicht für die Konzernrechnung (vgl. HWP BR, S. 445), dessen Erstellung notabene im Fall der börsenkotierten Gesellschaft ohnehin nach einem anerkannten Standard zur Rechnungslegung zu erfolgen hat. Zum anderen gelten die Bestimmun-

gen des GLG für den «Betrieb» und nicht den Konzern, was im Übrigen auch Lambert, Rabaeus, Bircher (ebd, S. 622 f.) anerkennen, sodass allein schon deshalb nicht geschlussfolgert werden kann, dass im Konzernabschluss einer separaten Rechtseinheit Angaben über die Lohngleichheitsanalyse einer anderen wiederum separaten Rechtseinheit (Tochtergesellschaft) zu machen wären. 8) 19.453 Parlamentarische Initiative «Gleicher Lohn für Frau und Mann. Ein griffiges Gesetz für die Mehrheit der Arbeitnehmenden tut not!»; 19.452 Parlamentarische Initiative «Schwarze Liste für Unternehmen, die sich nicht an die Lohngleichheit von Frau und Mann halten»; 19.444 Parlamentarische Initiative «Sanktionen bei Lohnungleichheit». 9) Vgl. Medienmitteilung der WBK-N vom 24. Januar 2020, <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-wbk-n-2020-01-24.aspx>, Zugriff am 30. April 2020.