

NEUE PRÜFUNGSAUFGABE FÜR ALLE REVISOREN – PRÜFUNG DER LOHNGLEICHHEITSANALYSEN AB 1. JULI 2020

Verfasser: Rico A. Camponovo

Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten müssen ab 1. Juli 2020 betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen und prüfen lassen – Revisoren müssen einen speziellen Ausbildungskurs besuchen

Zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit werden neue Vorschriften erlassen. Alle Zulassungsträger sind zu dieser Prüfung zugelassen, wenn sie einen speziellen Ausbildungsgang absolvieren.

A Ausgangslage Gesetzesänderung

Der Bundesrat hat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Die Revision umfasst drei Schritte: Lohngleichheitsanalyse, Überprüfung derselben durch unabhängige Dritte und Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ergebnis der Analyse.

Das Gesetz gilt nur für 12 Jahre, d.h. es wird auf den 1. Juli 2032 automatisch aufgehoben (Sunset-Klausel)

B Wer muss die betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen?

Betroffen sind Arbeitgeber, welche dem Obligationenrecht unterstehen, aber auch Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor auf Bundesebene. Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten (50 Personen bei der Bundesverwaltung) sind davon betrof-

fen, wobei mit der Zahl 100 nicht Vollzeitstellen, sondern angestellte Personen gemeint sind (ohne Lehrlinge).

Personalverleihfirmen gelten als Arbeitgeber für alle verliehenen Personen.

C Wann muss die Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und geprüft werden?

Die erste Analyse muss sich auf die Periode zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 beziehen (ein Monat ist auszuwählen) und muss bis spätestens Ende Juni 2021 durchgeführt werden.

Die Lohngleichheitsanalysen müssen alle vier Jahre wiederholt werden, es sei denn, eine Analyse zeigt auf, dass kein unerklärbarer systematischer Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern feststellbar ist. In diesem Fall muss keine weitere Analyse durchgeführt werden.

Die erste Prüfung muss spätestens am 30. Juni 2022 erfolgen. Sie kann frühestens schon im 2020 durchgeführt werden, je nachdem wann ein Unternehmen die Analyse durchführt.

Die Arbeitnehmer und Aktionäre müssen spätestens Ende Juni 2023 informiert werden. Die Ergebnisse für die Bundesverwaltung werden veröffentlicht,

wobei auf Ebene Bund schon länger Analysen gemacht und veröffentlicht werden.

D Wer darf die Lohnvergleichsanalysen prüfen?

Es können alle zugelassenen natürlichen Personen und auch Revisionsunternehmen (Revisionsexperten und zugelassene Revisoren) diese Prüfung durchführen. Wenn ein Unternehmen bereits eine eigene Revisionsstelle hat, muss es diese nicht zwingend mit der Überprüfung beauftragen. Es kann den Auftrag an andere Revisoren vergeben

Die Prüfung kann aber auch durch Organisationen/Gewerkschaften sowie Arbeitnehmervertretungen bzw. Frauen- oder Männerorganisationen gemacht werden, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern.

E Ausbildung der Revisoren

Die Ausbildung der Revisoren wurde in der Verordnung über die Überprüfung der Lohnvergleichsanalysen vom 21.8.2019 geregelt. Grundsätzlich dürfen nur Revisoren Lohnvergleichsanalysen überprüfen, die eine spezielle Ausbildung absolviert haben. Es ist davon auszugehen, dass ein Tag für die Ausbildung der leitenden Revisoren ausreichen sollte. Zudem muss der Ausbildungskurs nur einmalig besucht werden.

Die Ausbildung soll sicherstellen, dass bei der Überprüfung der Lohnvergleichsanalysen ein Mindestqualitätsstandard eingehalten wird und die geprüften Unternehmen grundsätzlich gleichbehandelt werden.

Die Ausbildung umfasst folgende Bereiche:

- a. rechtliche Grundlagen im Bereich der Lohngleichheit;
- b. wissenschaftliche Grundlagen der statistischen Lohnvergleichsanalyse und der geschlechtsneutralen analytischen Arbeitsbewertung;
- c. Überprüfung einer durchgeführten Lohnvergleichsanalyse.

Das EBG (Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann) wird Ausbildungskurse für Revisoren durchführen. Vermutlich werden auch die Berufsverbände Ausbildungskurse anbieten. In diesen Kursen lernen sie das Standard-Analyse-Tool des Bundes kennen, mit welchem diese Analyse durchgeführt werden kann.

F Prüfbericht

Wie bei einer Eingeschränkten Revision wird ein negativer Prüfbericht erstattet. Es wird geprüft, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohnvergleichsanalyse nicht den nachfolgenden Anforderungen entspricht:

- a. Die Lohnvergleichsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.
- b. Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohnvergleichsanalyse 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.

Der Prüfbericht muss innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohnvergleichsanalyse zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens abgegeben werden.

Die Berufsverbände werden eine Vorlage für den Revisionsbericht zur Verfügung stellen, und zwar sowohl eine Vorlage für den Fall, dass die Analyse mit dem Standard-Analyse-Tool («Logib») durchgeführt wurde als auch eine Vorlage für den Fall, dass eine andere Analysemethode verwendet wurde.

G Beratung der betroffenen Unternehmen

Die betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse ist auch für die betroffenen Arbeitgeber neu. Entsprechend hoch wird der Beratungsbedarf dieser Firmen bei der ersten Analyse sein. Revisoren (oder Treuhänder) welche die entsprechende Ausbildung absolvieren,

könnten sich daher auch als Berater und Begleiter für die Durchführung der Analyse empfehlen.

H Unabhängigkeit

Wenn ein Revisor bei der Durchführung der betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse beratend oder begleitend mitwirkt, kann er diese Analyse nicht auch noch selber überprüfen.

Sowohl Beratung wie Prüfung der Lohngleichheitsanalyse hat keinen Zusammenhang mit der Jahresrechnung des Arbeitgebers. Bezüglich der Prüfung der Jahresrechnung besteht daher bei beiden Revisionsarten kein Selbstprüfungsrisiko. Sowohl bei Ordentlicher wie Eingeschränkter Revision kann die Prüfung der Lohngleichheitsanalyse daher der eigenen Revisionsstelle übergeben werden. Bei Arbeitgebern welche der Eingeschränkten Revision unterstehen, kann die Doppelfunktion auch nicht unter Einhaltung der personellen und organisatorischen Trennung ausgeübt werden.

I Revisionsgeheimnis

Das Revisionsgeheimnis (Art. 730b Abs. 2 OR) gilt auch in Zusammenhang mit der Überprüfung einer Lohngleichheitsanalyse.

K Haftung

Diese Prüfung stellt eine spezialgesetzliche Prüfung dar (Art. 2 Bst. a RAG i.V.m. Art. 13d Abs. 1 Bst. a GIG) und wird im Auftragsrecht ausgeführt. Die Haftung nach Art 755 OR greift nicht.

Wir werden diese Neuerung im Seminar „Aktuelle Rechtsfragen der KMU Revisionsstelle“ 2020 besprechen, damit Sie die Chancen abwägen können, ob sie sich dieses Geschäftsfeld erschliessen sollen.

NICHT VERGESSEN

Im 2020 werden solche und andere aktuelle Themen im Seminar „Aktuelle Rechtsfragen der KMU Revisionsstelle“ besprochen. Melden Sie sich an. Alle Informationen finden Sie auf der Homepage:

<https://www.camponovorevisionsrecht.ch/seminare/>

SEMINARE IM 2020

<https://www.camponovorevisionsrecht.ch/seminare/>

PS: Auf meiner Webseite finden Sie weitere Informationen und alle früheren Newsletter.