

Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

vom 21. August 2019 (Stand am 1. Juli 2020)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 13d Absätze 2 und 3 des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995¹ (GIG),

verordnet:

1. Abschnitt: Gegenstand und Begriff

Art. 1

¹ Diese Verordnung regelt:

- a. die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren, die eine Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse nach Artikel 13e GIG durchführen;
- b. die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse in der zentralen Bundesverwaltung, den Parlamentsdiensten, den eidgenössischen Gerichten, der Bundesanwaltschaft, den dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes sowie bundesnahen Unternehmen, soweit das Arbeitsverhältnis ihres Personals dem öffentlichen Recht untersteht.

² Als leitende Revisorinnen und Revisoren gelten Personen, die nach den Artikeln 4 und 5 des Revisionsaufsichtsgesetzes vom 16. Dezember 2005² zugelassen sind, einen Ausbildungskurs nach Artikel 4 absolviert haben und im Auftrag von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Lohngleichheitsanalysen überprüfen.

2. Abschnitt: Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren

Art. 2 Ausbildungspflicht

¹ Leitende Revisorinnen und Revisoren, die im Auftrag von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Lohngleichheitsanalysen überprüfen, besuchen einen speziellen Ausbildungskurs.

² Die Ausbildung soll sicherstellen, dass bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen ein Mindestqualitätsstandard eingehalten wird und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die der Lohngleichheitsanalysepflicht unterstehen, grundsätzlich gleichbehandelt werden.

AS 2019 2819

¹ SR 151.1

² SR 221.302

Art. 3 Kriterien für die Ausbildung

¹ Die Ausbildung umfasst insbesondere folgende Bereiche:

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

² Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) stellt für die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen, die mit dem Standard-Analyse-Tool (Art. 13c Abs. 2 GlG) durchgeführt werden, eine Anleitung zur Verfügung.

Art. 4 Ausbildungskurse

Das EBG kann selber Ausbildungskurse durchführen oder Ausbildungskurse von Dritten anerkennen, sofern diese den Anforderungen nach Artikel 3 Absatz 1 genügen.

Art. 5 Gebühren

¹ Das EBG erhebt für den Besuch seiner Ausbildungskurse sowie für die Anerkennung von Ausbildungskursen Dritter Gebühren.

² Es gelten die Bestimmungen der Allgemeinen Gebührenverordnung vom 8. September 2004³.

3. Abschnitt: Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen

Art. 6 Nachweispflicht der leitenden Revisorinnen und Revisoren

Die leitenden Revisorinnen und Revisoren belegen gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, dass sie einen Ausbildungskurs nach Artikel 4 absolviert haben.

Art. 7 Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die dem Obligationenrecht unterstehen

¹ Die leitenden Revisorinnen und Revisoren führen eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch. Dafür erhalten sie von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die dem Obligationenrecht⁴ unterstehen, alle Unterlagen und Auskünfte, die sie für die Durchführung der Überprüfung benötigen.

³ SR 172.041.1

⁴ SR 220

² Die leitenden Revisorinnen und Revisoren prüfen, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht den nachfolgenden Anforderungen entspricht:

- 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.

³ Der Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Analyse-methode muss eine vollständige und transparente Dokumentation der Methode sowie eine Validierung ihrer wissenschaftlichen Qualität und Rechtskonformität durch eine unabhängige Stelle enthalten. Wurde das Standard-Analyse-Tool des Bundes verwendet, stellt das EBG eine Konformitätserklärung zur Verfügung.

⁴ Die leitenden Revisorinnen und Revisoren verfassen innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse einen Bericht zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens.

Art. 8 Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse
bei der zentralen Bundesverwaltung

¹ Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen der Bundesämter, der Departemente, der Bundeskanzlei sowie schliesslich der gesamten zentralen Bundesverwaltung werden durch das Eidgenössische Personalamt (EPA) koordiniert.

² Das EPA beauftragt für die Überprüfung ein zugelassenes Revisionsunternehmen nach Artikel 13d Absatz 1 GIG.

³ Die leitende Revisorin oder der leitende Revisor überprüft, ob die Lohngleichheitsanalysen nach Artikel 7 Absatz 2 formell korrekt durchgeführt wurden und erstattet dem EPA darüber innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalysen Bericht.

⁴ Das EPA unterbreitet die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen und der Überprüfung den Sozialpartnern zur Kenntnisnahme und veröffentlicht sie danach.

Art. 9 Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse
bei Parlamentsdiensten, eidgenössischen Gerichten,
der Bundesanwaltschaft, dezentralen Verwaltungseinheiten
des Bundes und bundesnahen Unternehmen

¹ Die Parlamentsdienste, die eidgenössischen Gerichte, die Bundesanwaltschaft, die dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes und bundesnahen Unternehmen be-

auftragen für die Überprüfung ihrer jeweiligen Lohngleichheitsanalyse ein zugelassenes Revisionsunternehmen nach Artikel 13*d* Absatz 1 GIG.

² Die leitende Revisorin oder der leitende Revisor überprüft, ob die Lohngleichheitsanalyse nach Artikel 7 Absatz 2 formell korrekt durchgeführt wurde und erstattet der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber darüber innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse Bericht.

³ Die Parlamentsdienste, die eidgenössischen Gerichte, die Bundesanwaltschaft, die dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes und bundesnahen Unternehmen veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der jeweiligen Lohngleichheitsanalyse sowie deren Überprüfung selbständig.

4. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 10 Spätester Zeitpunkt der ersten Lohngleichheitsanalyse

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Artikel 13*a* GIG haben die erste Lohngleichheitsanalyse bis spätestens am 30. Juni 2021 durchzuführen (Art. 17*a* Abs. 1 GIG).

Art. 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2020 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2032.