



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD

Bundesamt für Justiz BJ

Direktionsbereich Öffentliches Recht

Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik

Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

Erläuternder Bericht vom 21. August 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage.....	3
2	Erläuterung der Bestimmungen	3
2.1	1. Abschnitt: Gegenstand und Begriff.....	3
2.2	2. Abschnitt: Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren	4
2.3	3. Abschnitt: Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen.....	6
2.4	Vierter Abschnitt: Schlussbestimmungen.....	9

1 Ausgangslage

Der Bundesrat hat am 5. Juli 2017 eine Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GIG)¹ zuhanden des Parlaments verabschiedet², mit der die Durchsetzung der Lohngleichheit, die seit 1981 in der Bundesverfassung³ (Art. 8 Abs. 3 dritter Satz) verankert ist, verbessert werden soll. Konkret umfasst die Revision drei Schritte: Lohngleichheitsanalyse, Überprüfung derselben durch unabhängige Dritte und Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ergebnis der Analyse. Das Parlament hat die Änderung des GIG am 14. Dezember 2018 verabschiedet.

Die Änderung des GIG bedarf in drei Punkten einer Umsetzung auf Verordnungsstufe:

- In Artikel 13d Absatz 2 GIG wird der Bundesrat beauftragt, die Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren festzulegen. Diese Revisorinnen und Revisoren sollen als unabhängige Stelle die Lohngleichheitsanalysen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die dem Obligationenrecht (OR)⁴ unterstehen, überprüfen.
- In Artikel 13d Absatz 3 GIG wird der Bundesrat beauftragt, die Durchführung der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im Bund zu regeln. Diesen Auftrag hat ihm das Parlament während der Beratung der Gesetzesvorlage ausdrücklich erteilt. Es wollte damit einerseits die Vorbildfunktion des Bundes hervorheben und andererseits für Transparenz sorgen.
- Schliesslich hat der Bundesrat nach Artikel 17a Absatz 1 GIG zu bestimmen, bis wann die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die erste Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben müssen.

2 Erläuterung der Bestimmungen

2.1 1. Abschnitt: Gegenstand und Begriff

Art. 1

Die Verordnung legt einerseits die Kriterien für die Ausbildung der Revisorinnen und Revisoren fest, die eine Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse nach Artikel 13e GIG durchführen (Art. 13d Abs. 2 GIG). Andererseits wird die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im Bund konkretisiert (Art. 13d Abs. 3 GIG). Diesen zweiten Aspekt hat das Parlament ins Gesetz aufgenommen. Zwar galt schon nach dem Entwurf des Bundesrates, dass sowohl der privatrechtliche als auch der öffentlich-rechtliche Sektor die Lohngleichheitsanalysen durch unabhängige Dritte überprüfen lassen sollen. Das Gleichstellungsgesetz richtet sich nämlich an alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, unabhängig davon, ob sie zum privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Sektor gehören (Art. 2 GIG). Deshalb gilt auch die Analyse- und die Überprüfungspflicht grundsätzlich für beide Sektoren. Das Parlament wollte dies auch für den öffentlich-rechtlichen Sektor, also für den Bund, die Kantone und Gemeinden im Gesetz sichtbar machen und hielt dies infolgedessen in zwei neuen Absätzen zu Artikel 13d GIG fest: Absatz 3 für die Bundesebene und Absatz 4 für die Kantone in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Die Verordnung gilt folglich einerseits für leitende Revisorinnen und Revisoren und andererseits für den öffentlich-rechtlichen Sektor auf Bundesebene.

¹ SR 151.1

² BBI 2017 5507

³ SR 101

⁴ SR 220

a. Leitende Revisorinnen und Revisoren

Der Begriff «leitende Revisorin» oder «leitender Revisor» ist dem Revisionsrecht entnommen (vgl. dazu Art. 29 Revisionsaufsichtsverordnung, RAV)⁵. Im vorliegenden Zusammenhang gelten als leitende Revisorinnen und Revisoren Personen, die nach dem Revisionsaufsichtsgesetz (RAG)⁶ zugelassen sind und die Verantwortung für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse haben, mit der das Revisionsunternehmen von einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber beauftragt wurde (Art. 1 Abs. 2 der Verordnung i.V.m. Art. 13d Abs. 1 Bst. a GIG). Grundvoraussetzung für die Erfüllung dieses Auftrags ist eine Zulassung nach dem RAG (Stufe Revisor/in). Das Erfordernis der Zulassung dient der ordnungsgemässen Erfüllung und der Sicherstellung der Qualität der Dienstleistungen der Revisorinnen und Revisoren. Wird der Revisionsauftrag nicht mit der nötigen Sorgfalt vorgenommen, kann die Eidgenössische Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) der betreffenden Revisorin oder dem betreffenden Revisor einen Verweis erteilen oder die Zulassung entziehen (Art. 17 RAG).

Damit die zugelassenen Revisorinnen und Revisoren in den Geltungsbereich der vorliegenden Verordnung fallen, muss das Revisionsunternehmen von einer Arbeitgeberin oder von einem Arbeitgeber beauftragt werden, deren oder dessen betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse zu überprüfen. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen nicht zwingend ihre gesetzliche Revisionsstelle gemäss Handelsregister mit der Überprüfung beauftragen (vgl. dazu Art. 727 ff. OR). Sie können auch andere nach RAG zugelassene Revisionsunternehmen beiziehen. Dies gilt namentlich in Fällen, in denen das gesetzliche Revisionsunternehmen bzw. dessen Personal nicht über die notwendigen Fachkenntnisse im Bereich der Lohngleichheit und der statistischen Lohngleichheitsanalyse verfügt.

Die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse 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. Das Revisionsgeheimnis (Art. 730b Abs. 2 OR) gilt auch in Zusammenhang mit der Überprüfung einer Lohngleichheitsanalyse. Es gelten die Bestimmungen zur Unabhängigkeit (Art. 728 OR). Das Revisionsunternehmen muss demnach unabhängig sein und sich sein Prüfungsurteil objektiv bilden. Darunter fällt auch das Verbot der Selbstprüfung (Art. 728 Abs. 2 Ziff. 4 OR; vgl. dazu das Urteil des Bundesgerichts Nr. 2C_487/2016 vom 23. November 2016).

b. Öffentlich-rechtlicher Sektor auf Bundesebene

Bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im Bund ist zu berücksichtigen, dass es verschiedene Organisationsstrukturen gibt.

Mit dem Begriff «Bund»⁷ in Art. 13d Abs. 3 GIG wollte das Parlament, dass die Lohngleichheitsanalyse im gesamten öffentlich-rechtlichen Sektor auf Bundesebene überprüft wird. Es sollen alle Arbeitsverhältnisse umfasst werden, die nicht privatrechtlich geregelt sind. Deshalb gilt die Überprüfungspflicht nicht nur für die zentrale Bundesverwaltung mit den Ämtern, den Departementen und der Bundeskanzlei, sondern auch für die Parlamentsdienste, die eidgenössischen Gerichte, die Bundesanwaltschaft, die dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes und die bundesnahen Unternehmen.

2.2 2. Abschnitt: Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren

Art. 2 Ausbildungspflicht

Grundsätzlich sollen nur leitende Revisorinnen und Revisoren Lohngleichheitsanalysen überprüfen, die eine spezielle Ausbildung absolviert haben (Art. 13d Abs. 2 GIG). Sie benötigen

⁵ SR 221.302.3

⁶ SR 221.302

⁷ Im französischen Gesetzestext heisst es: «personnel de la Confédération».

daher eine zusätzliche Ausbildung und sollen dafür einen speziellen Ausbildungskurs besuchen (Art. 2 Abs. 1 der Verordnung).

Mit der rechtlichen Festlegung der Kriterien für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren soll sichergestellt werden, dass die Aufgabe ordnungsgemäss erfüllt und bei der Überprüfung ein Mindestqualitätsstandard eingehalten wird (Art. 2 Abs. 2 der Verordnung). Dieser Standard sorgt dafür, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die der Lohngleichheitsanalysepflicht unterstehen, grundsätzlich gleichbehandelt werden.

Art. 3 Kriterien für die Ausbildung

Da die Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen bis heute nicht zum gesetzlichen Aufgabenbereich von Revisionsunternehmen gehört, muss dafür gesorgt werden, dass sich die leitenden Revisorinnen und Revisoren, die mit dieser neuen spezialgesetzlichen Prüfungsaufgabe betraut werden, die notwendigen zusätzlichen Kenntnisse aneignen können. Mit der Zusatzausbildung soll die Grundlage für die formelle Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen geschaffen werden.

Gleichzeitig sorgt der Ausbildungskurs für Rechtssicherheit für die leitenden Revisorinnen und Revisoren. Sie müssen wissen, was von ihnen erwartet wird, damit sie die Prüfungsaufgabe mit aller Sorgfalt vornehmen. Deshalb soll ihnen der Ausbildungskurs einerseits Kenntnisse über den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit für Frauen und Männer vermitteln. Sie müssen verstehen, was mit Lohngleichheit gemäss Bundesverfassung und Rechtsprechung gemeint ist, was das Gleichstellungsgesetz regelt und welche praktischen Fragen sich in Zusammenhang mit der Lohngleichheit stellen können (Gesamtlohn, Gleichwertigkeit, usw.). Weiter sollen die leitenden Revisorinnen und Revisoren einen Einblick in die statistische Lohngleichheitsanalyse und die geschlechtsneutrale analytische Arbeitsbewertung erhalten, um die von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durchgeführten Lohngleichheitsanalysen einordnen zu können. Und schliesslich soll ihnen aufgezeigt werden, wie eine Lohngleichheitsanalyse mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes gemacht und dann formell überprüft wird.

Nach Artikel 13c Absatz 2 GIG stellt der Bund den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung. Dieses basiert auf einer wissenschaftlichen und juristisch anerkannten Methode⁸ und wird von Bund, Kantonen und Gemeinden bereits heute bei den Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen eingesetzt. Mit dem Standard-Analyse-Tool (Logib⁹) können die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Lohngleichheitsanalyse selber vornehmen.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) stellt eine Anleitung für die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse, die mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes durchgeführt wurde, zur Verfügung (Art. 3 Abs. 2 der Verordnung).

Wird die Lohngleichheitsanalyse mit einer anderen wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt, müssen die betreffenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analysemethode vorlegen (vgl. Art. 7 Abs. 2 Bst. b der Verordnung). Darin muss auch eine Hilfestellung für die Überprüfung der betreffenden Lohngleichheitsanalyse enthalten sein. Wurde das Standard-Analyse-Tool des Bundes verwendet, stellt das EBG eine Vorlage für den Nachweis der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität dieses Instruments zur Verfügung (Art. 7 Abs. 3 Satz 2 der Verordnung).

⁸ Vgl. dazu die Ausführungen zum Postulat Noser (14.3388 "Erhebung zur Lohngleichheit. Verbesserung der Aussagekraft") in der Botschaft vom 5. Juli 2017 zur Änderung des GIG, BBl 2017 5526 ff.

⁹ www.logib.ch

Art. 4 Ausbildungskurse

Das EBG führt bereits heute im Rahmen der Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes Ausbildungskurse für externe Fachpersonen und Unternehmen durch und verfügt über das notwendige Knowhow im Bereich der Lohngleichheit. Es ist deshalb die geeignete Stelle, um Ausbildungskurse für leitende Revisorinnen und Revisoren durchzuführen. Aus Ressourcengründen und aus Gründen der Praktikabilität soll es jedoch auch möglich sein, dass Dritte Ausbildungskurse anbieten, beispielsweise die betroffenen Berufsverbände oder auch Ausbildungs- und Weiterbildungsinstitute. Ausbildungskurse von Dritten werden vom EBG anerkannt, wenn diese den in Artikel 3 der Verordnung festgehaltenen Kriterien entsprechen.

Es ist davon auszugehen, dass ein Tag für die Ausbildung der leitenden Revisorinnen und Revisoren ausreichen sollte. Zudem muss der Ausbildungskurs nur einmalig besucht werden.

Art. 5 Gebühren

Für den Besuch der Ausbildungskurse, die das EBG durchführt, kann es kostendeckende Gebühren erheben. Diese richten sich nach der Allgemeinen Gebührenverordnung.¹⁰

Bieten Dritte Ausbildungskurse an, müssen diese vom EBG anerkannt werden. Für die Anerkennung kann das EBG Gebühren einfordern. Diese richten sich ebenfalls nach der Allgemeinen Gebührenverordnung.

2.3 3. Abschnitt: Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen

Art. 6 Nachweispflicht der leitenden Revisorinnen und Revisoren

Die leitenden Revisorinnen und Revisoren sollen erst dann mit der Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen beauftragt werden können, wenn sie einen speziellen Ausbildungskurs absolviert haben. Sie müssen gegenüber der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber nachweisen, dass sie einen Ausbildungskurs für die Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen besucht haben. Für den erfolgten Kursbesuch erhalten die leitenden Revisorinnen und Revisoren wie bei anderen Weiterbildungen in dieser Branche eine Teilnahmebestätigung.

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

Bei der Überprüfung einer Lohngleichheitsanalyse geht es nicht um eine materielle Kontrolle, ob die Lohngleichheit im konkreten Unternehmen eingehalten ist oder nicht. Die leitenden Revisorinnen und Revisoren haben auch nicht zu prüfen, ob die verwendete Analysemethode wissenschaftlich und rechtskonform ist (Art. 13c Abs. 1 GIG), sondern nur, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde (Art. 13e Abs. 2 GIG, Botschaft zur Änderung des GIG¹¹).

Damit eine sorgfältige Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vorgenommen werden kann, muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber alle notwendigen Unterlagen übergeben und die erforderlichen Auskünfte erteilen (Art. 13e Abs. 1 GIG). Das Revisionsgeheimnis gemäss Artikel 730b Absatz 2 OR findet wie bereits erwähnt (vorne zu Art. 1 der Verordnung) auch im vorliegenden Zusammenhang Anwendung.

Die leitenden Revisorinnen und Revisoren haben die Aufgabe, eine formelle Prüfung bestimmter Faktoren vorzunehmen. Diese formelle Prüfung kann in standardisierter Weise erfolgen. Es wird geprüft, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die

¹⁰ SR 172.041.1

¹¹ BBI 2017 5507 f, 5523 und 5544

Lohnvergleichsanalyse formell nicht korrekt durchgeführt wurde bzw. nicht den nachfolgenden Anforderungen (Art. 7 Abs. 2 der Verordnung) entspricht:

- Die Lohnvergleichsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt.
- Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde.
- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens wurden vollständig erfasst.
- Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst.
- Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst.

Wurde die Lohnvergleichsanalyse mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes durchgeführt, stellt das EBG eine entsprechende Anleitung zur Verfügung (vgl. Art. 3 Abs. 2 der Verordnung). Die Methode des Standard-Analyse-Tools des Bundes ist in Zusammenhang mit dem Postulat Noser (14.3388) evaluiert worden. Es wurde festgestellt, dass die Methode wissenschaftlich und juristisch anerkannt ist und Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in einem Unternehmen messen kann.¹² Wurde die Lohnvergleichsanalyse demnach mit dem Standard-Analyse-Tool durchgeführt, kann der Nachweis einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode mit der vom EBG zur Verfügung gestellten Konformitätserklärung ohne weiteres erbracht werden.

Wurde eine andere Methode für die Lohnvergleichsanalyse verwendet, gehört der entsprechende Nachweis der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Methode zu den Unterlagen, welche die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dem mit der Überprüfung beauftragten Revisionsunternehmen übergeben muss. Dieser Nachweis muss folgenden Anforderungen genügen (vgl. Art. 7 Abs. 3 der Verordnung):

- Name und kurzer Beschrieb der Methode.
- Vollständige und transparente Dokumentation der Methode und eine Anleitung zur formellen Überprüfung derselben in mindestens einer Amtssprache (diese Unterlagen sollen es ermöglichen, die Methode vollständig zu verstehen und nachzuvollziehen).
- Validierung der wissenschaftlichen Qualität und Rechtskonformität der Methode und der Sachdienlichkeit des Leitfadens durch eine unabhängige Stelle (Hochschule, Forschungseinrichtung, öffentliche Verwaltung oder Gericht).
- Name, Funktion, Zugehörigkeit und Adresse einer Kontaktperson oder Institution, die in der Lage ist, fachliche Auskünfte zur Methode zu erteilen.

Die leitende Revisorin oder der leitende Revisor muss am Ende der Prüfung mit einer begrenzten Urteilssicherheit (sog. «negative assurance») bestätigen können, dass keine Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohnvergleichsanalyse nicht den Anforderungen entspricht bzw. diese in formeller Hinsicht nicht korrekt durchgeführt wurde. Das Ergebnis der Überprüfung hält die leitende Revisorin oder der leitende Revisor in einem Bericht fest (Art. 7 Abs. 4 der Verordnung). Dieser Bericht ist innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohnvergleichsanalyse zuhanden der Leitung des überprüften Unterneh-

¹² Überprüfung der statistischen Methoden des Bundes betreffend die Lohngleichheit von Frau und Mann, Bericht des Bundesrates vom 18. November 2015 in Erfüllung des Postulats 14.3388 Noser (www.ebg.admin.ch > Dokumentation > Publikationen > Publikationen Arbeit > Lohngleichheit).

mens einzureichen (Art. 13e Abs. 3 GIG). Die Frist soll sicherstellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeitnah über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse informiert werden (Art. 13g GIG).

Für den Bericht der leitenden Revisorin oder des leitenden Revisors über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse wäre es sinnvoll, wenn die Berufsverbände in Absprache mit dem EBG eine Vorlage zur Verfügung stellen würden, 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.

Art. 8 Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse bei der zentralen Bundesverwaltung

Zur Lohngleichheitsanalyse verpflichtet sind nach der neuen Regelung im GIG Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die 100 und mehr Mitarbeitende beschäftigen. Der Bund hat seine Löhne bereits zweimal einer Analyse unterzogen (beim Lohngleichheitsdialog im 2013 und beim Engagement Lohngleichheit [ELEP] im 2018). Dabei wurde die Analyse der Löhne in den Ämtern mit 50 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Da der Bund, wie vom Parlament gewünscht, seine Rolle als Vorbild wahrnehmen möchte, wird er auch in Zukunft zumindest in der zentralen Bundesverwaltung den Schwellenwert von 50 statt 100 Mitarbeitenden berücksichtigen. Dementsprechend werden auch mehr Lohngleichheitsanalysen im Bund durchgeführt werden, deren Durchführung dann auch überprüft werden muss. Zudem wird der Bund die Lohngleichheitsanalyse regelmässig, das heisst, alle vier Jahre durchführen, unabhängig davon, ob die Analyse ergeben hat, dass die Lohngleichheit eingehalten ist (Art. 13a Abs. 3 GIG).

Für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen im öffentlich-rechtlichen Sektor auf Bundesebene sollen ebenfalls zugelassene Revisionsunternehmen gemäss Artikel 13d Absatz 1 Buchstabe a GIG beigezogen werden. Das Eidgenössische Personalamt (EPA) wird diese Überprüfung für die zentrale Bundesverwaltung koordinieren und in Auftrag geben. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, wenn die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EPA den Ausbildungskurs gemäss Artikel 4 der Verordnung ebenfalls besuchen, um für den fachlichen Austausch mit der leitenden Revisorin oder dem leitenden Revisor gerüstet zu sein.

Die Lohngleichheitsanalysen werden auf drei Ebenen stattfinden. Einmal werden die Bundesämter, die 50 oder mehr Personen beschäftigen, Lohngleichheitsanalysen durchführen. Dann werden die Departemente eine Analyse machen, in welche auch die Löhne von Bundesämtern, die weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen, einfließen, und ebenso die Bundeskanzlei. Schliesslich soll eine Lohngleichheitsanalyse über die gesamte zentrale Bundesverwaltung erfolgen. Alle diese Lohngleichheitsanalysen sollen formell überprüft werden. Dieses detaillierte Vorgehen entspricht dem Willen des Parlaments, die Vorbildfunktion des öffentlichen Sektors zu betonen und Transparenz herzustellen. Dementsprechend sollen im öffentlich-rechtlichen Sektor auch die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen und der Überprüfung veröffentlicht werden (Art. 13i GIG).

Das beauftragte Revisionsunternehmen respektive die leitende Revisorin oder der leitende Revisor gemäss Artikel 1 Absatz 2 der Verordnung erstattet dem EPA innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalysen Bericht darüber, ob die verschiedenen Analysen von den Ämtern, den Departementen, der Bundeskanzlei und der gesamten zentralen Bundesverwaltung formell korrekt durchgeführt wurden (Art. 8 Abs. 3 der Verordnung).

Die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen auf Bundesebene sollen veröffentlicht werden. Dies bedeutet für die zentrale Bundesverwaltung, dass die Ergebnisse der Analysen der einzelnen Bundesämter, der sieben Departemente, der Bundeskanzlei und der Bundesverwaltung insgesamt sowie das Ergebnis der Überprüfung veröffentlicht werden.

Das EPA wird für die Veröffentlichung sorgen (Art. 8 Abs. 4 der Verordnung). Das EPA hat am 1. Juni 2018 bereits die Detailergebnisse der Lohngleichheitsanalyse in der Bundesverwaltung im Rahmen des Engagement Lohngleichheit (ELEP) veröffentlicht.¹³

Mit Blick auf die Vorbildrolle des Bundes und im Sinne der gelebten Sozialpartnerschaft wird das EPA die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen und der Überprüfung noch vor der Veröffentlichung den Sozialpartnern zur Kenntnisnahme unterbreiten. Damit wird die Praxis des Lohngleichheitsdialogs weitergeführt.

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

Die anderen Organisationen des öffentlich-rechtlichen Sektors auf Bundesebene, die 100 oder mehr Mitarbeitende beschäftigen, sind ebenfalls verpflichtet, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen (Art. 13a GIG). Wie in der zentralen Bundesverwaltung steht es aber auch den öffentlich-rechtlichen Organisationen, die zwischen 50 und 100 Mitarbeitende beschäftigen, frei, Lohngleichheitsanalysen durchzuführen.

Für die formelle Überprüfung ihrer Analysen werden diese Organisationen selbständig ein Revisionsunternehmen gemäss Artikel 13d Absatz 1 Buchstabe a GIG beauftragen. Sie werden auch die Ergebnisse ihrer Analysen und der Überprüfung selbständig veröffentlichen (Art. 9 Abs. 3 der Verordnung).

Zu diesen weiteren Organisationen des Bundes gehören die Parlamentsdienste, die eidgenössischen Gerichte, die Bundesanwaltschaft, die dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes sowie die bundesnahen Unternehmen.

Gleich wie die zentrale Bundesverwaltung können auch die anderen Organisationen des Bundes im Sinne der gelebten Sozialpartnerschaft die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung noch vor der Veröffentlichung ihren Sozialpartnern zur Kenntnis bringen.

2.4 Vierter Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 10 Spätester Zeitpunkt der ersten Lohngleichheitsanalyse

Nach Artikel 17a Absatz 1 GIG legt der Bundesrat fest, bis wann die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die erste Lohngleichheitsanalyse durchgeführt haben müssen. Artikel 10 der Verordnung bestimmt, dass die erste Lohngleichheitsanalyse bis spätestens am 30. Juni 2021, also bis spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten der gesetzlichen Analysepflicht durchgeführt werden muss.

Dies bedeutet, dass die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2022 durchgeführt (Art. 13e Abs. 3 GIG) und dass die Arbeitnehmenden sowie die Aktionärinnen und Aktionäre bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden müssen (Art. 13g und Art. 13h GIG).

Art. 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Gemäss Ziffer II Absatz 2 der Änderung des GIG ist die Gültigkeitsdauer der geänderten Artikel ab Inkrafttreten auf zwölf Jahre befristet. Diese sogenannte Sunset-Klausel hat das Parlament eingefügt, in der Hoffnung, dass bis dann die Lohngleichheit verwirklicht ist.

Das Inkrafttreten sowohl der Änderung des GIG als auch der vorliegenden Verordnung wird gemäss Artikel 11 der Verordnung auf den 1. Juli 2020 festgelegt. Damit bleibt genügend

¹³ www.admin.ch > Dokumentation > Medienmitteilungen > Gleicher Lohn für Männer und Frauen in der Bundesverwaltung > Dokumente

Zeit, um einerseits die Ausbildungskurse für die Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen zu organisieren und andererseits, damit die Revisorinnen und Revisoren, die Lohngleichheitsanalysen überprüfen möchten, die entsprechende Ausbildung absolvieren können.

Da die Geltungsdauer der Lohngleichheitsanalysepflicht auf zwölf Jahre beschränkt ist, werden der Abschnitt 4a und die Artikel 17a und 17b GIG sowie die vorliegende Verordnung auf den 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft gesetzt werden.