



Anleitung für die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse mit dem Standard-Analyse-Tool Logib

Nach Art. 13c Abs. 2 Gleichstellungsgesetz (GIG) stellt der Bund den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse ein kostenloses Standard-Analyse-Tool Logib zur Verfügung. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) stellt für die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse, die mit dem Standard-Analyse-Tool Logib durchgeführt wurde, eine Anleitung zur Verfügung (Art. 3 Abs. 2 Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse).

Die vorliegende Anleitung richtet sich an unabhängige Stellen nach Art. 13d GIG, die im Auftrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers die nach Art. 13a GIG durchgeführte Lohngleichheitsanalyse überprüfen.

1. Generelle Angaben zur Überprüfung

1.1. Auftrag

Gemäss Art. 13d GIG lassen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht unterstehen, ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen. Dafür können sie wählen zwischen:

- einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005;
- einer Organisation nach Artikel 7 GIG oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.

Bei der Überprüfung durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen (Art. 13e GIG) ist eine Auftragsbestätigung vorzulegen. Bei einer Überprüfung durch eine Organisation nach Art. 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung schliesst die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber mit der Organisation oder der Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung über das Vorgehen¹ bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung des Unternehmens ab (Art. 13f GIG).

Unterlage	Überprüfung
Auftragsbestätigung oder Vereinbarung über das Vorgehen bei der Überprüfung	☐ vorhanden ☐ nicht vorhanden

1.2. Rechtliche Einheit der Lohngleichheitsanalyse

Arbeitgeberin / Arbeitgeber:	
UID:	
Adresse:	
Anzahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*:	
Ansprechperson:	

*ohne Lernende

¹ In der Vereinbarung kann auch geregelt werden, dass die Überprüfung in Zusammenarbeit mit einem zugelassenen Revisionsunternehmen vorgenommen wird.

1.3. Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine unabhängige Stelle

☐ Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005 (Art. 13d Abs. 2 Bst. a GIG)

Revisionsunternehmen:	
UID	
RAB-Nr.	
Adresse:	
Leitender Revisor / leitende Revisorin:	
<i>Ausbildungskurs besucht am*:</i>	
Auftrag für die Überprüfung erhalten am:	
Überprüfung durchgeführt am:	

** Gegenüber der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber muss nachgewiesen werden, dass für die Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen ein Ausbildungskurs besucht wurde.*

☐ Organisation nach Artikel 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993. (Art. 13d Abs. 2 Bst. b GIG)²

Organisation:	
Vereinbarung vom:	
Auftrag für die Überprüfung erhalten am:	
Überprüfung durchgeführt am:	

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber schliesst mit der Organisation nach Artikel 7 oder der Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung über das Vorgehen bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung des Unternehmens ab.

2. Formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

2.1. Überprüfung der notwendigen Unterlagen

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 im vorliegenden Zusammenhang Anwendung.

Unterlage	Überprüfung
Vollständige Daten der Lohngleichheitsanalyse gemäss der Wegleitung zum Standard-Analyse-Tool Logib	☐ vorhanden ☐ nicht vorhanden (nicht erfüllt)
Bericht der Lohngleichheitsanalyse Logib basierend auf den Daten der Lohngleichheitsanalyse	☐ vorhanden ☐ nicht vorhanden (nicht erfüllt)
Nachweise in Bezug auf die zu prüfende Grundgesamtheit (nicht abschliessende Aufzählung): • Rekapitulation aus Lohnsystem • Nachweis Mutationen Referenzmonat • Ausgenommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (insbesondere Lernende)	☐ vorhanden ☐ nicht vorhanden (nicht erfüllt)

Prüfergebnis (Ziff. 2.1)

Prüfergebnis der eingereichten Unterlagen	☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt
--	--

2.2. Prüfung, ob die Lohngleichheitsanalyse im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde.

Die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse sind am 1. Juli 2020 in Kraft getreten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mussten die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen. Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse musste bis spätestens Ende Juni 2022 durchgeführt (Art. 13e Abs. 3 GIG) und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Aktionärinnen und Aktionäre mussten bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden (Art. 13g und Art. 13h GIG).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die am Anfang eines Jahres erstmals 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, müssen eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse für das betreffende Jahr durchführen (Art. 13a Abs. 1 GIG). Ausserdem müssen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die bei der ersten Analyse die Lohngleichheit nicht erfüllt haben, nach vier Jahren die Analyse wiederholen (Art. 13a Abs. 2 GIG). Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können grundsätzlich bis zum Jahr 2032 unter die Analysepflicht fallen, wenn sie die Schwelle von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erreichen.

Checkliste	
Beschäftigte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber am Anfang des Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Lernende)?	☐ Ja Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse besteht ☐ Nein Es besteht keine Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse
Wurde die Lohnvergleichsanalyse für das betreffende Jahr vorgenommen? <i>(Referenzmonat zwischen Januar und Dezember des betreffenden Jahres)?</i>	☐ Ja ☐ Nein (nicht erfüllt)
Wurde die die betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse bis spätestens Ende des betreffenden Kalenderjahres durchgeführt?	☐ Ja ☐ Nein (nicht erfüllt)

Prüfergebnis (Ziff. 2.2)

Die Lohnvergleichsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt	☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt
--	--

2.3. Prüfung, ob ein Nachweis vorliegt, wonach die Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde

Die Konformitätserklärung für das Standard-Analyse-Tool Logib wurde durch das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann erbracht (vgl. <https://www.ebg.admin.ch/de/lohnvergleichheit-analyse-ten-mit-logib>) und muss nicht mehr geprüft werden. Die vorliegende Checkliste kann verwendet werden.

Prüfergebnis (Ziff. 2.3)

Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde	☐ erfüllt <i>Die Lohnvergleichsanalyse wurde mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes Logib durchgeführt (Art. 13c Abs. 2 GIG)</i> ☐ nicht erfüllt
--	--

2.4. Prüfung, ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden

In die Analyse sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuschliessen, die im Referenzmonat bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber angestellt waren. Massgebend ist die tiefste selbstständige juristische Einheit³. Unter selbstständiger juristischer Einheit ist eine Betriebseinheit mit einer selbstständigen juristischen Gesellschaftsform (z.B. AG, GmbH) zu verstehen (z.B. auch eine Tochtergesellschaft). Nicht darunter fallen z.B. Betriebsstätten, Zweigstellen, Niederlassungen, Filialen, Business Units etc., sofern diesen keine eigenständige juristische Gesellschaftsform zukommt.

Anzahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		
	Lohnvergleichsanalyse	Personalbuchhaltung
Referenzmonat		
Männer		
Frauen		
Total		

Überprüfung, ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden	
Stimmt die Anzahl erfasster Personen in der Lohnvergleichsanalyse für den Referenzmonat mit der effektiven Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überein?	☐ Ja ☐ Nein
Wurde die Geschäftsleitung in den Daten erfasst (z.B. bei separater Lohnbuchhaltung)?	☐ Ja ☐ Nein (nicht erfüllt)

Prüfergebnis (Ziff. 2.4)

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst	☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt
---	--

³ Vgl. Wegleitung Standard-Analyse-Tool Logib

2.5. Prüfung, ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden

Für die Lohnvergleichsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool Logib sind gemäss dem Lohnbegriff der im Webtool bereitgestellten Wegleitung folgende Lohnbestandteile zu berücksichtigen:

Daten, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer <u>zwingend vollständig und gültig vorliegen</u> müssen	
Lohnbestandteil	Prüfung
Grundlohn (inkl. regelmässige Lohnbestandteile, inkl. Anteil Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte)	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Lohnbestandteil nicht vorhanden
13., 14. Monatslohn sofern vorhanden	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Lohnbestandteil nicht vorhanden
Zulagen, sofern vorhanden (z.B. Inkonvenienzzulage, Erschwerungszulage)	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Lohnbestandteil nicht vorhanden
Sonderzahlungen, die unregelmässig ausbezahlt werden, sofern vorhanden (z.B. Boni, Prämien)	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Lohnbestandteil nicht vorhanden

Prüfergebnis (Ziff. 2.5)

Es sind alle Lohnbestandteile vollständig erfasst	☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt
---	--

2.6. Prüfung, ob alle erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und funktionsbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden

Daten, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern anwendbar, erfasst sein müssen	
Daten	Prüfung
Laufnummer	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)
Geburtsjahr / Alter	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)
Geschlecht	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)
Dienstjahre	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)
Ausbildung	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)

Funktion	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)
Anforderungsniveau (nur bei Logib Modul 1)	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsbezogenes Merkmal nicht benötigt (Analyse mit Logib Modul 2)
Berufliche Stellung (nur bei Logib Modul 1)	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsbezogenes Merkmal nicht benötigt (Analyse mit Logib Modul 2)
Betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)

Daten, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der Anstellung erfasst sein müssen	
Daten	Prüfung
Angaben zum Beschäftigungsgrad (AN im Monatslohn) oder	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)
Angaben zur Anzahl bezahlte Stunden im Referenzmonat (AN im Stundenlohn)	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt)

Daten, die für die Funktionsbewertung in Logib Modul 2 , sofern anwendbar, erfasst sein müssen	
Daten	Prüfung
Anforderungen an die Ausbildung	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsbezogenes Merkmal nicht vorhanden (Analyse mit Logib Modul 1)
Anforderungen an die Autonomie	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsbezogenes Merkmal nicht vorhanden (Analyse mit Logib Modul 1)
Anforderungen an spezifisches Fach- und Methodenwissen	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsbezogenes Merkmal nicht vorhanden (Analyse mit Logib Modul 1)

Verantwortungsbezogene Anforderungen und Belastungen	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsbezogenes Merkmal nicht vorhanden (Analyse mit Logib Modul 1)
Psychische und soziale Anforderungen und Belastungen	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsplatzbezogenes Merkmal nicht vorhanden (Analyse mit Logib Modul 1)
Körperliche Anforderungen und Belastungen	☐ erfasst ☐ nicht erfasst (→ nicht erfüllt) ☐ Funktionsbezogenes Merkmal nicht vorhanden (Analyse mit Logib Modul 1)

Prüfergebnis (Ziff. 2.6)

Es sind alle erforderlichen Daten vollständig erfasst	☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt
---	--

3. Bericht über das Ergebnis und die Durchführung der Lohn- gleichheitsanalyse

Die unabhängigen Stellen nach Art. 13d GIG verfassen innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohnvergleichsanalyse einen Bericht zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens über die Durchführung und das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse (Art. 13e Abs. 3 GIG).

Zusammenfassendes Prüfergebnis

Formelle Überprüfung	
Die Lohnvergleichsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt (Ziff. 2.2).	☐ erfüllt → bejahendes Prüfurteil ☐ teilweise erfüllt → verneinendes Prüfurteil ☐ nicht erfüllt → verneinendes Prüfurteil
Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohnvergleichsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde (Ziff. 2.3).	
In der Lohnvergleichsanalyse wurden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst (Ziff. 2.4).	
Es wurden alle Lohnbestandteile vollständig erfasst (Ziff. 2.5).	
Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und funktionsbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst (Ziff. 2.6).	

Zusätzliche Informationen

Zeigte die Lohnvergleichsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist (der Grenzwert wurde nicht überschritten)?	☐ Ja <i>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist von der Analysepflicht befreit (Art. 13a Abs 3 GIG)</i> ☐ Nein <i>Die Lohnvergleichsanalyse muss in vier Jahren wiederholt werden (Art. 13a Abs. 2 GIG; inkl. Überprüfung und Information Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Aktionärinnen und Aktionäre).</i>
Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis: <i>(spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung)</i>	
Nächste Lohnvergleichsanalyse: <i>(alle vier Jahre oder erstmals über 100 MA, sofern keine Ausnahme gemäss Art. 13b GIG vorliegt)</i>	

Ort, Datum

Vorname / Name
(leitende Prüferin oder leitender Prüfer)