

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung
der Lohnvergleichsanalyse für den Zeitraum vom
1. November 2019 bis 31. Oktober 2020 des

Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen, Solothurn

Provida
Bahnhofplatz 68
CH-8500 Frauenfeld
Tel +41 52 723 03 03
Fax +41 52 723 03 05

Provida
Neustrasse 2
CH-8590 Romanshorn
Tel +41 71 466 71 71
Fax +41 71 466 71 75

Provida
Schützengasse 12
CH-9001 St. Gallen
Tel +41 71 227 70 70
Fax +41 71 227 70 75

Provida
Leutschenbachstrasse 55
CH-8050 Zürich
Tel +41 44 307 85 75
Fax +41 44 307 85 77

info@provida.ch
www.provida.ch

An das Personalamt des
Kantons Solothurn, Solothurn

Zürich, 19. Oktober 2021

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

Wir wurden vom Personalamt des Kantons Solothurn auf der Grundlage von Art. 13d des Gleichstellungsgesetzes (GIG) und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse beauftragt, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse des Arbeitgebers Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen durchzuführen. Das Personalamt Kanton Solothurn hat die Lohngleichheitsanalyse basierend auf dem Referenzmonat Oktober 2020 während der Berichtsperiode vom 1. November 2019 bis 31. Oktober 2020 durchgeführt.

Verantwortung

Der Arbeitgeber ist für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse in Übereinstimmung mit Art. 13c GIG verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen in Bezug auf die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber für die Auswahl und die Anwendung der wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode und das Führen angemessener Aufzeichnungen verantwortlich. Die Aufbereitung der Daten und die Durchführung der Analyse erfolgte durch das Personalamt des Kantons Solothurn.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind im Einklang mit den Richtlinien zur Unabhängigkeit von EXPERTsuisse vom Kanton Solothurn unabhängig und haben die Standes- und Berufsregeln von EXPERTsuisse beachtet. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest. Unser Unternehmen wendet den Schweizer Qualitätssicherungsstandard 1 an und unterhält dementsprechend ein umfassendes Qualitätssicherungssystem mit dokumentierten Regelungen und Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem Schweizer Prüfungsstandard 950 "Betriebswirtschaftliche Prüfungen ausser Prüfungen oder prüferische Durchsichten von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen" vorgenommen. Nach diesem Standard haben wir Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Lohngleichheitsanalyse in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

Unter Berücksichtigung von Risikoüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichend geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu betriebswirtschaftlichen Prüfungen zur Erlangung von hinreichender Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Unsere Aufgabe ist es, eine formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und nicht materielle Aspekte oder das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu beurteilen.

In Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse haben wir die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und überprüft,

- ob die Lohngleichheitsanalyse im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt wurde;
- ob ein Nachweis vorliegt, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde;
- ob alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst wurden;
- ob alle Lohnbestandteile vollständig erfasst wurden;
- ob die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst wurden.

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

Schlussfolgerung

Bei unserer formellen Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Lohngleichheitsanalyse des Berufsbildungszentrums Solothurn-Grenchen, Solothurn für den Referenzmonat Oktober während der Berichtsperiode vom 1. November 2019 bis 31. Oktober 2020 nicht in allen Belangen den Anforderungen gemäss Art. 13d GIG und Art. 7 der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse entspricht.

PROVIDA Wirtschaftsprüfung AG



Sandra Eugster
zugelassene Revisionsexpertin
Leitende Revisorin



Patrick Gerig
zugelassener Revisionsexperte

Beilage:

- Lohngleichheitsanalyse für den Referenzmonat Oktober während der Berichtsperiode vom 1. November 2019 bis 31. Oktober 2020



Bericht über die Lohnvergleichsanalyse mittels Standard-Analyse-Tool (Logib)

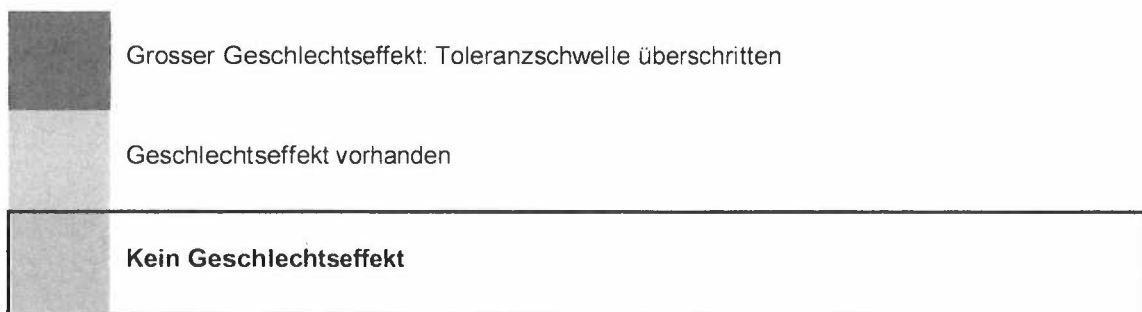
Der vorliegende Bericht dient insbesondere als Grundlage für die **formelle Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse durch eine unabhängige Stelle**

- nach Art. 13d Abs. 1 lit. a GIG: durch Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005;
- nach Art. 13d Abs. 1 lit. b. GIG: durch eine Organisation nach Artikel 7 oder eine Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.

Zudem kann dieser Bericht zur **Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gemäss Art. 13g GIG sowie **der Aktionärinnen und Aktionäre** gemäss Art. 13h GIG verwendet werden.

1. Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	Kanton Solothurn - BBZ Solothurn-Grenchen
UID	
Referenzmonat	10/2020
Anzahl Mitarbeitende	435 davon 153 (35.2%) Frauen und 282 (64.8%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	334 davon 114 (34.1%) Frauen und 220 (65.9%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 729 (6.1%) weniger.
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 1.1% weniger.



Kontextinformationen zur Analyse

Sämtliche Berechnungen wurden anhand des Standard-Analysemodells des Bundes Modul 1 durchgeführt. Basis bildet der auf Vollzeit standardisierte Gesamtverdienst für 334 Mitarbeitende, davon 114 (34.1%) Frauen und 220 (65.9%) Männer im Referenzmonat Oktober 2020.

Im Durchschnitt verdienen Frauen 6.1% weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 1.1% weniger.

Die verbleibende, weder durch Unterschiede in den persönlichen Qualifikationsmerkmalen noch durch arbeitsplatzbezogene Merkmale zu erklärende Lohndifferenz ist statistisch nicht signifikant von null verschieden. Dies bedeutet, dass zwischen Frauen und Männern gemäss Standard-Analysemodell keine statistisch gesicherte unerklärte Lohndifferenz im engeren Sinne besteht.

Disclaimer

Das Ergebnis auf betrieblicher Ebene, d.h. die ausgewiesene unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz, macht keine Aussage bezüglich gruppenbezogener oder individueller Lohndiskriminierungen.

Das vorliegende Dokument kann keinerlei Gewähr dafür bieten, dass mit der Angelegenheit befasste Behörden oder Gerichte zu denselben Schlussfolgerungen gelangen.

2. Weiterführende Informationen

2.1. Informationen zur Methode

Der vorliegende Bericht wurde anhand des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) erstellt. Logib basiert methodisch auf einer semi-logarithmischen OLS-Regressionsanalyse und erfüllt die Anforderung der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität gemäss Art. 13c Abs. 1 GlG. Die entsprechende Konformitätserklärung für das Standard-Analyse-Tool (Logib) wurde durch das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann erbracht¹.

Sämtliche Informationen in Bezug auf die korrekte Anwendung von Logib können der Wegleitung entnommen werden.

2.2. 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 Einheit. Unter selbstständiger juristischer Einheit ist eine Betriebseinheit mit einer selbstständigen juristischen Gesellschaftsform zu verstehen wie zum Beispiel AG, GmbH oder auch eigenständige Tochtergesellschaften. Nicht darunter fallen z.B. Betriebsstätten, Zweigstellen, Niederlassungen, Filialen, Business Units etc., ohne eigenständige juristische Gesellschaftsform.

2.3. Übersicht über gültige, ungültige, eingeschlossene und ausgeschlossene Datensätze nach Geschlecht

	Total	Frauen	Männer
Anzahl vorhandene Datensätze	435	153	282
Davon ungültige Datensätze	0	0	0
Davon ausgeschlossene Datensätze	101	39	62
Davon in der Analyse berücksichtigte Datensätze	334	114	220
Anzahl Datensätze gemäss Personalbuchhaltung			

¹ Die Konformitätserklärung sowie sämtliche Details zur Methode einschliesslich Modellspezifikation und Gültigkeitskriterien für alle Variablen sind dem Methodenbeschrieb zu entnehmen: www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib/dokumentation-logib.html

2.4. Ausgerichtete Lohnbestandteile nach Geschlecht

Für die Lohngleichheitsanalysen mit dem Standard-Analyse-Tool (Logib) sind folgende Lohnbestandteile gemäss Wegleitung zu berücksichtigen:

- **Grundlohn** (inkl. regelmässige Lohnbestandteile, inkl. Anteil Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte),
- **13., 14. Monatslohn** (sofern vorhanden),
- **Zulagen:** gesetzliche für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie weitere Erschwerniszulagen, z.B. Piktettdienst, Schichtarbeit, weitere Inkonvenienzzulagen (sofern vorhanden),
- **Sonderzahlungen**, die unregelmässig ausbezahlt werden, z.B. Boni oder Prämien (sofern vorhanden).

Lohnbestandteil	Ausgerichtet an					
	Anzahl Mitarbeitende	Anteil an allen Mitarbeitenden in %	Anzahl Frauen	Anteil aller Frauen in %	Anzahl Männer	Anteil aller Männer in %
Grundlohn	334	100.0%	114	100.0%	220	100.0%
13., 14. Monatslohn	334	100.0%	114	100.0%	220	100.0%
Zulagen	17	5.1%	7	6.1%	10	4.5%
Sonderzahlungen	304	91.0%	107	93.9%	197	89.5%

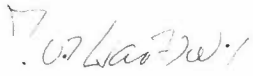
2.5. Höhe der durchschnittlichen Löhne und Lohnbestandteile nach Geschlecht

Lohnbestandteil	Durchschnittliche Höhe der Löhne und Lohnbestandteile in CHF	
	Frauen	Männer
Grundlohn	10133	10823
13., 14. Monatslohn	844	902
Zulagen	2	2
Sonderzahlungen	165	147
Total	11145	11874

3. Abschluss

Ort, Datum

Aarau, 21. Oktober 2021



Dr. Iwan von Wartburg
perinnova compensation GmbH