

# Legal Compass

## Gleichstellungsgesetz

Juni 2020



## Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

**Nach unbenutztem Verstreichen der Referendumsfrist für die Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) tritt per 1. Juli 2020 die Pflicht zur Durchführung einer internen Lohngleichheitsanalyse für Unternehmen mit mindestens 100 Mitarbeitern in Kraft. Mit der Gesetzesänderung soll der verfassungsrechtliche Anspruch auf Lohngleichheit verwirklicht werden. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die neu eingeführte Pflicht zur Durchführung einer internen Lohngleichheitsanalyse bieten.**

### Autoren



**Peter Haas**  
Rechtsanwalt, Partner



**Patricia Meier**  
Rechtsanwältin, Associate

### 1. Rechtliche Grundlagen des Anspruchs auf Lohngleichheit

Die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau ist in Art. 8 Abs. 3 BV verankert. Nach dieser Bestimmung hat das Gesetz für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung zu sorgen, insbesondere in den Bereichen Familie, Ausbildung und Arbeit. Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit wird ausdrücklich festgehalten.

Zur wirksamen Umsetzung des verfassungsrechtlich verankerten Anspruchs auf Lohngleichheit zwischen Mann und Frau, tritt ab dem 1. Juli 2020 der neue Abschnitt 4a GIG (Art. 13a ff.) betreffend Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung sowie die dazugehörige Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019 in Kraft.

### 2. Wer ist von der Neuerung betroffen?

Private und öffentlich-rechtliche Unternehmen, die am Jahresanfang 100 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, sind verpflichtet, für das betreffende Kalenderjahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Relevant ist die Anzahl der Mitarbeitenden, nicht aber ihr Arbeitspensum. Zudem bleiben Lernende und infolge Personalverleih im Betrieb tätige Personen unberücksichtigt.

Ausgenommen von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse sind Unternehmen, die im Rahmen eines öffentlichen Beschaffungsauftrags oder im Rahmen von Subventionsgewährungen einer Lohngleichheitskontrolle unterliegen. Ebenso von der Pflicht befreit sind Unternehmen, in denen bereits eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wurde und die nachweislich die Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllen, vorausgesetzt die Kontrolle liegt nicht länger als vier Jahre zurück (d.h. nicht vor Juli 2016).

### 3. Ziel der Lohngleichheitsanalyse

Ziel der neuen Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse ist die Verwirklichung der verfassungsmässigen Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Zu diesem Zweck sind mittels der Lohngleichheitsanalyse allfällige systematische geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen im Unternehmen aufzudecken und dadurch deren Beseitigung zu ermöglichen.

#### **4. Zeithorizont für die Umsetzung**

Die erste Lohngleichheitsanalyse ist bis zum 30. Juni 2021 durchzuführen.

Danach wird die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre wiederholt, wenn eine Lohndiskriminierung festgestellt wurde. Falls die Anzahl der Arbeitnehmenden zwischenzeitlich unter die Mindestgrenze sinkt, ist die Analyse erst wieder durchzuführen, wenn die Zahl von 100 Mitarbeitenden wieder erreicht ist.

#### **5. Anforderungen an die Analyse**

Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlich anerkannten und rechtskonformen Methode durchzuführen. Der Bund stellt hierzu kostenlos das Standard-Analysemodell "Logib" zur Verfügung, welches die notwendigen Anforderungen erfüllt.

Das zur Verfügung gestellte Analysemodell "Logib" basiert auf einer statistischen Regressionsanalyse, mit der die geschlechtsspezifische Lohnsituation in einem Unternehmen überprüft werden kann. Mit dem Analysetool lässt sich ermitteln, ob ein Geschlecht in Bezug auf den Lohn systematisch benachteiligt wird. Bestehende Lohnunterschiede werden mittels der persönlichen Qualifikationsmerkmale wie Ausbildung, potenzielle Berufserfahrung, Dienstjahre sowie der arbeitsplatzbezogenen Merkmale wie Kompetenzniveau und berufliche Stellung abgeglichen. Unter ansonsten gleichen Bedingungen kann so ermittelt werden, ob ein Teil einer vorhandenen Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern nicht mittels lohnrelevanter, objektiv-nichtdiskriminierender Faktoren erklärbar ist.

Das Aufdecken von individuellen Lohndiskriminierungen im Sinne des GIG oder Lohndiskriminierungen von bestimmten Gruppen (nach Ethnie, Religion etc.) ist hingegen nicht Ziel dieser Analyse. Eine im Ergebnis vorhandene Lohnungleichheit kann deshalb lediglich ein Indiz für die Glaubhaftmachung einer individuellen Lohndiskriminierung darstellen und entsprechend widerlegt werden.

#### **6. Auswertung des Ergebnisses**

Die Lohngleichheitsanalyse wird als Resultat eine Feststellung ergeben, ob eine Lohndiskriminierung im Unternehmen zwischen den Geschlechtern gegeben ist oder nicht. Dieses Ergebnis ist vom Unternehmen von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Dazu befugt sind zugelassene Revisionsunternehmen.

Sofern ein Unternehmen im privaten Sektor das Standard-Analysemodell des Bundes verwendet, kann es alternativ auch eine nach dem Mitwirkungsgesetz bestellte Arbeitnehmendenvertretung mit der Überprüfung der Analyseresultate beauftragen.

Das externe Revisionsunternehmen überprüft, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt und im vorgeschriebenen Zeitraum mit einer wissenschaftlich anerkannten und rechtskonformen Methode durchgeführt worden ist, sowie ob alle Mitarbeiter mitsamt ihren personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen und sämtliche Lohnbestandteile vollständig erfasst worden sind. Dazu stellt das Unternehmen die notwendigen Unterlagen und Auskünfte zur Verfügung. Die Überprüfung beschränkt sich somit auf einen Plausibilitätscheck und stellt nicht eine Wiederholung der Analyse dar. Die Genauigkeit und Verlässlichkeit des Ergebnisses ist abhängig von der Qualität der zur Verfügung gestellten Daten. Das Revisionsunternehmen verfasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse einen Bericht zu Händen der Unternehmensleitung.

Bei Prüfung des Ergebnisses der Lohngleichheitsanalyse durch die Arbeitnehmendenvertretung schliesst die Unternehmung eine Vereinbarung mit derselben über das Vorgehen bei der Überprüfung und Berichterstattung zu Händen der Unternehmensleitung.

#### **7. Konsequenzen bei Feststellen von Lohnungleichheiten**

Im Gesetz werden keine Sanktionen bei Feststellung einer faktischen Lohndiskriminierung eingeführt. Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt, vom Unternehmen aber keine Massnahmen zu deren Beseitigung ergriffen, kann sich dies aber negativ auf die Reputation des Unternehmens auswirken. Unter Umständen wird auch eine Fluktuation begünstigt (siehe auch die Informationspflichten in Ziff. 8 nachstehend).

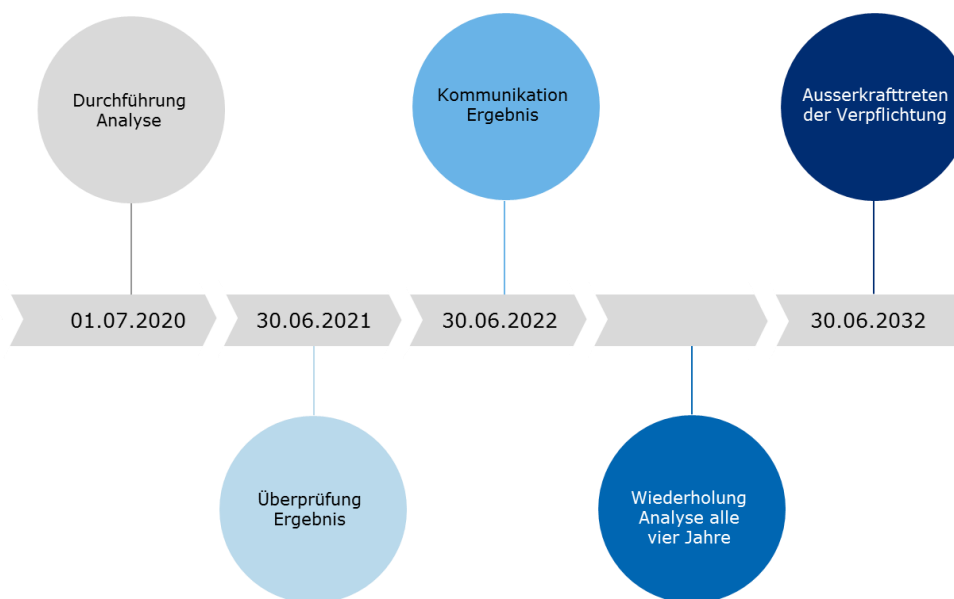
Eine individuelle Lohndiskriminierung einer Einzelperson wäre mittels Klage gestützt auf Art. 5 GIG geltend zu machen. Das Ergebnis, dass im Betrieb tatsächlich eine Lohnungleichheit vorhanden ist, kann in Bezug auf die individuelle Klage immerhin als widerlegbares Indiz für die eigene Lohndiskriminierung dienen (siehe Ziff. 5 hiervor, letzter Absatz). Dasselbe gilt auch für den umgekehrten Fall: Ergibt die Lohngleichheitsanalyse, dass keine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung besteht, schliesst dies nicht per se aus, dass im Einzelfall nicht dennoch eine Person aufgrund ihres Geschlechts – im Regelfall eine Frau – in Bezug auf den Lohn diskriminiert wird.

## 8. Weitere Verpflichtungen

Nebst der Wiederholung der Analyse nach vier Jahren bei Feststellen von Lohnungleichheiten sind die Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung ihren Arbeitnehmenden mitzuteilen. Börsenkotierte Unternehmen haben das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zudem im Anhang der Jahresrechnung zu veröffentlichen.

## 9. Beschränkte Geltungsdauer

Die Verpflichtung über die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse tritt am 1. Juli 2020 für eine befristete Dauer von 12 Jahren in Kraft. Sowohl die Änderung des GIG als auch die dazugehörige Verordnung werden demgemäss nach dem 30. Juni 2032 automatisch wieder ausser Kraft treten (sog. Sunset-Klausel). Vorbehalten bleiben selbstverständlich davon abweichende Rechtsänderungen zu einem späteren Zeitpunkt.



## Ihr Kontakt für Gleichstellungsfragen



**Peter Haas**  
*Partner*

T: +41 31 328 75 75  
[peter.haas@eversheds-sutherland.ch](mailto:peter.haas@eversheds-sutherland.ch)

---



**Olivier Dunant**  
*Partner*

T: +41 22 818 45 00  
[olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch](mailto:olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch)

---

### **eversheds-sutherland.ch**

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind ausschliesslich zu Informationszwecken gedacht und können keinesfalls eine angemessene Rechtsberatung ersetzen. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), übernimmt keinerlei Verantwortung für Handlungen, die gestützt auf die in diesem Dokument enthaltenen Informationen getroffen werden.

© Eversheds Sutherland 2020. Alle Rechte vorbehalten. Eversheds Sutherland ist ein globaler Anbieter von juristischen Dienstleistungen, der seine Dienstleistungen über verschiedene, voneinander unabhängige Rechtsträger erbringt. Eversheds Sutherland ist der Name und die Marke, unter der die Mitglieder von Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP und Eversheds Sutherland (US) LLP) sowie die von diesen kontrollierten oder verwalteten oder mit diesen verbundenen Unternehmen sowie die Mitglieder von Eversheds Sutherland (Europe) Limited (nachfolgend je einzeln als "Eversheds Sutherland Gesellschaft" und zusammen als "Eversheds Sutherland Gesellschaften" bezeichnet) juristische oder andere Dienstleistungen für Klienten auf der ganzen Welt erbringen. Die Eversheds Sutherland Gesellschaften bestehen und sind reguliert gemäss den jeweils auf sie anwendbaren behördlichen und gesetzlichen Bestimmungen und treten unter ihrer jeweiligen Firma auf. Die Verwendung des Namens Eversheds Sutherland dient nur der Beschreibung und bedeutet nicht, dass die Eversheds Sutherland Gesellschaften eine Gesellschaft bilden oder Teil einer globalen LLP sind. Die Mandatsvereinbarung zwischen dem Klienten und der beauftragten Kanzlei ist massgebend bezüglich der Verantwortung für die Erbringung der jeweiligen Dienstleistungen an einen Klienten. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), ist Mitglied von Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.