

## Lohngleichheitsanalyse: Neue Vorschriften im Gleichstellungsgesetz

Seit dem 1. Juli 2020 sind die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit in der Schweiz in Kraft. Die neuen Bestimmungen gelten für sämtliche Arbeitgeber mit 100 oder mehr Mitarbeitenden. Diese Unternehmen haben bis zum 30. Juni 2021 eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Damit sollen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen transparent gemacht werden.

Die Gesetzesänderung verpflichtet Arbeitgeber, unabhängig der Rechtsform (AG, GmbH, Stiftung, etc.), mit **100 oder mehr Mitarbeitenden zur Durchführung von Lohngleichheitsanalysen.**<sup>1</sup> Die Lohngleichheitsanalyse ist erstmals bis zum 30. Juni 2021 durchzuführen und muss anschliessend **alle 4 Jahre wiederholt** werden.<sup>2</sup> Der Arbeitgeber kann für die erste Analyse einen beliebigen Monat im Zeitraum von 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021 wählen und diesen auswerten (Referenzmonat). Innerhalb eines Jahres nach der ersten Analyse, spätestens jedoch bis Ende 2022, muss eine Überprüfung erfolgen. Die Überprüfung ist durch eine unabhängige Stelle vorzunehmen. Mit der Überprüfung beauftragt werden können:

- Revisionsunternehmens mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005;
- Organisationen nach Art. 7 GIG (Gewerkschaft oder Frauenorganisation); oder
- Arbeitnehmervertretungen gemäss Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993.



**Matthias Hüberli, M.A. HSG**  
Rechtsanwalt und Notar  
mh@hueberli.com

**Hueberli—Lawyers**

<sup>1</sup> Bei Konzernen muss jede einzelne Tochtergesellschaft für sich in Bezug auf die Schwelle von 100 Mitarbeitenden betrachtet werden. Ist die Arbeitgeberstellung z.B. im Konzern nicht klar, ist die einschlägige arbeitsrechtliche Praxis zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Fällt die Zahl von 100 Mitarbeitenden in einem Jahr unter 100, muss die Lohngleichheitsanalyse gemäss Art. 13a Abs. 2 GIG erst wieder durchgeführt werden, wenn die Zahl 100 erreicht wurde. Die Ausnahmen von der Pflicht zur Durchführung einer Analyse sind abschliessend in Art. 13b GIG geregelt.

Überprüft wird u.a. die Methode der Durchführung. Lohngleichheitsanalysen sind nach **wissenschaftlichen und rechtskonformen Methoden** durchzuführen, wobei der Bund den Arbeitgebern für die Analyse ein kostenloses Standard-Tool zur Verfügung stellt («Logib», abrufbar auf der Webseite des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, EGB). Wird die Analyse mit Logib gemacht, muss das Unternehmen keine zusätzliche Analyse über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Methode vorlegen. Ist dies nicht der Fall, hat das Unternehmen die Methode im Detail zu begründen.

Weiter hat das Unternehmen **gegenüber den Mitarbeitenden und den Aktionären eine Informationspflicht** (innerhalb eines Jahres nach Durchführung, spätestens bis Ende Juni 2023) **über das Ergebnis** der Lohngleichheitsanalyse. Börsenkotierte Aktiengesellschaften haben das Ergebnis der Analyse im Anhang der Jahresrechnung zu veröffentlichen.

Das GIG sieht **keine direkten Sanktionen** vor, wenn ein Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse nicht oder nicht nach Massgabe des Gesetzes durchführt. Insbesondere bei börsenkotierten Unternehmen, dürfte bei einer Nichteinhaltung der Regelungen jedoch ein erhebliches **Reputationsrisiko** bestehen.

Die **Geltungsdauer** der Regelungen zur Analysepflicht im GIG ist auf **12 Jahre** angesetzt. Die Änderungen im GIG treten deshalb per 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft (Sunset-Klausel). Eine Verlängerung durch das Parlament ist jedoch möglich.

Hueberli Lawyers AG ist spezialisiert auf gesellschaftsrechtliche Fragestellungen. Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme.

## Hueberli—Lawyers

**Matthias Hüberli, M.A. HSG**

Rechtsanwalt und Notar

[mh@hueberli.com](mailto:mh@hueberli.com)

**Hueberli Lawyers AG**

Wattwil – Rapperswil – Zürich

+41 71 988 30 00 – [www.hueberli.com](http://www.hueberli.com)