



Überarbeitetes Schweizer Gleichstellungsgesetz: Was Sie wissen und tun sollten

Hintergrundinformationen

Was bedeutet Lohngleichheit?

In der Schweiz verdienen **Frauen im Durchschnitt rund 18% weniger als Männer**. Die Gründe für diesen Unterschied sind vielfältig. Basierend auf einer Analyse des Bundesamt für Statistik lassen sich jedoch nur 56% der Lücke durch Faktoren wie berufliche Stellung, Dienstjahre oder Ausbildungsniveau erklären, während 44% der Lücke unerklärt bleibt (*Quelle: Statistisches Bundesamt ESS 2016*).

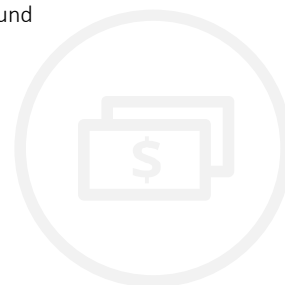
Gleicher Lohn bedeutet, dass Frauen und Männer Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben.

Der Grundsatz des gleichen Lohns für Frauen und Männer ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert und seit 1996 im Gleichstellungsgesetz.

Die neuen Regelungen zur Lohngleichheit traten am 1. Juli 2020 in Kraft und enden am 30. Juni 2032.

Das Gesetz umfasst 3 Schritte:

- Analyse von Lohngleichheit nach einer anerkannten Methode ("EBG-Konformitätserklärung")
- Überprüfung der Analyse durch eine autorisierte und speziell geschulte unabhängige Stelle
- Kommunikation des Ergebnisses an Mitarbeiter bei nicht börsenkotierten Gesellschaften und an Mitarbeiter und Aktionäre bei börsenkotierten Gesellschaften



Lohngleichheit

Wer ist betroffen?

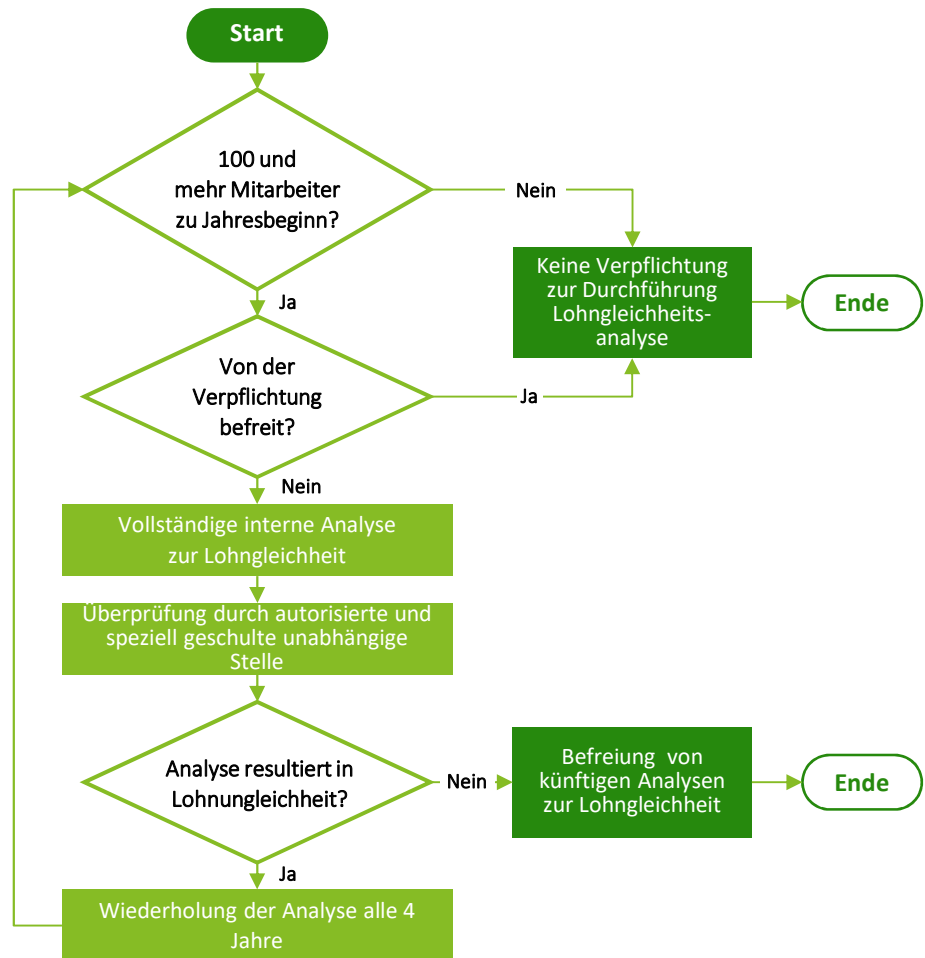
Organisationen mit 100 oder mehr Mitarbeitern am Jahresbeginn (erstmalig 1. Januar 2020)

- Private und öffentliche Organisationen
- Anzahl Mitarbeiter wird an Köpfen und nicht an vollzeit-äquivalenten Stellen gemessen
- Ausgenommen sind Auszubildende und Praktikanten, da es sich hier um eine besondere Vertragsart handelt, sowie Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag nach ausländischem Recht

Die Analyse muss alle 4 Jahre wiederholt werden, es sei denn die Lohngleichheitsanalyse zeigt Lohngleichheit.

Befreiung von der Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse:

- Unternehmen, welche bereits im Rahmen des öffentlichen Auftragswesens oder Subventionen im Hinblick auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Juli 2016 und Juni 2020 überprüft wurden.
- Weniger als 100 Mitarbeiter angestellt sind.
- Falls die erste Prüfung der Lohngleichheitsanalyse keine unerklärte Differenz aufweist.



Wichtige Daten

Verpflichtungen zwischen dem 1. Juli 2020 – 30. Juni 2032



To Do's für Unternehmen

Schritt für Schritt

- Definieren Sie die Methode, beziehen Sie die **Software** zur Überprüfung der Lohngleichheit und überprüfen Sie die Datenanforderungen.
- Definieren Sie den **Referenzmonat**— es gibt unterschiedliche Überlegungen, z. B. kann der Monat nach der Zahlung des Bonus die Verzerrung durch neue Mitarbeiter minimieren.
- Beginnen Sie mit dem Sammeln aller **notwendigen Informationen** (z. B. muss die höchste Ausbildung jedes Mitarbeiters hinzugefügt werden. Nicht alle Arbeitgeber haben vollständige Informationen darüber - es genügt, diese Informationen durch Selbstdeklaration des Arbeitnehmers zu erhalten).
- Erstellung einer **vorläufigen Analyse** um sicherzustellen, dass Ihre Daten vollständig und korrekt sind.
- Durchführen **der Analyse** und Überprüfung der Ergebnisse.
- Beauftragen einer autorisierten und speziell geschulten **unabhängigen Stelle**
- Die Ergebnisse den Mitarbeitern und Aktionären (falls börsennotiertes Unternehmen) **mitteilen**.

Es gibt keine Sanktionen oder Bussen bei Verstößen, falls die Lohngleichheit nicht eingehalten ist. Dies kann sich aber auf den Ruf des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt auswirken als auch zu einem Imageschaden führen.

Wie kann Deloitte Ihnen helfen?

Überprüfung vs. Beratung

Überprüfung durch Deloitte

Rechtlich vorgeschriebene Überprüfung der internen Analyse zur Lohngleichheit

Die folgenden Aspekte werden durch uns **überprüft**:

- **Die Lohngleichheitsanalyse wurde innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist durchgeführt**
- **Die Analyse wurde nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt** (bspw. [Logib](#), das vom Bund kostenlos zur Verfügung gestellt wird)
- **Die Vollständigkeit der berücksichtigten Mitarbeiter**
- **Alle Lohnbestandteile werden erfasst** (Basis Salär 13./14. Gehalt, Sonderzahlungen (d. h. Bonus, aktienbasierte Vergütungen, Provisionen...), Zulagen (d. h. Überstundenvergütung, (Nacht-)Schicht-Entschädigung)
- **Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsbezogener Merkmale, sind korrekt und vollständig erfasst**

Deloitte unterzeichnet einen **Bericht** über die Durchführung der internen Analyse zur Lohngleichheit, die aussagt, ob die **Lohngleichheitsanalyse formal korrekt durchgeführt wurde**.

Beratung durch Deloitte

Unterstützung bei der Vorbereitung und Analyse der Ergebnisse

Sie haben jemand anderen, um die formelle Korrektheit zu überprüfen, aber es fehlt Ihnen an Ressourcen und Fachwissen, um diese-neue Anforderung anzugehen?

Wir haben ein erfahrenes Team von Fachleuten aus der ganzen Schweiz, die Sie in der Planung und der Umsetzung der Lohngleichheitsanalyse unterstützen können. Folgende Dienstleistungen bieten wir an:

- Sammeln und Sicherstellung der Vollständigkeit und Exaktheit der **richtigen Daten**
- **Vorbereiten der Lohngleichheitsanalyse** mit der Methode Ihrer Wahl
- **Untersuchung** der Gründe bei Nichteinhaltung und Erarbeitung möglicher Massnahmen.
- **Entwicklung von Massnahmen** um die Lücken zu schliessen.
- Unterstützung bei der Erstellung von **Lohnrichtlinien und -praktiken**.

Sie bestimmen die Ausgestaltung und den Umfang unserer Mitwirkung. Sie können einen **Fachmann** zur **Unterstützung für Ihr Team** haben oder das **gesamte Projekt** an uns **auslagern**.

Sie entscheiden, wie wir Ihnen helfen sollen. Wir kümmern uns um den Rest.



Kontaktieren Sie uns

Diese Publikation ist allgemein abgefasst und wir empfehlen Ihnen, sich professionell beraten zu lassen, bevor Sie gestützt auf den Inhalt dieser Publikation Handlungen vornehmen oder unterlassen. Deloitte AG übernimmt keine Verantwortung und lehnt jegliche Haftung für Verluste ab, die sich ergeben, wenn eine Person aufgrund der Informationen in dieser Publikation eine Handlung vornimmt oder unterlässt.

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte NSE LLP, einem Mitgliedsunternehmen der Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), eine "UK private company limited by guarantee" (eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht). DTTL und ihre Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbständige und unabhängige Unternehmen. DTTL und Deloitte NSE LLP erbringen selbst keine Dienstleistungen gegenüber Kunden. Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur finden Sie unter www.deloitte.com/ch/about.

Deloitte AG ist eine von der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA zugelassene und beaufsichtigte Revisionsgesellschaft.

© Deloitte AG 2020. Alle Rechte vorbehalten.