

Thema: Lohnvergleichsanalyse

Neue Gesetzeslage

Im Idealfall stellt Recht ein dynamisches Instrument dar und bildet gesellschaftliche Veränderungen ab, indem es selbst immer wieder Änderungen unterworfen wird. Dies ist auch der Fall bei einer Gesetzesänderung, die zum 1. Juli 2020 im Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten ist. Obwohl der Grundsatz des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit bereits seit weit über 30 Jahren in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3 BV) verankert ist, zeigen statistische Erhebungen, dass der sog. «Gender Pay Gap» in der Schweiz im Durchschnitt noch immer mehr als 18% beträgt. Je höher in der Hierarchie eines Unternehmens eine Stelle angesiedelt ist, desto grösser ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html>)

Um hier eine Änderung herbeizuführen, hat das Parlament nach einigen Jahren Vorarbeit und vielen Diskussionen im Januar 2020 die Einführung einer Lohnvergleichsanalyse beschlossen, die nun zum 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist. Ähnliche Verpflichtungen zur Erstellung einer Lohnvergleichsanalyse kennen beispielsweise Belgien, Frankreich, Österreich und Schweden. Auch in der Schweiz soll nun durch erhöhte Transparenz dem verfassungsrechtlich verankerten Grundsatz zur Geltung verholfen werden.

Durchführung und Überprüfung der Analyse

In den neu aufgenommenen Art. 13a – 13i GIG werden Betriebe, die mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigen (Lernende sind bei dieser Zählung ausgenommen) verpflichtet, eine Analyse in Bezug auf die Lohnzahlungen in ihrem Unternehmen durchzuführen.

Dabei handelt es sich um eine nach «wissenschaftlich und rechtskonformen Methoden» (vgl. Art. 13c GLG) erhobene Überprüfung der Lohnpraxis in einem Unternehmen. Für die Durchführung dieser Analyse stellt der Bund den betroffenen Unternehmen ein kostenloses Standard-Tool zur Verfügung. Dieses trägt den Namen «LOGIB» und ist abrufbar auf <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html>. Grundsätzlich kann – bei Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Standards, vgl. Art. 13c GIG – aber auch ein anderes System zur Erstellung der Analyse verwendet werden.

Nach Durchführung muss die Lohnvergleichsanalyse, so der Gesetzestext in Art. 13d GIG, durch eine unabhängige Stelle einer Kontrolle unterzogen werden. Das kann entweder von einem Revisionsunternehmen durchgeführt werden, oder von einer Organisation, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Mann und Frau fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei

Jahren bestehen. Auch öffentlich-rechtliche Arbeitgeber haben eine entsprechende Analyse durchzuführen; für deren Überprüfung werden entsprechende bundes- bzw. kantonale Vorschriften erlassen.

Die Ergebnisse der durchgeführten Analyse sind sowohl den Mitarbeitern, als auch den Aktionären der Unternehmen mitzuteilen, und zwar spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse.

Es gibt wenige Ausnahmen von der Verpflichtung der Durchführung der Lohnanalyse; diese betreffen nur Unternehmen, die aufgrund von anderweitigen Kontrollen bereits ähnliche Informationen erhoben haben, z.B. weil sie im Rahmen der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen oder im Zusammenhang mit der Beantragung von Subventionen dazu verpflichtet waren (Art. 13b GIG).

Konsequenzen

Stellt sich heraus, dass in einem Unternehmen Lohngleichheit herrscht, ist es für die nächsten 4 Jahre von einer weiteren Analyse befreit. Herrscht hingegen in Bezug auf gleiche Arbeit bei gleichen Qualifikationen der Arbeitnehmer keine Lohngleichheit, ist die Analyse jährlich zu wiederholen.

Die neuen Gesetzesbestimmungen sehen keine direkten Sanktionen bei Missachtung vor; weder für den Fall des Unterlassens der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnanalyse, noch für den Fall einer in der durchgeführten Analyse festgestellten Lohnungleichheit. Dennoch empfiehlt es sich, den neuen Gesetzesbestimmungen Folge zu leisten. Andernfalls dürften Arbeitgeber allfälligen Klagen von Arbeitnehmern, die sich auf eine vermutete Verletzung des Gebots der Lohngleichheit beziehen, kaum etwas Wirksames entgegensetzen haben. Auch der Reputationsschaden, den ein Unternehmen bei Bekanntwerden von ungerechtfertigter Lohnungleichheit erleiden wird, dürfte negative finanzielle Auswirkungen mit sich bringen. Unternehmen, bei denen die Lohngleichheitsanalyse Differenzen zeigt, werde letztlich auf Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte stossen. Nebst der Einhaltung des in unserer Verfassung verankerten Grundsatzes sprechen daher auch wirtschaftliche Kriterien dafür, die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern umzusetzen.

Ab 1.07.2020 - Lohngleichheitsanalyse mit drei Kern-Elementen:

- Pflicht zur Durchführung einer periodischen Analyse für grosse und grössere Unternehmen
- Pflicht zur Überprüfung dieser Analyse durch eine unabhängige Instanz
- Information über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse an Arbeitnehmer (und Aktionäre)

Juli 2020

Susanne Hirschberg
Rechtsanwältin, LL.M.
hirschberg@hirschrecht.ch

Kanzlei hirschrecht
Schaffhauserstrasse 15 | Postfach 252
8042 Zürich | Schweiz
Tel.: +41 (0)43 343 1293
Fax.: +41 (0)44 383 3513
info@hirschrecht.ch | www.hirschrecht.ch