



Stefan Näf
M.A. HSG in Law and Economics
Rechtsanwalt
Telefon +41 58 258 14 00
stefan.naef@bratschi.ch



Angela Hensch
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
Partnerin
Telefon +41 58 258 14 27
angela.hensch@bratschi.ch

Die Lohngleichheitsanalyse nach dem revidierten Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Am 1. Juli 1996 trat das GIG in Kraft mit dem Ziel, Diskriminierungen im Erwerbsleben aufgrund des Geschlechts zu unterbinden. Mit der jüngsten Revision des GIG soll diesem Ziel durch die Einführung einer Pflicht zur Vornahme einer periodischen Lohngleichheitsanalyse weiter Nachdruck verschafft werden. Für die Arbeitgebenden besteht gegebenenfalls Handlungsbedarf: Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der Thematik lohnt sich.

1. Überblick über die revidierten Bestimmungen des GIG

Der Bundesrat verabschiedete am 5. Juli 2017 die Botschaft zum revidierten GIG. Nach ausführlichen Debatten in National- und Ständerat im Jahr 2018 hiessen die beiden Räte die revidierte Fassung des GIG (nachfolgend «nGIG») schliesslich mit Datum vom 14. Dezember 2018 gut. Da gegen die Vorlage bis zum 7. April 2019 kein Referendum ergriffen wurde, wird das nGIG mit den neuen Artikeln 13a - 13i nGIG sowie den dazugehörigen Übergangsbestimmungen (Art. 17a - 17b nGIG) voraussichtlich per Mitte 2020 zusammen mit einer konkretisierenden Verordnung in Kraft treten. Die Verordnung kann den Zeitpunkt der ersten Lohngleichheitsanalyse je nach Unternehmensgrösse unterschiedlich festlegen (Art. 17a Abs. 2 nGIG).

Das revidierte Gesetz soll spätestens neun Jahre nach Inkrafttreten vom Bundesrat evaluiert werden (Art. 17b nGIG) und ist einstweilen auf zwölf Jahre befristet (Schlussbestimmungen, Ziff. II/2. nGIG).

Die Revision verfolgt das Ziel, mit zusätzlichen Massnahmen die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zu verwirklichen. Die neuen Instrumente basieren dabei im Wesentlichen auf drei Pfeilern:

- Pflicht zur Durchführung einer periodischen Lohngleichheitsanalyse durch die Arbeitgebenden (nachfolgend Ziff. 2);
- Unabhängige Überprüfung der Ergebnisse dieser Lohngleichheitsanalyse (nachfolgend Ziff. 3); sowie
- Information über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse (nachfolgend Ziff. 4).

Damit erhofft sich der Gesetzgeber, für Arbeitgebende Anreize zu schaffen, damit diese ihre internen Lohnstrukturen anpassen und allfällige bestehende nicht erklärbare geschlechterspezifische Lohnunterschiede beseitigen.

2. Pflicht zur Durchführung einer periodischen Lohngleichheitsanalyse

Öffentlich-rechtliche wie privatrechtliche Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen, haben für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen (Art. 13a Abs. 1 nGIG). Die quantitative Schwelle von 100 Arbeitnehmenden ist als tatsächliche Anzahl Arbeitnehmende und nicht als Anzahl Vollzeitäquivalente zu verstehen. Lernende werden bei der Berechnung des Schwellenwertes nicht berücksichtigt. Die Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse betrifft rund 0.9% der Arbeitgebenden resp. rund 43% der in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmenden.

Die Lohngleichheitsanalyse ist grundsätzlich alle vier Jahre zu wiederholen, es sei denn der Bestand an Arbeitnehmenden fällt im relevanten Betrachtungszeitraum unter 100 (Art. 13a Abs. 2 nGIG). Zeigt die einmal durchgeführte Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, entfällt im Folgenden die Analysepflicht (Art. 13a Abs. 3 nGIG).

Ausgenommen von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse sind ferner Arbeitgebende, die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags oder eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen (Art. 13b lit. a und b nGIG) sowie Arbeitgebende, bei denen in den letzten vier Jahren bereits eine Kontrolle durchgeführt wurde, bei der keine geschlechtsbezogenen Lohndiskriminierung festgestellt wurde (Art. 13b lit. c nGIG).

Arbeitgebende können zur Vornahme der Lohngleichheitsanalyse auf jegliche Programme zurückgreifen, die auf einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode basieren (Art. 13c Abs. 1 nGIG). Der Bund stellt zur Vornahme der Lohngleichheitsanalyse das kostenfreie Tool «Logib» zur Verfügung. Die Lohngleichheitsanalyse kann wahlweise durch einen externen Anbieter vorgenommen werden. Der Bund führt eine Liste von Unternehmen, die Lohngleichheitsanalysen anbieten¹.

3. Unabhängige Überprüfung der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse

Die vorgenommene betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse ist im Anschluss von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen. Arbeitgebende, die dem Schweizerischen Obligationenrecht unterstehen, mandatieren hierfür nach Wahl entweder

- ein nach dem Revisionsaufsichtsgesetz zugelassenes Revisionsunternehmen (Art. 13d Abs. 1 lit. a nGIG), das innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse einen Bericht zu erstellen hat (Art. 13e Abs. 3 nGIG); oder
- eine Organisation nach Art. 7 GIG oder eine nach dem Mitwirkungsgesetz bestellte Arbeitnehmervertretung (Art. 13d Abs. 1 lit. b nGIG), mit der der Arbeitgebende im Zeitpunkt der Mandatierung eine Vereinbarung über das Vorgehen abzuschliessen hat (Art. 13f nGIG).

Öffentlich-rechtliche Arbeitgebende beachten die jeweils einschlägigen, konkretisierenden und zu gegebener Zeit noch zu erlassenden Bestimmungen des Bundesrechts (Art. 13d Abs. 3 nGIG) resp. des kantonalen (Art. 13d Abs. 4 nGIG) oder kommunalen Rechts.

¹ Abrufbar unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeitslohn/lohngleichheit/lohngleichheit-ueberpruefen/lohngleichheitsanalysen-durch-dritte.html> (letztmals abgerufen am 15.05.2019).

4. Information über die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse

Schliesslich müssen die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse publiziert werden: Sämtliche von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse betroffenen Arbeitgebenden haben bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung ihre Arbeitnehmenden schriftlich über die Ergebnisse der Analyse zu informieren (Art. 13g nGIG). Zusätzliche Informationspflichten bestehen

- für Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind (diese haben die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung auszuweisen und offenzulegen (Art. 13h nGIG)); sowie
- für öffentlich-rechtliche Arbeitgebende, die sowohl die Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse wie auch jene der Überprüfung zu veröffentlichen haben (Art. 13i nGIG).

5. Sanktionen und Ausblick

Die Nichtbeachtung der Bestimmungen des revidierten Gleichstellungsgesetzes über die Lohngleichheitsanalyse resp. ein allfälliger im Rahmen einer solchen Analyse festgestellter geschlechterdiskriminierender Lohnunterschied haben für den betroffenen Arbeitgebenden keine direkten Konsequenzen. Dies, da auf die Aufnahme von Sanktionsnormen verzichtet wurde. Fehlbare Arbeitgebende haben daher weder weitere Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit zu ergreifen noch ist von diesen eine Meldung an den Staat zu machen noch werden sie auf eine öffentlich zugängliche Liste gesetzt. Aufgrund der verschiedenen Informationspflichten (vorstehend Ziff. 4) haben fehlbare Arbeitgebende allerdings damit zu rechnen, dass sich festgestellte, geschlechtsbezogene Lohndiskriminierungen unter den Arbeitnehmenden und wohl auch externen Akteuren (wie Kunden, Lieferanten, Medien etc.) schnell herumsprechen dürften, was für die Arbeitgebenden unerwünschte negative Publicity und Reputationsschäden zur Folge hätte.

Ferner können von individuellen Lohndiskriminierungen betroffene Arbeitnehmende oder deren Verbände (Art. 7 GIG) mit Lohndiskriminierungsklagen nach dem GIG gegen die Arbeitgebenden vorgehen. Im Rahmen solcher Klagen ist es zwar grundsätzlich die klagende Partei, die die Lohndiskriminierung glaubhaft machen muss (Art. 6 GIG). Resultiert aus einer nach dem Gleichstellungsgesetz vorgenommenen Lohngleichheitsanalyse allerdings eine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung, kann dies zu Lohndiskriminierungsklagen motivieren und allenfalls den klägerischen Standpunkt stützen.

Lohndiskriminierungen sollten vermieden und die Pflichten nach dem revidierten Gleichstellungsgesetz von betroffenen Arbeitgebenden professionell wahrgenommen werden. Die hierfür erforderlichen Ressourcen sollten rechtzeitig geplant und allenfalls im Rahmen des Budgets berücksichtigt werden. Gerne unterstützen wir Sie bei der rechtlich korrekten Umsetzung der Lohnanalysepflicht.

Bratschi AG ist eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 85 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Basel

Lange Gasse 15
Postfach
CH-4052 Basel
Telefon +41 58 258 19 00
Fax +41 58 258 19 99
basel@bratschi.ch

Bern

Bollwerk 15
Postfach
CH-3001 Bern
Telefon +41 58 258 16 00
Fax +41 58 258 16 99
bern@bratschi.ch

Lausanne

Avenue Mon-Repos 14
Postfach 5507
CH-1002 Lausanne
Téléphone +41 58 258 17 00
Téléfax +41 58 258 17 99
lausanne@bratschi.ch

St. Gallen

Vadianstrasse 44
Postfach 262
CH-9001 St. Gallen
Telefon +41 58 258 14 00
Fax +41 58 258 14 99
stgallen@bratschi.ch

Zug

Industriestrasse 24
CH-6300 Zug
Telefon +41 58 258 18 00
Fax +41 58 258 18 99
zug@bratschi.ch

Zürich

Bahnhofstrasse 70
Postfach
CH-8021 Zürich
Telefon +41 58 258 10 00
Fax +41 58 258 10 99
zuerich@bratschi.ch