

NKF Client News

29. JANUAR 2021

Revision des Gleichstellungsgesetzes – Lohngleichheitsanalyse

Das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) wurde revidiert und um die Pflicht für Arbeitgeber zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse ergänzt (neuer Abschnitt 4a. GIG). Die beschlossenen Änderungen sowie die Konkretisierungen in der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019 (VO GIG) sind per 1. Juli 2020 in Kraft getreten und verfolgen das Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen¹ Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 Satz 3 der Bundesverfassung) mit staatlichen Massnahmen, welche die Arbeitgeberseite im Fokus haben, durchzusetzen.

1. Ziel der Lohngleichheitsanalyse

Einerseits sollen Arbeitgeber für das Problem der Lohndiskriminierung sensibilisiert werden. Andererseits sollen allfällige systematische geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen mittels betriebsinterner Lohngleichheitsanalyse aufgedeckt und beseitigt werden.² Das heisst, es soll aufgezeigt werden, ob Lohnunterschiede vorhanden sind, welche sich nicht durch objektive, nichtdiskriminierende Faktoren rechtfertigen lassen. Dabei sollen keine Einzelfallvergleiche gemacht werden, sondern die Löhne³ der gesamten Belegschaft verglichen werden.

2. Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse

2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

Die Pflicht, die gesetzlich neu statuierte Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, trifft Arbeitgeber, die 100 und mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen.

Vom Gesetz erfasst werden sowohl privatrechtliche als auch öffentlich-rechtliche Arbeitgeber. In Konzernstrukturen kommen ausschliesslich die rechtlich selbständigen Konzerngesellschaften als Arbeitgeber in Frage. Ebenfalls als Arbeitgeber gelten Personalverleihbetriebe. Entscheidend ist, wo die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angestellt sind.

Der Schwellenwert von 100 Arbeitnehmenden bezieht sich auf die effektive Anzahl der Mitarbeitenden und nicht auf Vollzeitstellen. Massgebend ist die Anzahl der Arbeitnehmenden per Jahresbeginn (Stichtag). Lernende sind für die Analysepflicht nicht anzurechnen.⁴

¹ Die Gleichwertigkeit der Löhne ist insbesondere anhand von Anforderungen, Verantwortung und Leistung zu messen. Zu unterscheiden sind personenbezogene Merkmale wie Geschlecht, Alter, Ausbildung, Dienstjahre, relevante Erfahrung und Qualifikation, und arbeitsplatzbezogene Merkmale wie Funktion respektive ausgeübter Beruf und betriebliches Kompetenzniveau (vgl. Art. 7 Abs. 2 lit. e VO GIG; Botschaft des Bundesrates zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 5. Juli 2017 (Botschaft GIG), BBl 2017 S. 5513, 5525 f. und 5541).

² Vgl. Botschaft GIG, BBl 2017 S. 5519.

³ Nebst dem eigentlichen Grundgehalt (Entgelt für die geleistete Arbeit) sind auch soziale Lohnbestandteile wie beispielsweise Familien- und Kinderzulagen sowie Gratifikationen, Boni etc. zu berücksichtigen. Zwischen Leistungen und Arbeit muss allerdings ein enger Zusammenhang bestehen (vgl. Botschaft GIG, BBl 2017 S. 5512 mit weiteren Hinweisen).

⁴ Vgl. Art. 13a Abs. 1 GIG.

2.2 Zeitlicher Anwendungsbereich

Eine erste Lohngleichheitsanalyse müssen die oben erwähnten Unternehmen bis spätestens 30. Juni 2021⁵ durchführen. Die Unternehmen sind in der Wahl des Referenzmonats frei. Die Analyse ist alle vier Jahre zu wiederholen (siehe zu den Ausnahmen sogleich Ziffer 2.3).

Bis spätestens 30. Juni 2022 muss die Lohngleichheitsanalyse überprüft sein (vgl. dazu nachfolgend Ziffer 4. Überprüfung), und bis spätestens 30. Juni 2023 müssen die Arbeitnehmenden und gegebenenfalls die Aktionärinnen und Aktionäre über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden (siehe nachfolgend Ziffer 5. Ergebnis und Information).

Die Geltungsdauer der Neuerungen zur Lohngleichheitsanalyse im GIG sowie der VO GIG sind auf zwölf Jahre beschränkt⁶ (sog. Sunset-Klausel).

2.3 Ausnahmen

Ausgenommen von der Pflicht zur Durchführung der ersten Lohngleichheitsanalyse, d.h. bis zum 30. Juni 2021, sind Arbeitgeber (Art. 13b GIG):

- Die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen;
- die im Rahmen eines Antrags auf Gewährung von Subventionen einer solchen Kontrolle unterliegen; oder
- bei denen bereits eine solche Kontrolle durchgeführt worden ist und die nachgewiesen haben, dass sie die Anforderungen erfüllen, sofern der Referenzmonat der Kontrolle nicht länger als vier Jahre (zwischen Juli 2016 und Juni 2020) zurückliegt.

Von der Pflicht zur Durchführung weiterer Lohngleichheitsanalysen befreit das Gesetz sodann Arbeitgeber, wenn:

- im relevanten Zeitraum die Anzahl Arbeitnehmender unter 100 fällt – eine Analyse wird erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist (Art. 13a Abs. 2 GIG); oder
- die Lohngleichheitsanalyse zeigt, dass die Lohngleichheit eingehalten ist (Art. 13a Abs. 3 GIG).

3. Methode

Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen. Der Bund stellt allen Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool (Logib) zur Verfügung (Art. 13c GIG).

Wird die Lohngleichheitsanalyse mit einem anderen Tool als Logib durchgeführt, müssen Unternehmen einen Nachweis über die Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der verwendeten Analyseverfahren beilegen. Die konkreten Anforderungen werden in der Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse definiert (Art. 7 Abs. 3 VO GIG).

⁵ Art. 17a Abs. 1 GIG i.V.m. Art. 10 VO GIG.

⁶ Bis zum 30. Juni 2032 (Schlussbestimmungen GIG und Art. 11 VO GIG).

4. Überprüfung

Die durchgeführte Lohngleichheitsanalyse ist durch eine unabhängige Stelle überprüfen zu lassen. Gesetzlich anerkannt wird die Überprüfung durch Revisionsunternehmen⁷ mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz, Organisationen nach Art. 7 GIG oder Arbeitnehmervertretungen nach dem Mitwirkungsgesetz⁸ (Art. 13d Abs. 1 GIG).

Leitende Revisoren, welche mit der Überprüfung von Lohngleichheitsanalysen betraut werden, müssen einen speziellen Ausbildungskurs besuchen (Art. 2 Abs. 1 VO GIG) und Arbeitgebern gegenüber nachweisen, dass sie einen solchen Kurs absolviert haben (Art. 6 VO GIG). Die Ausbildung soll einen Mindestqualitätsstandard und die Gleichbehandlung der Arbeitgeber sicherstellen.

Für die Überprüfung müssen die leitenden Revisoren mit sämtlichen notwendigen Unterlagen und Auskünften bedient werden, um die formelle Korrektheit der Lohngleichheitsanalyse sicherzustellen (Art. 13e GIG). Es findet lediglich eine formelle, nicht eine materielle Prüfung statt.⁹ Das Ergebnis wird in einem Bericht zuhanden der Unternehmensleitung festgehalten.¹⁰

5. Ergebnis und Information

Schliesslich informiert das Unternehmen seine Arbeitnehmenden schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse (Art. 13g GIG).¹¹

Börsenkotierte Gesellschaften veröffentlichen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung (Art. 13h GIG).

6. Keine Sanktionen bei Missachtung der Pflicht

Arbeitgebern, die der gesetzlichen Pflicht zur Durchführung der Lohngleichheitsanalyse innert den vorgeschriebenen Fristen nicht nachkommen, drohen keine rechtlichen Konsequenzen. Weder werden Sanktionen ausgesprochen, noch anderweitige Massnahmen angeordnet. Das Unterlassen der Lohngleichheitsanalyse kann sich jedoch unter Umständen negativ auf die Reputation des säumigen Unternehmens und die Motivation der Mitarbeitenden auswirken.

⁷ Bei der Überprüfung durch die Revisionsstelle ist auf eine klare Trennung zu achten, ansonsten die Vorgaben des GIG zur unabhängigen Prüfung nicht mehr gewährleistet werden können. Namentlich kann nicht die gleiche Revisionsstelle bei der Lohngleichheitsanalyse mitwirken und diese überprüfen.

⁸ Die Überprüfung durch eine Organisation nach Art. 7 GIG oder eine Arbeitnehmervertretung ist in Art. 13f GIG geregelt.

⁹ Botschaft GIG, BBl 2017 S. 5523 und 5544; vgl. Art. 7 Abs. 2 VO GIG.

¹⁰ Art. 13e Abs. 3 GIG und Art. 7 Abs. 4 VO GIG.

¹¹ Das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse kann als Grundlage für individuelle Lohnklagen nach Art. 5 GIG dienen. Eine im Rahmen einer Lohngleichheitsanalyse festgestellte systematische Lohndiskriminierung in einem Unternehmen begründet eine widerlegbare Vermutung im Sinne von Art. 6 GIG.

Sollten Sie zu diesem Thema weitere Fragen und Anregungen haben, wenden Sie sich gerne an Ihren regulären NKF-Kontakt.

Autoren/Kontakt

Valerie Meyer Bahar
Partner, Arbeitsrecht
valerie.meyer@nkf.ch

Olivia Biehal
Associate, Arbeitsrecht
olivia.biehal@nkf.ch

Diese Publikation behandelt nicht zwingend jedes wichtige Thema und deckt nicht jeden Aspekt der Themen ab, mit denen sie sich beschäftigt. Sie dient nicht der rechtlichen oder sonstigen Beratung.

