

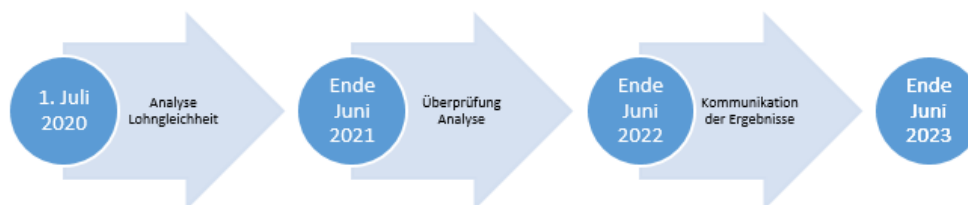
ANGEPASSTES GLEICHSTELLUNGSRECHT MIT NEUEN PFLICHTEN FÜR ARBEITGEBENDE

Worum geht es?

Am 1. Juli 2020 tritt die Revision des Gleichstellungsgesetzes (nGIG) in Kraft, mit welchem für Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden unter anderem eine Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse in Bezug auf das Geschlecht in Kraft tritt. Dies bedeutet, dass grössere Unternehmen verpflichtet werden, eine regelmässige Lohngleichheitsanalyse anhand einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen (Art. 13a, 13c und 13d nGIG).

Welche Fristen sind zu beachten?

Der Bundesrat hat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und der dazugehörigen Verordnung auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Das heisst, dass Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten die erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen lassen müssen. Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse muss bis spätestens Ende Juni 2022 durchgeführt und die Arbeitnehmenden sowie die Aktionärinnen und Aktionäre bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden.¹



Quelle: Bild Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Welche Unternehmen sind betroffen?

Die Revision betrifft öffentlich-rechtliche wie auch privatrechtliche Arbeitgebende, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen.² Die Schwelle von 100 Arbeitnehmenden ist als tatsächliche Anzahl Arbeitnehmende und nicht als Anzahl Vollzeitäquivalente zu verstehen.³

Die Lohngleichheitsanalyse

Die Lohngleichheitsanalyse soll aufzeigen, ob und inwiefern eine systematische geschlechterbedingte Lohndiskriminierung besteht. Berücksichtigt werden objektive Faktoren. Einerseits personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, Dienstjahre, Ausbildung), andererseits arbeitsplatzbezogene Daten (Funktion, betriebliches Kompetenzniveau, berufliche Stellung). Zur Vornahme der Lohngleichheitsanalyse können Arbeitgebende auf sämtliche Programme zurückgreifen, die auf einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode basieren. Der Bund stellt zur Vornahme der Lohngleichheitsanalyse bspw. das kostenfreie Tool «Logib» zur Verfügung. Die betroffenen Unternehmen müssen die von ihnen durchgeführte Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen.

¹ Vgl. Art. 13e Abs. 3 nGIG; Art. 13g und Art. 13h nGIG.

² Im Rahmen des Personalverleihs sind die Verleihfirmen als Arbeitgebende zu betrachten. Bei der Berechnung des Schwellenwerts werden Lernende nicht berücksichtigt.

³ Ausgenommen von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse sind Unternehmen, bei denen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens eine Kontrolle in Bezug auf die Lohngleichheit im Gange ist oder die (im Zeitraum zwischen Juli 2016 und Juni 2020 bereits kontrolliert wurden und nachweisen können, dass sie die Anforderungen erfüllen (Art. 13b nGIG).

Die Lohngleichheitsanalyse ist grundsätzlich alle vier Jahre zu wiederholen, wenn der Mitarbeitendenbestand nicht unter 100 fällt. Zeigt die Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, werden die Arbeitgebenden von der Analysepflicht befreit.

Die betroffenen Unternehmen müssen ihre Arbeitnehmenden spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informieren. Zusätzlich ist von Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, das Ergebnis der Analyse im Anhang der Jahresrechnung zu veröffentlichen. Arbeitgebende im öffentlich-rechtlichen Sektor müssen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung ebenfalls veröffentlichen. Die Resultate der Analyse der restlichen Unternehmen sind jedoch bei keiner Behörde einzureichen.

Welche Sanktionen folgen bei Verstößen?

Das revidierte Gleichstellungsgesetz sieht keine rechtlichen, wirtschaftlichen oder sonstigen Sanktionen vor, wenn ein betroffenes Unternehmen die Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse unterlässt. Da die Unternehmen die Ergebnisse ihren MitarbeiterInnen sowie Aktionären offenlegen müssen, besteht im Unterlassensfall jedoch das Risiko von Reputationsschäden mit unternehmerischen Folgen. Ausserdem könnten gewisse Unternehmen von staatlichen Auftragsvergabeverfahren ausgeschlossen werden.

Fazit

Das Gleichstellungsgesetz wird um eine Pflicht für Unternehmen zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse in Bezug auf das Geschlecht ergänzt. Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden werden dadurch verpflichtet, eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchzuführen. Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse muss innerhalb eines Jahres nach der Analyse durchgeführt werden. Die Arbeitnehmenden sowie die Aktionäre müssen innerhalb eines Jahres nach dem Abschluss der Überprüfung über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden.

Inwiefern das revidierte Gleichstellungsgesetz konkrete Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden zu Tage fördert, welche dann zu Gerichtsverfahren gegen Arbeitgebende führen, bleibt einstweilen abzuwarten. Selbst wenn die neu eingeführte Lohngleichheitsanalyse belegen sollte, dass Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Angestellten vorhanden sind, bedeutet dies nicht automatisch, dass eine Klage für den betroffenen Arbeitnehmenden von Erfolg gekrönt sein wird. Der Einzelfall ist stets als Ganzes zu betrachten. Neben dem Messkriterium Lohn spielen noch viele weitere Faktoren wie Alter, Dienstjahre, Funktion, Ausbildung, betriebliches Kompetenzniveau, berufliche Stellung sowie die individuelle Leistung eine ausschlaggebende Rolle und sind hierbei zu berücksichtigen.⁴



MLaw Arbnore Marku | Juristische Mitarbeiterin
+41 61 332 20 13
LEXTERNA AG

⁴ Quellen Artikel: Medienmitteilung des Bundesrats vom 21.08.2019 - Bestimmungen zur Lohngleichheit in Kraft gesetzt: Erste Analysen bis Ende Juni 2021; FAQ des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann: Lohngleichheitsanalyse nach Gleichstellungsgesetz; <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/lohngleichheitsanalyse-gleichstellungsgesetz.html>; FAQ des Bundesamtes für Justiz BJ; Fragen und Antworten zur Revision des GIG; <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html>; Artikel Lohngleichheitsanalyse vom 11. April 2020; <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2020/04/11/lohngleichheitsanalyse>.