

Merkmale: Änderung des Gleichstellungsgesetzes

1. Worum geht es?

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) bezweckt unter anderem die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Anspruches auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. Die Lohngleichheit ist noch immer nicht erreicht. Der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern beträgt derzeit 7.4%. Dies deutet auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hin. Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebern in diesem Bereich vermochten bisher nicht die erwünschte Wirkung zu erzielen, weshalb nun versucht wird, die Lohngleichheit mit zusätzlichen staatlichen Massnahmen schneller zu verwirklichen. Gemäss GIG-Änderung werden Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, regelmässig betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen.

2. Was ist neu?

Die neuen Bestimmungen treten am 1. Juli 2020 in Kraft. Besonders relevant ist der neue Artikel 13a GIG. Gestützt auf diese Bestimmungen müssen Arbeitgeber, die am Anfang des Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen. Diese Analyse wird alle vier Jahre wiederholt, solange die Lohngleichheit nicht eingehalten wird. Aufgrund der so genannten Sunset-Klausel treten die Bestimmungen auf den 1. Juli 2032 automatisch wieder ausser Kraft. Die Geltungsdauer der Lohngleichheitsanalysepflicht ist also auf zwölf Jahre beschränkt.

Bei der Lohngleichheitsanalyse handelt es sich um eine von jedem Betrieb selber zu organisierende und durchzuführende Massnahme. Der Arbeitgeber entscheidet somit auch selbst, nach welchen objektiven Kriterien verglichen wird und wie die Analyse konkret ablaufen hat. Das Gesetz schreibt einzig vor, dass die Analyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen sei. Die Lohngleichheitsanalyse muss nach Abschluss von einer externen Stelle überprüft werden (siehe Punkt 5 hierunter).

3. Sind (kleine) Personalverleiher von der Analysepflicht ebenfalls betroffen?

Um zu bestimmen, ob die Schwelle von 100 Arbeitnehmern erreicht ist, werden sämtliche Arbeitnehmer eines Arbeitgebers dazugezählt. Es kommt nicht darauf an, ob diese Arbeitnehmer Teil- oder Vollzeit oder nur befristet beschäftigt sind. Im Falle von Personalverleihern sind somit auch alle Temporärarbeitnehmerinnen und Temporärarbeitnehmer dazuzuzählen, da sie rechtlich als Mitarbeiter des Personalverleihers gelten.

4. Bis wann muss die erste Lohngleichheitsanalyse spätestens durchgeführt werden?

Sobald die Änderung in Kraft ist (1. Juli 2020), haben die Unternehmen ein Jahr Zeit, um ihre betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Die erste Analyse muss also bis spätestens Ende Juni 2021 durchgeführt werden. Eine Analyse muss für das „betreffende Jahr“ gemacht werden. Das heisst, die Analyse sollte sich auf die Periode zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 beziehen. Es kann irgendein Referenzmonat zwischen Juli 2020 und Juni 2021 verwendet werden.

5. Welche Stellen sind befähigt, die Lohngleichheitsanalyse zu überprüfen?

Arbeitgeber müssen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen. Sie können wählen zwischen:

- a. einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz; oder
- b. einer Organisation nach Art. 7 GIG bzw. einer Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz (betriebsinterne Arbeitnehmerorganisationen).

Die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse wird in beiden Fällen nach anderen Kriterien beurteilt und durchgeführt. Wird die Analyse von einem Revisionsunternehmen überprüft, muss der Arbeitgeber diesem sämtliche Unterlagen und Auskünfte zur durchgeführten Analyse übergeben bzw. erteilen. Das Revisionsunternehmen muss dann aber lediglich kontrollieren, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde (z.B. mittels einer Checkliste). Das Revisionsunternehmen hat nicht festzustellen, ob eine systematische Lohndiskriminierung vorliegt oder nicht. Es handelt sich also um eine reine Prozesskontrolle, d.h. der Prüfbericht dient lediglich dazu sicherzustellen, dass die Analyse (formell korrekt) durchgeführt wurde. Das Revisionsunternehmen verfasst sodann einen Bericht zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens.

Bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch eine nach Art. 7 GIG zugelassene Organisation oder eine Arbeitnehmervertretung müssen die Modalitäten der Prüfung in einer separaten Vereinbarung geregelt werden. Inhalt und Umfang der Überprüfung sowie des darauffolgenden Berichts können darin frei festgelegt werden.

6. Was passiert nach Abschluss der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse?

Nach Abschluss der Überprüfung werden die Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres schriftlich über das Ergebnis der Analyse informiert. Börsennotierte Unternehmen informieren zudem ihre Aktionäre im Rahmen der nächsten Jahresrechnung.

Die Resultate der Lohngleichheitsanalyse müssen für privatrechtliche Unternehmen nicht veröffentlicht oder sonst wie publik gemacht werden (anders im öffentlichrechtlichen Sektor).

7. Mit was für Konsequenzen ist zu rechnen?

Zeigt die Analyse auf, dass der Arbeitgeber die Lohngleichheit einhält, d.h. dass im Unternehmen keine systematischen Lohndiskriminierungen zwischen Frau und Mann vorhanden sind, wird er für die Zukunft von weiteren Analysen befreit.

Das revidierte Gesetz sieht keine Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung der Lohngleichheit bei einem Arbeitgeber vor. Es legt auch keine Sanktionen fest, wenn ein Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht zur Durchführung einer Analyse nicht nachkommen sollte.

Die neuen Bestimmungen des GIG sollen die Arbeitgeber zum Thema Lohndiskriminierung sensibilisieren und ihnen die Möglichkeit geben, diese durch regelmässige Kontrollen in ihrem Unternehmen aufzudecken und folglich zu beheben. Die Lohngleichheitsanalysen sollen den Arbeitgebern also ermöglichen, mit Sicherheit festzustellen, dass keine systematischen

Unterschiede zwischen den Löhnen von Frauen und Männern bestehen bzw. im umgekehrten Fall, allfällige Massnahmen gegen diese Unterschiede zu treffen.

8. Welche Instrumente können für die Analyse genutzt werden?

Der Gesetzesentwurf sieht wie erwähnt ganz allgemein vor, dass die Analyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen sei. Weiter heisst es, der Bund werde hierfür ein kostenloses Tool zur Verfügung stellen.

Das vom Bund vorgeschlagene Standard-Analysemodell heisst Logib. Es basiert auf der vom Bundesgericht im Bereich der Lohngleichheit zugelassenen statistischen Regressionsanalyse. Das Modell in Form einer Excel-Tabelle wurde so konzipiert, dass es auch von Laien einfach benutzt werden kann, und steht Arbeitgebern auf dem Internet kostenlos zur Verfügung (www.logib.ch).

9. Was gibt es sonst noch zu beachten?

- Lernende werden nicht zu den ordentlichen Arbeitnehmern gezählt (sie sind also nicht mitzuzählen für die Schwelle von 100 Arbeitnehmern per Stichtag).
- Die Kosten für die Lohngleichheitsanalysen (inkl. darauffolgende Überprüfung durch eine externe Stelle) gehen vollständig zu Lasten der Arbeitgeber.
- Der Aufwand für eine erstmalige Analyse wird für mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern auf zwei Arbeitstage, für grosse Unternehmen (250 bis 999 Arbeitnehmer) auf drei Arbeitstage und für sehr grosse Unternehmen (mehr als 1000 Arbeitnehmer) auf circa acht Arbeitstage geschätzt.

10. Weitere Informationen und Links

Eine Liste der zugelassenen Revisoren und Revisionsunternehmen kann hier eingesehen werden (das Register wird nach Inkrafttreten des revidierten GIG bzw. der Verordnung dazu voraussichtlich aktualisiert werden müssen): <https://www.rab-asr.ch/#/publicregister>.

Bei weiteren Fragen oder Unklarheiten steht Ihnen unser Rechtsdienst unter 044 388 95 75 oder legal@swissstaffing.ch gerne zur Verfügung.

Dübendorf, 03.06.2020

