

LOHNGLEICHHEIT

Neue Auflagen

Das Gleichstellungsgesetz vom 24. März 1995 (GIG) wurde revidiert und ergänzt, um das verfassungsmässige Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV) umzusetzen. Nach einem kurzen Überblick über den gesetzlichen Rahmen und die erfolgten Änderungen wird im vorliegenden juristischen Faktenblatt erklärt, welche Unternehmen von der Verpflichtung, eine Analyse der Lohngleichheit vorzunehmen, betroffen sind. Abschliessend informiert das Faktenblatt über die verschiedenen Auflagen, die von diesen Unternehmen zu erfüllen sind, und über die einzuhaltenden Fristen.

Gesetzlicher Rahmen

Das am 1. Juli 1996 in Kraft getretene GIG hat zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern (Art. 1). Es verbietet jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft (Art. 3 Abs. 1). Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2).

Gemäss der Botschaft des Bundesrats (BR) vom 5. Juli 2017 zur Änderung des GIG wurde die Lohngleichheit zwar 1981 in die Bundesverfassung eingeschrieben, ist aber noch nicht erreicht (BBI 2017 5507, S. 5513 und S. 5517). Es wurde festgestellt, dass zahlreiche Arbeitnehmer darauf verzichten, rechtlich vorzugehen, wenn möglicherweise eine Lohndiskriminierung vorliegt. Gründe dafür sind die Angst, entlassen zu werden und sich zu exponieren, oder Schwierigkeiten, Informationen zu beschaffen (S. 5514).

Die am 1. Juli 2020 in Kraft getretene Änderung verfolgt deshalb das Ziel, mit zusätzlichen staatlichen Massnahmen die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau zu verwirklichen (S. 5508). Im Rahmen der Revision wurde ein Abschnitt 4a unter dem Titel «Lohngleichheitsanalyse und Überprüfung» in das GIG eingeführt (Art. 13a bis 13i). Zudem wurden die Schlussbestimmungen mit zwei Artikeln ergänzt (Art. 17a und 17b). Zudem hat der BR eine Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse erlassen.

Betroffene Unternehmen

Unternehmen, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, müssen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchführen (Art. 13a Abs. 1 GIG). Die genannte Zahl ist nicht als Anzahl Vollzeitstellen zu verstehen, sondern als Anzahl Angestellter. Lernende werden nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angerechnet.

Ausgenommen von dieser Verpflichtung sind Unternehmen, die im Rahmen eines Verfahrens zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags einer Kontrolle über die Einhaltung der Lohngleichheit unterliegen, die im Rahmen eines Auftrags 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 zurückliegt (Art. 13b GIG).

Verpflichtungen

Die betroffenen Unternehmen müssen eine Lohngleichheitsanalyse durchführen, die alle vier Jahre zu wiederholen ist (Art. 13a Abs. 2 GIG). Die Analyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen (Art. 13c Abs. 1 GIG). Der Bund stellt allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool namens Logib zur Verfügung, (Art. 13c Abs. 2 GIG). Das Tool ist gratis, anonym, gesichert, einfach zu verwenden und international anerkannt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dem Obligationenrecht unterliegen, lassen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen (Art. 13d Abs. 1 GIG). Sie können dafür wählen zwischen einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005 oder einer Organisation gemäss Art. 7 GIG (Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahren), oder einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993. Leitende Revisorinnen und Revisoren müssen eine spezielle Weiterbildung absolviert haben, welche die Kriterien von Art. 3 der Verordnung erfüllt (Art. 13d Abs. 2 GIG).

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übergibt dem Revisionsunternehmen alle Unterlagen und erteilt ihm die Auskünfte, die es für die Erfüllung der Überprüfung benötigt (Art. 13e Abs. 1 GIG). Es fasst innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse zuhanden der Leitung des überprüften Unternehmens einen Bericht über die Durchführung der Analyse (Art. 13e Abs. 3 GIG). Falls die Revision von einer Organisation gemäss Art. 7 GIG oder einer Arbeitnehmervertretung durchgeführt wird, schliesst die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber mit ihr eine Vereinbarung über das Vorgehen bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung des Unternehmens ab (Art. 13f GIG).

Das Ergebnis der Analyse muss nicht zwingend einer Behörde mitgeteilt werden, sofern nicht ein anderes Gesetz dies vorsieht (etwa das Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen vom 16. Dezember 1994 [BöB]). Hingegen müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse informiert werden (Art. 13g GIG). Gesellschaften hingegen, deren Aktien an einer Börse kotiert sind, müssen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen (Art. 13h GIG und 959c Abs. 1 Ziff. 4 OR). Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlich-rechtlichen Sektor sind gehalten, die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung zu veröffentlichen (Art. 13i GIG).

Fristen

Betroffene Unternehmen müssen die erste Lohngleichheitsanalyse bis spätestens am 30. Juni 2021 durchführen (Art. 10 der Verordnung). Bis spätestens am 30. Juni 2022 muss die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch ein unabhängiges Organ stattfinden. Bis spätestens am 30. Juni 2023 müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Aktionärinnen und Aktionäre über die Ergebnisse der Analyse informiert werden.

Dezember 2020

