



LOHNGLEICHHEIT: NEUE PFLICHTEN FÜR ARBEITGEBENDE AB DEM 1. JULI 2020

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Sie wurde im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (nachstehend: GLG) präzisiert, das 1996 in Kraft getreten ist sowie 2018¹ revidiert und 2019 durch die Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse² (nachstehend: Verordnung) ergänzt wurde. Es handelt sich um eine Pflicht, die sich über alle Bereiche des Berufslebens erstreckt. Als solche schränkt die Lohngleichheit die Vertragsfreiheit und die Kompetenzen des Gesetzgebers oder anderer Behörden ein, wenn es um die Annahme von Lohnbestimmungen geht.

> DREI NEUE PFLICHTEN FÜR DIE ARBEITGEBENDEN

Das Gleichstellungsgesetz kommt für alle Arbeitsverhältnisse, privat- und öffentlich-rechtlich gleichermassen, zur Anwendung (Art. 2 GLG). Die neuen Bestimmungen bilden da keine Ausnahme: Der Bund, die Kantone und die Gemeinden sind ihnen ebenfalls unterstellt.

Von den neuen Pflichten in Bezug auf die Lohngleichheit sind nur Arbeitgebende mit 100 und mehr Angestellten betroffen. Dabei werden alle Arbeitnehmenden unabhängig ihres Beschäftigungsgrads berücksichtigt. Lernende werden nicht als Arbeitnehmende angerechnet (Art. 13a Abs. 1 GLG).

Konkret lassen sich diese neuen Bestimmungen in drei Pflichten zusammenfassen, welche die Arbeitgebenden erfüllen müssen: **analysieren, überprüfen lassen, informieren.**

1. Analysieren

Ab dem 1. Juli 2020 werden die privaten und öffentlichen Arbeitgebenden ein Jahr lang Zeit haben, um ihre Lohnpolitik zu analysieren und allfällige Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern aufzudecken (Art. 13a Abs. 1 GLG). Es geht darum zu bestimmen, ob bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber eine **systematische** Lohndiskriminierung vorliegt.

Die Arbeitgebenden können zwar frei entscheiden, nach welcher Methode sie ihre Lohngleichheitsanalyse durchführen wollen - diese muss jedoch **wissenschaftlich und rechtskonform** sein (Art. 13c GLG). Zum aktuellen Zeitpunkt hat das Bundesgericht zwei Methoden genehmigt:

- Mit der statistischen Analyse der Lohngleichheit (**Regressionsanalyse**) kann die Höhe des nicht diskriminierenden Lohns bestimmt werden. Bei dieser Analyse wird eruiert, in welchem Ausmass nicht diskriminierende Faktoren (Ausbildung,

¹ <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2815.pdf>

² <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2019/2819.pdf>

Erfahrung, Dienstjahre, beruflicher Status) die Löhne beeinflussen. Ein nicht gerechtfertigter Lohnunterschied ist *per definitionem* auf das Geschlecht zurückzuführen und gilt daher als diskriminierend.

- Die Methode der analytischen **Arbeitsbewertung** erfordert, dass systematisch die Anforderungen und Belastungen (intellektuell, psychisch, psychosozial usw.) einer Arbeitsstelle oder Funktion erfasst und mit einer anderen Stelle oder Funktion verglichen werden. Durch den Wert der Arbeit, der sich daraus ergibt, kann der Lohn festgelegt werden.

Gemäss Artikel 13c Absatz 2 GLG stellt der Bund zur Durchführung der Lohngleichheitsanalyse kostenlos das **Standard-Analyse-Tool Logib**³ zur Verfügung. Dieses gab es schon vor den Änderungen des GLG und seine wissenschaftliche Qualität ist allgemein anerkannt. Im Rahmen einer Folgenabschätzung wurden 1305 Betriebe befragt und die meisten von ihnen fanden, dass das Tool nutzerfreundlich und bedarfsgerecht sei⁴.

Konkret lässt sich über Logib gestützt auf die Daten, welche die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber in der Webapplikation erfasst, feststellen, ob eine allfällige Lohndiskriminierung vorliegt. Die erfassten Daten werden automatisch nach der oben vorgestellten Regressionsmethode analysiert⁵.

2. Überprüfen lassen

Nach der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse **müssen die Arbeitgebenden ihre Analyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen** (Art. 13d GLG). Dabei handelt es sich um eine rein formelle Überprüfung, mit der bestätigt wird, dass **tatsächlich eine Analyse durchgeführt wurde** und dass diese **korrekt erfolgt ist**. Das Analyseergebnis an sich - das heisst eine allfällige systematische Lohndiskriminierung - ist nicht Bestandteil dieser Überprüfung. Geht aus der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse hervor, dass diese nicht korrekt durchgeführt wurde, ist die Analyse zu wiederholen, da die rechtliche Verpflichtung (Art. 13a GLG) nicht erfüllt wurde.

Die Arbeitgebenden aus dem öffentlichen Sektor regeln die Einzelheiten der Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ihres Personals und der Einheiten, für die sie zuständig sind, selbst.

Die Arbeitgebenden aus dem Privatsektor (die dem Obligationenrecht unterstehen) können für diese Überprüfung zwischen zwei Möglichkeiten wählen:

1. Sie können die Überprüfung von einer **Revisionsstelle** im Sinne des Revisionsaufsichtsgesetzes (SR 221.302, RAG) durchführen lassen. Dabei sind sie nicht verpflichtet, sich an ihre übliche Revisionsstelle zu wenden. Auf jeden Fall **muss die Revisionsstelle, welche die Überprüfung durchführt, eine andere sein als die Stelle, welche die Analyse durchgeführt hat**. Um die Gleichbehandlung zwischen den Arbeitgebenden und die Qualität der Kontrolle zu gewährleisten, müssen die Personen, welche die Überprüfung durchführen, belegen können, dass sie eine spezifische **Ausbildung** durchlaufen haben (Art. 4 Verordnung). Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) hat hierzu die

³ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib.html>

⁴ <https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/ber-infras-rfa-d.pdf>

⁵ Weitere Informationen zur Nutzung dieses Tools sind auf der Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG verfügbar:

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/lohngleichheitsanalyse-gleichstellungsgesetz.html>

Ausbildungen von EXPERTSuisse⁶ anerkannt, die hier aufgeführt sind: <https://www.expertsuisse.ch/ausbildung-ueberpruefung-von-lohngleichheitsanalysen> , sowie die Liste der Fachleute, die das Ausbildung absolviert haben.

Die Arbeitgebenden müssen den Personen, welche die Überprüfung durchführen, **alle Unterlagen zur Verfügung stellen und die Auskünfte erteilen, die sie für die Durchführung der Überprüfung** benötigen (Art. 13e Abs. 1 GLG). Die Revisionsstelle muss überprüfen, dass die Lohngleichheitsanalyse (Art. 7 Abs. 2 Verordnung):

- **im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum** durchgeführt wurde;
- nach einer **wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode** durchgeführt wurde. Wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zur Durchführung der Analyse nicht das Standard-Analyse-Tool (Logib) des Bundes verwendet hat, muss sie oder er vollständige Informationen über die verwendete Methode liefern (vgl. Art. 7 Abs. 3 Verordnung);
- **alle Arbeitnehmenden** vollständig erfasst hat;
- **alle Lohnbestandteile** vollständig erfasst hat;
- die **erforderlichen Daten**, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, vollständig erfasst hat.

Die Revisionsstelle führt ihre Überprüfung **innerhalb eines Jahres** nach Durchführung der Lohngleichheitsanalyse durch (Art. 13e Abs. 3 GLG). Sie verfasst zuhanden der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers einen Bericht über die Ergebnisse (in Bezug auf die Durchführung der Analyse).

2. Die zweite Möglichkeit besteht darin, diese Überprüfung durch eine **Organisation** im Sinne von Artikel 7 GLG oder durch eine **Arbeitnehmervertretung** im Sinne des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (SR 822.14, Mitwirkungsgesetz) durchführen zu lassen. Im Vorfeld zur Überprüfung ist eine Vereinbarung über das Vorgehen und die Berichterstattung abzuschliessen (Art. 13f GLG). Der konkrete Ablauf der Überprüfung durch eine Organisation oder Arbeitnehmervertretung wird dem freien Ermessen derselben und der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers überlassen. Die unter Ziffer 1 oben ausgeführten Pflichten kommen hierbei nicht zur Anwendung.

3. Informieren

Nach der Berichterstattung haben die privaten und öffentlichen Arbeitgebenden **ein Jahr lang Zeit, um ihre Arbeitnehmenden schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu informieren** (Art. 13g GLG). Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse (in der Schweiz) kotiert sind, müssen ausserdem ihre Aktionärinnen und Aktionäre informieren (Art. 13h GLG), indem sie das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse in ihrem Jahresbericht veröffentlichen (Art. 959c Abs. 1 Ziff. 4 OR).

Die Arbeitgebenden im öffentlich-rechtlichen Sektor veröffentlichen die einzelnen Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse und der Überprüfung (Art. 13i GLG).

> PERIODIZITÄT

In Anwendung von Artikel 13a Absatz 2 GLG ist der oben erläuterte Zyklus «Analyse - Überprüfung - Information» alle vier Jahre zu wiederholen.

⁶ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/lohngleichheitsanalyse-gleichstellungsgesetz.html>

Zeigt die Lohngleichheitsanalyse jedoch, dass die Lohngleichheit eingehalten wird, so werden die Arbeitgebenden von der **Analysepflicht befreit** (Art. 13a Abs. 3 GLG).

> ZUSAMMENHANG MIT DEM ÖFFENTLICHEN BESCHAFFUNGSWESEN UND DEN SUBVENTIONEN

Zahlreiche Arbeitgebende (Unternehmen, Institutionen und öffentliche Verwaltungen), die diesen neuen Bestimmungen unterstellt sind, sind im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden tätig. Auf Bundesebene und in einigen Kantonen müssen sie in diesem Rahmen den Nachweis erbringen, dass sie die Gleichbehandlung von Frau und Mann in Bezug auf die Lohngleichheit gewährleisten (Art. 8 Abs. 1 Bst. c Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen, SR 172.056.1 BöB). Im Wallis sind Anbietende verpflichtet, Anhang P6 des Westschweizer Leitfadens für die Vergabe öffentlicher Aufträge zu unterzeichnen, mit dem ihre gerechte Lohnpolitik bestätigt wird. Das Gleiche gilt für die Subventionen.

In diesen beiden Fällen sind Anbietende davon befreit, eine neue Lohngleichheitsanalyse im Sinne der obigen Ausführungen durchzuführen, wenn sie im Laufe eines Referenzmonats zwischen Juli 2016 und Juni 2020 (Art. 13b Bst. c GLG) bereits eine solche Kontrolle durchgeführt haben und nachweisen konnten, dass sie die Anforderungen erfüllen.

> «SUNSETKLAUSEL»

Nach ihrem Inkrafttreten (am 1. Juli 2020) werden die neuen Artikel 13a bis 13i GLG nur während 12 Jahren, das heisst bis zum 30. Juni 2032, anwendbar sein. Nach diesem Datum werden die Arbeitgebenden nicht mehr verpflichtet sein, die oben aufgeführten Aufgaben zu erfüllen.

Anhang: Prozessschema

