

Revidiertes Gleichstellungsgesetz

Lohnvergleichsanalyse aus Sicht des Entlohnungsexperten

Am 1. Juli 2020 tritt das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft. Grundsätzlich verpflichtet es Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab hundert Arbeitnehmenden, eine betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse durchzuführen und diese durch eine externe Stelle überprüfen zu lassen. Zusätzlich sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse gegenüber den Mitarbeitenden und den Aktionären schriftlich kommunizieren.

Von Yves Gianella

Die verfassungsrechtliche Lohngleichheit verlangt, dass Frauen und Männer bei einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten (BV Art. 8 Abs. 3). Die revidierten Artikel des Gleichstellungsgesetzes (rGIG) treten am 1. Juli 2020 in Kraft und schreiben ein dreistufiges Verfahren vor:

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen eine betriebsinterne Lohnvergleichsanalyse durchführen
- die korrekte Durchführung der Lohnvergleichsanalyse ist von einer unabhängigen Stelle zu überprüfen
- die Mitarbeitenden und das Aktionariat sind über das Ergebnis zu informieren

Die Lohnvergleichsanalyse muss bis spätestens Ende Juni 2021 durchgeführt und die Überprüfung durch eine unabhängige Stelle bis spätestens Ende Juni 2022 vorgenommen worden sein. Die Arbeitnehmenden sowie die Aktionärinnen und Aktionäre sind bis spätestens Ende Juni 2023 über das Ergebnis der Lohnvergleichsanalyse zu informieren.

Durchführung der Lohnvergleichsanalyse

Gemäss Gesetz sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnvergleichsanalyse alle vier Jahre durchzuführen. Zeigt die Lohnvergleichsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so werden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der Analysepflicht befreit (rGIG, Art. 13a). Arbeitgeberin resp. Arbeitgeber, welche

bereits im Rahmen eines öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionsverfahren eine Lohnanalyse durchgeführt haben, sind von einer erneuten Durchführung der Analyse befreit, sofern der Zeitpunkt der Analyse weniger als 4 Jahre zurückliegt.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können die Lohnvergleichsanalyse selbst durchführen oder ein externes Unternehmen damit beauftragen. Sie sind in der Wahl des Analyseverfahrens insofern frei, als das angewendete Verfahren über einen Nachweis der Wissenschaftlichkeit und der Rechtskonformität verfügt. Der Bund selbst stellt betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenloses Analyse-Tool (Logib) zur Verfügung, welches die Gleichstellung im Lohn anhand einer eingeschränkten Anzahl von persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen untersucht. Die verwendeten Merkmale (Ausbildung, Alter und Dienstalter, Anforderungsniveau und berufliche Stellung) sowie die Lohnbestandteile (Grundlohn, variable Lohnbestandteile, Gratifikationen, Zulagen, Naturalleistungen, etc.) müssen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bereits im Rahmen der Lohnstrukturhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik durch die Unternehmen erhoben werden. In Bezug auf die Durchführung der Lohnvergleichsanalyse hält sich damit der Aufwand für die Datengewinnung im Modell des Bundes in gewissen Grenzen und es wird deshalb für die meisten Unternehmen die erste Wahl darstellen.

Zusätzlich gilt bei der Durchführung der Analyse mit dem Instrument Logib aufgrund der vereinfachten Merkmalsauswahl eine sogenannte «Toleranzschwelle» von 5%. Dabei ist davon auszugehen, dass die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann gewährleistet ist, wenn die nicht erklärable Lohnungleichheit die festgelegte Toleranzschwelle nicht unterschreitet, d.h. beim statistischen Standardverfahren wird eine unerklärable Lohndifferenz im Umfang von bis zu 5% toleriert.



Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch unabhängige Stellen

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen ihre Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen. Zugelassene Stellen sind:

- ein nach dem Revisionsaufsichtsgesetz zugelassenes Revisionsunternehmen
- eine Organisation nach Art. 7 GIG oder eine nach dem Mitwirkungsgesetz bestellte Arbeitnehmervertretung

Die Lohngleichheitsanalyse wird von zugelassenen Revisoren auf eine formell korrekte Durchführung geprüft. D.h. die leitenden Revisorinnen und Revisoren prüfen, ob Sachverhalte vorliegen, aus denen zu schliessen ist, dass die Lohngleichheitsanalyse nicht den nachfolgenden Anforderungen entspricht (siehe: Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse vom 21. August 2019, Art. 7 Abs. 2):

- a) Die Lohngleichheitsanalyse wurde im gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt
- b) Es liegt ein Nachweis vor, wonach die Lohngleichheitsanalyse nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt wurde

- c) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden vollständig erfasst
- d) Alle Lohnbestandteile wurden vollständig erfasst
- e) Die erforderlichen Daten, einschliesslich persönlicher und arbeitsplatzbezogener Merkmale, wurden vollständig erfasst

Die Revisionsstelle muss unabhängig sein und sich ihr Prüfungsurteil objektiv bilden. In der Konsequenz heisst dies, dass die mit der formellen Prüfung beauftragte Revisionsstelle nicht bei der Erarbeitung der Lohngleichheitsanalyse beratend oder ausführend tätig sein darf. Die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse ist deshalb durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder durch ein externes Unternehmen resp. einen anerkannten Entlohnungsexperten vorzunehmen.

Informationspflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Sämtliche von der Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung ihre Arbeitneh-

menden schriftlich über die Ergebnisse der Analyse informieren, d.h. erstmals spätestens bis am 30. Juni 2023. Börsenkotierte Gesellschaften müssen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zudem im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

Das Gesetz verzichtet auf eine Meldepflicht gegenüber dem Staat und sieht auch bei einer nachgewiesenen systematischen Ungleichbehandlung der Geschlechter keine Sanktionen vor. Mit der Verpflichtung, die Ergebnisse den Mitarbeitenden und dem Aktionariat gegenüber zu kommunizieren, entsteht ein gewisser Druck auf die Arbeitgeber, sich die Peinlichkeit eines «Durchfallens» zu ersparen. Liegt zudem eine nachgewiesene, systematische Lohndiskriminierung erst einmal vor, dann steigt für die Arbeitgeberin resp. den Arbeitgeber zusätzlich auch das Risiko von Lohndiskriminierungsklagen durch Mitarbeitende resp. deren Verbände.

Fallstricke aus der Sicht des Entlohnungsexperten

Im oben erwähnten statistischen Modell des Bundes wird versucht, die in der Realität beobachtbaren Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auf insgesamt fünf erklärende Merkmale zurückzuführen. Erklärend bedeutet hier, dass ein Lohnunterschied dann legitim ist, wenn er aufgrund von objektiven und per se nicht-diskriminierenden Gründen zustande kommt. In der Analyse werden diejenigen Merkmale berücksichtigt, welche mit vertretbarem Aufwand mess- resp. bestimmbar sind: individuelle Ausbildung, Alter, Dienstalter, Anforderungsniveau sowie berufliche Stellung. Damit wäre beispielsweise ein Lohnunterschied zwischen zwei Personen dann gerechtfertigt, wenn bei der Person mit dem höheren Lohn auch eine höhere Ausbildung vorliegt. Dadurch lässt sich ebenfalls feststellen, ob sich – bei identischer Ausprägung der übrigen Merkmale – eine höhere Ausbildung bei beiden Geschlechtern auch in gleicher Weise im Lohn «auszahlt». Am Beispiel der individuellen Ausbildung lässt sich exemplarisch aufzeigen, dass die im statistischen Modell vorgegebenen Merkmale so ihre Tücken haben.



Erforderliche vs. individuelle Ausbildung

Die Mehrheit der Unternehmen mit über hundert Mitarbeitenden verfügt heutzutage über eine systematische Grundlage für die Bestimmung der individuellen Löhne, d.h. über ein eigenes Lohnsystem. Wird der individuelle oder kollektive Leistungsbeitrag einmal ausgeklammert, so bemessen sich die Löhne zur Hauptsache aufgrund der stellenspezifischen Anforderungen sowie der in der Funktion tatsächlich nutzbaren Erfahrung. Die Ausbildung ist dabei nur eines von vielen Merkmalen und zeigt auf, auf welchem Niveau sich das theoretische Wissen befinden muss. Wie ein konkreter Stelleninhaber dieses Niveau erreicht – sei es mittels des direkten Ausbildungswegs oder über entsprechende Berufserfahrung und Praxiskenntnisse – sollte zu Recht für die Bemessung des Lohns keine Rolle spielen. Das gilt natürlich auch in der umgekehrten Situation: ein «Übermass» an Ausbildung ist keine hinreichende Begründung für einen höheren Lohn. Dies kann sehr gut mit dem Fall illustriert werden, bei dem sich eine hoch qualifizierte Person aus privaten Gründen auf eine «einfachere» Stelle bewirbt und die entsprechende Lohneinbusse freiwillig in Kauf nimmt. Da dieser freiwillige Verzicht auf einen höheren Lohn im Modell nicht erfasst wird, geht es von einer entsprechenden Diskriminierung aus. Im Modell müsste deshalb anstatt der individuellen die für die jeweilige Funktion **erforderliche Ausbildung** erfasst werden. Dies würde zudem für die Unternehmen den Aufwand für die umständliche Erhebung der individuellen Ausbildungen reduzieren.

Bei der Anwendung dieses theoretischen Instruments (Logib) in der betrieblichen Realität sind weitere Fallstricke zu beachten:

- **Keine Abbildung der nutzbaren Erfahrung**

Moderne Lohnsysteme berücksichtigen anstatt des Lebensalters die in der Funktion nutzbare Erfahrung und entschädigen damit die damit verbundene grössere individuelle Produktivität. Im Modell können hingegen nur das Lebensalter resp. die Dienstjahre erfasst werden. Die Löhne von Personen mit längeren Arbeitsunterbrüchen

oder Quereinsteiger werden damit im statistischen Modell zu Unrecht als im Vergleich «zu tief» erkannt und als diskriminierend ausgewiesen.

- **Regionales Lohnniveau**

National tätige Unternehmen entschädigen unter Umständen die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten über entsprechende regionale Lohnbestandteile (z.B. Regionalzulage). Dabei kann sich der Fall ergeben, dass das Unternehmen ihre IT-Fachspezialisten und Managementfunktionen mit einem traditionell höheren Männeranteil am Firmensitz z.B. in Zürich oder Genf konzentriert. In diesen beiden Regionen werden jedoch im Vergleich mit anderen Regionen in der Schweiz deutlich höhere Löhne bezahlt. Da das statistische Modell die Arbeitsregion nicht berücksichtigt, ergibt sich ein falscher Zusammenhang zwischen Geschlecht und höherem Lohnniveau.

- **Zuordnung der Führungskräfte**

Aufgrund fehlender Differenzierungsmöglichkeiten im Modell können Führungskräfte ab dem oberen Management in der Regel nicht mehr über die Ausbildung sowie die Merkmale «Kompetenzniveau» und «berufliche Stellung» unterschieden werden. Konkret bedeutet dies, dass die Löhne von unterschiedlichen Führungsebenen in der Analyse vermischt werden und sachlich gerechtfertigte Lohnunterschiede ignoriert werden. Dies ist immer dann problematisch, wenn sich der Geschlechteranteil in den höchsten Führungsfunktionen (z.B. in der Geschäftsleitung) von den anderen Ebenen unterscheidet. Aufgrund der fehlenden Unterscheidungsmöglichkeiten werden dann die höheren Löhne vom Modell zu Unrecht als diskriminierend identifiziert. Es ist eine Tatsache, dass Frauen in den obersten Leitungsfunktionen zahlenmässig untervertreten sind. Ob sie dort jedoch auch lohnmässig benachteiligt werden, kann das Modell aufgrund der beschränkten Merkmalsauswahl nicht zuverlässig beurteilen.

- **Erfassung der Zulagen**

Aussergewöhnliche Arbeitsbelastungen bzw. Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit werden über eine In-

konvenienzentschädigung vergütet. Bei Funktionen wie z.B. in der Pflege, Handwerk oder auch im Sicherheitsbereich (Blaulicht-Funktionen) kann diese Entschädigung schnell bis zu 20% des eigentlichen Grundlohnes ausmachen. Sobald der Geschlechteranteil bei diesen Funktionen ungleich verteilt ist, wird sich dies in einer Verzerrung des Diskriminierungsfaktors auswirken.

- **Zeit und Ressourcenbedarf:**

Unterschätzen Sie nicht den Zeit- und Ressourcenbedarf für die Beschaffung und Bearbeitung der erforderlichen Daten (individuelle Ausbildung, Vielfalt an Lohnarten, Zuweisung der arbeitsplatzbezogenen Merkmale). Die Datenerhebung muss zudem revisionsicher durchgeführt sein, d.h. sie muss in transparenter Weise dokumentiert werden.

Im Endeffekt ermittelt die statistische Regressionsanalyse wie sie in Logib verwendet wird, eine einzelne Zahl (den sog. «Diskriminierungskoeffizienten»). Sofern dieser Wert unter der Toleranzschwelle von 5% bleibt, gilt die Lohngleichheit als eingehalten. Dies bedeutet in erster Linie, dass im Unternehmen keine **systematische** Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern besteht. Hingegen können immer noch Einzelfälle existieren, in denen eine Lohndifferenz auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Ist der ausgewiesene Wert hingegen über der Toleranzschwelle, dann wird das Unternehmen die Analyse zu einem späteren Zeitpunkt erneut vornehmen müssen. Hier ist anzumerken, dass das Analyseinstrument nicht in der Lage ist, konkrete und auf den einzelnen Mitarbeitenden bezogene Korrekturmassnahmen aufzuzeigen. Es besteht somit insbesondere bei einem Ergebnis ausserhalb der Toleranzgrenze das dringende Bedürfnis nach vertieften und über die Regressionsanalyse hinausgehenden Analysen.



Yves Gianella, lic. rer. pol., ist Mitglied der Geschäftsleitung der GFO Unternehmensberatung, Spezialist in der Gestaltung und Umsetzung von integrierten Führungs- und Honorierungskonzepten sowie bei der Durchführung von spezifischen HRM-Analysen und Gleichstellungsaudits.