

Ein Schritt zu mehr Lohngleichheit in der Schweiz

«Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» – wer sich daran hält, stärkt seine Reputation. Von Johannes Smits und Jasmin Danzeisen

Am 1. Juli tritt die Revision des Gleichstellungsgesetzes in Kraft. Sie verpflichtet grössere Arbeitgeber zu einer regelmässigen Lohngleichheitsanalyse – und bietet eine Chance für unternehmerischen Mehrwert.

Die Lohngleichheit ist seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Mit der Änderung des «Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau», die am 1. Juli in Kraft tritt, will der Bundesrat sie nun durchsetzen. Teil des Pakets ist die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse für private und öffentliche Organisationen mit 100 oder mehr angestellten Personen. Gewisse Mitarbeitergruppen – unter ihnen Lernende, Expats und Leiharbeiter – werden in diesem Schwellenwert nicht berücksichtigt, da sie wegen ihrer divergierenden Anstellungskonditionen und Berufseigenschaften nur bedingt mit der übrigen Arbeitnehmerschaft vergleichbar sind. Unter «Lohn» im Sinne der verfassungsrechtlichen Lohngleichheit sind sowohl der eigentliche Grundlohn als auch alle weiteren fixen, variablen und sozialen Lohnbestandteile zu verstehen.

Nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes haben Organisationen ein Jahr lang Zeit, die erste Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann stellt hierfür das

Aus der Lehre und aus der Praxis

zz. · An dieser Stelle erhalten Juristen jeweils die Gelegenheit, einen Gastbeitrag zu verfassen. In der Rubrik «Recht und Gesellschaft» will die NZZ Themen des Rechts mehr Raum geben und Juristen aus der Praxis, aber auch aus der Lehre eine Plattform bieten. Beleuchtet werden aktuelle Rechtsfragen, ein juristisches Problem, ein rechtlicher Missstand oder schlicht Themen, die sich an der Schnittstelle zwischen Recht und Gesellschaft bewegen. Auch Nichtjuristen sollen sich von den Beiträgen angesprochen fühlen. Die Rubrik erscheint zweimal im Monat. Alle Beiträge finden Sie unter nzz.ch/schweiz.



Nicht das Geschlecht, sondern die Performance muss ausschlaggebend sein für die Entlohnung.

G. BALLY / KEYSTONE

Standard-Analysemodell des Bundes (Logib) kostenlos zur Verfügung. Alternative Methoden sind ebenfalls erlaubt, sofern diese nachweislich rechtskonform und wissenschaftlich sind.

Weiter sieht das revidierte Gleichstellungsgesetz eine externe Prüfung der Lohngleichheitsanalyse vor. Die Analyse muss alle vier Jahre wiederholt werden – es sei denn, die erste Inspektion belegt die Einhaltung der Verpflichtungen zur Lohngleichheit, die Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinkt unter 100 oder eine Kontrolle erfolgte bereits im Rahmen eines öffentlichen Beschaffungsverfahrens zwischen Juli 2016 und Juni 2020. Organisationen müssen ihre Angestellten über das Ergebnis informieren. Börsenkotierte Aktiengesellschaften sind zudem verpflichtet, das Ergebnis in ihrer Jahresrechnung zu veröffentlichen. Die Pflicht zur Analyse der Lohngleichheit ist auf zwölf Jahre beschränkt und tritt per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft. Gegenstand der Lohngleichheitsanalyse ist

der sogenannte Equal-Pay-Gap. Ermittelt werden nicht absolute Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern geschlechtsspezifische Lohnunterschiede für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gleicher Arbeit oder solcher mit vergleichbaren Anforderungen und Verantwortlichkeiten.

Was heisst «gleiche Arbeit»?

Die grosse Herausforderung hinter «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» besteht in der Definition von «gleicher Arbeit». Umso wichtiger ist es, dass sich Organisationen darüber im Klaren sind, welche Angestellten welche Funktionen ausüben und welche berufliche Stellung sowie welche Kompetenzen diese widerspiegeln. Zum Beispiel können sie anhand einer Funktionsklassifizierung eine Vergleichsbasis schaffen, die als Fundament für die Lohngleichheitsanalyse dient. Diese beruht auf einem statistischen Modell und ist auf Standardisierung angewiesen. Mit einem fundierten

beruflichen Schema bildet das Modell die Realität bestmöglich ab und erlaubt Organisationen aufschlussreiche Vergleiche zwischen den Angestellten.

Halten die Arbeitgeber die neuen Regeln nicht ein, drohen keine rechtlichen, wirtschaftlichen oder sonstigen Sanktionen. Da die Unternehmen Ergebnisse ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Aktionären offenlegen müssen, besteht jedoch das Risiko erheblicher Reputationsschäden mit unternehmerischen Auswirkungen. Ausserdem könnten gewisse Unternehmen von staatlichen Auftragsvergabeverfahren ausgeschlossen werden.

Auch andere Länder haben in den letzten Jahren Gesetze zur Durchsetzung der Lohngleichheit eingeführt oder verschärft. Deutschland setzt seit 2018 auf Lohngleichheit durch Transparenz. Zusätzlich zur Informations- und Berichtspflicht für Unternehmen ab einer gewissen Grösse haben Beschäftigte einen Anspruch auf Auskünfte über die Kriterien und Verfahren zur Festsetzung des

Lohnes sowie die Höhe des Vergleichsgehaltes im Unternehmen. Im selben Jahre folgte das Vereinigte Königreich mit der Berichtspflicht für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Island, Australien und Dänemark sehen Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit vor. Darüber hinaus prüfen derzeit mindestens sechs weitere Länder entsprechende Gesetzesvorschläge.

Lohngleichheit und Lohngleichheitsanalysen sind weit mehr als ein Trend. Sie wirken langfristig und gehören deshalb auf die strategische Agenda der Unternehmensführung, auch bei Unternehmen mit weniger als 100 Angestellten. Fairness ist von grundlegender Bedeutung für die Schaffung einer engagierten und leistungsstarken Belegschaft. Denn wie können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschätzt fühlen, wenn sie wissen oder glauben, dass jemand anderes für gleiche oder gleichwertige Arbeit besser bezahlt wird?

Es braucht ein Bewusstsein

Es ist sinnvoll, die Lohnsituation regelmässig zu analysieren und Richtlinien, Verfahren sowie Praktiken schriftlich festzuhalten. Arbeitgeber sollten laufend prüfen, wo «Gefahrenherde» für ungerechtfertigte Lohnunterschiede liegen und wie sie diese angehen können. Sie sollten sich dabei auf den gesamten «employee life cycle» konzentrieren, von der Talentgewinnung und Rekrutierung über die Integration in das Unternehmen und den firmeninternen Karriereweg bis hin zu vorläufigem oder endgültigem Austritt aus dem Unternehmen. Es braucht ein firmeneigenes Bewusstsein für das Thema, angefangen in der Chefetage.

Ganzheitlich betrachtet, sind die Lohngleichstellung und, damit verbunden, Diversität und Inklusion auch wichtige Faktoren für die Profilierung eines Unternehmens. Eine faire Lohnpolitik stärkt die Reputation als verantwortungsbewusster Arbeitgeber. Das erleichtert das Gewinnen und Halten von Talenten und festigt Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit – auch in schwierigen Zeiten.

Johannes Smits ist Director, Jasmin Danzeisen Senior Manager im Bereich People and Organisation bei PwC Schweiz. Zu ihren Spezialgebieten gehören unter anderem Diversitäts- und Gleichstellungsthemen.

Das Recht neu und anders denken

Die Studie «Wie das Recht auf Reisen geht» bietet eine erfrischende Bereicherung für das traditionelle Rechtsverständnis

DANIEL THÜRER

Es macht die Originalität dieses Buches aus, dass es die Autoren Jens Drolshammer und Rolf H. Weber unternommen haben, Recht als Vielfalt von Prozessen mit ihrer inneren Dynamik darzustellen: als Geschehen, das in der Realität der Macht ebenso verwurzelt ist wie in den Ideen und Idealen des Kultur- und Geisteslebens. Stark inspiriert durch ihre Studien an der Harvard Law School (USA), zeigen die Autoren auf, «wie das Recht auf Reisen geht».

Recht ist eine Werteordnung. Bei der Rechtswissenschaft geht es letztlich um Fragen des gerechten und gut geordneten Zusammenlebens von Menschen im Rahmen von Staaten und staatsähnlichen Ordnungsgefügen und – im Bereich der internationalen Beziehungen – von Völkern und Staaten. Dabei haben Rechtswissenschaft und -praxis seit Jahrhunderten auch Anschluss an Geschichte, Philosophie, Ethik, Psychologie und weitere Wissenschaften sowie Literatur oder Religion und sonstige Formen menschlicher Kultur gesucht. Es waren Juristen, die neue Ordnungssysteme schufen oder etwa der Men-

schenrechtsidee verbindliche Gestalt gaben. Und es waren auch Juristen, die bereits vor Jahrhunderten Ideen und Praktiken der europäischen Integration erdacht, entwickelt und erprobt hatten.

Keine Selbstüberhöhungen

In jüngster Zeit hat die Rechtswissenschaft allerdings stark positivistische Züge angenommen. In der Rechtsliteratur dominieren Sammlungen von Texten und Gerichtsentscheiden, Kommentare, Lehrbücher, die den «Rechtsstoff» darstellen, analysieren, systematisieren und aufbereiten. Recht erscheint – so die heute stark verbreitete Sicht – nicht so sehr als objektive Werteordnung, sondern vorab als Instrument zur Durchsetzung von Interessen oder als Apparat zur Verwirklichung von Anliegen der Allgemeinheit sowie von Gruppen in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft. Im Vordergrund steht die Methode, das «Handwerk» zur Wahrnehmung vielfältiger gesellschaftlicher Ziele.

Vor diesem Hintergrund scheint es überraschend, dass zwei Praktiker und (emeritierte) Rechtsprofessoren ein Buch herausgebracht haben, dem sie den Titel «Wie das Recht auf Reisen

geht» gaben – in Anlehnung an eine Formulierung, die der amerikanisch-palästinensische Publizist Edward Said geprägt hat. Es geht ihnen um das Grundthema «The world in Swiss law – Swiss law in the world». Sie arbeiten in ihrer «Erkundungsreise» anhand des schweizerischen Rechts und Kulturraums über 400 Beispiele von internationalen Rechtstransfers heraus, die etwa vom humanitären Völkerrecht bis zur Schiedsgerichtsbarkeit, von vielfältigen Formen der wirtschaftlichen Kooperation in der privaten und öffentlichen Sphäre bis zum Rechtsaustausch im Bereich der Ausbildung und Weiterbildung reichen.

Als Veranschaulichung des Phänomens Recht enthält das Buch auch über vierzig Porträts von Schweizer Persönlichkeiten der Rechtswelt, die als Gestalter von Ideen und Realisatoren des Rechts auch im Ausland Wirkungen entfaltet haben. Die Autoren scheuten sich nicht, dogmatische Grenzen der wissenschaftlichen Disziplinen und territoriale Grenzen der Länder und Kontinente zu überschreiten. Genau das macht die Lektüre des Buches so spannend und abwechslungsreich. Das Buch vermeidet richtigerweise auch «helvetische Selbstüberhöhungen» und will ganz allgemein

anregen, wie über Recht neu und anders gedacht werden kann. Die Reise, zu der die Autoren aufbrachen, war, wie sich einer von ihnen am Schluss des Buches ausdrückt, von zwei Metaphern geleitet: der Einsicht am Start, dass – wie Albert Einstein einst befand – Imagination wichtiger sei als Wissen, weil es die ganze Welt erfasse und alles, was es zu wissen und zu verstehen gebe. Das Ende der Reise steht schliesslich ganz im Zeichen von Bob Dylans Erkenntnis: «The answer is blowing in the wind.»

Fundgrube und Inspiration

Drolshammers und Webers Buch ist eine Fundgrube an Informationen über die grenzüberschreitenden Bezüge des schweizerischen Rechtsgeschehens. Gerade durch seine narrativen Passagen ist es auch für ein breiteres Publikum gut verständlich. Es gibt Inspirationen und Impulse für eine lebensnahe und anschauliche Gestaltung der Rechtsliteratur in der Zukunft sowie einen lebendigeren Stil des Unterrichts, wie er sich etwa an herausragenden amerikanischen Universitäten bewährt hat. Eine Bereicherung für das traditionelle Rechtsverständnis ist auch, dass Brücken ge-

schlagen werden in die (Gedanken-)Welten bedeutender schweizerischer, aber auch ausländischer Nichtjuristen wie etwa Peter von Matt (Literaturwissenschaftler und Schriftsteller) und Jean Piaget (Pionier der kognitiven Entwicklungspsychologie) sowie von politischen Denkern und Publizisten wie etwa Gordon Craig oder Ökonomen wie Bruno S. Frey oder Ernst Fehr.

Das Buch macht bewusst, wie international vernetzt juristisches Denken und Handeln heute schon ist und wie fruchtbare Dialoge in unserem kleinen Staat weit über die nationalen Grenzen hinaus noch entwickelt werden können. Die Darstellung des Phänomens Recht, wie es in Wirklichkeit funktioniert oder funktionieren könnte, ist ebenso informativ wie erfrischend.



Jens Drolshammer, Rolf H. Weber: **Wie das Recht auf Reisen geht.** Eine Übersichtsdarstellung internationaler Rechtstransfers am Beispiel des schweizerischen Rechts- und Kulturraums. Stämpfli-Verlag, Bern 2019. 486 S., Fr. 78.–.