

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

«Gewisser Druck für mehr Lohnungleichheit»

Grössere Unternehmen in der Schweiz müssen ab Juli 2020 eine Lohnungleichheitsanalyse durchführen, das verlangt das geänderte Gleichstellungsgesetz. Rechtsanwalt Nicolas Facincani erklärt, wie die Analyse funktioniert und welchen Stellenwert sie hat.

Interview: Stefan Krucker

Nicolas Facincani, ab dem 1. Juli 2020 müssen grössere Unternehmen eine sogenannte Lohnungleichheitsanalyse durchführen. Was ist damit gemeint?

Die Firmen müssen prüfen, ob es Ungleichheiten beim Lohn gibt zwischen Frauen und Männern. Diese Verpflichtung gilt für Firmen und öffentliche Verwaltungen mit hundert Angestellten oder mehr. Es zählt die Anzahl Personen, unabhängig von ihrem Pensum.

Wie müssen die Firmen vorgehen?

Der Bund stellt unter logib.ch ein Tool zur Verfügung. Dort muss der Arbeitgeber die Löhne und weitere Parameter wie Alter oder Ausbildungsstand einfüllen. Auch andere Tools sind möglich, die Lohnungleichheitsanalyse muss aber nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchgeführt werden. Grosse Revisionsgesellschaften und andere Anbieter stellen teilweise auch eigene Tools zur Verfügung, mit denen die Daten direkt aus der HR-Software exportiert werden können. Nach der Durchführung muss die Lohnungleichheitsanalyse überprüft werden.

Und wer führt diese Überprüfung schliesslich durch?

Der Arbeitgeber hat drei Möglichkeiten: Er kann die Analyse von einem Revisionsunternehmen prüfen lassen; dies muss nicht die eigene Revisionsstelle gemäss Handelsregistereintrag sein. Er kann die Analyse aber auch von einer Organisation, die die Gleichstellung von Frau und Mann fördert oder die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr, prüfen lassen. Diese Organisation muss mindestens zwei Jahre bestehen. Als weitere Möglichkeit kann der Arbeitgeber die Kontrolle durch eine Arbeitnehmervertretung gemäss Mitwirkungsgesetz machen lassen.

Was wird geprüft?

Es wird überprüft, ob die Analyse formell korrekt durchgeführt wurde. Es erfolgt keine materielle Prüfung, ob es in einem Unternehmen Probleme mit der Lohnungleichheit gibt.

Bis wann müssen die Firmen eine Lohnungleichheitsanalyse durchführen?

Die Firmen haben ab dem 1. Juli 2020 ein Jahr Zeit, um die Lohnungleichheitsanalyse durchzuführen. Danach haben sie ein Jahr Zeit, um diese Analyse prüfen zu lassen. Und danach haben sie nochmals ein Jahr Zeit, um über die



Nicolas Facincani, Anwalt bei Voillat Facincani Sutter + Partner: «Falls Lohnungleichheiten auftreten, sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet, etwas zu unternehmen.» Foto: vsg

Ergebnisse zu informieren. Falls Lohnungleichheiten auftreten, sind die Arbeitgeber aber nicht verpflichtet, etwas zu unternehmen.

Nützt diese Lohnungleichheitsanalyse denn überhaupt etwas?

Sie erzeugt einen gewissen Druck für mehr Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau. Und wenn sich herausstellt, dass der Arbeitgeber die Frauen schlechter entschädigt als die Männer, kann die Analyse ein Hilfsmittel sein für eine Lohnklage. Auf der anderen Seite muss man natürlich fragen: Will eine Mitarbeiterin ihren Arbeitgeber wirklich anklagen?

Falls sich eine Mitarbeiterin dazu entschliessen sollte: Wie müsste sie vorgehen?

In einem ersten Schritt müsste sie sich an den Arbeitgeber und danach an die zuständige kantonale Schlichtungsstelle wenden. In einem zweiten Schritt müsste man den gleichen Lohn vor dem Arbeitsgericht einklagen. Das ist rückwirkend für fünf Jahre möglich. Die Betroffene müsste mindestens aufgrund von Indizien glaubhaft machen können, dass sie schlechter behandelt wird als ihre Kollegen.

Hier könnte die Lohnungleichheitsanalyse helfen.

Da die Lohnungleichheitsanalyse nur globale Aussagen macht, hilft sie nur bedingt. Ein Beispiel: Wenn Sie eine Frau haben, die 120000 Franken verdient, einen Mann, der 100000 Franken verdient und eine weitere Frau, die 80000 verdient, würde die Lohnungleichheitsanalyse eine Null aufweisen. Und ausserdem muss man natürlich immer schauen, ob die Leute die gleichen Voraussetzungen haben betreffend Ausbildung, Qualifikation, Erfahrung usw.

Wie beurteilen Sie den Stellenwert der Lohnungleichheitsanalyse?

Das Instrument tut niemandem weh, ausser dem zeitlichen Aufwand, der sich ergibt. Wenn eine Firma zeigen kann, dass sie Lohnungleichheit hat, kann sie die Übung beenden. Wenn nicht, muss sie die Lohnungleichheitsanalyse in vier Jahren wiederholen. Das Gesetz sieht aber keine Sanktion vor, wenn man die Analyse nicht macht. Ausserdem gilt das Gesetz nur für die nächsten zwölf Jahre.

Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Schweiz

In der Schweizerischen Bundesverfassung steht: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Und gemäss Gleichstellungsgesetz dürfen «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden». Tatsache ist aber: Immer noch verdienen Frauen für gleichwertige Arbeit deutlich weniger als Männer. Der nicht durch andere Faktoren wie Bildungsniveau, Dienstjahre oder Funktion erklärte Lohnunterschied beträgt gemäss Bundesamt für Statistik in der Privatwirtschaft 8,4 Prozent und in der öffentlichen Verwaltung 7,2 Prozent. Daher hat das Parlament 2018 das Gleichstellungsgesetz geändert: Grössere Unternehmen müssen eine betriebsinterne Lohnungleichheitsanalyse durchführen und die Ergebnisse veröffentlichen. Damit werden die Löhne von 46 Prozent aller Angestellten in der Schweiz analysiert.

Logib als Selbsttest für Unternehmen

Ob die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird, können Arbeitgeber mit Logib selbst überprüfen. Das Tool ist geeignet für Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden. Nach dem Einspeisen der Daten ist die Auswertung in wenigen Minuten verfügbar. Eine detaillierte Anleitung sowie Antworten auf häufige Fragen erleichtern die Anwendung und die Interpretation des Resultats. Wer nicht erklärbare Lohnunterschiede feststellt, macht mit Vorteil vertiefte Analysen. Allenfalls sind Anpassungen in der Beurteilungs- und Lohnpolitik angezeigt. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann vermittelt entsprechende Fachpersonen. logib.ch

IG Arbeit



www.igarbeit.ch

Leiter*in Geschäftsfeld Gastronomie 80–100%

Ein unternehmerischer und arbeitsintegrativer Auftrag mit sozialer und gesellschaftlicher Bedeutung sowie grossem Gestaltungsfreiraum. Hier sind Ihre konzeptionellen Gastro-Erfahrungen, Ihr Herzblut und Ihre Sensibilität gefragt.

Die IG Arbeit ist ein führendes Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration in Luzern. Das Ziel: Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung mit individuellen Betreuungsansätzen zu begleiten und zu fördern, damit sie beruflich wie auch persönlich wieder Fuss fassen. Dafür engagieren sich über 105 qualifizierte Fachpersonen. Die IG Arbeit ist strategisch gut positioniert und in den letzten Jahren gezielt gewachsen. Mit marktnahen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben kann sie den über 350 beeinträchtigten Mitarbeitenden ein breites, innovatives Angebot bieten. Wir sind beauftragt für die Vakanz

Leiter*in Geschäftsfeld Gastronomie 80–100%

eine engagierte Persönlichkeit anzusprechen. Als Geschäftsleitungsmitglied führen Sie ein Team mit drei Profitcenterleitenden und 35 Fachpersonen, sprich Arbeitsagogen, Sozialarbeitende und Gastro-Profis. In den zwei Produktionsküchen, den fünf Restaurants und einem Seminarhotel sind die über 100 Klienten in einem produktiven Arbeitsumfeld integriert und werden individuell betreut. In Ihrer Verantwortung liegen die nachhaltige Sicherstellung des Arbeitsintegrationsauftrages sowie die Leitung und die strategische Weiterentwicklung des Ge-

schaftsfeldes in gastronomischer Hinsicht. Dazu gehören das wirtschaftliche Monitoring und die Positionierung und Vermarktung der einzelnen Gastrobetriebe inklusive Catering.

Für diese abwechslungsreiche und sinnstiftende Aufgabe bringen Sie eine Aus- oder Weiterbildung in Betriebswirtschaft und Gastronomie/Hotelfach mit. Zusätzlich verfügen Sie über Erfahrung in der Arbeitsintegration (idealerweise mit jener Zielgruppe der IG Arbeit) oder über eine soziale Ausbildung. Ihr Netzwerk in der Gastro- und Eventszene von Luzern runden Ihr Profil ab. Wichtig ist uns Ihre Erfahrung in der umsichtigen Führung, dem Change-Management und der Positionierung von ähnlichen Betrieben. Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen als PDF-Datei zur vertraulichen Einsicht.

Kontakt: Eric Kuhn
Tobias Lienert

JÖRG LIENERT AG LUZERN
Hirschmattstrasse 15, Postfach
6002 Luzern
Telefon 041 227 80 30
luzern@joerg-lienert.ch
www.joerg-lienert.ch

JÖRG LIENERT
SELEKTION VON FACH-
UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

Luzern, Aarau, Basel,
Bern, Zug, Zürich



MOBIMO

Leidenschaft für Immobilien

Leiter*in Portfolio & Transaktionen Mitglied der Geschäftsleitung

Hier sind Sie als Liegenschaftenportfolio-Experte/Expertin die richtige Person, um Ihre 10 Mitarbeitenden im Bereich Portfolio und Transaktionen zu neuen Bestleistungen zu führen und das Unternehmen weiterzubringen.

Die Mobimo Holding AG wurde 1999 gegründet und ist seit 2005 an der SIX Swiss Exchange kotiert. Mit ihrem Portfolio, welches aus Wohn- und Geschäftsliegenschaften an erstklassigen Standorten in der Deutsch- und Westschweiz besteht, gehört die Gruppe zu den führenden Immobiliengesellschaften der Schweiz. Mobimo verfolgt eine nachhaltige Strategie, verfügt über ein solides Geschäftsmodell und beschäftigt zusammen mit ihren Tochtergesellschaften rund 180 hochqualifizierte und motivierte Mitarbeitende. Zur Erweiterung des Teams suchen wir nun eine charismatische Persönlichkeit für die Funktion

**Leiter*in Portfolio & Transaktionen
Mitglied der Geschäftsleitung**

In dieser vielseitigen Funktion leiten Sie übergreifend die Bereiche Portfolio Management und Strategisches Facility Management der ganzen Schweiz sowie die Vermarktung in der Deutschschweiz. Sie und Ihr Team verantworten das Mobimo-eigene Anlage- und Entwicklungsportfolio (Gewerbe- und Wohnobjekte) mit einem Gesamtwert von rund CHF 3 Mrd., treten als Eigentümer*in auf, beraten die verschiedenen Bereiche und pflegen Ihr internes und externes Netzwerk. Weiter entwickeln Sie mit dem Team die strategische Planung in den Bereichen Portfolioentwicklung, Objektakquisition, Devestitionen, Digitalisierung und Nachhaltigkeit sowie Instandsetzung und führen den Bewertungsprozess. Als Bereichsverantwortliche*r tragen Sie die Verantwortung für die Budget- und Kosteneinhaltung und führen das Kontroll- und Steuerungssystem. Ihre aktive Rolle als Geschäftsleitungsmitglied

nehmen Sie gegenüber dem CEO, dem Geschäftsleitungsteam, dem Verwaltungsrat sowie diversen Ausschüssen wahr.

Für diese spannende Funktion wenden wir uns an eine visionäre Führungspersönlichkeit mit mehrjähriger Erfahrung im Immobilienportfoliomanagement sowie dem Transaktionsmarkt und einem hervorragenden Beziehungsnetz in der Immobilienbranche. In der nachhaltigen Bauökonomie, Bewertung und Bewirtschaftung sowie im Bau- und Mietrecht kennen Sie sich sehr gut aus, sind projekterfahren und sehen sich in Ihrer Rolle als Bereichsleiter*in und Mitglied der Geschäftsleitung als Sparring-Partner*in für strategische und operative Themen. Ihr Umfeld überzeugen Sie mit Ihren sehr guten Kommunikationsfähigkeiten, ausgeprägten Sozialkompetenzen sowie guten Französischkenntnissen. Sie denken unternehmerisch, sind initiativ, lösungsorientiert und besitzen eine proaktive Vorgehensweise. Sie verfügen über ein Architektur- oder Bauingenieurstudium ETH/FH sowie eine betriebswirtschaftliche Zusatzausbildung oder ein Betriebswirtschaftstudium mit vertiefter Zusatzausbildung in Architektur/Bauingenieurwesen.

Sind Sie motiviert, den Portfolio- und Transaktionsbereich der Mobimo Management AG auf ein neues Level zu bringen? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung (PDF-Datei).

Kontakt: Remo Burkart
Markus Theiler

JÖRG LIENERT AG ZÜRICH
Limmatquai 78
8001 Zürich
Telefon 043 499 40 00
zuerich@joerg-lienert.ch
www.joerg-lienert.ch

JÖRG LIENERT
SELEKTION VON FACH-
UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

Luzern, Aarau, Basel,
Bern, Zug, Zürich

