

WELCHE WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN BRINGT UNS DAS ARBEITSRECHT IM JAHR 2020?

Marcel Steinegger | Polia Rusca

Mit dem Jahr 2020 hat nicht nur ein neues Jahrzehnt begonnen, auch sind im Verlauf des neuen Jahres aus arbeitsrechtlicher Sicht diverse Änderungen zu beachten und umzusetzen. Lesen Sie hier, welche Änderungen uns das Arbeitsrecht im Jahr 2020 insbesondere bringt:

1. Anpassung des AHV-Beitragssatzes für Arbeitgeber und Arbeitnehmer


Am 19. Mai 2019 stimmte das Schweizer Stimmvolk im Rahmen einer Referendumsabstimmung über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung ab, wobei es das Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung befürwortete. Dieses Bundesgesetz ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Die Befürwortung des Bundesgesetzes über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung durch das Schweizer Stimmvolk hat zur Folge, dass der AHV-Beitragssatz per 1. Januar 2020 um 0.3 Prozentpunkte angehoben wurde. Seit dem **1. Januar 2020** beträgt daher der AHV-Beitragssatz sowohl für die **Arbeitgeber** als auch für die **Arbeitnehmer** nicht länger 4.2%, sondern **neu je 4.35%**.

2. Neuerungen in Bezug auf die Stellenmeldepflicht

Seit dem 1. Juli 2018 gilt schweizweit die Stellenmeldepflicht. Ziel der Stellenmeldepflicht ist die Förderung der Vermittlung von stellensuchenden Personen, welche in der Schweiz bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung respektive den zuständigen regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet sind.

Seit dem 1. Juli 2018 sind Arbeitgeber verpflichtet, offene Stellen in denjenigen Berufsarten, in welchen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8% erreicht oder überschreitet, dem RAV zu melden. Mit Wirkung per 1. Januar 2020 wurde nun der massgebliche Schwellenwert von 8% auf 5% gesenkt.



Dies bedeutet, dass ab dem 1. Januar 2020 sämtliche Stellen in denjenigen Berufsarten meldepflichtig sind, in denen eine gesamtschweizerische Arbeitslosenquote von 5% oder mehr vorherrscht. Auf dem Portal arbeit.swiss ist die aktuelle Liste jener Berufsarten abrufbar, in denen der neue Schwellenwert von 5% erreicht oder aber überschritten wird, weshalb offene Stellen in jenen Berufsarten ab dem 1. Januar 2020 meldepflichtig sind (Lesen Sie dazu auch unseren Blog "[Einführung der Stellenmeldepflicht ab 1. Juli 2018 - Was Sie als Arbeitgeber in Zukunft zu beachten haben](#)").

3. Revision der privatrechtlichen Verjährungsbestimmungen

Am 1. Januar 2020 ist des Weiteren das revidierte Verjährungsrecht in Kraft getreten. Die Revision der obligationenrechtlichen Verjährungsbestimmungen hat mitunter zur Folge, dass (i) bestimmte **Verjährungsfristen verlängert**, (ii) der Katalog der **Hinderungs- und Stillstandsgründe** der Verjährung angepasst und erweitert sowie (iii) die Rechtsprechung des Bundesgerichts in Bezug auf den **Verjährungsverzicht** im Gesetz **verankert** und die gesetzliche Regelung gleichzeitig **präzisiert** wurde.

Die Revision des Verjährungsrechts, welche insbesondere durch die Gerichtsentscheide zu den Asbest-Fällen beeinflusst wurde, hat in Bezug auf das Arbeitsrecht insbesondere die folgenden Auswirkungen:

a) Verjährungsfristen bei Ansprüchen aus unerlaubter Handlung

Gemäss altem Recht verjährte der Anspruch auf Schadenersatz oder Genugtuung aus unerlaubter Handlung nach einem Jahr seit Kenntnis des Schadens und der Person des Ersatzpflichtigen. **Neu** beträgt diese Verjährungsfrist (sogenannte **relative Verjährungsfrist**) **drei Jahre**.

Im Falle einer **Tötung eines Menschen oder bei Körperverletzung** (sogenannte Personenschäden) beträgt die **relative Verjährungsfrist** neu ebenfalls **drei Jahre**. Hinzu kommt, dass die **absolute Verjährungsfrist** (Frist, welche mit dem Zeitpunkt der schädigenden Handlung respektive dem Ende einer dauernden Handlung beginnt) im Zuge der Revision von **10 auf 20 Jahre erhöht** wurde.

b) Verjährungsfristen bei Verträgen

Zusätzlich zu den Verjährungsfristen für zivilrechtliche Forderungen statuiert das Obligationenrecht neu explizite Verjährungsfristen für **vertragliche Forderungen** auf Schadenersatz oder Genugtuung infolge **vertragswidriger Körperverletzung oder Tötung eines Menschen**. So verjähren entsprechende Forderungen mit Ablauf von drei Jahren, seit der Geschädigte Kenntnis vom Schaden erlangt hat (relative Verjährungsfrist), jedenfalls aber mit Ablauf von zwanzig Jahren, seit dem das schädigende Verhalten erfolgte oder aufhörte (absolute Verjährungsfrist).

c) Verzicht auf die Verjährungseinrede

Die Möglichkeit des Verzichts auf die Verjährung wurde im Zuge der Revision des Verjährungsrechts umfassend neu geregelt. Einerseits wurde die bundesgerichtliche Rechtsprechung in Bezug auf die Möglichkeit, auf das Erheben der Verjährungseinrede zu verzichten, im Gesetz statuiert, andererseits wurde – und dies in Abweichung zur Rechtsprechung des Bundesgerichts – konkretisiert, ab wann der Verzicht auf die Verjährungseinrede möglich ist.

Während ein Verjährungseinredeverzicht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung bis anhin bereits nach Vertragsschluss möglich war, kann ein Schuldner ab dem 1. Januar 2020 auf die Verjährungseinrede **frühestens ab Beginn der Verjährung** verzichten. Entsprechend muss die Verjährung einer Forderung bereits begonnen haben. In der Praxis dürfte dies teilweise Schwierigkeiten bereiten, da nicht immer klar ist, wann die Verjährungsfrist eines Anspruchs begonnen hat zu laufen.

Während bis anhin beim Verzicht keine besondere Form vorausgesetzt war, schreibt das Gesetz neu vor, dass dieser in **schriftlicher Form** zu erfolgen hat. Gemeint ist damit die Form der einfachen Schriftlichkeit. Entsprechend muss der sich verpflichtende Schuldner den Verzicht unterzeichnen. Eine E-Mail ohne qualifizierte elektronische Signatur oder ein anderweitiges schriftliches Dokument ohne Unterschrift genügt diesem Schriftformerfordernis somit nicht länger.

Mehr zum neuen Verjährungsrecht lesen Sie in unserem Blog "[Das neue Verjährungsrecht ab dem 1. Januar 2020](#)".

4. Einführung der Lohngleichheitsanalyse

Seit 1981 sieht die Schweizer Bundesverfassung in Art. 8 Abs. 3 vor, dass Mann und Frau Anspruch auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Die Lohngleichheit ist somit verfassungsrechtlich garantiert. Die Realität zeigt, dass die Lohngleichheit noch nicht überall umgesetzt wurde. Nach wie vor bestehen teilweise erhebliche Unterschiede.

Am 1. Juli 2020 wird das revidierte Gleichstellungsgesetz zusammen mit der konkretisierenden Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse in Kraft treten. Mittels staatlicher Massnahme – **der Lohngleichheitsanalyse** – soll die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau nun verwirklicht werden. Das revidierte Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber, die 100 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und diese durch eine unabhängige Stelle überprüfen zu lassen.

4.1 Wie ist in Bezug auf die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse vorzugehen?

Im Zusammenhang mit der Pflicht, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen, sieht das revidierte Gleichstellungsgesetz das folgende Vorgehen vor:



a) **Pflicht zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse**

(i) Betroffene Arbeitgeber und zeitlicher Ablauf

Sämtliche Arbeitgeber, welche zu Beginn eines Jahres **100 oder mehr Arbeitnehmer** beschäftigen, sind verpflichtet, für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Gemäss Verordnung über die Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse ist die erste Lohngleichheitsanalyse von den betreffenden Arbeitgebern bis spätestens am **30. Juni 2021 durchzuführen**.

Ausschlaggebend für die Beurteilung, ob ein Arbeitgeber wenigstens 100 Arbeitnehmer hat, ist somit der 1. Januar desjenigen Jahres, in welchem die Lohngleichheitsanalyse durchgeführt werden soll. Per wann das Kriterium der 100 Arbeitnehmer für die **erste Lohngleichheitsanalyse** vorliegen muss, hängt gemäss Bundesamt für Justiz davon ab, in welchem Monat ein Arbeitgeber die Analyse beabsichtigt, durchzuführen. Ist beabsichtigt, die Analyse im Jahr 2020 durchzuführen, so ist ein Arbeitgeber hierzu nur verpflichtet, wenn er per 1. Januar 2020 mindestens 100 Arbeitnehmer angestellt hatte. Soll die Lohngleichheitsanalyse bei einem Arbeitgeber demgegenüber erst im Jahr 2021 durchgeführt werden, so besteht die Pflicht hierzu, wenn das Kriterium der 100 Arbeitnehmer per 1. Januar 2021 erfüllt ist.

Die Lohngleichheitsanalyse ist sodann **alle vier Jahre zu wiederholen**, es sei denn, die Zahl der Arbeitnehmer falle in diesem Zeitraum unter 100. Diesfalls ist eine Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchzuführen, wenn vom Arbeitgeber erneut 100 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Das Gleichstellungsgesetz sieht sodann **bestimmte Arbeitgeber** vor, die von der **Durchführung der Lohngleichheitsanalyse befreit** sind. So unter anderem Arbeitgeber, die im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- oder Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohngleichheit kontrolliert werden. So sieht beispielsweise das öffentliche Beschaffungswesen vor, dass die an den Beschaffungsverfahren teilnehmenden Unternehmen die Lohngleichheit von Mann und Frau einzuhalten haben. Entsprechend besteht im Beschaffungsrecht die praktische Notwendigkeit, die in der Bundesverfassung statuierte Lohngleichheit umzusetzen. Die Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse entfällt des Weiteren, wenn die betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse ergeben hat, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

(ii) Methode der Lohngleichheitsanalyse

Das Gesetz schreibt vor, dass die Lohngleichheitsanalyse nach einer **wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode** durchzuführen ist, wobei der Bund ein Standard-Analysemodell sowie ein kostenloses Instrument zur Verfügung zu stellen hat.

Beim kostenlosen Instrument, welches vom Bund zur Verfügung zu stellen ist, handelt es sich um das [Selbsttest-Tool Logib](#). Damit können die Arbeitgeber überprüfen, ob die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau eingehalten wird.



b) Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse

Sämtliche Arbeitgeber, die dem Schweizerischen Obligationenrecht unterstehen, sind nach erfolgter betriebsinterner Lohngleichheitsanalyse verpflichtet, diese durch eine **unabhängige Stelle** überprüfen zu lassen. Gemäss revidiertem Gleichstellungsgesetz können sie wählen, ob die Überprüfung durch ein **Revisionsunternehmen** mit einer Zulassung nach dem Revisionsgesetz, durch eine **Organisation gemäss Art. 7 des Gleichstellungsgesetzes** (Organisationen, die nach ihren Statuten die Gleichstellung von Frau und Mann fördern oder die Interessen der Arbeitnehmer wahren und seit mindestens zwei Jahren bestehen) oder aber durch die **Arbeitnehmervertretung nach dem Mitwirkungsgesetz** zu erfolgen hat.

c) Information über den Ausgang der Lohngleichheitsanalyse

Die Arbeitgeber sind sodann verpflichtet, ihre Arbeitnehmer bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung schriftlich über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu informieren.


Handelt es sich beim Arbeitgeber um ein börsenkotiertes Unternehmen, so ist dieses zusätzlich verpflichtet, das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung zu veröffentlichen.

4.2 Welche Sanktionen drohen bei Verletzung der Bestimmungen über die Lohngleichheitsanalyse?

Das revidierte Gleichstellungsgesetz sieht für den Fall, dass ein Arbeitgeber den ihm obliegenden Pflichten im Zusammenhang mit der Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse nicht nachkommt, **keine Sanktionen** vor. Auch sieht es keine Konsequenzen vor, sollte sich im Rahmen einer durchgeführten Lohngleichheitsanalyse ergeben, dass eine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung vorherrscht, gegen diese aber vom Arbeitgeber nichts unternommen wird.

Infolge der Informationspflichten, welche das revidierte Gleichstellungsgesetz vorsieht, darf wohl aber davon ausgegangen werden, dass eine festgestellte geschlechterspezifische Lohndiskriminierung bei einem Arbeitgeber, gegen welche nicht aktiv vorgegangen wird, nicht nur unternehmensintern, sondern auch unternehmensextern bekannt werden würde. Dies wäre sicherlich nicht im Interesse des betreffenden Arbeitgebers. Um diesem **Reputationsrisiko** entgegenzuwirken, dürften die betreffenden Arbeitgeber daher aus eigenen Antrieben motiviert sein, einerseits ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Durchführung der Lohngleichheitsanalyse nachzukommen und andererseits eine allfällig festgestellte, vorherrschende Lohndiskriminierung zu eliminieren.

Des Weiteren ist in diesem Zusammenhang zu bedenken, dass das Gleichstellungsgesetz im Zusammenhang mit Lohndiskriminierungen eine Beweislastleichterung zugunsten der betroffenen Person vorsieht. So wird das Vorliegen einer Lohndiskriminierung im Rahmen eines Gerichtsverfahrens vermutet, wenn die betroffene Person (klagende Partei) eine solche glaubhaft machen kann. Wurde im Rahmen einer Lohngleichheitsanalyse eine geschlechterspezifische Lohndiskriminierung festgestellt, dürfte dies die betroffenen



Arbeitnehmerinnen unter Umständen eher motivieren, gerichtlich gegen ihre Arbeitgeber vorzugehen und eine Lohndiskriminierung klageweise geltend zu machen.

4.3 Ausblick – Evaluation der Wirksamkeit

Ob die Einführung der Lohnvergleichsanalyse ein geeignetes Mittel sein wird, um die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau zu verwirklichen, wird sich zeigen.

Gemäss revidiertem Gleichstellungsgesetz ist der Bundesrat verpflichtet, die Lohnvergleichsanalysepflicht auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und dem Parlament spätestens neun Jahre nach Inkrafttreten der Bestimmungen im Zusammenhang mit der Durchführung der Lohnvergleichsanalyse einen Bericht vorzulegen. Diesem Bericht wird zu entnehmen sein, ob das Ziel, die Lohndiskriminierung zu beseitigen, erreicht wurde respektive ob diese zumindest massgeblich verringert werden konnte.

WER IST FRORIEP?

Gegründet 1966 in Zürich, ist Froriep eine der führenden Schweizer Wirtschaftsanwaltskanzleien an den Standorten Zürich, Genf, Zug, London und Madrid.

Unsere nationale und internationale Klientschaft umfasst sowohl grosse weltweite Unternehmen als auch Privatpersonen. Unsere einzigartige, voll integrierte Struktur spiegelt unseren starken grenzüberschreitenden Fokus wieder. Wir legen besonderen Wert auf Kontinuität in unseren Klientenbeziehungen. Unsere Teams sind auf die individuellen Bedürfnisse unserer Klienten massgeschneidert und bei Bedarf ziehen wir unsere Spezialisten aus den verschiedenen Fachbereichen sowie aus unserem Büronetzwerk bei.

Viele unserer Anwälte sind national und international als Spezialisten in Ihrem Fachgebiet anerkannt. Unsere Klienten profitieren von diesem professionellen Wissen und der grossen Diversität an Talenten, Sprachen und Kulturen, welche unsere Anwälte vielseitig und flexibel macht.

ZÜRICH

Bellerivestrasse 201
CH-8034 Zurich
Tel. +41 44 386 60 00
Fax +41 44 383 60 50
zurich@froriep.ch

GENEVA

4 Rue Charles-Bonnet
CH-1211 Geneva 12
Tel. +41 22 839 63 00
Fax +41 22 347 71 59
geneva@froriep.ch

ZUG

Grafenastrasse 5
CH-6302 Zug
Tel. +41 41 710 60 00
Fax +41 41 710 60 01
zug@froriep.ch

LONDON

17 Godliman Street
GB-London EC4V 5BD
Tel. +44 20 7236 6000
Fax +44 20 7248 0209
london@froriep.ch

MADRID

Antonio Maura 10
ES-28014 Madrid
Tel. +34 91 523 77 90
Fax +34 91 531 36 62
madrid@froriep.ch

© Froriep Legal AG 2020. Dieser Newsletter enthält generelle Informationen über rechtliche Entwicklungen in der Schweiz und stellt keine Beratung in spezifischen Angelegenheiten dar. Die Reproduktion ist autorisiert, sofern die Quelle angegeben wird.