

Arbeitsmarktliche Faktoren bei der Lohnbemessung

Rechtfertigungsgrund für Lohn Differenzen ?

Zulässige Faktoren für die Lohnbemessung ?

BGE 131 II 393 (mit weiteren Hinweisen):

Die Lohnverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt können grundsätzlich keine Rechtfertigung für geschlechtsspezifische Lohn Differenzen bei gleichwertiger Arbeit sein.

Will ein Arbeitgeber Löhne, wie sie auf dem (oder auf einem bestimmten) Arbeitsmarkt (ausserhalb seines Betriebes) bezahlt werden, als zulässigen Lohnbemessungsfaktor in seinem Betrieb und damit als Rechtfertigungsgrund für in seinem Betrieb bestehende Lohn Differenzen heranziehen, so müssen vorab folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

Der Arbeitgeber muss (mit strengem Vollbeweis) und kumulativ nachweisen, dass

- die von ihm geltend gemachten arbeitsmarktlichen Verhältnisse tatsächlich vorhanden sind, und
- die Arbeitsmarktüberlegungen nicht nur bei weiblich geprägten Funktions- oder Arbeitsbereichen zum tragen kommen, sondern
- Arbeitsmarktfaktoren beim Arbeitgeber generell für alle Löhne gleichermassen Bemessungsfaktoren sind, und
- Arbeitsmarktfaktoren die Löhne in seinem Betrieb tatsächlich generell beeinflusst haben, und
- der zu Vergleichszwecken berücksichtigte Markt nicht als solcher diskriminierend ist, das heisst die Vergleichslöhne auf dem Markt nicht selber diskriminierende Züge aufweisen, sondern
- die Vergleichslöhne auf dem Markt diskriminierungsfrei sind.