



## Lohngleichheitsanalyse – Update vom 20. August 2020

### Fakten und Folgen der Zulagenregelung des EBG für Ihr Unternehmen.

Das EBG beurteilt Schichtzulagen etc. als zwingend in die Analyse einzubeziehende Lohn-elemente. L&M stellt sich auf den Standpunkt, dass diese Beurteilung nicht korrekt ist. Unabhängig, welches System Sie für Ihre Lohn-gleichheitsanalyse wählen, kann diese Beurteilung der Zulagen fatale Auswirkungen auf die Ergebnisse Ihrer Lohnanalysen zur Folge haben.

Zur besseren Verständlichkeit haben wir die Faktenlage nachfolgend zusammengefasst.

#### 1. Position und Erläuterungen von L&M zu unter gewissen Bedingungen auszuschliessenden Lohn-elementen

*Gemäss der Wegleitung des EBG gilt: Lohn-elemente (z.B. Zulagen) welche eindeutig schriftlich geregelt sind, also keinen Spielraum bei der Festlegung bieten und deshalb für beide Geschlechter in gleichem Masse gelten, sind auf Ihre Relevanz zu prüfen und wenn kein Diskriminierungspotential vorliegt wegzulassen.*

*Schichtzulagen sollten beispielsweise unter diese Kategorie fallen und ausgeschlossen werden. Wie Sie unten feststellen können, ist nicht der Fall.*

#### 2. Umsetzung in der Tabelle Lohn-elemente – Kategorie A) des EBG und den Instruktionen an die Prüfer

Tabelle – Kategorie A) des EBG /EXPERTsuisse enthält unbestrittene korrekte Elemente z.B. Monatslohn, Bonuszahlungen, Gewinnbeteiligungen etc.

Im Widerspruch zu den textlichen Erläuterungen des EBG zu unter gewissen Bedingungen auszuschliessenden Lohn-elementen sind in dieser Tabelle zur Kategorie A aber auch noch folgende Lohn-elemente aufgeführt, welche gemäss EBG **zwingend in die Analyse** einfließen müssen:

Kategorie	Lohn-elemente	Prüfung Relevanz
A	A = Einzuschliessende Lohn-elemente	
A	Schichtzulage	keine
A	Pikettenschädigung	keine
A	Inkonvenienzentschädigung	keine
A	Nachtdienstzulage	keine
A	Erschwerniszulagen	keine
A	Wohnungszulage	keine
A	etc.	
A	etc. (siehe Anhang)	

Die detaillierte Beschreibung der Position des EBG finden Sie im Anhang.

Durch die Zuordnung in die Kategorie A (zwingend einzuschliessende Lohn-elemente) statt B (unter gewissen Bedingungen auszuschliessende Lohn-elemente) ist eine Relevanzprüfung ausgeschlossen d.h. **diese Zulagen müssen - unabhängig ob sie geschlechtsneutral und schriftlich geregelt sind oder nicht - in jedem Fall aufgeführt und in die Lohnanalyse einbezogen werden.**



## Folgen:

Dies hat - wie erste Beispiele zeigen - für die Firmen gravierende Folgen. Der Einbezug der diskriminierungsfreien Zulagen kann zu einer Verfälschung der Ergebnisse bei Ihrer Lohngleichheitsanalyse von mehreren Prozenten zu Gunsten oder zu Ungunsten der Frauen führen. Dies erstaunt nicht, wenn man bedenkt, dass z.B. die Schichtzulage je nach Schichtmodell 10-25% des Salärs beträgt.

### Beispiel 1: Firma Z, teilweise mit Schicht, 2 Personen mit gleichwertiger Arbeit

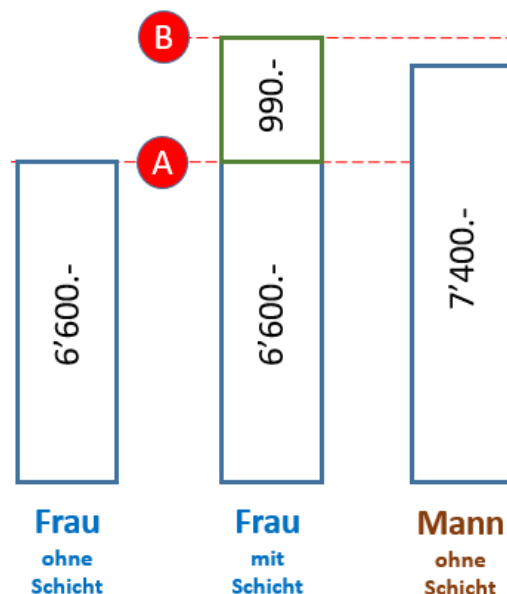
#### A: Lohngleichheit ohne Schicht

Ein Mann verdient CHF 7400.- und eine Frau CHF 6600.- für eine gleichwertige Arbeit. **Die Frau verdient also CHF 800.- oder ca. 11% weniger als der Mann.**

#### B: Lohngleichheit mit Schicht

Die Frau leistet im Referenzmonat Schichtdienst, der Mann nicht. Sie erhält dafür eine Zulage von 15% (CHF 990.-). Nach EBG wird die Zulage eingerechnet.

Die Frau verdient mit Schichtzulage einen Lohn von CHF 7590.-. **Die Frau verdient also nun «scheinbar» CHF 190.- oder ca. 2.6% mehr als der Mann.**



In diesem Beispiel kommt die Analyse zum Ergebnis, dass der Lohngleichheitsanspruch der Frau gewährleistet ist. Faktisch ist dies aber nicht der Fall.

### Beispiel 2: Firma X, teilweise mit Schicht

Bei einer Firma arbeitet 1/3 der Belegschaft im 3-Schichtbetrieb. Die Schichtmitarbeitenden sind fast ausschliesslich Frauen und erhalten eine Zulage von 15%. Die Schichtzulage reduziert eine allfällige Diskriminierung der Frauen hier um ca. 5%! Im umgekehrten Fall (Männer mit Schicht) würde eine scheinbar krasse Diskriminierung der Frauen ausgewiesen, die faktisch aber gar nicht besteht.



**L&M musste in den letzten Tagen bereits mehrere Firmen mit den negativen Auswirkungen auf Ihr Analyseergebnis konfrontieren.**

**Was können Sie tun?**

Unsere Empfehlungen:

- Informieren Sie Ihre Geschäftsleitung über die widersprüchliche Regelung des EBG und die möglichen Folgen auf die Resultate Ihrer Lohnvergleichsanalyse (ungeachtet, mit welchem Analyse-Tool sie die Lohnvergleichsanalyse durchführen).
- Wenden Sie sich an die für Sie zuständigen Arbeitgeberorganisationen (mit Kopie EBG).
- Falls Sie von der heutigen Zulagenregelung stark betroffen sind, könnten Sie theoretisch mit der Lohnanalyse noch etwas zuwarten (Termin 30. Juni 2021) bis in Bezug auf die geschilderte Problematik Klarheit besteht.
- Für alle spezifischen Fragen über die Zulagenregelung, wenden Sie sich bitte an die Erstellerin (das EBG) mit folgenden Telefonnummern:

Helpline 0800 55 99 00 ebg@ebg.admin.ch

oder die Fachspezialisten:

Herr O. Schröter	058 / 462 75 54	oliver.schroeter@ebg.admin.ch
Herr P. Aeberhard	058 / 462 68 42	patric.aeberhard@ebg.admin.ch
Frau S. Durrer	058 / 462 68 40	sylvie.durrer@ebg.admin.ch
Frau U. Thomet	058 / 462 68 52	ursula.thomet@ebg.admin.ch

**Was macht L&M?**

Ohne eine Anpassung in den Tabellen (Kategorien A und B) müssen wir die Vorgaben strikt nach den Instruktionen des EBG umsetzen, mit den entsprechenden Folgen für Ihr Unternehmen. Das würden wir sehr bedauern. Wir haben die Problematik gegenüber dem EBG bereits geschildert und arbeiten ebenfalls darauf hin, dass diese Zuordnungen zu den Kategorien A und B überarbeitet werden.

Freundliche Grüsse

**Landolt & Mächler Consultants AG**

Thomas Landolt  
Geschäftsführer / VR / Inhaber

Roland Stoll  
Stellvertretender Geschäftsführer

Anhänge: Seiten 48-64 der Wegleitung des EBG