Salär vergleiche

und Lohngleichheitsanalyse

Lohngleichheit mit L&M-Aba-R®

Themen

- Ausgangslage
- L&M-Aba-R®
- Lohnbegriff
- Vorgehen

Ausgangslage - Gesetzliche Grundlagen

Bundesverfassung, Art. 8, Dritter Satz:

„Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit“

Der Grundsatz der Lohngleichheit wird seit 1996 im Gleichstellungsgesetz (GlG) konkretisiert.

Die Lohngleichheit ist aber bis heute nicht verwirklicht.
In der Tendenz gehen die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zurück.

Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GlG)

Die Änderung des Gleichstellungsgesetzes (GlG) ist am 1. Juli 2020 in Kraft getreten. Es ist ein Instrument zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in Bezug auf den Lohn.

Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten haben ein Jahr Zeit, ihre betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Die erste Analyse muss bis spätestens Ende Juni 2021 durchgeführt sein.

Das Gesetz tritt per Ende Juni 2032 ausser Kraft (Sunset-Klausel).

Termine

Erste Lohngleichheitsanalyse

- Ab 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021, Stichtag jeweils per Ende des Monats

Revision

- Bis 1 Jahr nach der Analyse, spätestens bis 30. Juni 2022

Information

- Bis 1 Jahr nach der Revision, spätestens bis 30. Juni 2023

Welche Unternehmen sind betroffen?

- *Unternehmen*, die am Anfang eines Jahres 100 oder mehr *Angestellte* beschäftigen, führen für das betreffende Jahr eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse durch(Art. 13a GlG).
- Lernende werden nicht als *Angestellte* angerechnet (Art. 13a GlG).
- Zeigt die *interne* Lohngleichheitsanalyse, dass die Lohngleichheit eingehalten ist, so *wird das Unternehmen* von einer weiteren Analysepflicht befreit (Art. 13a Abs. 3 GlG).

Wie weiter bei einem nicht erfüllten Ergebnis?

Wenn die Lohngleichheit nicht erreicht wird:

- Die Lohngleichheitsanalyse muss dann jeweils nach vier Jahren wiederholt werden.
- Fällt die Zahl der *Angestellten* in diesem Zeitraum unter 100, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder durchgeführt, wenn die Zahl von 100 erreicht ist (Art. 13a Abs. 2 GlG)

Welche Methode?

Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen (Art. 13c GlG) und umfasst:

- Beschrieb der Methode.
- Vollständige und transparente Dokumentation.
- Wissenschaftlichkeit (Qualität) und Rechtskonformität der Methode durch eine unabhängige Stelle.

Landolt & Mächler erfüllt mit «L&M-Aba-R ®» alle gesetzlichen Anforderungen

Link: https://www.salaervergleiche.ch/lohngleichheit/nachweise

Revision der Lohngleichheitsanalyse

Das Gleichstellungsgesetz GlG regelt die Revision in den Art. 13d, 13e, 13f

Demnach können die Unternehmen wählen zwischen:

- einem Revisionsunternehmen mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dez. 2005,
- einer Organisation nach GlG Art. 7 oder
- einer Arbeitnehmervertretung gemäss dem Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993

Informationspflicht

- Alle Unternehmen sind gemäss Artikel 13g GlG verpflichtet, alle Angestellten schriftlich bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu informieren.
- Börsenkotierte Gesellschaften, müssen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zusätzlich im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen (Art. 13h GlG).

Beschaffungswesen (BöB)

Die Beschaffungsstellen von Bund, Kantone und Gemeinden vergeben «grosse Aufträge» für Leistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, welche das Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) einhalten und zum Beispiel auch die Lohngleichheit nach Gleichstellungsgesetz (GlG) nachweisen.

Die Kantone und Gemeinden können von den Regeln des BöB abweichen (föderale Freiheit).Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt, sind folgende Massnahmen möglich:

- Konventionalstrafe;
- Widerruf des Zuschlags oder Ausschluss vom Verfahren;
- Kündigung/Rücktritt vom Vertrag, sofern vertraglich vereinbart.

«L&M-Aba-R®»

L&M-Aba-R® - Übersicht

L&M bietet seit 2016 allen Kunden des L&M Salärvergleichs die Lohngleichheitsanalyse «L&M-Aba-R®» als sehr gute und nicht umstrittene Alternative zu Logiban.

Wir verfügen für «L&M-Aba-R®» - wie vom Gesetz vorgeschrieben -folgende Nachweise:

- Nachweis der Wissenschaftlichkeit
- Nachweis der Rechtskonformität

https://www.salaervergleiche.ch/lohngleichheit/nachweise

L&M-Aba-R® - Übersicht

- Jede Lohngleichheitsanalyse nach GlG berechnet:

- die Differenzen der Saläre inkl. Boni, Zulagen[1] und Sonderzahlungen
- zwischen Frauen und Männern
- von gleichwertigen Tätigkeiten
- innerhalb eines Unternehmens

[1] Die Regelung der Zulagen ist umstritten. Zur Zeit liefert die gesetzliche Zulagenregelung falsche Lohngleichheitsergebnisse.

Details: https://www.salaervergleiche.ch/fileadmin/downloads/Lohngleichheit/Nachweis_der_Wissenschaftlichkeit.pdf

L&M-Aba-R® - Umsetzung und Prinzip

- Bewertung der L&M-Funktionen mit Abakaba®:
  Alle Funktionen von L&M wurden bewertet mit dem analytischen System «Abakaba (2006) -L&M», eine von der Abakaba AG für den Kundenkreis von L&M angepasste Version.

- Regressionsanalyse
  Die Lohngleichheitsberechnung von L&M basiert auf einer multiplen Regressionsanalyse der Variablen:
  x-Achse: Abakaba-Punkte
  y-Achse: Alter
  z-Achse: Saläre

Details: https://www.salaervergleiche.ch/fileadmin/downloads/Lohngleichheit/Nachweis_der_Wissenschaftlichkeit.pdf

L&M-Aba-R® - Anforderungskatalog

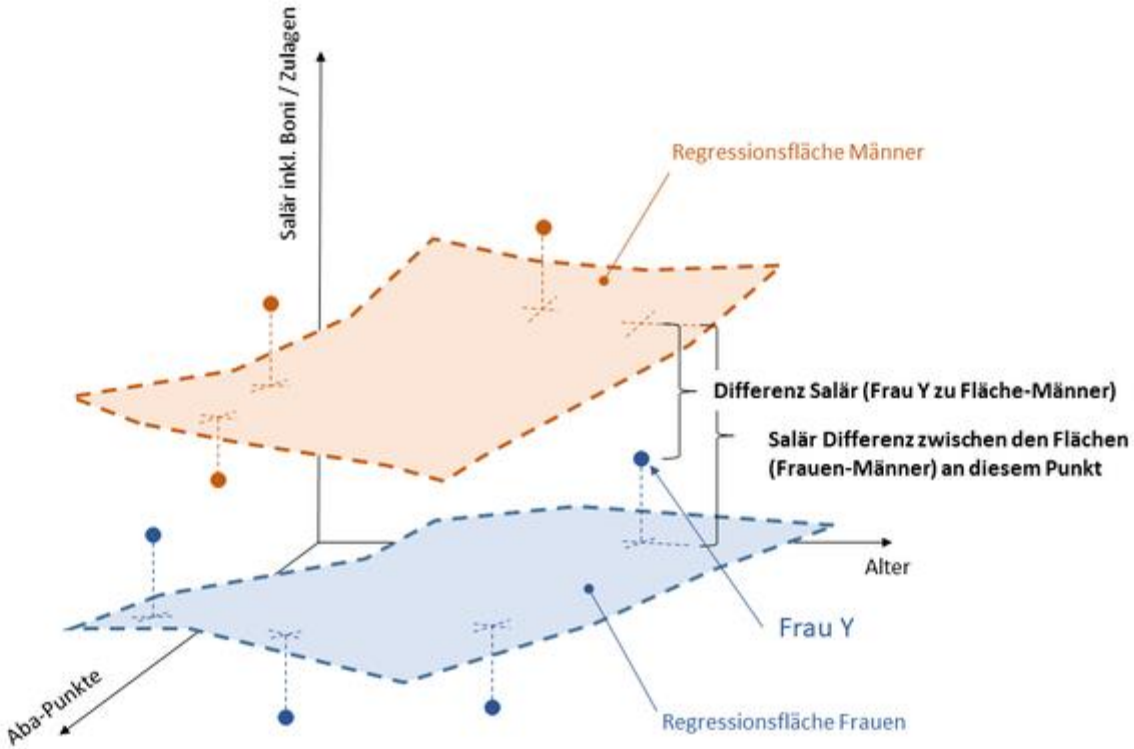
- 350 L&M-Funktionsbeschreibungen wurden mittels «Abakaba (2006) - L&M» (Dr. Christian Katz) bewertet.

  Es wurde der folgende Kriterienkatalog mit 27 Kriterien verwendet:

- 6 intellektuelle / fachliche Anforderungen
- 9 psycho-soziale Anforderungen
- 9 physische Anforderungen
- 3 Kriterien zur Führungsverantwortung

Details: https://www.salaervergleiche.ch/fileadmin/downloads/Lohngleichheit/Nachweis_der_Wissenschaftlichkeit.pdf

L&M-Aba-R® - Regressionsrechnung (grafisch)



Details: https://www.salaervergleiche.ch/fileadmin/downloads/Lohngleichheit/Nachweis_der_Wissenschaftlichkeit.pdf

L&M-Aba-R® - Analyseergebnis (Bsp.)

1. Ihr Ergebnis – Output Programm R (Seite 1)

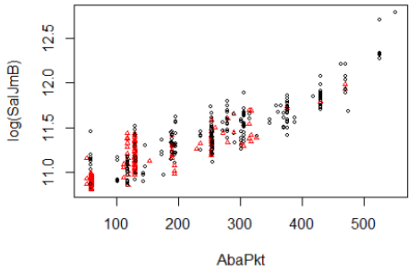
L&M-Aba-R® mit Statistikprogramm R

Beratungsteam des SfS, June 30th, 2016

```
## Warning: package 'knitr' was built under R version 3.3.3
```

Firma: 5724 (m: 280, f: 146, Anteil Frauen: 34.3%)

Scatterplot



Model Fit

Unterschied über alle Frauen hinweg

Transformierter Diskriminierungsfaktor: -1.8%

95%-Vertrauensintervall: (-4.5, 1)%

Adjusted R squared: 0.855

© Copyright by Landolt & Mächler Consultants AG 12.03.2020

Model Fit

Unterschied über alle Frauen hinweg

Transformierter Diskriminierungsfaktor: -1.8%

95%-Vertrauensintervall: (-4.5, 1)%

Adjusted R squared: 0.855

Das heisst:

- Frauen verdienen 1.8% weniger als die Männer
- Mit 95% Zuverlässigkeit ist dieser Wert zwischen -4.5% bis 1.0%
- Korrelationskoeffizient R2= 0.855

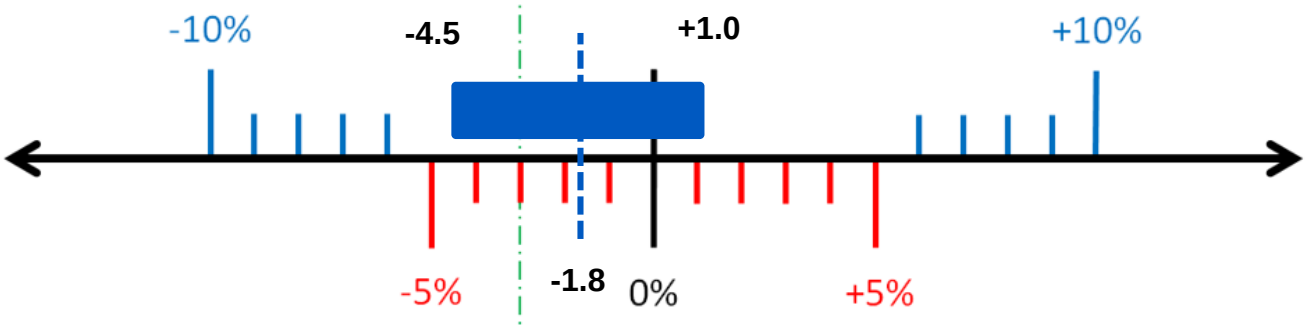
L&M-Aba-R® - Anforderungen an das Ergebnis

Resultat und seine Qualität:

a) Diskriminierungsfaktor -1.8% → innerhalb +/- 5% Grenze (gesetzliche Bedingung)

b) das 95% Vertrauensintervall von (4.5% bis +1.0%) liegt innerhalb +/- 10% (aus Gesetz abgeleitet → Unschärfe der Regressionsrechnung)

c) R2 → 85.5% des valeurs ont un rapport, sont explicables (très haute qualité); avec Logib seulement env. 60%



Wenn a) & b) erfüllt → Lohngleichheit nachgewiesen → Zertifikat von L&M

L&M-Aba-R® - Detailergebnisse pro Person

Auswertungsergebnis mit:

1. Salärangaben für jede Person (Männer und Frauen)
2. Von jeder Person wird die individuelle Differenz (%) zur Fläche des anderen Geschlechts ausgewiesen.
   → Das Mass der individuellen Diskriminierung
3. Sie erhalten die Tabelle schriftlich und elektronisch zur internen Verwendung resp. für Korrekturen.

L&M-Aba-R® - Output für die Praxis

Excel-Output des Statistikprogramms «R»:

Firma Nr.	Funktion	Alter SORT2	Geschlecht	Salär [1]	Aba-Punkte SORT1	PNr	Differenz (%) zwischen den Flächen (Frauen Männer)	Individuelle Differenz (%) zur Fläche des anderen Geschlechts
nnnn	502	44	m	52000	59	4044	6.1	-7.6
nnnn	502	45	f	50050	59	4014	-5.9	-16.7
nnnn	502	46	f	56225	59	3904	-6.2	-7.1
nnnn	502	47	f	54210	59	3486	-6.4	-11.0
nnnn	502	47	f	57850	59	2821	-6.4	-5.0
nnnn	502	47	m	50700	59	4023	6.8	-11.1
nnnn	502	48	f	52650	59	4104	-6.7	-14.2

[1] Salär: Jahressalär + Boni + Zulagen + Sonderzulagen (alle falls mit Diskriminierungspotential)

L&M-Aba-R® - Umsetzungsschritte

Umsetzung in der Praxis:

1. Identifikation der individuellen Lohndifferenz
2. Gibt es «spezielle persönliche Gründe» für die Differenz?
3. Rechtfertigt die persönliche Qualifikation eine Korrektur?

---

4. Sind finanzielle Mittel für alle Korrekturen vorhanden?
5. Massnahmen planen, budgetieren und umsetzen

Lohnbegriff

Lohnspezifikation

Lässt sich ein Vergütungselement im Sinne von Art. 8 Abs. 3 BV und Art. 3 GlG nicht zweifelsfrei als Lohn qualifizieren, ist dieses für die Zwecke der Lohngleichheitsanalyse zu berücksichtigen, wenn

- es in einem anderen Rechtsgebiet als Lohn erfasst wird oder im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis steht (sonstige geldwerte Vorteile),
- **ein direktes oder indirektes Diskriminierungspotenzial besteht, und**
- der Arbeitgeberin bei der Zuteilung bzw. Bemessung des Vergütungselements ein Ermessen zusteht.

Im Zweifel ist dabei ein Vergütungselement in der Lohngleichheitsanalyse zu berücksichtigen.

Quelle: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Lohnspezifikation

- Das EBG hat ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, welches die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen für den spezifischen Zweck der Lohngleichheitsanalyse aufarbeitet.
- Die auf dieser Basis ausgearbeitete Lohnspezifikation schafft eine klare Grundlage, indem sie beschreibt, welche Lohnbestandteile für die Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse zwischen Frau und Mann relevant sind, und wie diese konkret berücksichtigt werden sollten:

1 = einzuschliessende Lohnelemente

1* = unter gewissen Bedingungen auszuschliessende Lohnelemente

2 = auszuschliessende Lohnelemente

Quelle: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Lohnspezifikation

Daneben ist für einige Lohnelemente der Ein-oder Ausschluss je nach betrieblicher Anwendung zu bestimmen:

1* = Unter gewissen Bedingungen auszuschliessende Lohnelemente:

- **Prüfung Lohnausweis**: falls im Lohnausweis deklariert: einschliessen; falls nicht im Lohnausweis deklariert bzw. Spesen: ausschliessen
- **Prüfung Relevanz**: : falls das Lohnelement aufgrund der rechtlichen Auslegung a priori zwar als Lohnbestandteil anzusehen ist,,
  - aber es für die Arbeitnehmenden verbindlich (z.B. Personalreglement, Gesetz) nach nichtdiskriminierenden, objektiven Faktoren geregelt wird, und kein Ermessen der Arbeitgeberin weder bei der betraglichen Bemessung noch bei der Zuteilung besteht (z.B. Dienstaltersgeschenk nach Dienstalter gemäss Personalreglement),
  - oder es sich um ein grundsätzlich gesetzlich geregeltes Lohnelement handelt, welches betraglich einen geringen Anteil des Gesamtlohns ausmacht und nur sporadisch und/oder nur für einen sehr kleinen Anteil der Arbeitnehmenden anfällt und dessen Berücksichtigung in Anbetracht des erheblichen administrativen Mehraufwands zur Sicherstellung der Kohärenz nicht verhältnismässig wäre (z.B. Überstunden / Überzeit oder unregelmässige Nachtarbeit).

Quelle: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Lohnspezifikation

- Die Detailübersicht führt weiter auf, wie das Lohnelement in der Regel einzuordnen ist:

Legende	Lohnbestandteil	Kommentar
1	Grundlohn	Regelmässige Auszahlung (i.d.R. monatlich)
2	Zulagen	Grundsätzlich regelmässig (Auszahlung je nach Arbeitsanfall)
3	13. Monatslohn	-
4	Sonderzahlungen	Unregelmässige / in grösseren Abständen Auszahlung

Quelle: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Lohnbestandteile und Referenzperiode

Angabe / Lohnbestandteil	Gängiger Auszahlungsrhythmus	Referenzperiode für Lohngleichheitsanalyse	
		Referenzmonat	«Referenzjahr»
Personenbezogene Daten	n/a	x	
Arbeitsplatzbezogene Daten	n/a	x	
Arbeitspensum	n/a	x	
Grundlohn	regelmässig	x	
Zulagen	i.d.R. regelmässig (je nach Tätigkeit)	x	(1)
13. Monatslohn	regelmässig	x (2)	
Sonderzahlungen	unregelmässig		X

(1) In Ausnahmefällen (z.B. aufgrund grosser saisonaler Schwankungen) kann es sinnvoll sein, die Zulagen als Monatsdurchschnitt der letzten 12 Monate vor dem Stichtag («Referenzjahr») resp. die Anzahl gearbeiteten Monate in diesen 12 Monaten zu berücksichtigen. Beachten Sie dabei, dass in diesem Fall die Zulagenbeträge mit dem Pensum / Anzahl Stunden im Referenzmonat korrespondieren (d.h. kohärent sind). Alternativ können Sie in dieser Situation auch Arbeitspensum / bezahlte Stunden, Grundlohn sowie 13. Monatslohn als Monatsdurchschnitt des Referenzjahres analog der Zulagen berücksichtigen, um damit wiederrum die Kohärenz sicherzustellen.

(2) Die Auszahlung erfolgt je nach Unternehmen unterschiedlich (z.B. jährlich, halb- oder vierteljährlich). Für die Lohngleichheitsanalyse ist ein allfällig vorhandener 13. Monatslohn in jedem Fall anteilmässig auf Basis des Grundlohnes des Referenzmonats zu berücksichtigten. Das heisst 1/12 des (teils theoretischen) Jahresbetrags bezogen auf den berücksichtigten Grundlohn im Referenzmonat.

Quelle: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Gängigste Lohnelemente - Kategorie 1

Gruppe	**Gängigste Lohnelemente [ELM Standard-Code]** 1 = Einzuschliessende Lohnelemente 2 = Auszuschliessende Lohnelemente	**Lohnbe-standteil**	**Prüfung Lohnausweis**	**Prüfung Relevanz**	**Kommentar zur Handhabung**
1	**Monatslohn [1000]**	1			
1	**Stundenlohn regelmässig [1005]**	1			Ferien-/Feiertagszuschlag ausschliessen
1	**Funktionszulage [1031]**	1			
1	**Stellvertretungszulage [1032]**	1			
1	**Kapitalleistung (AHV-pflichtig) [1411]**	1/4			Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1	**Schichtzulage [1070]**	2			
1	**Pikettentschädigung [1071]**	2			Achtung: Kohärenz sicherstellen
1	**Inkonvenienzzulage [1074]**	2/4			Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1	**Nachtdienstzulage [1075]**	2/4			Achtung: Kohärenz sicherstellen
1	**Erschwerniszulage [1101]**	2/4			Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1	**13. Monatslohn / 14. Monatslohn / n-ter Monatslohn [1200]**	3			
1	**Gratifikation [1201]**	4			Achtung: Kohärenz sicherstellen
1	**Bonuszahlung [1210]**	4			Achtung: Kohärenz sicherstellen
1	**Gewinnbeteiligung [1211]**	4			Achtung: Kohärenz sicherstellen
1	Mitarbeiterbeteiligungen	4			Vgl. Anhang 2, Abschnitt 13.3 bezüglich Handhabung

Komplette Liste: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Gängigste Lohnelemente - Kategorie 1*

Gruppe	**Gängigste Lohnelemente [ELM Standard-Code]** 1 = Einzuschliessende Lohnelemente 2 = Auszuschliessende Lohnelemente	**Lohnbe-standteil**	**Prüfung Lohnausweis**	**Prüfung Relevanz**	**Kommentar zur Handhabung**
1*	Kinderkrippe (Zulage/Vergünstigung/Übernahme)	1	X		
1*	Pauschalspesen	1	X	X	Ausschluss falls genehmigtes Spesenreglement
1*	Lunch-Check	1/4	X	X	Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1*	Parkplatz (gratis am Arbeitsort)	1/4	X		Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1*	Generalabonnement/ Streckenabonnement ohne geschäftlichen Hintergrund	1/4	X	X	Achtung: Kohärenz sicherstellen
1*	**Geschäftswagen (Privatanteil) [1910]**	1/4	X		Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1*	Mobiltelefon Gesprächs-/ Abokosten (Privatanteil, vom Arbeitgeber bezahlt)	1/4	X		Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1*	Fitness-Abo (Bezahlung/Vergünstigung)	1/4	X	X	Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1*	Reka-Vergünstigung (bis max. CHF 600/Jahr)	1/4		X	Regelmässigkeit der Auszahlung beachten
1*	**Dienstaltersgeschenke [1230]**	4		X	
1*	**Aus-/Weiterbildungskosten (berufsorientiert) [1980]**	4	X		
1*	**Geburtszulage [3032]**	4		X	
1*	**Heiratszulage [3033]**	4		X	
1*	**Überstunden 125 % [1061]**	2/4		X	Prüfung Relevanz auf Unverhältnismässigkeit
1*	**Überzeit [1065]**	2/4		X	Prüfung Relevanz auf Unverhältnismässigkeit
1*	**Sonntagszulage [1073]**	2		X	Prüfung Relevanz auf Unverhältnismässigkeit
1*	**Mehrarbeit [1060]**	1/4		X	Prüfung Relevanz auf Unverhältnismässigkeit
1*	**Nachtzulage [1076]**	2		X	Prüfung Relevanz auf Unverhältnismässigkeit

Komplette Liste: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Gängigste Lohnelemente - Kategorie 2

Gruppe	**Gängigste Lohnelemente [ELM Standard-Code]** 1 = Einzuschliessende Lohnelemente 2 = Auszuschliessende Lohnelemente	**Lohnbe-standteil**	**Prüfung Lohnausweis**	**Prüfung Relevanz**	**Kommentar zur Handhabung**
2	**Ferienauszahlung (bei Austritt) [1162]**	-			
2	Wehrpflichtersatz (Bezahlung)	-			
2	**Unfall (Lohn bei Unfall) (1300)**	-			
2	**Krankheit (Lohn bei Krankheit) (1301)**	-			
2	**Militärdienst/Zivilschutz (Lohn bei Militärdienst/Zivilschutz) (1302)**	-			
2	Zulagen überobligatorisch reglementarisch (z.B. überobligatorische Familienzu-lagen)	-			
2	**Betreuungszulage (3034)**	-			
2	Effektive Spesen	-			
2	Per Diem	-			
2	**Kinderzulage [3000]**	-			

Komplette Liste: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Kohärenz

- Gleichermassen ist jedoch auch Vergleichbarkeit resp. Kohärenz der Angaben «innerhalb» jedes Beschäftigten relevant.
- Bei einem Wechsel des Beschäftigungsgrades während dem Referenzjahr muss beispielsweise der ausbezahlte Bonus kohärent angepasst werden.
- Auch Lohnelemente, die nicht aufgeführt sind, sind grundsätzlich zu berücksichtigen, sofern sie ein direktes oder indirektes Diskriminierungspotenzial beinhalten.

Quelle: https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage/logib-modul-1.html

Vorgehen

Vorgehen

- Teilnahme am aktuellen L&M-Salärvergleich
- Sie liefern uns ihre Daten mittels Excel-Datenfile für L&M-Lohngleichheitsanalyse
- Wir führen die Lohngleichheitsanalyse «L&M-Aba-R®» durch
- Wir stellen ihnen ein Zertifikat oder eine Bestätigung aus
- Wir senden Ihnen alle individuellen Salärdifferenzen für allfällige Korrekturen

Vorgehen ohne Salärvergleich? - kontaktieren Sie uns

Datenlieferung mittels Excel-Datenfile

- Stichtag der Datenlieferung muss jeweils der der letzte Tag eines Monats sein
- Ausschliessen: Lernende, Praktikanten, IV-Bezüger, Expats, MA über Personalvermittler angestellt, ... (für Prüfer zu dokumentieren)
- Pauschalspesen: Ausschluss falls genehmigtes Spesenreglement, sonst unter "Salär" aufführen (Spalte F)
- Stundenlöhner auf äquivalente Fixsalär-Basis (Grundlohn 100%) umrechnen
- *Schichtzulagen per Stichtag unter "Zulagen" aufführen (Spalte K)*
- Jahresbonus (STI) unter "Bonus" aufführen (Spalte G)
- Langfristige variable Vergütungselemente (LTI) per Entstehungszeitpunkt, unter "Sonderzahlungen" aufführen (Spalte L)
- Wichtige Details:
  EBG Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
  Dokumentation und Download, detaillierte Wegleitung (Logib):
  https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/logib/wegleitung_logib_.pdf.download.pdf/wegleitung_logib_.pdf

Preise

https://www.salaervergleiche.ch/home/preise/

Herzlichen Dank