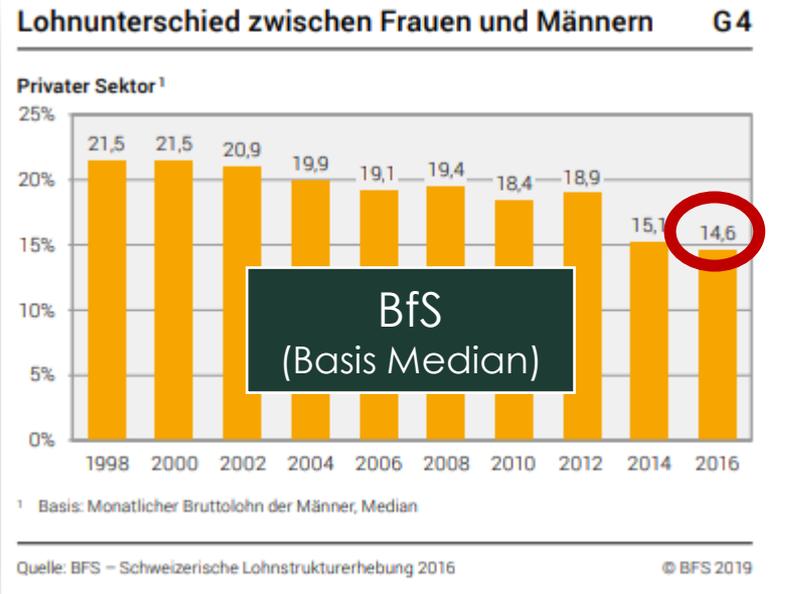


Die Lohnvergleichsanalyse im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes Pflichten und Möglichkeiten für Unternehmen

Informationen für Arbeitgebende

Comp-On AG, HR Solutions
Loran Lampart / Marc Pieren
Mai 2020

- Wir sind Schweizer **Vergütungsberater** mit langjähriger Beratungserfahrung im Compensation Bereich sowie HR-Berufserfahrung in Schweizer Grossbanken.
- Unser Beratungsansatz ist darauf ausgelegt, die **Lohngerechtigkeit** im Unternehmen zu fördern:
 - Wir prüfen **HR-Grundsätze** von Unternehmen auf deren Professionalität und Marktkonformität
 - Wir erarbeiten gemeinsam mit unseren Kunden verständliche und faire **Vergütungsstrategien** und **-konzepte** (Grundgehälter sowie variable Vergütung)
 - Wir entwickeln **HR-Instrumente**, welche unsere Konzepte operativ umsetzen und Unternehmen effizienter und flexibler machen
- Wir begleiten auch viele Unternehmen direkt auf Fragestellungen zur **Lohnleichheit**:
 - Wir sind vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) als **externe Kontrolleure** mandatiert, Lohnleichheitsprüfungen im öffentlichen Beschaffungswesen durchzuführen
 - Als Experten erstellen wir **massgeschneiderte Lohnanalysen** und erarbeiten konkrete Handlungsempfehlungen
 - Mit dem weltweiten Qualitätsprüfer SGS bieten wir eine **gesetzeskonforme Zertifizierung auf Lohnleichheit** für Unternehmen in der Schweiz an
 - Mit dem Verband ExpertSUISSE **bilden** wir die **Revisoren** für die formelle Kontrolle im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetz und der Lohnleichheitsanalyse aus



LSE
 \neq
Logib

Lohnunterschied zw. den Geschlechtern (LSE Daten 2016) in %

	Lohndifferenz (Basis Mittelwert)	Erklärter Anteil	Unerklärter Anteil	Unerklärte Lohnunterschied (Basis Mittelwert)
Gesamt	17.4	56%	44%	7.7
Privatsektor	18.9	57%	43%	8.1
Öff. Sektor	16.8	65%	35%	5.9

Quelle: B,S,S (2019): Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE 2016)

- Lohnunterschiede erlangen rasch mediale Aufmerksamkeit. Die am häufigsten zitierten Zahlen beziehen sich jedoch auf «brutto» Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern (z.B. für den Privatsektor **18.9**). Einerseits ist der unerklärte Anteil dieser Differenz stets deutlich kleiner (z.B. **43%**) und andererseits sind dies **nationale Ergebnisse** (Basis: die Lohnstrukturerhebung, LSE) und daher **nicht vergleichbar** mit einem Ergebnis innerhalb eines Unternehmens (z.B. mit Logib).

- **1981 - Verfassungsänderung:** Implementierung des Grundsatzes «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» in der Bundesverfassung.
- **1988 - Schaffung Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).**
- **1996 - Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG):** *Mitarbeiter dürfen aufgrund ihres Geschlechts, weder direkt noch indirekt, diskriminiert werden (...). Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, (...) Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. (...)*
- **2006 - Entwicklung von Logib:** EBG stellt Instrument zur Selbstbeurteilung der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen zur Verfügung.
- **2006 - Staatliche Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen:** Der Bund vergibt Aufträge für Dienstleistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, die die Einhaltung des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen gewährleisten. Dazu gehören Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutzvorschriften (ArG; UVG) und Lohngleichheit (GIG).
- **2009 - Lohngleichheitsdialog:** Unternehmen wurde angeboten, sich freiwillig an der Überprüfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu beteiligen (wurde vom Bund finanziell gefördert). 2014 aufgrund zu geringer Teilnahme beendet. 2017 wurde das Nachfolgeprojekt «Engagement Lohngleichheit» zur sozialpartnerschaftlichen Analyse der Lohngleichheit vom Bund ins Leben gerufen.
- **Dezember 2018 - Anpassung des GIG:** Parlament eignet sich auf die Umsetzung von Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit mit einer Revision des GLG.

- Die **Revision des GIG führt ab 1. Juli 2020** dazu, dass alle Unternehmen in der Schweiz mit 100 oder mehr Mitarbeitenden eine Lohngleichheitsanalyse in Bezug auf das Geschlecht durchführen müssen.
- Folgende vier Schritte muss jedes betroffene Unternehmen durchführen:
 1. Die Lohngleichheitsanalyse muss nach einer anerkannten und wissenschaftlichen Methode erfolgen und die **Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern im betroffenen Unternehmen nachweisen**.
Zeitpunkt: Spätestens bis Ende Juni 2021
 2. Das Resultat der Analyse muss durch ein zugelassenes Revisionsunternehmen, eine Arbeitnehmerversammlung oder eine Frauenorganisation **extern überprüft** werden.
Zeitpunkt: Innert einem Jahr nach der Lohngleichheitsanalyse (spätestens bis Ende Juni 2022)
 3. Das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse muss den **Mitarbeitenden kommuniziert werden**; börsenkotierte Unternehmen müssen dies im Jahresbericht zusätzlich ausweisen.
Zeitpunkt: Innert einem Jahr nach der Überprüfung (spätestens bis Ende Juni 2023)
 4. Sollte die Lohngleichheit eingehalten sein, entfallen weitere Überprüfung nach 2020/21. Anderenfalls muss die Lohngleichheit **nach vier Jahren erneut überprüft** und kontrolliert sowie das Resultat kommuniziert werden.
- Die gesetzlichen Massnahmen sehen jedoch keine direkten Sanktionen vor, falls die Lohngleichheitsanalyse nicht eingehalten oder nicht (korrekt) umgesetzt wird.

Welche Unternehmen sind effektiv betroffen?

- Der Analysepflicht unterstehen **ArbeitgeberInnen** mit 100 oder mehr Angestellten. Mit der Zahl 100 (oder mehr) sind nicht Vollzeitstellen gemeint, sondern angestellte Personen (Headcounts). Lernende werden hingegen nicht dazugezählt.
- Das Bundesamt für Justiz führt hierzu aus: *Grundsätzlich gilt jene natürliche oder juristische Person als Arbeitgeberin, die Anspruch auf die Leistung aus dem Arbeitsverhältnis hat und entsprechend aus dem Arbeitsvertrag verpflichtet ist, also insbesondere den Lohn bezahlt.*
- **Stichtag** für die Anzahl ist jeweils anfangs des betreffenden Jahres (Art. 13a GIG).

Wann entfällt die Pflicht zur Durchführung einer (weiteren) Lohnvergleichsanalyse?

- Wenn ein Unternehmen im Rahmen des öff. Beschaffungs- oder Subventionswesens in Bezug auf die Einhaltung der Lohnvergleichheit kontrolliert wurde. Dies gilt für Kontrollen mit einem Referenzmonat zwischen Juli 2016 und Juni 2020 (Art. 13b GIG).
- Wenn das Unternehmen weniger als 100 Personen per Stichtag aufweist (Art. 13a Abs. 2 GIG).
- Wenn die durchgeführte Lohnvergleichheit zeigt, dass die Lohnvergleichheit eingehalten ist (Art. 13a Abs. 3 GIG); in jedem Fall aber spätestens nach 12 Jahren (Sunset-Klausel des revidierten GIG).

- Der Bund vergibt seine Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, welche die Einhaltung des Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen gewährleisten. Dazu gehören die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsschutzbestimmungen sowie die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).
- Alle Unternehmen, welche vom Bund im Rahmen eines Beschaffungsverfahrens einen Auftrag erhalten haben, können kontrolliert werden. Jedes Jahr werden per Stichprobe Unternehmen ausgewählt.
- Wird bei einem kontrollierten Unternehmen eine Lohndiskriminierung festgestellt, stehen der zuständigen Beschaffungsstelle folgende Massnahmen zur Verfügung:
 - Konventionalstrafe;
 - Widerruf des Zuschlags oder Ausschluss der Anbieterin oder des Anbieters vom Verfahren;
 - Kündigung/Rücktritt vom Vertrag, sofern vertraglich vereinbart.
- **Einige Kantone** (z.B. BE, VD) sowie **gewisse Städte** (z.B. Stadt Zürich mit Stichproben bei der Auftragsvergabe) beginnen bereits ebenfalls mit der Einführung ähnlicher Kontroll- und Sanktionsmassnahmen.

Lohngleichheit: Gesetzliche Bestimmungen

Klärung der Unterschiede

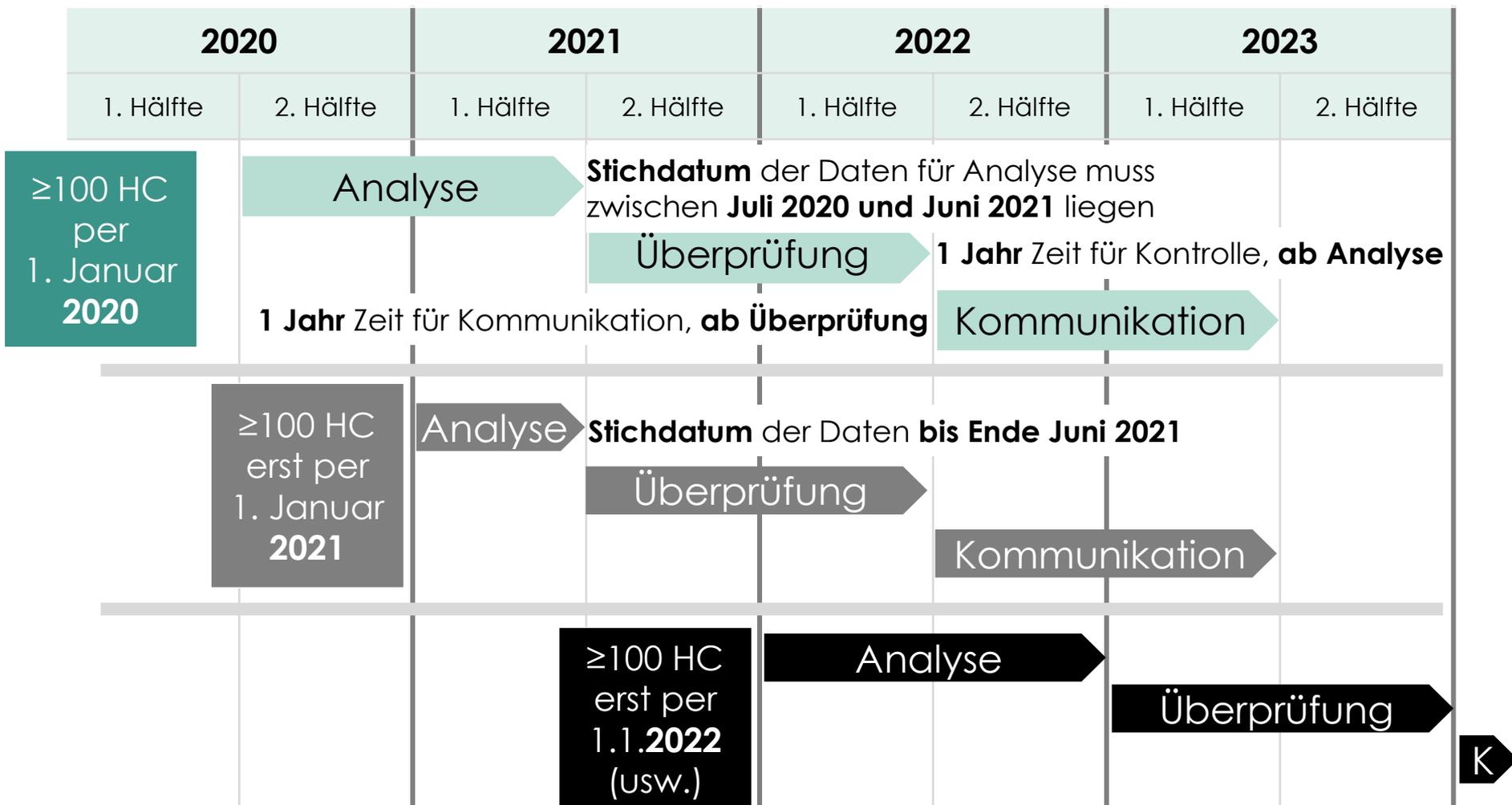
- Zwischen den Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem revidierten GIG und den Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen herrscht derzeit eine gewisse Verwirrung.

	Gleichstellungsgesetz (GIG) ab 2020	Öff. Beschaffungswesen (aktuelle Praxis)
Betroffene Unternehmen	Alle Arbeitgebende mit 100 und mehr Mitarbeitenden (Headcounts ohne Lernende).	Arbeitgeber, die Dienste für den Bund erbringen nach BÖB und IVÖB (aktuelle Praxis des Bundes ab 50 MA).
	Die Lohngleichheitsanalyse ist stets auf der Ebene des einzelnen Arbeitgebenden (natürliche oder juristische Person) gefordert.	
Relevante Kriterien	Eine Lohngleichheitsanalyse in Bezug auf das Geschlecht muss nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode (z.B. Logib) durchgeführt werden.	Eine Lohngleichheitsanalyse erfolgt innerhalb einer staatlichen Kontrolle mit dem Standardanalyse Instrument des Bundes (Logib): die statistische Gehaltslücke zw. Frauen und Männern darf dabei nicht grösser als 5% sein.
Kontrollmassnahmen	Eine Selbstanalyse ist möglich, muss aber in jedem Fall durch ein Revisionsunternehmen oder Sozialpartnern überprüft werden. Das Ergebnis ist den Mitarbeitern mitzuteilen und im Jahresbericht für börsenkotierte Unternehmen aufzuführen.	<ol style="list-style-type: none"> Nachweis bei Ausschreibung: Selbsttest mittels Logib mit/oder ohne Begleitung durch Dritte Behörde (z.B. EBG) kontrolliert in Stichproben die Einhaltung der Lohngleichheit in einem standardisierten Kontrollprozess mit Logib
Konsequenzen	Rechtlich keine - aber Reputationsrisiko	Konventionalstrafe, Kündigung des Vertrags, Ausschluss von Ausschreibungen
Notwendigkeit einer Zertifizierung	Keine	Keine

Pflichten für Unternehmen

Ihre Pflicht im Rahmen des revidierten GLG

Zeitliche Vorgaben*



* Gemäss Stand FAQ «Revision GLG» Antwort Nr. 5 des Bundesamt für Justiz per 13. Mai 2020. Quelle: <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/lohgleichheit/faq.html>

- Die Lohngleichheitsanalyse ist nach einer **wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode** durchzuführen (Art. 13c GlG). Die wissenschaftliche Qualität und die Rechtskonformität dieser Methode müssen validiert und nachgewiesen werden (Art. 7 Abs. 3 der Verordnung).
- Die **Validierung** muss durch eine **unabhängige Stelle** (z. B. Hochschule, Forschungseinrichtung, Gericht) durchgeführt werden und sich auf alle Komponenten der Methode beziehen und mindestens die folgenden drei Elemente betreffen
 - das verwendete Analyseverfahren bzw. die Methode,
 - die verwendeten Variablen sowie
 - die Toleranzschwelle in denjenigen Fällen, in denen eine solche Toleranzschwelle vorgesehen wird.
- Der betroffene Arbeitgebende muss den Nachweis der Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität der Methode zusammen mit der durchgeführten Lohngleichheitsanalyse dem beauftragten Prüfer übergeben.
- Für das Standard-Analyse-Tool Logib besteht bereits eine entsprechende Konformitätserklärung.

Ihre Pflicht im Rahmen des revidierten GIG

Schritt 2: Überprüfung der Analyse

- Arbeitgebende müssen die Lohngleichheitsanalyse von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen. Dafür kann gewählt werden zwischen (Art. 13d GIG):
 - **Revisionsunternehmen** mit einer Zulassung nach dem Revisionsaufsichtsgesetz,
 - **Organisation nach Art. 7 GIG** (Gewerkschaft oder Frauenorganisation),
 - **Arbeitnehmervertretung** nach Mitwirkungsgesetz
- Das GIG und die Verordnung legen nur Kriterien für die Überprüfung durch ein Revisionsunternehmen fest (Art. 13e):
 - Unabhängigkeit des Prüfers (Selbstüberprüfungsverbot)
 - Prüfung, ob die Lohngleichheitsanalyse formell korrekt durchgeführt wurde (Prüfung sogenannter *negative assurance*)
 - Berichterstattung innerhalb eines Jahres nach Durchführung der Analyse
- Die Überprüfung durch eine Organisation nach Art. 7 GIG oder durch eine Arbeitnehmervertretung wurde als Alternative ins Gesetz aufgenommen, um die Sozialpartner einbeziehen zu können. Das Vorgehen bei der Überprüfung und der Berichterstattung zuhanden der Leitung des Unternehmens muss Gegenstand einer Vereinbarung sein (Art. 13f GIG).

Ihre Pflicht im Rahmen des revidierten GIG

Schritt 3: Kommunikation

- Der Arbeitgebende ist gemäss Artikel 13g GIG verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **schriftlich bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Überprüfung** über das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zu informieren.
- Dies kann beispielsweise mit einem Rundschreiben geschehen oder mit einem Schreiben anlässlich einer Versammlung.
- **Empfehlung** von EBG / Bundesamt für Justiz für Informationen zum Ergebnis einer Lohngleichheitsanalyse:
 - Methode der Analyse
 - Referenzmonat
 - Anzahl in die Analyse eingeschlossenen Mitarbeitenden
 - Brutto-Lohnunterschied
 - Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied
 - Aussage, ob die Lohngleichheit eingehalten ist
 - *Falls die Analyse von Experten gemacht wurde, dies erwähnen*
- Börsenkotierte Gesellschaften, müssen das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse zusätzlich im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen (Art. 13h GIG).

Wir raten davon ab, dies so zu kommunizieren*

* Begründung: Die mathematische Regressionsanalyse ist in der Regel relativ komplex und schwierig zu vermitteln und kann zu falschen Rückschlüssen führen (z.B. Verwechslung der betrieblichen Ebene mit der individuellen Ebene).

Was können Unternehmen tun?

Lohnleichheit: Vorbereitungen und Durchführung

Was können Unternehmen tun?

1. Struktur schaffen

- Jede Datenanalyse bedingt, dass Daten verfügbar sind und in einer geeigneten Form strukturiert werden können.
 - ✓ Klare Funktionslandschaft mit Peer-Vergleichsmöglichkeiten etablieren
 - ✓ Effektive Ausbildungen aller Mitarbeitenden erfassen (für Logib)

2. Logib durchführen

- Entweder lassen Sie für Ihr Unternehmen die Einhaltung der Lohnleichheit mit externer Unterstützung untersuchen oder führen die Analyse selbst durch. Logib eignet sich hierfür aufgrund des pragmatischen Ansatzes und der kostenlosen Verfügbarkeit gut.

3. Eigene (vertiefende) Analyse aufbauen

- Wie auch bei der Unternehmenskultur gibt es keinen «one fits it all» Ansatz für Lohnanalysen. Individuelle Analysen sind somit in jedem Fall notwendig, wenn das HR den konkreten Handlungsbedarf identifizieren und detailliert analysieren möchte.

4. Sich zertifizieren lassen

- Unternehmen, welche sich im Markt hervorheben möchten und intern oder auch extern proaktiv kommunizieren möchten, dass Lohnleichheit für sie ein wichtiges Thema ist, können sich darüber hinaus durch neutrale Instanzen zertifizieren lassen.

5. Überprüfung Lohnleichheitsanalyse (gesetzliche Vorgabe)

- In jedem Fall muss die durchgeführte Lohnleichheitsanalyse von einem Revisionsunternehmen oder nach Vereinbarung von Sozialpartnern oder einer Frauenorganisation überprüft werden.

- Logib ist **kostenlos** und **frei zugänglich** verfügbar
- Logib hat sich **bewährt** und wurde in den letzten etwa 10 Jahren kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt (bald auch als **Web-Applikation** mit Revisionspaket verfügbar)
- Diverse **europäische Länder** (z.B. DE, FIN, FR, LUX, GB, POL, etc.) haben das Standard-Analysemodell des Bundes übernommen. Die EU hat mit „Equal Pace“ ein Webtool entwickelt, welches ebenfalls auf Logib basiert.
- Logib wird **im GIG** als einzige Methode **explizit aufgeführt**.
- Logib ist die einzige Methode bei Kontrollen im öffentlichen Beschaffungswesen.

- Das Logib-Instrument ist **wissenschaftlich und rechtskonform** und es bestehen transparente und **klare Richtlinien** für seine Anwendung:
 - Die zu berücksichtigenden **Vergütungselemente** sind **definiert** (z.B. Einbezug von Boni, Ausschluss von genehmigten Pauschalspesen, usw.)
 - Die zu berücksichtigenden **Arbeitnehmenden** sind **eindeutig** (z.B. Einbeziehung von Stundenlöhnern, Ausschluss von Praktikanten, usw.),
 - Es besteht eine **Toleranzschwelle von ±5%** für unternehmensspezifische nichtdiskriminierende Gegebenheiten.

Lohngleichheit: Vorbereitungen und Durchführung

Logib verstehen (1/2)

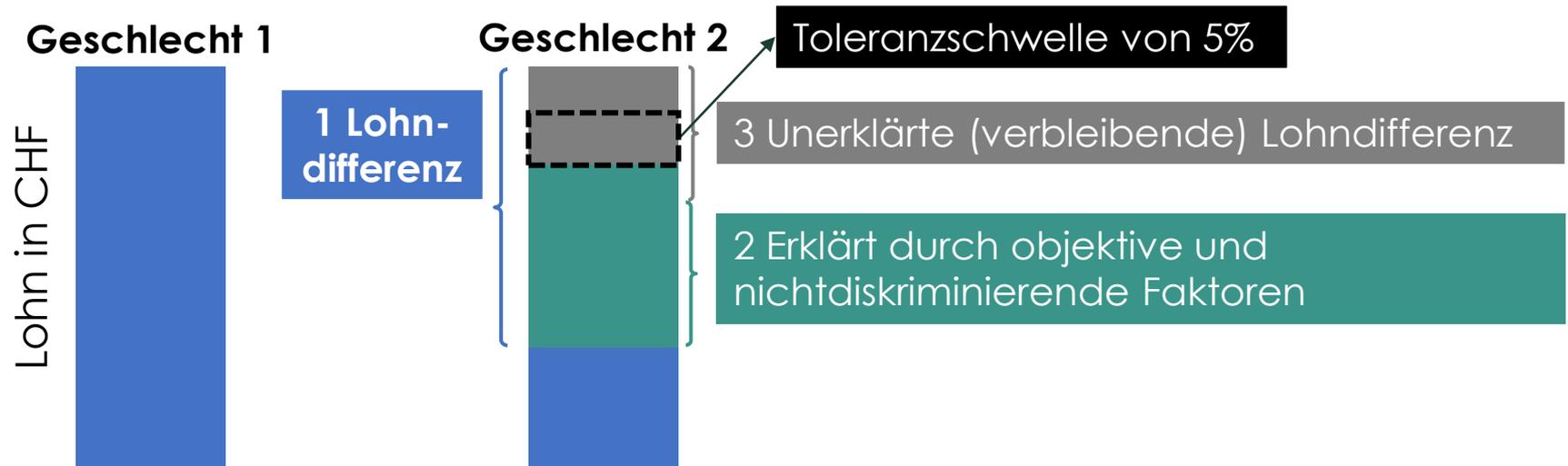
- Mit Logib wird anhand der Daten aller Mitarbeitenden statistisch ermittelt,
 - welcher Teil der durchschnittlichen Lohndifferenz durch **lohnrelevante, objektive, nichtdiskriminierende Faktoren** und
 - welcher durch den **diskriminierenden Faktor Geschlecht** erklärt werden kann.



- Damit kann bestimmt werden, welche **Lohnunterschiede zwischen der Gesamtheit der Frauen und Männer** in einem Unternehmen bei vergleichbaren persönlichen und berufsbezogenen Merkmalen bestehen, und ob gestützt darauf eine **geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung** zu vermuten ist.

Lohnungleichheit: Vorbereitungen und Durchführung

Logib verstehen (2/2)



- Um dem potenziellen Einfluss allfällig vorhandener weiterer unternehmensspezifischer, objektiver, nichtdiskriminierender Faktoren Rechnung zu tragen, wurde eine **Toleranzschwelle von 5%** festgelegt.
- Nur wenn diese Toleranzschwelle von $\pm 5\%$ **statistisch signifikant überschritten** wird, besteht eine begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung in diesem Unternehmen.
- Achtung: Logib stellt nur fest, ob auf **der Ebene des Unternehmens die Lohnungleichheit «gesamthaft» eingehalten** wird oder nicht. Das Ergebnis kann also nicht als Nachweis dafür verwendet werden, dass generell keine Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG) auf der individuellen Ebene besteht.

Lohngleichheit: Vorbereitungen und Durchführung

Logib: Stolpersteine vermeiden

- Festlegung eines «sinnvollen» **Referenzmonats**: gesetzlicher Zeitraum gemäss GIG Juli 2020 bis Juni 2021 (→ siehe auch Slide Timeline hierzu)
→ Empfehlung: vor Lohnrunde für «Erkenntnisse», nach Bonuszahlungen für «wenig Aufwand»
- Zusammenstellung der **Mitarbeiterdaten**:
 - Höchste abgeschlossene Ausbildung
 - Systematik für die beiden «arbeitsplatzbezogene Faktoren»→ Beides wird auch praktisch in gleicher Form im Rahmen der LSE benötigt
- Kohärenter «Gesamtlohn»:
 - Lohn (inkl. Zulagen) + gewisse Lohnnebenleistungen (z.B. Firmenwagen)
 - Variable Vergütung (Boni etc.)→ Logib-Wegleitung definiert, welche Lohnelemente zu berücksichtigen sind
- Logib richtig interpretieren:
 - Logib gibt einen «Meta»-Durchschnittswert einer mathematischen Regression an→ Keine direkten Lohnanpassung nur aufgrund des Logib-Resultats tätigen!

Lohnleichheit: Vorbereitungen und Durchführung

Marktangebote einordnen

	Selbstkontrolle	Testat	Zertifizierung
Erklärung	Sie führen selbständig oder mit Unterstützung eine Lohnleichheitsanalyse durch.	Eine externe Firma führt eine Lohnleichheitsanalyse für Sie durch und stellt selbst ein Testat aus.	Eine externe Firma führt eine Lohnleichheitsanalyse für Sie durch. Ein neutraler Qualitätsprüfer validiert das Ergebnis und stellt ein Zertifikat aus.
Kosten für Unternehmen	nur interne Ressourcen	mittel	tief bis hoch (Kosten verteilen sich)
Aufwand für Unternehmen	hoch	mittel	tief bis hoch je nach angewandter Methode
Legitimation Analyse & Ergebnis	•	••	•••
Gültigkeit* / Aufrechterhaltung	Ergebnis per Stichdatum X	Einmalige Bestätigung Ergebnis per Stichdatum X	3 bis 5 Jahre gültig mit Aufrechterhaltungsaudit(s)
Zeigt nachhaltiges Engagement	-	•	•••
Marketing / Employer Branding	-	••	•••

Wichtig: Unabhängig vom Lösungsansatz muss das Ergebnis der Lohnleichheitsanalyse von einem Revisionsunternehmen, Sozialpartner oder Frauenorganisation geprüft werden, um das revidierte GIG einzuhalten.

Wird Logib dabei verwendet, besteht für eine allfällige Kontrolle im öff. Beschaffungswesen bereits die benötigte zu prüfende Grundlage.

- Im Rahmen eines **Fair-ON-Pay** Mandats erstellt Comp-On drei Dokumente, welche den Stand der Lohngleichheit zum Zeitpunkt der Analyse analysieren:
 - **Technischer Bericht:** Darlegung des Vorgehens und der Verarbeitung der Daten und Grundlage für die Zertifizierung sowie die gesetzlich zwingende Überprüfung des Revisors
 - **Kompakter Ergebnisbericht:** Verständliche Erklärung des konzeptuellen Vorgehens, der Resultate sowie der Handlungsempfehlungen
 - **Handlungsbedarfsanalyse** (bei Zusatzanalyse): Praktische Excel-Listen aller Funktionen sowie Mitarbeitenden mit potentielltem Handlungsbedarf

Technischer Bericht

Ergebnisbericht

Handlungsbedarfsanalyse

Fair-ON-Pay
Analyse auf Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Technischer Analyse-Bericht

Organisation: Muster AG
Experte: Loran Lampart (Comp-On AG, HR Solutions)

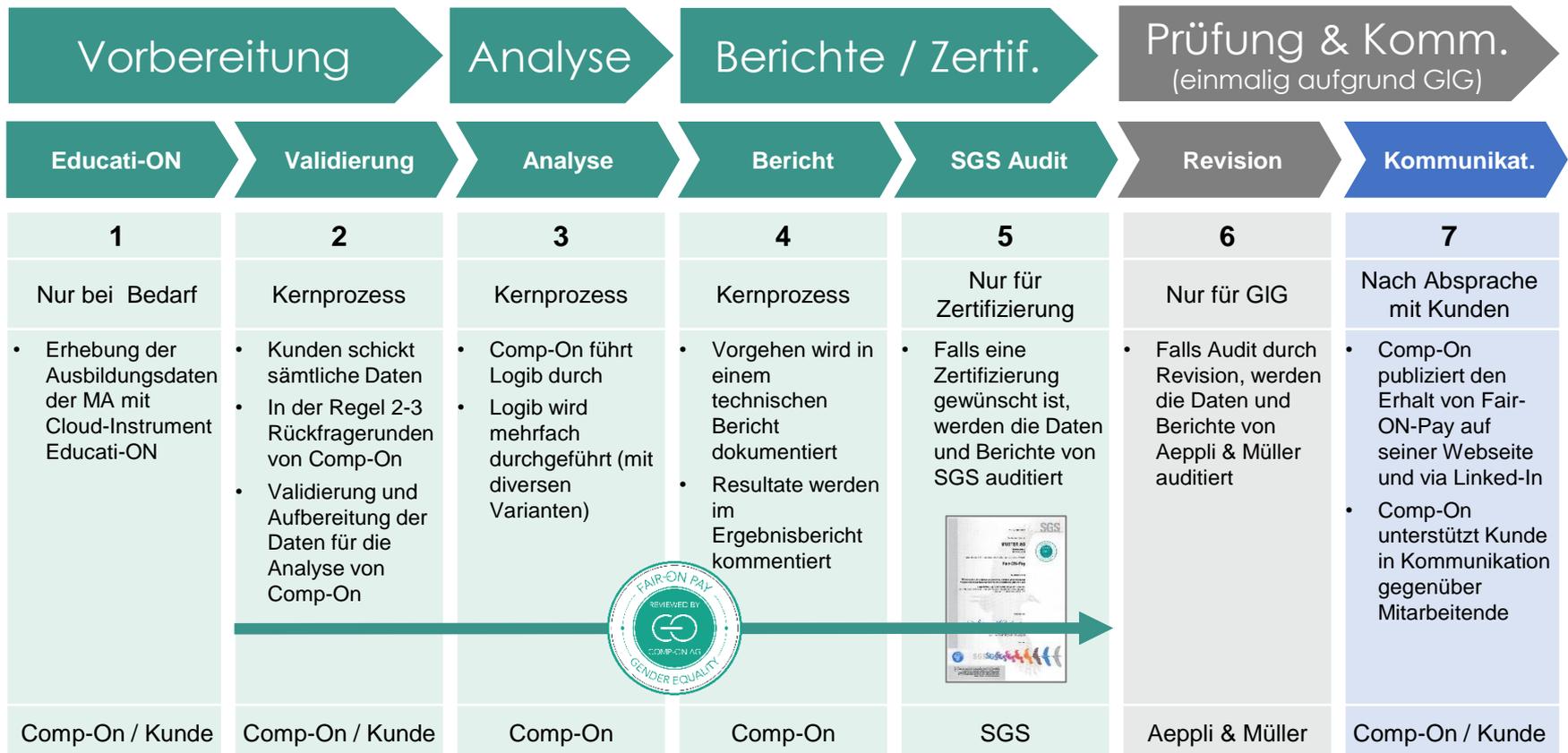
Fair-ON-Pay
Analyse auf Lohngleichheit zwischen Frau und Mann

Ergebnisbericht

Organisation: Muster AG
Experte: Loran Lampart (Comp-On AG, HR Solutions)

Case	Funktion	Vergleichswerte			Funktion + Rang			Peer-Gruppe					
		Ø	▲	▼	Ø	▲	▼	#	Ø	▲	▼		
1	61200	-9.9%	60600	-8.9%	61200	-9.9%	60600	-8.9%	114	66567	-17.1%	63600	-13.2%
2	67637	-18.4%	64800	-14.8%	67637	-18.4%	64800	-14.8%	114	66567	-17.1%	63600	-13.2%
3	66178	-16.6%	68000	-18.8%	66178	-16.6%	68000	-18.8%	27	66178	-16.6%	68000	-18.8%
4	67637	-18.4%	64800	-14.8%	67637	-18.4%	64800	-14.8%	114	66567	-17.1%	63600	-13.2%
5	67637	-18.4%	64800	-14.8%	67637	-18.4%	64800	-14.8%	114	66567	-17.1%	63600	-13.2%
6	67637	-18.4%	64800	-14.8%	67637	-18.4%	64800	-14.8%	114	66567	-17.1%	63600	-13.2%
7	67637	-18.4%	64800	-14.8%	67637	-18.4%	64800	-14.8%	114	66567	-17.1%	63600	-13.2%
8	57000	-3.2%	57000	-3.2%	57000	-3.2%	57000	-3.2%	3	58800	-6.1%	58800	-6.1%
9	67637	-17.5%	64800	-13.9%	67637	-17.5%	64800	-13.9%	114	66567	-16.2%	63600	-12.3%
10	74875	-24.5%	73200	-23.0%	74243	-24.0%	72300	-22.0%	27	70973	-20.5%	70200	-19.7%
11	61200	-7.8%	60600	-6.9%	61200	-7.8%	60600	-6.9%	114	66567	-15.3%	63600	-11.3%

- Der Ablauf gliedert sich in 4 Etappen. Experten der Comp-On AG agieren während des gesamten Ablaufs als Ihre direkte Ansprechperson (**single point of contact**).
- Unternehmen müssen hierfür lediglich die Lohndaten zur Verfügung stellen.



Es sind grundsätzlich keine Sitzungen vor Ort vorgesehen

Ihre Ansprechpersonen bei Comp-On

Deutschschweiz

Loran Lampart
Founding Partner



+41 79 247 57 63

loran.lampart@comp-on.ch

Romandie

Marc Pieren
Founding Partner



+41 78 815 09 79

marc.pieren@comp-on.ch



Comp-On AG, HR Solutions
Rautstrasse 60
8048 Zürich

+41 44 304 40 96
info@comp-on.ch
www.comp-on.ch

