

LOHNGLEICHHEIT UND DIVERSITY: PAKETLÖSUNG FÜR DIE BANKBRANCHE



ZUSAMMENFASSUNG

- Ab 2020 gilt für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden die Pflicht zur **Durchführung von Lohnanalysen**.*
- Es gilt ein dreistufiges Verfahren:
 1. Interne **Lohnanalyse**
 2. Externe **Überprüfung**
 3. **Information** (Mitarbeitende und Aktionäre)
- Arbeitgeber Banken bietet seinen Mitgliedern eine **kostengünstige und modular aufgebaute Paketlösung** für die interne Analyse und die externe Überprüfung.
- Das Angebot von Arbeitgeber Banken bietet einen **zusätzlichen Mehrwert**: Es besteht die Möglichkeit, ohne Zusatzaufwand und mit geringen Mehrkosten am **Diversity Benchmarking** teilzunehmen und wichtige Erkenntnisse zu gewinnen.
- Die Branchenlösung wird in Zusammenarbeit mit dem **«Competence Centre for Diversity & Inclusion»** (CCDI) der Universität St. Gallen angeboten.

Die Branchenlösung bietet Lohnanalysen nach dem gesetzlichen Standard sowie ein hilfreiches Benchmarking für weniger als CHF 10'000. Damit setzt die Branche ein wichtiges Zeichen zur Verwirklichung der Lohngleichheit und zur Erhöhung der Diversität.

**Die Revision des Gleichstellungsgesetzes und die Pflicht zur Durchführung von Lohnanalysen wurden am 14.12.2018 durch das Parlament beschlossen. Die Umsetzungsverordnung liegt noch nicht vor.*

ÜBERSICHT

Lohnanalyse



Ein Angebot
aus einer
Hand



Benchmarking



LOHNANALYSEN: WO LIEGT DER NUTZEN?

Unternehmen können **Attraktivität als Arbeitgeberin steigern**

Mögliche Wahrnehmungsverzerrungen bei Lohn-einstufungen werden sichtbar

Unternehmen erkennen, **bei welchen MA-Gruppen Lohnanpassungen** vorzunehmen sind

Unternehmen erhalten eine **Bestätigung**, dass die gesetzlich geforderte Lohngleichheit eingehalten wird (sofern positives Ergebnis)



LOHNANALYSEN: WAS ERHALTEN DIE UNTERNEHMEN?

- ✓ Bericht mit **Interpretation der Ergebnisse und Empfehlungen**
- ✓ **Ausreisserwerte** (Löhne, die vom vermuteten Lohn abweichen)
- ✓ **Diagramme** nach ausgewählten Analysekrterien
- ✓ **Allgemeine Beschreibung** der linearen Regressionsanalyse
- ✓ **Bestätigung**, dass die gesetzlich geforderte Lohngleichheit eingehalten wird (sofern das Ergebnis positiv ist)
- ✓ Eine Stunde zur Besprechung der Ergebnisse



Vertiefte oder weitergehende Lohnanalyse bei Bedarf:



LOHNANALYSEN: WAS IST ZU TUN? (I/II)

Datenanforderungen

- Unternehmen erhalten eine genaue Beschreibung der **Datenanforderungen** (welche Kriterien in welchem Format, z. B. Geschlecht, Eintrittsjahr, Ausbildungsniveau, ...).

Datenlieferung

- Unternehmen stellen Daten pro MA **anonymisiert** und anhand von klar definierten Kriterien zur Verfügung und bestätigen die Vollständigkeit des Datensatzes (Daten mit wenig Aufwand aus der Personalmanagementsoftware (z.B. SAP) exportierbar; Aufwand ca. 6 bis 8 Stunden).

Datenspeicherung

- Daten werden auf einem **lokalen Server** der Universität St.Gallen sicher gespeichert. Nur berechtigte MA haben Zugriff.

Datencheck

- **Bereinigung** der Daten mit Datencheck-Tool.

LOHNANALYSEN: WAS IST ZU TUN? (II/II)

Klärung von Fragen

- Rückfragen beim Unternehmen bei unstimmigen Daten

Plausibilisierung

- Plausibilisierung der Daten mit 4-Augen-Prinzip

Analysen

- Durchführung der Analysen (bei Bedarf auch vor Ort möglich, jedoch spezifische Software notwendig und Mehrkosten)

Interpretation und Bericht

- Interpretation der Ergebnisse und Erstellung des Berichts

BENCHMARKING: WO LIEGT DER NUTZEN?

Stärken und **Handlungsbedarf** werden sichtbar

Unternehmen erhalten eine unabhängige **Aussensicht** und einen **Vergleich** mit anderen Unternehmen

Hard facts dienen als gute Ausgangsbasis für zielgerichtete Diskussionen mit den Führungskräften

Unternehmen erhalten **konkrete Handlungsempfehlungen**



ST. GALLEN DIVERSITY
BENCHMARKING

BENCHMARKING: WAS WIRD UNTERSUCHT?



ST. GALLEN DIVERSITY
BENCHMARKING



Weitere unternehmensspezifische Auswertungen auf Wunsch möglich, z.B. zu Leistungs- und Potentialbeurteilungen

BENCHMARKING: WAS ERHALTEN DIE UNTERNEHMEN?

✓ **Benchmarking-Bericht** für die Branche

- Konsolidierte Sicht der Branche
- Direkter Vergleich mit anderen Unternehmen aus der Branche anhand verschiedener Diversity-Kennzahlen
- Stärken und konkrete Handlungsempfehlungen werden sichtbar



✓ **Zusätzlicher Mehrjahresbericht** für das Unternehmen

- Interpretation der Auswertungen für das jeweilige Unternehmen
- Auskunft über den aktuellen Stand in Bezug auf D&I im Unternehmen
- Zeitvergleich

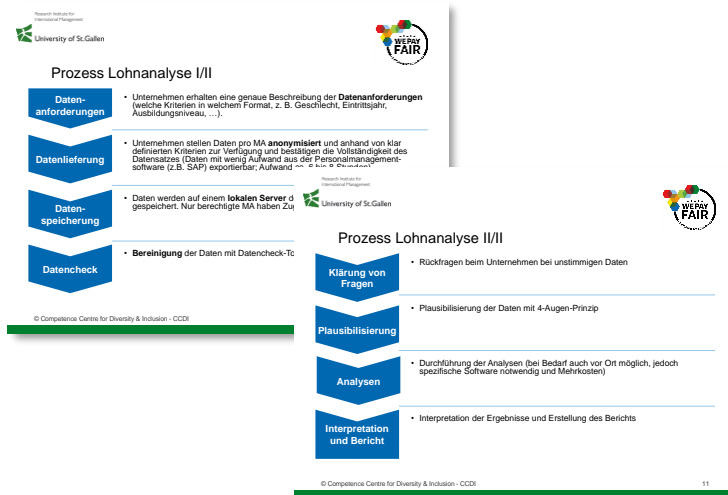


✓ **Weitergehende firmenspezifische Analysen**

- Unternehmensinternes Benchmarking
- Leistungs- und Potentialbeurteilungen etc.



BENCHMARKING: WAS IST ZU TUN?



- Es wird mit **demselden Datensatz** gearbeitet wie bei der Lohnanalyse
- Deshalb **kein höherer Aufwand für die Zusammenstellung der Daten bei den Unternehmen.**

WAS KOSTET DAS PAKET?



Bronze

Lohnanalyse inkl. Bericht und Bestätigung

CHF
6'000

Silber

Lohnanalyse mit Benchmarking-Bericht

CHF
9'000

Gold

Lohnanalyse mit Benchmarking- und Mehrjahresbericht

CHF
12'500



In Absprache können auch weitergehende Analysen getätigt werden.
Für diese wird eine separate Offerte erstellt.

- Nur Benchmarking-Bericht CHF 3'500
- Nur Benchmarking-Bericht und Mehrjahresvergleich ohne Lohnanalyse: CHF 7'000

ANSPRECHPERSONEN

Research Institute for
International Management



Prof. Dr. Gudrun Sander

Direktorin

Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI)

Universität St. Gallen

Tel.: +41 71 224 75 52 oder +41 79 247 70 56

gudrun.sander@unisg.ch

www.ccdi-unisg.ch

www.diversitybenchmarking.ch (D, F, E)

www.diversity-controlling.org

ARBEITGEBER
BANKEN 



Dr. Balz Stückelberger

Geschäftsführer, Leiter Recht und Sozialpartnerschaft

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Tel.: +41 61 295 92 95

balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch

www.arbeitgeber-banken.ch