Dokumentation Workshop II
„Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten“

Am 1. Dezember 2022 fand innerhalb der gemeinsamen Workshopreihe des SMJusDEG und des DGB im Modellprojekt Entgeltgleichheit der zweite Onlineworkshop „Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten“ statt. Im Nachgang zur Bestandsaufnahme der Entgeltlücke im Freistaat Sachsen des Auftaktworkshops am 3. November 2022 lag der Fokus nunmehr auf der Vermittlung von konkreten Informationen zu mehr betrieblichem Knowhow und Best Practice im Bereich Entgeltgleichheit. Es ging um die Frage, was Unternehmen konkret tun können, um zur Schließung der Entgeltlücke beizutragen.

Eingeladen waren neben sächsischen Arbeitgebenden sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Vertretende der Wirtschafts- und Sozialpartner, der Kommunal- sowie der Landesverwaltung und Gleichstellungs- und Arbeitsmarktakteure. Insgesamt nahmen an dem virtuellen Fachworkshop 54 Personen teil, darunter vornehmlich Multiplikatoren aus der Arbeitsmarktverwaltung, wie Beauftragte für Chancengleichheit der Bundesagentur sowie der Jobcenter, Mitarbeitende des Zentrums für Fachkräftesicherung und Gute Arbeit (ZEFAS) sowie Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter.

In ihrem einleitenden Grußwort hob Frau Staatssekretärin Dr. Gesine Märtens (SMJusDEG) hervor, dass Entgeltgleichheit so schnell wie möglich herzustellen ist, da sich eine Entgeltlücke in Zeiten des Fachkräftemangels weder die Gesellschaft noch der Wirtschaftsstandort Sachsen leisten können. Sie verwies einerseits auf die motivierende Wertschätzung durch gerechte Bezahlung als Haltefaktor für qualifizierte Frauen im Betrieb und stellte andererseits klar, dass diese zugleich Voraussetzung für echte Wahlfreiheit bei der partnerschaftlichen Aufteilung von Care-Aufgaben ist. In diesem Zusammenhang verwies sie auch auf den Beitrag der sächsischen Staatsregierung zu mehr Chancengleichheit, wie etwa die neue Förderrichtlinie „Gleichstellung im Erwerbsleben“ oder das geplante neue Landesgleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst mit seinen Vereinbarkeitsregelungen.

Die darauffolgende Keynote der Vorsitzenden des Landesverbandes deutscher Unternehmerinnen (VdU) Sachsen/Sachsen-Anhalt, Cornelia Jahnel, widmete sich dem Thema „Mind the Gap – Equal Pay im Nachhaltigkeitsverständnis. Realitätscheck – Wunschliste“. Aus Unternehmerinnensicht plädierte Frau Jahnel mit Blick auf die immer noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen bei Gründungen sowie in Führungspositionen und auf die Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele (SGDs 5, 8, 10) entschieden für eine neue Unternehmenskultur. Sie veranschaulichte diese durch instruktive Unternehmensbeispiele im Hinblick auf faire Bezahlung und endete mit einer „Wunschliste Equal Pay“, die für Unternehmen und Institutionen im privaten und öffentlichen Sektor gleichermaßen Geltung hat.

Den Hauptvortrag zum Thema „Entgeltgleichheit im Betrieb – einige beliebte Mythen und Irrtümer. Und was daraus folgt“ bestritt die renommierte Entgeltexpertin Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll (GEFA Forschung + Beratung), die die gleichstellungspolitischen Prüfinstrumentarien eg-check.de (Entgeltgleichheits-Check), gb-check (Gleichbehandlungs-Check) und KMU-Gleichstellungscheck für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mitentwickelt hat. Sie deklinierte verschiedene Vorurteile zum Thema Entgeltgleichheit – z. B. den Gleichheitsirrtum, den Gesetzlosigkeitsmythos, den Tarifirrtum und den Bescheidenheitsmythos – durch und entkräftigte diese fachkundig. Es wurde deutlich, dass eine ausgeprägte Gleichstellungsorientierung, wozu eben faire Bezahlung gehört, Unternehmen dauerhaft erfolgreich macht.

Sodann folgte unter dem Motto „Breakfast Tales“ ein lockeres Interview zwischen dem Moderator Georg Teichert mit einem der Projektpartner des auf Austausch angelegten Unternehmensprogrammes „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken“ des BMFSFJ, Herrn Oskar Krohmer. Im Mittelpunkt standen Fragen zu den Kernleistungen und den wichtigsten bisherigen Erkenntnissen, wie etwa die Bedeutung einer starken Vernetzung der Wirtschaftspartner und aller Arbeitsmarktakteure, einschließlich IHK und HWK.

In der anschließenden Workshopphase „Praktische Impulse für mehr betriebliches Knowhow“ hatten die Teilnehmenden in drei parallelen Panels Gelegenheit, konkrete Tools kennenzulernen. Zum einen wurde der KMU-Gleichstellungscheck, ein niedrigschwelliger Selbsttest des BMFSFJ für mehr Gleichstellung in kleinen und mittleren Unternehmen durch Frau Dr. Jochmann-Döll vorgestellt. Zum anderen präsentierte Frau Henrike von Platen, ihrerseits Geschäftsführerin des gemeinnützigen Fair Pay Innovation Lab (FPI), das international anerkannte Zertifizierungsinstrument Universal Fair Pay Check. Herr Krohmer stellte vertiefend Best Practice aus dem Unternehmensprogramm vor. Anschließend wurden der Ablauf und die Ergebnisse der Panels durch die Vortragenden nochmals allen Teilnehmenden in der Abschlusspräsentation vorgestellt.

Präsentationen

1. Keynote zum Thema „Mind the Gap – Equal Pay im Nachhaltigkeitsverständnis. Realitätscheck – Wunschliste (VdU, Landesverband Sachsen/Sachsen-Anhalt)

2. Fachvortrag zum Thema „Entgeltgleichheit im Betrieb – einige beliebte Mythen und Irrtümer. Und was daraus folgt“ ([Gender Entgelt Führung Arbeit] I GEFA Forschung + Beratung)

3. Fachinput Panel 1: „Spezialisiert auf Gleichstellung der Geschlechter in kleinen und mittleren Unternehmen – der KMU-Gleichstellungscheck“ (GEFA Forschung + Beratung)

   Link:

   https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/gleichstellungscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-194148

4. Fachinput Panel 2: „Best Practice aus dem Unternehmensprogramm ‚Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken‘ des BMFSFJ“ (KPMG AG)

   Link:

   https://www.entgeltgleichheit-fördern.de

5. Fachinput Panel 3: „Faire Bezahlung? Ausgezeichnet! – Umsetzung und Zertifizierung mit dem Universal Fair Pay Check“ (Fair Pay Innovation Lab)

   Link:

   https://www.fpi-lab.org/universal-fair-pay-check/

Verband deutscher Unternehmerinnen

MODELLPROJEKT ENTGELTGLEICHHEIT

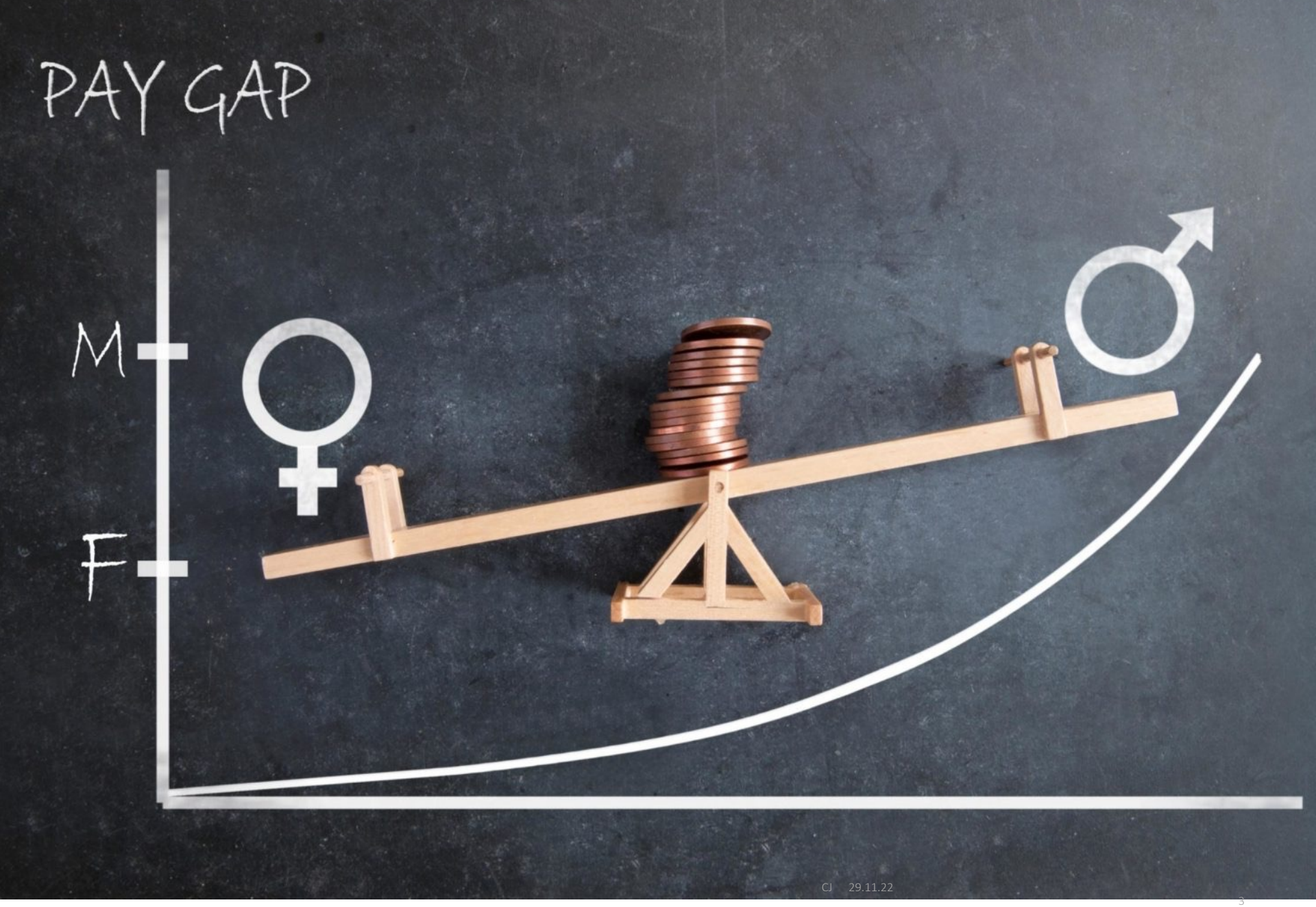
Onlineworkshop

Webex, 1. Dezember 2022

#VdUptodate

MIND THE GAP –
EQUAL PAY IM NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS
REALITÄTSCHECK - WUNSCHLISTE

Cornelia Jahnel
Verband Deutscher Unternehmerinnen


PAY GAP
M
F

LOHNUNTERSCHIEDE AKTUELL SACHSEN

Beschäftigungsstatistik Bundesagentur für Arbeit / Juni 2022

m/w	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen	2.447	2.547	2.653	2.715	2.834
Männer	2.493	2.604	2.713	2.753	2.867
Gesamt	2.479	2.587	2.695	2.742	2.857

 © VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.

Verband deutscher Unternehmerinnen

NACHHALTIGKEITSZIELE DER UN

 © VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.

FRAUENGEFÜHRTE UNTERNEHMEN - VdU

Als Arbeitgeberinnen legen wir überaus hohen Wert auf eine faire, leistungsgerechte und selbstverständlich geschlechterneutrale Entlohnung
(Jasmin Arbabian-Vogel, Präsidentin VdU)

Overcome Gender Pay Gap – entscheidende Faktoren

📣 Mehr Frauen in Hochlohnbranchen
in Führungspositionen
in MINT Berufen

👎 Mehr Regulierung schafft nicht automatisch mehr Teilhabe

👍 Fokus auf Frauen in Branchen, Berufen und Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind

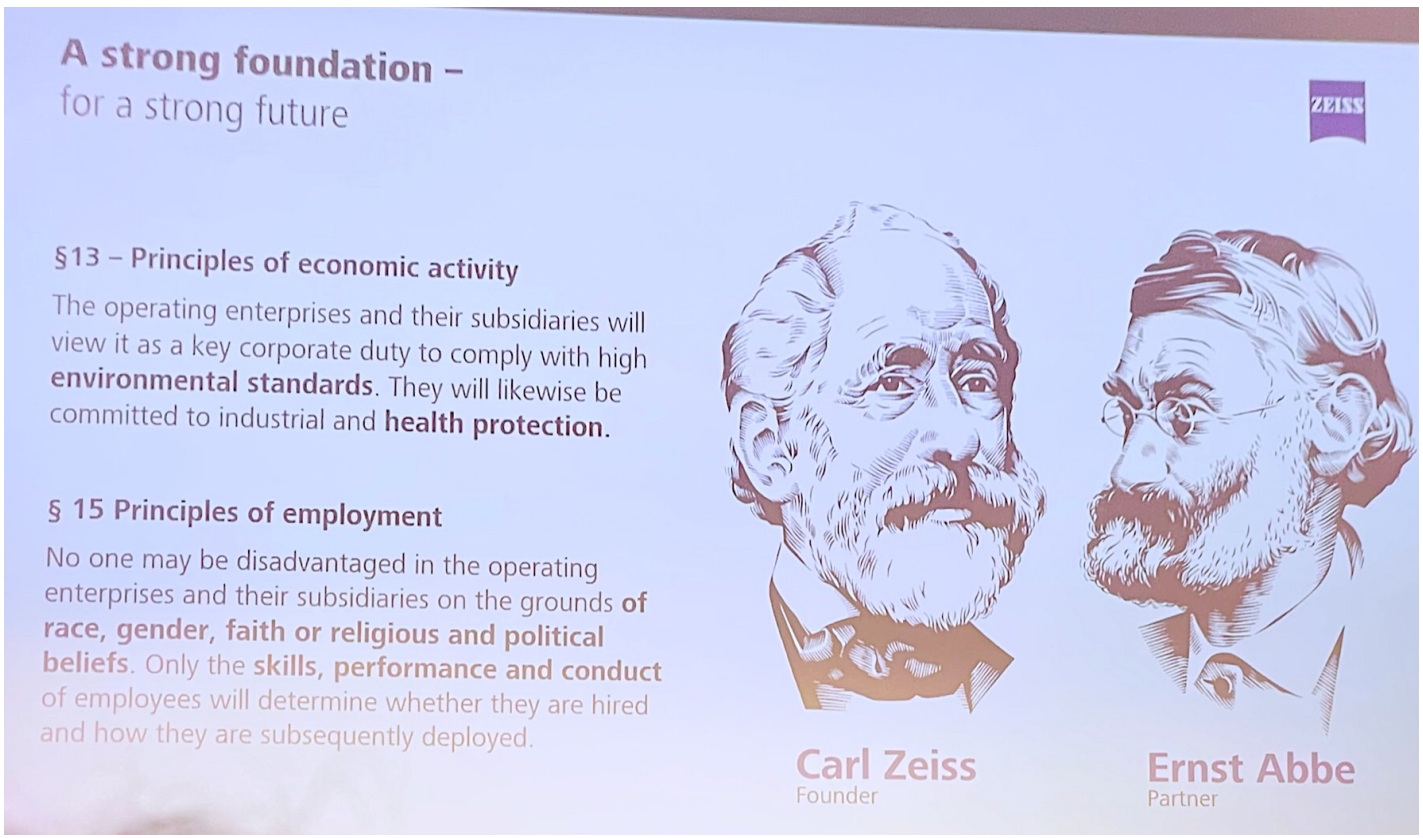
BEST PRACTICE IN SACHSEN – ZEISS WOMEN AWARD

Verband deutscher Unternehmerinnen

BEST PRACTICE IN SACHSEN – ZEISS WOMEN AWARD

Viola Klein, Kristin Freudenberg, Thuy Linh Jenny Phan, Maike Nauta, Lisa Ihde, Elke Büdenbender

UNTERNEHMENSKULTUR



Verband deutscher Unternehmerinnen

BEST PRACTICE - SÄCHSISCHER GRÜNDERINNENPREIS

BEST PRACTICE - sandstorm

nachhaltige individuelle Softwarelösungen mit hohem technischen Anspruch

- keine Hierarchien
- alle verdienen gleich
- alle Entscheidungen im Konsentverfahren

MIND THE GAP – WUNSCHLISTE EQUAL PAY

- INNOVATIV
- WETTBEWERBSFÄHIG
- ATTRAKTIV
- FLEXIBEL
- VERANTWORTUNGSVOLL

 © VdU – Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.

Verband deutscher Unternehmerinnen

Cornelia H. Jahnel
Mail: cornelia.jahnel@vdu.de

Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)
VdU Geschäftsstelle · Glinkastraße 32 · 10117 Berlin
Tel +49 30 200 59 19-0 · Fax +49 30 200 59 19-200
info@vdu.de · www.vdu.de

Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen DGB

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG

Freistaat SACHSEN

GEFA FORSCHUNG + BERATUNG
GENDER ENTGELT FÜHRUNG ARBEIT

Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten

Entgeltgleichheit im Betrieb – einige beliebte Mythen und Irrtümer. Und was daraus folgt.

virtuell, 1. Dezember 2022

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Hattingen

Mythos oder Irrtum Nr. 1

„Bei uns werden Frauen und Männer gleich bezahlt, wenn sie dieselbe Arbeit leisten. Damit ist Entgeltgleichheit sichergestellt!“

Der Gleichheitsirrtum

- Der Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit lautet: „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Auch gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern muss also gleich bezahlt werden.
- So seit vielen Jahren im Recht verankert und nachlesbar in den §§ 1, 3 und 5 EntgTranspG.
- Gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern ist inhaltlich unterschiedliche Arbeit, die jedoch hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen von gleichem Wert ist.

Mythos oder Irrtum Nr. 1

„Bei uns werden Frauen und Männer gleich bezahlt, wenn sie dieselbe Arbeit leisten. Damit ist Entgeltgleichheit sichergestellt!“

Personalleiterin **=** Personalleiter

Bäckerin **=** Bäcker

Technikerin **=** Techniker

Assistentin **=** Assistent

Personalleiterin **?** Produktionsleiter

Bäckereifachverkäuferin **?** Bäcker

Erzieherin **?** Techniker

Assistentin **?** Facharbeiter

Mythos oder Irrtum Nr. 2

„Man kann bei unterschiedlichen Arbeiten gar nicht feststellen, ob sie gleichwertig sind. Das wäre ja Äpfel und Birnen zu vergleichen!“

Der Mythos von Äpfeln und Birnen

- Genau dies ist die Aufgabe der Arbeitsbewertung, Bestandteil tariflicher Regelungen zur Eingruppierung und Entgeltordnungen sowie alltägliche Praxis bei der betrieblichen Eingruppierung.
- Wenn Tätigkeiten in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert werden, werden sie demzufolge (von den Tarifparteien) als gleichwertig angesehen.
- Bei der Feststellung der Gleichwertigkeit sind unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen, unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und ihrer individuellen Leistung. (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG)

Mythos oder Irrtum Nr. 3

„Das Entgelttransparenzgesetz gilt nur für große Firmen in der Privatwirtschaft. Nicht für KMU und nicht im öffentlichen Dienst.“

Der Mythos der Gesetzlosigkeit

- Der Abschnitt 1 des EntgTranspG (§§ 1 bis 9) gilt allgemein im Arbeitsrecht. Die hier enthaltenen Bestimmungen und Definitionen beruhen auf europäischen Gesetzen, Richtlinien und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs.

- In den Abschnitten 2 bis 4 des EntgTranspG werden Maßnahmen zur Umsetzung der Entgelttransparenz und der Entgeltgleichheit beschrieben, die nur bestimmte Arbeitgeber ansprechen.
  „Individueller Auskunftsanspruch“: private und öffentliche AG, mehr als 200 Beschäftigte
  „betriebliche Prüfverfahren“: private AG, mehr als 500 Beschäftigte
  „Berichtspflicht“: private AG, mehr als 500 Beschäftigte, lageberichtspflichtig nach HGB

Mythos oder Irrtum Nr. 4

„Bei uns gilt ein neutraler Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht unterscheidet. Damit ist Entgeltgleichheit garantiert.“

Der Tarifirrtum

- Auch eine neutrale Vorschrift wie ein Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht differenziert, kann *„Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen“*.
- Dies wäre mittelbare Entgeltbenachteiligung nach § 3 Abs. 3 EntgTranspG. Sie ist genauso verboten wie die bekanntere unmittelbare Diskriminierung, die unmittelbar am Geschlecht anknüpft.
- Beispiel: Überwiegend weibliche Teilzeitkräfte oder Reinigungskräfte erhalten kein Urlaubsgeld (keine Leistungszulage, keine Altersversorgung).

Mythos oder Irrtum Nr. 5

„Ein Arbeitgeber muss sich an Tarifbestimmungen halten. Wenn sie benachteiligen, kann er nichts tun. “

Der Zuständigkeitsirrtum

- Ein einzelner Arbeitgeber kann zwar die Tarifregelung zwar nicht ändern, er ist jedoch verantwortlich für die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes in seinem Unternehmen.
- Nach § 8 EntgTranspG und nach § 7 Abs. 2 AGG sind diskriminierende Bestimmungen unwirksam und dürfen nicht angewendet werden.
- Der AG darf nicht darauf warten, bis die diskriminierende Regelung ersetzt wurde. (EuGH C-15/96 vom 15.1.1998 „Schöning-Kougebetopoulou“)

Mythos oder Irrtum Nr. 6

„Wenn Frauen weniger Entgelt fordern oder schlechter verhandeln, dann braucht der Arbeitgeber ihnen auch nicht mehr bezahlen.“

Der Mythos der Bescheidenheit

- Das Entgeltgleichheitsgebot gilt unabhängig davon, was eine Frau oder ein Mann fordert oder wie er oder sie verhandelt.
- Vor allem bei der Einstellung hätten Bewerber_innen auch gar keinen ausreichenden Zugriff auf Informationen darüber, was sie fordern könnten. (Solange die Vergütung der Stelle nicht in der Ausschreibung steht.)
- Die Verantwortung für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit liegt beim Arbeitgeber, nicht bei den Frauen. Es heißt auch nicht „Gleiches Entgelt für gleich hohe Forderungen“ oder „Gleiches Entgelt für gleiches Verhandlungsgeschick “.

Mythos oder Irrtum Nr. 7

„Über den eigenen Verdienst darf nicht gesprochen werden. “

Der Verschwiegenheitsirrtum

- Dieses Tabu hindert Beschäftigte daran zu erkennen, ob sie fair bezahlt werden. Und eine faire Bezahlung einzufordern, wenn sie nicht gegeben ist.
- Entsprechende Anweisungen oder Klauseln in Arbeitsverträgen sind nicht zulässig und somit unwirksam.
- So sah es bereits 2009 das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Az 2 Sa 183/09 vom 21.10.2009).

Mythos oder Irrtum Nr. 8

„Prüfungen der Entgeltgleichheit sind aufwändig und teuer! Und sie nutzen nichts.“

Der Aufwandsmythos

- Ab wann eine Prüfung als aufwändig angesehen wird, hängt davon ab, für wie wichtig man sie hält und welchen Nutzen man von ihr erwartet.
- Der Aufwand für eine Prüfung variiert und kann gestaltet werden.
- Der Nutzen liegt in größerer Transparenz über Fairness bei der Bezahlung (bzw. die Wege dahin) und damit
  - höherer Zufriedenheit, stärkerer Motivation und engerer Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen,
  - einem guten Image des Unternehmens am Arbeitsmarkt und besseren Chancen bei der Suche nach Fachkräften.

Und was daraus folgt.

Es gibt viele gute Gründe, im Betrieb

- das Thema Entgeltgleichheit auf die Agenda zu setzen,
- Transparenz über die Fairness bei der Bezahlung herzustellen,
- die Verwirklichung der Entgeltgleichheit sorgfältig zu prüfen,
- Maßnahmen einzuleiten, wo es noch Verbesserungsbedarf gibt,
- auch beim Entgelt faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen und
- als gleichstellungsorientiertes Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.

AUF GEHT'S!

Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen DGB

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG

Freistaat SACHSEN

GEFA FORSCHUNG + BERATUNG
GENDER ENTGELT FÜHRUNG ARBEIT

Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten

Panel 1:
Spezialisiert auf Gleichstellung der Geschlechter in kleinen und mittleren Unternehmen – der KMU-Gleichstellungscheck

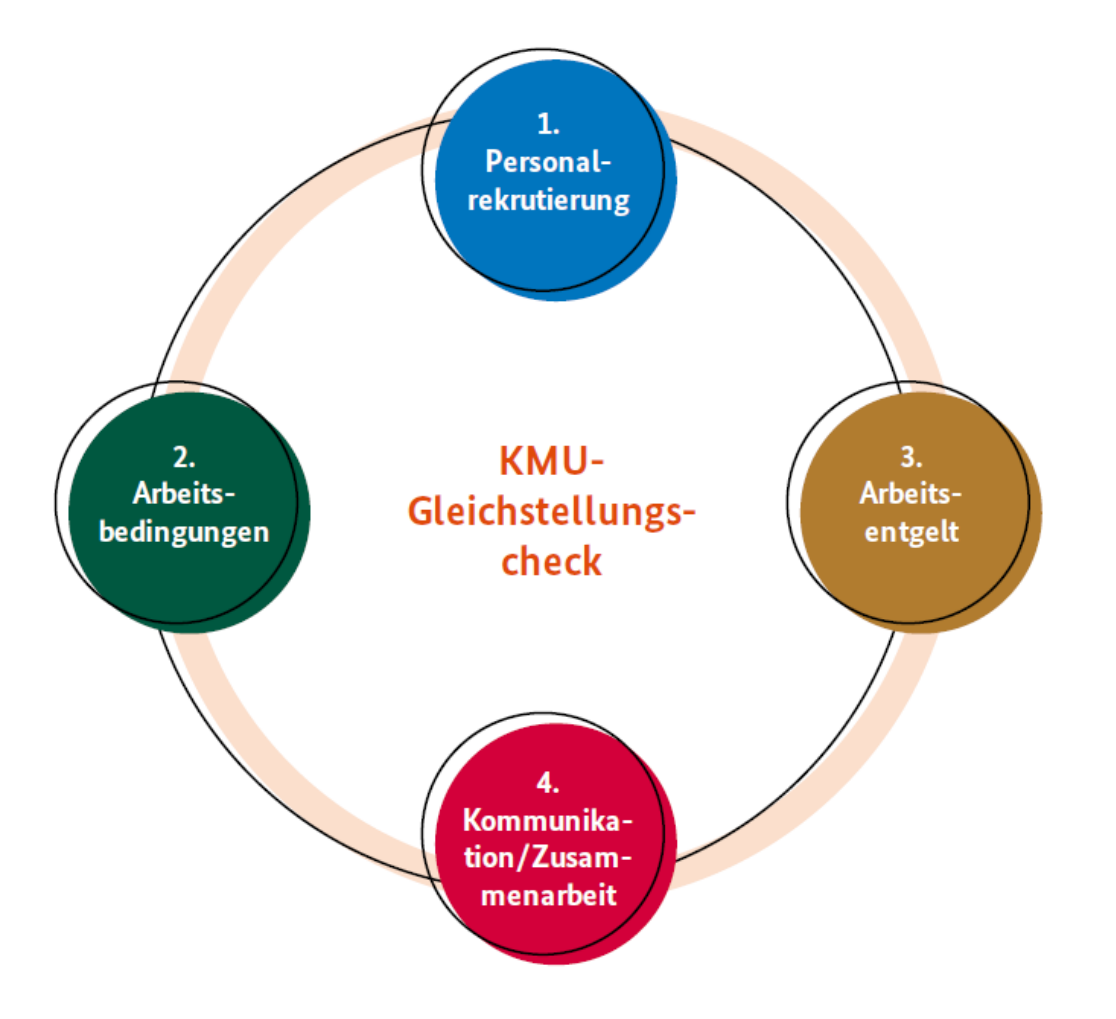
virtuell, 1. Dezember 2022

Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA Forschung + Beratung, Hattingen

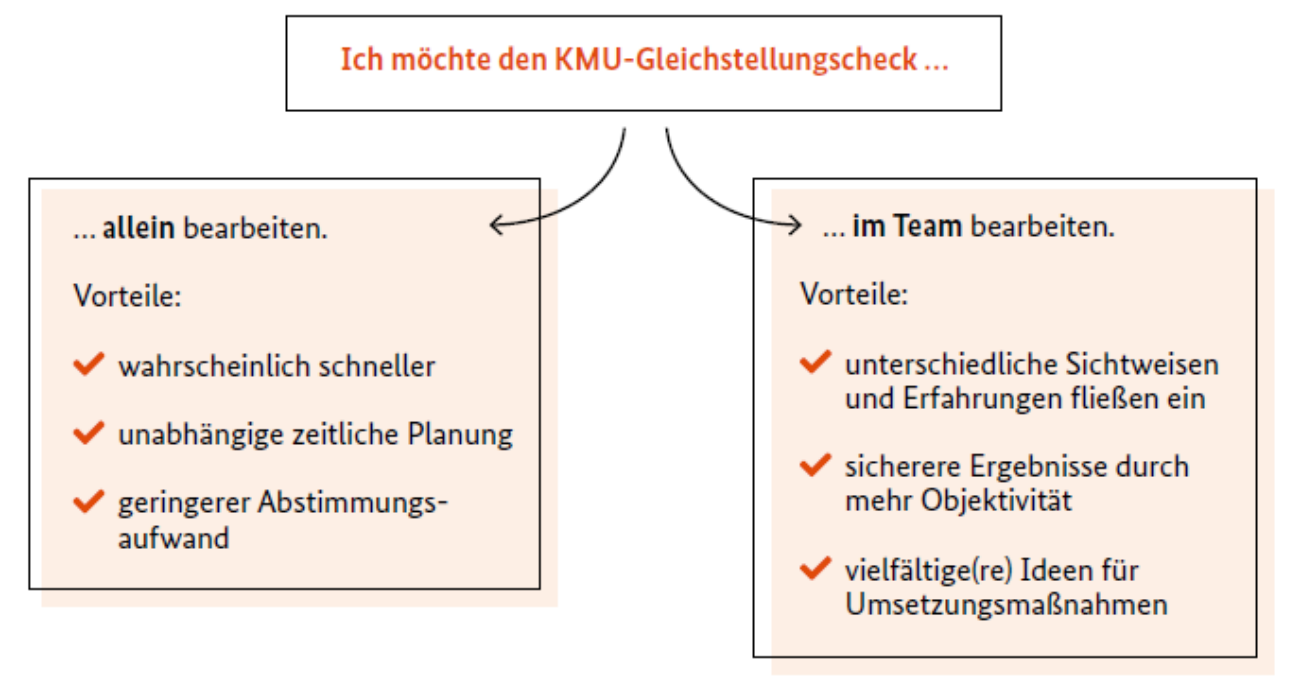
KMU-Gleichstellungscheck: schnell und informativ

- Entwickelt in 2020 durch den Deutschen Juristinnenbund (Jochmann-Döll/Tondorf) für das BMFSFJ
- Kostenlose Druckversion erhältlich beim Publikationsversand der Bundesregierung: publikationen@bundesregierung.de
- kostenloser Download unter [BMFSFJ - Gleichstellungscheck für kleine und mittlere Unternehmen]

Ist und Soll, Informationen und Maßnahmen in 4 Handlungsbereichen



Notwendige Klärung am Anfang



Dabei wichtig zu bedenken:

- Es handelt sich um eine Selbstanalyse.
- Die Ergebnisse bleiben im Unternehmen (wenn Sie es nicht selbst anders wollen).
- Je (selbst-) kritischer der Check durchgeführt wird, desto größer der Nutzen.
- Externe Begleitung kann sinnvoll sein.

Das Vorgehen in 5 Schritten

Bestandsaufnahme

1. Füllen Sie bitte zunächst die folgende Tabelle aus. Sie gibt einen Überblick über die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten und Führungskräften sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.

	Gesamt	Männer	Frauen	Männer-anteil in %	Frauen-anteil in %	Anteil Divers* in %
Beschäftigte						
Davon in Vollzeit						
Davon in Teilzeit						
Davon Führungskräfte						
Davon in Teilzeit						

** Divers: intergeschlechtlich, Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung*

Denkanstoß

Sind Frauen und Männer ausgewogen verteilt? Wo nicht? Welche Gründe gibt es dafür? Arbeiten Führungskräfte ausschließlich in Vollzeit?

2. Listen Sie außerdem die Bereiche des Unternehmens auf, in denen überwiegend Frauen bzw. überwiegend Männer arbeiten, und zwar zu mehr als 70 Prozent.

Bereiche oder Tätigkeiten, in denen überwiegend Männer arbeiten	Anzahl Männer	Anzahl Frauen

Bereiche oder Tätigkeiten, in denen überwiegend Frauen arbeiten	Anzahl Männer	Anzahl Frauen

Denkanstoß

Welche Gründe gibt es für diese Aufteilung? Welche Vorteile hätte eine ausgewogenere Verteilung?

Bestandsaufnahme

3. **Stellen Sie bitte zusammen, was im Unternehmen bereits zur Gleichstellung der Geschlechter unternommen wurde und wer hierfür die zuständige Ansprechperson ist bzw. war. Erwähnen Sie auch kleine Schritte oder spontane Entscheidungen, die nicht von vornherein als Maßnahme geplant waren. Ein Gesamtbild ergibt sich auch aus kleinen Mosaiksteinen!**

Denkanstoß

Welche Themen wurden hauptsächlich behandelt? Welche fehlen noch?

Jahr	Maßnahme	Wirkung/Erfolg	Ansprechperson

4. **An wen können sich Beschäftigte in Ihrem Unternehmen mit Beschwerden über eine fehlende Gleichstellung von Frauen und Männern wenden?**

Name	Abteilung	Telefon	E-Mail

Denkanstoß

Nach § 13 AGG haben Beschäftigte das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder Unternehmens zu beschweren, wenn sie sich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, also z. B. wegen des Geschlechts, benachteiligt fühlen. Dies gilt auch für KMU. Deshalb ist es notwendig, festzulegen, wer als zuständige Stelle angesprochen werden kann. Die für die Beschwerdestelle zuständigen Personen müssen entsprechend geschult und Beschwerdewege müssen festgelegt werden.

Bestandsaufnahme

5. **Gibt es in Ihrem Unternehmen einen offiziellen Beschluss der Geschäftsführung oder ein Leitbild zum Thema Gleichstellung der Geschlechter?**

Name des Geschäftsführungsbeschlusses oder des Leitbildes	Inhalt
.....	.....
.....	.....

Denkanstoß

Sind Beschlüsse der Geschäftsführung oder Leitbilder automatisch betriebliche Realität? Leider nicht. Doch sie zeigen Beschäftigten, dass Gleichstellung als wichtiges Thema angesehen wird, dass Vorschläge dazu erwünscht sind und dass die Inanspruchnahme von Rechten als selbstverständlich angesehen und Verletzungen des Gleichstellungsgebots nicht akzeptiert werden.

1 Fragebogen zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

GEFA FORSCHUNG + BERATUNG
GENDER ENTGELT FÜHRUNG ARBEIT

Personal effektiv und gleichstellungsorientiert rekrutieren

1.1 Werden in Ihrem Unternehmen Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten? Dies könnten bspw. familienfreundliche Arbeitszeiten oder großzügige Freistellungsregelungen bei Krankheit von Kindern oder Pflege von Angehörigen sein.

Anreize für Beschäftigte

- ○ Ja, es werden Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten.
- ○ Manchmal, d. h. in Einzelfällen, werden Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten.
- ○ Nein, es werden bisher keine Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten.

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

- Flexibilität als Auswahlkriterium
- Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium
- Ausgewogene Stellenbesetzung
- Fragen im Vorstellungsgespräch

2 Fragebogen zum Handlungsbereich Arbeitsbedingungen

GEFA FORSCHUNG + BERATUNG
GENDER ENTGELT FÜHRUNG ARBEIT

Attraktive Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten bieten

2.1 Kann im Unternehmen den individuellen Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten entsprochen werden? Dies betrifft die Dauer und die zeitliche Lage der Arbeitszeit sowie die Flexibilität.

Gestaltung der Arbeitszeit

- ○ Ja, wir finden meistens eine individuelle Lösung.
- ○ Nicht immer, weil dem mitunter betriebliche Belange entgegenstehen oder weil sich die Bedürfnisse verschiedener Beschäftigter nicht miteinander vereinbaren lassen (oder aus anderen Gründen).
- ○ Nein, es gibt hier nur sehr enge betriebliche Spielräume.

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

- Mobiles Arbeiten
- Führen in Teilzeit
- Beschäftigte in Elternzeit
- Berufliche Weiterbildung

3 Fragebogen zum Handlungsbereich Arbeitsentgelt

GEFA FORSCHUNG + BERATUNG
GENDER ENTGELT FÜHRUNG ARBEIT

Arbeit fair entlohnen

3.1 Werden die Einstiegsentgelte und spätere Erhöhungen frei verhandelt?

Freie Verhandlung von Einstiegs-entgelten und Erhöhungen

- ○ Ja, die Einstiegsentgelte und spätere Erhöhungen werden frei verhandelt.
- ○ Teilweise – dies beschränkt sich auf einzelne Beschäftigte oder bestimmte Berufsgruppen, in denen Mitarbeitende z. B. schwer zu gewinnen und zu halten sind.
- ○ Nein, die Höhe des Entgelts steht grundsätzlich vorab fest. Es gelten betriebliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen oder ein Tarifvertrag.

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

- Freie Festsetzung weiterer Entgelt-bestandteile
- Anforderungs-bezogenes Grundentgelt
- Entgeltdifferen-zierung nach Bereichen
- Offene Kommuni-kation über Arbeitsentgelte

4 Fragebogen zum Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit

GEFA FORSCHUNG + BERATUNG
GENDER ENTGELT FÜHRUNG ARBEIT

Wertschätzend kommunizieren und zusammenarbeiten

4.1 Sorgen die Vorgesetzten dafür, dass Frauen und Männer in Besprechungen und Diskussionen gleiche Chancen haben, sich an den Gesprächen zu beteiligen, und dass die Beiträge aller unvoreingenommen diskutiert werden?

Wertschätzende Gesprächskultur

- ○ Ja, die Vorgesetzten sorgen für eine ausgewogene und faire Kommunikation.
- ○ Nicht immer, das müssen wir noch stärker fördern.
- ○ Nein, hierauf wird zurzeit nicht bewusst geachtet.

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

- Umgang mit sexueller Belästigung
- Einbindung von Teilzeitkräften
- Geschlechter-sensible Sprache
- Gespräche mit Mitarbeitenden

Auswertungsbogen

Bitte tragen Sie hier Ihre Antworten zu den einzelnen Fragen ein.

Frage	Thema/Handlungsfeld	Ihre Antwort		Infoblatt auf Seite
Personal effektiv und gleichstellungsorientiert rekrutieren				
1.1	Anreize für Beschäftigte	○ Ja ○ Manchmal ○ Nein	● ● ●	23
1.2	Flexibilität als Auswahlkriterium	○ Ja ○ Teilweise ○ Nein	● ● ●	26
1.3	Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium	○ Ja ○ Teilweise ○ Nein	● ● ●	27
1.4	Ausgewogene Stellenbesetzung	○ Ja ○ Teilweise ○ Nein	● ● ●	29
1.5	Fragen im Vorstellungsgespräch	○ Ja ○ Bedingt ○ Nein	● ● ●	31

Handlungsbereich 1

Erläuterung der Farben

● **Rot:** Achtung! Hier gibt es offensichtlich Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen! Bitte lesen Sie das Infoblatt zu dieser Frage durch. Vielleicht finden Sie unter den Vorschlägen auch geeignete Maßnahmen, um in Ihrem Unternehmen in dem Bereich Veränderungen anzustoßen.

● **Gelb:** Gut, in diesem Bereich ist in Ihrem Unternehmen bereits vieles positiv geregelt, aber es könnte noch besser sein. Bitte lesen Sie das Infoblatt zu dieser Frage durch und entscheiden Sie über geeignete Maßnahmen für Ihr Unternehmen zu diesem Handlungsfeld.

● **Grün:** Prima! In diesem Bereich sieht es in Ihrem Unternehmen gut aus! Es könnte dennoch interessant für Sie sein, das Infoblatt zu diesem Handlungsfeld durchzulesen – es gibt ja nichts, was nicht noch verbessert werden könnte.

Infoblätter zu jeder der Fragen

Infoblatt zu Frage 1.1 – Anreize für Beschäftigte

1 Infoblätter zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

Infoblatt zu Frage 1.1 – Anreize für Beschäftigte

1.1

Werden in Ihrem Unternehmen Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten? Dies könnten bspw. familienfreundliche Arbeitszeiten oder großzügige Freistellungsregelungen bei Krankheit von Kindern oder Pflege von Angehörigen sein

Die Infoblätter beantworten auf 2-3 Seiten folgende Fragen:

- Worum geht‘s?
- Wie ist die Rechtslage?
- Was können Sie tun? (Was machen andere?)
- Wo gibt es weiterührende Informationen?

Auswertung der Antworten

Die Farbe der Felder gibt an, mit welcher „Ampelfarbe“ die Antwort bei der Auswertung zu bewerten war. Hier ein mögliches Beispiel:

Handlungsbereich Personalrekrutierung	**Handlungsbereich Arbeitsbedingungen**
1.1 Anreize für Beschäftigte	2.1 Gestaltung der Arbeitszeit
1.2 Flexibilität als Auswahlkriterium	2.2 Mobiles Arbeiten
1.3 Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium	2.3 Führen in Teilzeit
1.4 Ausgewogene Stellenbesetzung	2.4 Beschäftigte in Elternzeit
1.5 Fragen im Vorstellungsgespräch	2.5 Berufliche Weiterbildung
Handlungsbereich Arbeitsentgelt	**Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit**
3.1 Freie Verhandlung von Entgelt und Erhöhung	4.1 Wertschätzende Gesprächskultur
3.2 Freie Festsetzung weiterer Entgeltbestandteile	4.2 Umgang mit sexueller Belästigung
3.3 Anforderungsbezogenes Grundentgelt	4.3 Einbindung von Teilzeitkräften
3.4 Freie Verhandlung Entgelte und Erhöhungen	4.4 Geschlechtersensible Sprache
3.5 Offene Kommunikation über Entgelt	4.5 Gespräche mit Mitarbeitenden

Handlungsbedarf und Priorisierung

Die Handlungsfelder mit Handlungsbedarf (rote oder gelbe Antworten) werden in eine Liste zur Priorisierung übertragen. Im Beispiel wäre dies:

Nr.	Handlungsfelder mit Handlungsbedarf	Priorität
1	1.4 Ausgewogene Stellenbesetzung	
2	2.3 Führen in Teilzeit	
3	1.2 Flexibilität als Auswahlkriterium	
4	1.3 Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium	
5	3.1 Freie Verhandlung von Entgelt und Erhöhung	
6	3.3 Anforderungsbezogenes Grundentgelt	
7	3.5 Offene Kommunikation über Entgelt	
8	4.3 Einbindung von Teilzeitkräften	
9	4.4 Geschlechtersensible Sprache	

Maßnahmeideen und Konkretisierung

Nr.	Was	Wer	(Bis) Wann
1	1.4 Ausgewogene Stellenbesetzung		
2	2.3 Führen in Teilzeit		
3	*Ein weiteres Thema mit hoher Priorität*		

Erfahrungen und Meinungen?

„Der KMU-Check hat uns gezeigt, wie vielfältig das Thema im Unternehmen verankert ist und welches Entwicklungspotenzial wir noch haben. Die systemische Herangehensweise gibt uns die Möglichkeit, jetzt eine Handlungsstrategie zu formulieren. Wir können jetzt an konkreten Punkten ansetzen.
Davon profitieren die Beschäftigten, aber auch die Bank als Ganzes langfristig. Deshalb würden wir das Verfahren jedem mittelständischen Unternehmen empfehlen.“

Zitat eines Geschäftsführers einer mittelständischen Bank, 2022

Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Best Practice aus dem Unternehmens-programm des BMFSFJ

Hintergründe zum Programm

- Am 6. Juli 2017 ist das **Entgelttransparenzgesetz** (EntgTranspG) in Kraft getreten.
- Gesetzgeber fordert den Arbeitgeber auf an der Verwirklichung der **Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen**, zum Beispiel durch die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren, mitzuwirken (vgl. § 6 i.V.m. § 17 EntgTranspG).
- Evaluation hat gezeigt, dass **45 % der befragten Unternehmen** mit mehr als 500 Beschäftigten ihre Entgeltstrukturen überprüft haben. Gleichzeitig wurden **Unsicherheiten in Bezug auf die Umsetzung** des Entgeltgleichheitsgebotes deutlich.
- Programm soll unternehmen bei der **Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes** in der Praxis unterstützen.

Leistungsbausteine im Programm

Arbeitspaket 1	Arbeitspaket 2	Arbeitspaket 3	Arbeitspaket 4
Servicestelle	**Dialoge**	**Labelprozess**	**Strategische Beratung**

Strategische Kommunikation und Projektmanagement

RAMBOLL Bright ideas. Sustainable change.

KPMG

Unsere Diskussionsfragen

1. Was sind Ihre Argumente für Entgeltgleichheit?
2. Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
3. Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?

Was sind Ihre Gründe für Entgeltgleichheit?

FÜNF GUTE GRÜNDE FÜR MEHR ENTGELTGLEICHHEIT

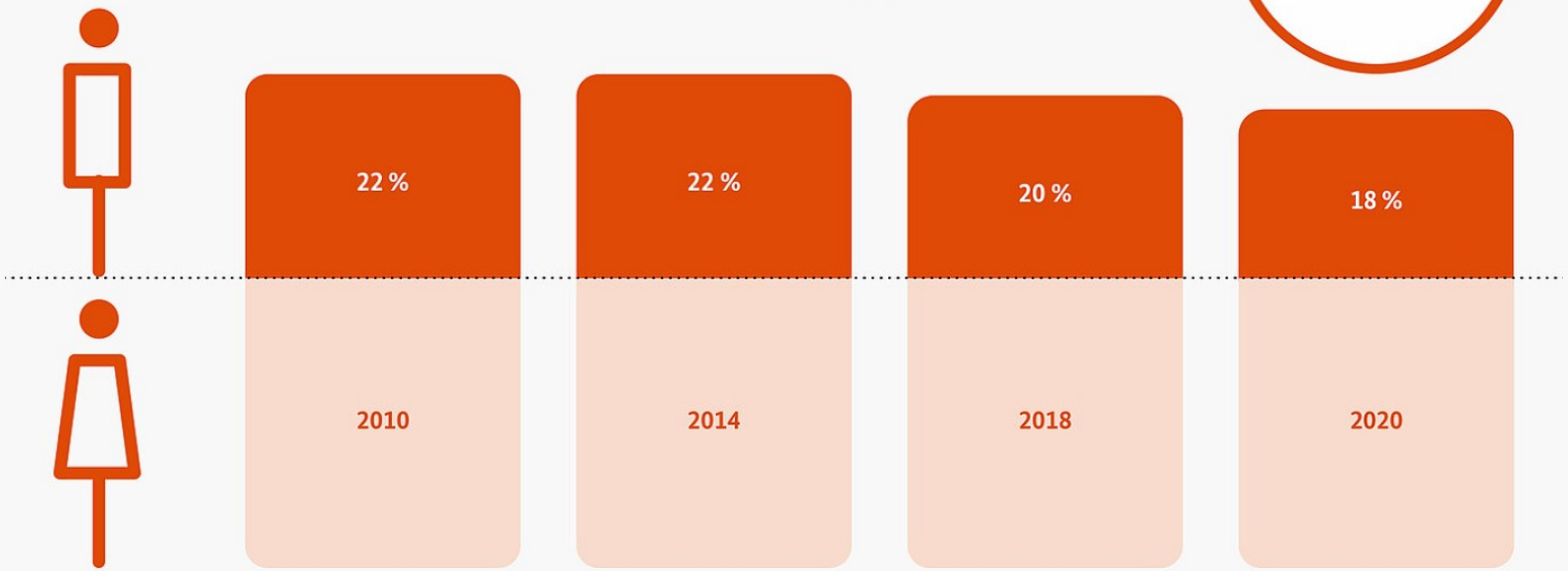
- INNOVATIV
- WETTBEWERBSFÄHIG
- ATTRAKTIV
- FLEXIBEL
- VERANTWORTUNGSVOLL

Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
Entwicklung

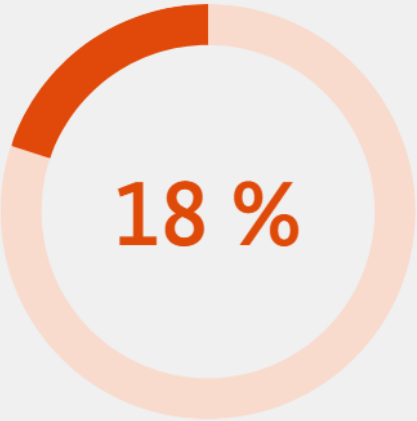
GENDER PAY GAP

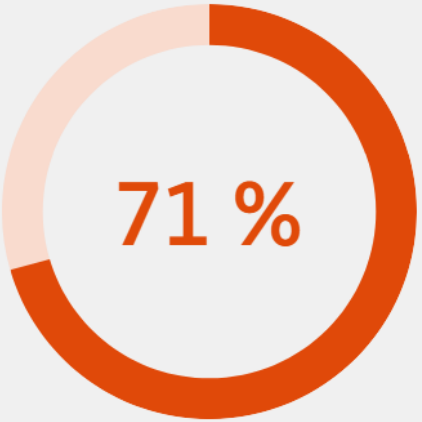
Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern. Der Gap („die Lücke“) wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Männern angegeben.

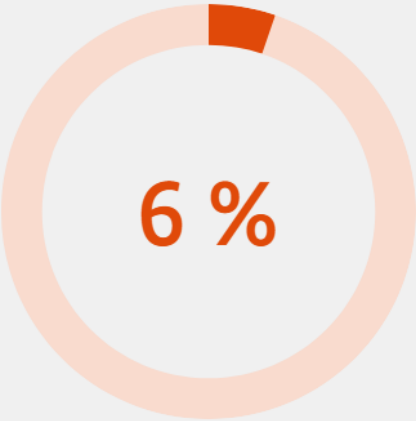
Frauen haben im Jahr 2020 in Deutschland 18 Prozent weniger verdient als Männer.



Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
Status Quo







GENDER PAY GAP IN DEUTSCHLAND
In Deutschland verdienen Frauen rund ein Fünftel weniger als Männer: Gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer lag der Gender Pay Gap 2021 bei 18 % und damit deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 (13 %).

UNBEREINIGTER GENDER PAY GAP
71 % des unbereinigten Gender Pay Gaps lassen sich durch strukturelle Faktoren erklären, wie z.B. dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen.

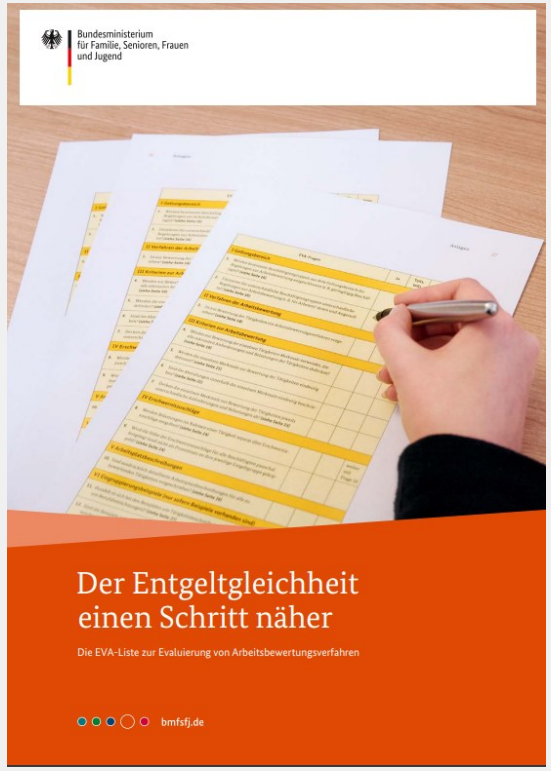
BEREINIGTER GENDER PAY GAP
Der bereinigte Gender Pay Gap bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation pro Stunde 6 % weniger verdienen als Männer.

Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
Analyse-Tools und Instrumente

Einen Überblick zu den Instrumenten finden Sie auf unserer Homepage:
www.entgeltgleichheit-fördern.de

GLEICH BEHANDLUNGS-CHECK

eg check.de



Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?
Austausch und Praxisbeispiele

Weitere Infos in unseren Unternehmensbeispielen unter
www.entgeltgleichheit-fördern.de

Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?
Künftige nicht-finanzielle Berichterstattung

Gültig voraussichtlich ab 2024

Anwendungskreis

- Alle Unternehmen (**inkl. nicht-kapitalmarktorientierte**) mit einer Arbeitnehmerzahl von 250, 40 Mio. € Umsatz oder 20 Mio. € Bilanzsumme [2 von 3]
- Berichtspflicht für ca. **15.000** Unternehmen in DE (statt bislang 500)

Berichterstattung

- Verpflichtende Aufnahme in den **Lagebericht**
- Digitale Berichterstattung von Nachhaltigkeitsinformationen im Sinne des European Single Electronic Formats (**ESEF**)
- Beauftragung der EFRAG zur Entwicklung eines **verpflichtenden Standards** zur nicht-finanziellen Berichterstattung

Verpflichtende Prüfung

- Verpflichtende Berichtsprüfung mit **Limited Assurance** nach ISAE 3000 oder ähnlichem Standard
- **Reasonable Assurance** als nächster Schritt auf dem Weg zu **einer** Angleichung der Prüfungstiefe an den (Konzern-) Jahresabschluss

CSRD/ Architecture der Substainbility Standards

3 Ebenen

1. **Sektor - Agnostisch**
2. **Sektor - Spezifisch**
3. **Unternehmens-Spezifisch**

3. Berichtsbereiche
Strategie, Implementierung, KPI

3. Themenbereiche
Umwelt, Soziales, Governance

Nachhaltigkeits-Berichterstattung

Weitere Infos in unserem Dialog vom 24. Oktober 2022 zum Nachhören unter
www.entgeltgleichheit-fördern.de

Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?
German Equal Pay Award

... geht in die zweite Runde

Der Wettbewerb zeichnet Unternehmen aus, die sich für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern engagieren.

Jetzt bis zum 31. Dezember 2022 anmelden und mitmachen
→ **www.entgeltgleichheit-fördern.de**

Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Umsetzung des Programms durch:

RAMBOLL KPMG

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

Wer *fair* führt,
wirtschaftet klüger.

#fairpay

Henrike von Platen > hvp@fpi-lab.org

FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH >>> www.fpi-lab.org >>> www.universal-fair-pay-check.de

FAIR PAY INNOVATION LAB

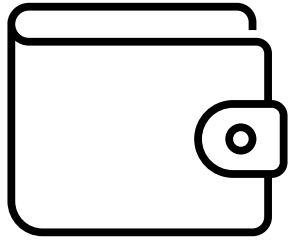
Willkommen auf Planet Fair

- Seit 2008 EQUAL PAY…
- Seit 2016 FAIR PAY…
- 2017 Gründung des FPI Fair Pay Innovation Lab gemeinnützige GmbH
  - Best Practice aus Unternehmen und Ländern
- 2020 Beginn der Entwicklung einer Zertifizierung zusammen mit Pilotunternehmen
- 2021 Auszeichnung der ersten Universal Fair Pay Analyst und Leader aus Deutschland und Island
  - Unter der Schirmherrschaft des Arbeitsministers Hubertus Heil
- 2022 Eintragung als europäische Gewährleistungsmarke für faire Bezahlung
  - www.universal-fair-pay-check.de

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

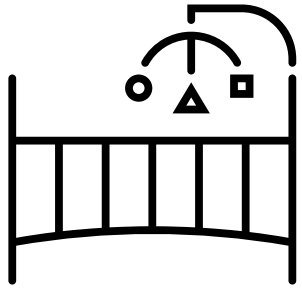
Selbsteinschätzung -

Dreckige Wahrheit in nackten Zahlen



77 % der Frauen haben ein Nettoeinkommen **unter 1.500 €**

Mehr **Thomasse** und **Michaels** als Frauen in deutschen Vorständen



Frauen in Teilzeit: **46 %**

Männer in Teilzeit: **11 %**

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

Fair Pay in der Praxis

1. Transparenz
2. Fairness
3. Neutrale Strukturen
4. Fair Pay als Prozess

„Don‘t fix the women, fix the system

FAIR PAY INNOVATION LAB

Maßnahmen mit Wirkung

Skill-based Assessment

mehr als eine Frau auf Short Lists

Transparenz in Beförderung und Stellenbewertung

Transparenz bei Gehältern / Gehaltsbändern

Strukturierte Jobinterviews

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

Vielversprechende Maßnahmen

Flexible Arbeitszeiten

partnerschaftliche Elternzeiten

Netzwerke

Wiederkehrende einbinden

Mentoring

Interne Targets

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

Maßnahmen mit gemischten Resultaten

Trainings
(Diversity, Unconscious Bias, Leadership)

Selbsteinschätzung und -bewertung
bei Performance

diverse Auswahlteams

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

Dominoeffekte von Fair Pay

- Mehr Diversität
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Bessere Reputation
- Attraktiver für Nachwuchs
- Höhere Motivation
- Bessere Investor Relations
- Weniger Fluktuation
- Mehr Kundenzufriedenheit

FAIR PAY INNOVATION LAB

Die Stufen im Universal Fair Pay Check ®

Universal Fair Pay Analyst

- Durchführung einer Analyse
- Identifikation von Maßnahmen

Universal Fair Pay Developer

- Umsetzung der Maßnahmen
- Angepasster Gender Pay Gap von +/-1%

Universal Fair Pay Leader

- Transparenz zu Prozess und Maßnahmen
- Unangepasster Gender Pay Gap von +/-10%

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

Uniongewährleistungsmarke für faire Bezahlung

UNIVERSAL
FAIR PAY
CHECK

www.universal-fair-pay-check.de

FAIR PAY
INNOVATION
LAB

Doing
is like thinking,~
only more blatant!