

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an katharina.schmitt@personalmagazin.de

Mehr als ein „kleiner Unterschied“

SELBSTTEST. Der Test Logib-D zeigt Unternehmen, ob es in ihrer Vergütung Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern gibt und wo die Gründe liegen.

Von **Friedrich A. Fratschner** und **Tim Böger**

Nicht nur auf internationaler Ebene hat eine intensive Diskussion über Strategien und Maßnahmen zur Verringerung des Entgeltabstands zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) eingesetzt. Auch in Deutschland wird das Ziel der Entgeltgleichheit mit Nachdruck verfolgt. Das Statistische Bundesamt hat für 2009 in Deutschland einen Entgeltunterschied von 23 Prozent (unbereinigte Entgeltlücke) zwischen Frauen und Männern ermittelt. Dabei wird von den unbereinigten Entgeltwerten ausgegangen, das heißt, dass die durchschnittlichen Bezüge von Männern und Frauen unabhängig von Hierarchie und Stellenzugehörigkeit verglichen werden. Die Entgeltlücke ist

zum Teil auf die familienbedingten Unterbrechungen von Frauen und auf die Tatsache zurückzuführen, dass sie in bestimmten Berufen und Branchen fehlen und ebenso auf höheren Stufen der Karriereleiter seltener vertreten sind. Zweiter Faktor ist die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe, die auch individuelle wie kollektive Lohn- und Gehaltsverhandlungen bislang nicht nachhaltig überwinden konnten.

Das Projekt Logib-D und seine Ziele

Um verdeckte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Unternehmen zu identifizieren und die Ursachen gezielt zu erkennen, bietet das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Beratungsunternehmen Baumgartner & Partner und Personalmarkt jetzt

über das webbasierte Programm Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb) Personalentscheidern eine kostenfreie Vergütungsanalyse und -beratung (zur Bewerbung siehe Online-Kasten rechts).

Dabei nehmen Unternehmen an einer erweiterten statistischen Regressionsanalyse der Entgeltstruktur auf Basis der bereinigten Entgeltlücke teil. Dazu berechnet Logib-D den prozentualen (bereinigten) Entgeltunterschied von Frauen und Männern die hinsichtlich der Merkmale Ausbildung, Dienstjahre, Berufserfahrung, Stellung im Unternehmen und Anforderungsniveau am Arbeitsplatz vergleichbar sind. Daneben werden weitere geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede von Frauen und Männern für verschiedene Dienstaltersgruppen oder Funktionsbereiche.

Im Rahmen der deskriptiven Auswertungen (Entgeltunterschiede nach personen-, arbeitsplatz- oder unternehmensbezogenen Merkmalen) finden Parameter wie Alter, Teilzeit, Leistungsspanne, berufliche Stellung, Befristung und Ähnliches Eingang in den Analysebericht (Basis Total-Cash). Daneben werden auch Überstundenlöhne, variable Vergütungen und Nebenleistungen wie Firmenwagen und betriebliche Altersversorgung untersucht. Ergebnis ist ein mehr als 100 Seiten umfassender Bericht, der alle Analyseergebnisse im Detail aufzeigt.

Ergebnisse und Beratung

Die seit Juni durchgeführten ersten Beratungen im Kontext von Logib-D zeigen, dass die unbereinigte Gehaltsdifferenz



Die Entgeltanalyse von Logib-D beruht auf empirischen und deskriptiven Auswertungen.

personalmagazin 09/10

ORGANISATION

VERGÜTUNG

43

Online

Das Familienministerium vergibt bis 2012 insgesamt 200 kostenlose Beratungspakete auf Basis von Logib-D. Für die nächste Runde können sich Unternehmen bis 15. Oktober bewerben. Kick-off-Veranstaltung für Teilnehmer ist am 8. November 2010 in Köln.
Bewerbungen unter: www.logib-d.de
Weitere Infos: info@baumgartner.de

zwischen Männern und Frauen innerhalb der Unternehmen zwischen 18 und 31 Prozent liegt. Der Anteil der Entgeltlücke, der auf das Geschlecht zurückzuführen ist (bereinigte Entgeltlücke), liegt dagegen nach ersten Untersuchungen zwischen zwei und neun Prozent.

Einen wesentlichen Einfluss auf die unbereinigte Entgeltlücke hat die Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungsniveaus der jeweiligen Stellenbesetzungen durch Männer und

Frauen. Und das, obwohl das Ausbildungsniveau von Männern und Frauen oft vergleichbar ist. Die oben ausgeführten Gründe, weshalb sich das Ausbildungsniveau nicht stärker im Entgelt von Frauen niederschlägt, werden bestätigt: Unterbrechungszeiten und Teilzeitbeschäftigungen, die bei Frauen deutlich häufiger sind, und der oft daraus resultierende geringe Frauenanteil in Führungsfunktionen spielen eine entscheidende Rolle.

Für die teilnehmenden Unternehmen konnte basierend auf Analysebericht und Beratungs-Workshop im Detail gezeigt werden, wie und mit welchen Methoden diese Entgeltlücke geschlossen werden kann. Einige Beispiele sind Maßnahmen zur Stärkung von Frauenkarrieren im Kontext des drohenden Fachkräftemangels, Aufnahme der Frauenförderung in die Unternehmensziele mit Verankerung der Verantwortung für dieses Ziel auf Geschäftsleitungsebene, Verbesserung der Kinderbetreuung durch verschiedene Initiativen, weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit oder Möglichkeiten der Telearbeit, Konzentration auf Ergebnissen statt auf Anwesenheitskontrollen.

Weiterer Vorteil für die an Logib-D teilnehmenden Unternehmen ist die Klarheit der Vergütungsanalyse, die viele Unternehmen in dieser Form und Dichte bisher hausintern nicht realisiert haben. Denn die Analyseergebnisse zeigen über die geschlechtsspezifischen Schiefen hinaus auch die Probleme in der Altersstruktur, in der Vergütungsphilosophie der verschiedenen Funktionsbereiche, im Führungsnachwuchs et cetera.

Die Vergütungsberatung stellt im Rahmen eines „Workshops zur Reduzierung der Entgeltlücke von Frauen“ weitere detaillierte Auswertungen und Ergebnisse bereit, die über das Informationsangebot von Logib-D hinausgehen. ■

Dr. Friedrich A. Fratschner

Geschäftsführender Partner Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH

Tim Böger

Geschäftsführer PMSG Personal-Markt Services GmbH

Jetzt anmelden unter logib-d@baumgartner.de