



Foto: Shutterstock.com / Goodluz.

## ENTGELTGLEICHHEIT IN DER PRAXIS: UNTERNEHMEN BERICHTEN ÜBER IHRE ERFAHRUNGEN MIT LOGIB-D

## INHALT

01	LOGIB-D – FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT	Seite 4
02	SO FUNKTIONIERT LOGIB-D	Seite 6
03	ERFAHRUNGSBERICHTE AUS UNTERNEHMEN	
	TUI	Seite 8
	Rechenzentrum der Finanzverwaltung NRW	Seite 9
	Marienhaus Klinikum	Seite 10
	Edenred	Seite 10
	Sparkasse Bremen	Seite 11
	Berentzen-Gruppe	Seite 12
	Kirson	Seite 12
	Uvex	Seite 13
	Schenker Deutschland	Seite 14
	Siegwerk Druckfarben	Seite 15
	B. Braun	Seite 15
04	EXPERTEN IM GESPRÄCH	
	Dr. Friedrich Fratschner, Baumgartner & Partner	Seite 16
	Dr. Hans-Peter Klös, Institut der deutschen Wirtschaft Köln	Seite 17
	Joachim Sauer, Bundesverband der Personalmanager	Seite 17
05	STIMMEN DES BEIRATS VON LOGIB-D	
	Lutz Stroppe, BMFSFJ	Seite 4
	Christa Gravert, Marienhaus	Seite 9
	Dr. Isabella Heidinger, Weleda	Seite 14
	Dr. Sandra Hartig, DIHK	Seite 18
	Christina Ramb, BDA	Seite 18
	Edeltraut Glänzer, IG BCE	Seite 18
	Regina Görner, IG Metall	Seite 18
06	INITIATIVEN FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT	
	Erfolgsfaktor Familie	Seite 19
	Frauen-Karriere-Index	Seite 19
	Perspektive Wiedereinstieg	Seite 19
	Mehr Frauen in Führungspositionen - Regionale Bündnisse für Chancengleichheit	Seite 19

## EDITORIAL VON DR. KRISTINA SCHRÖDER, BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND



Foto: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / L. Chaperon.

Faire Einkommen für Frauen und Männer sind eine Frage der Gerechtigkeit, sie sind aber auch eine Frage ökonomischer Vernunft. Sie stehen für eine Unternehmenskultur, die Frauen und Männern die faire Chance gibt, ihre Fähigkeiten auszuschöpfen, ihre Erfahrungen einzubringen und damit das Unternehmen zu stärken. Mit Logib-D können Unternehmen die Entgeltstrukturen in ihrem Unternehmen untersuchen und darauf aufbauend betriebliche Lösungen für faire Bezahlung entwickeln.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass zu diesen Lösungen familienfreundliche Arbeitszeiten gehören, die Vereinbarkeit

von Aufstieg und familiärer Fürsorge und auch die Leistungsbewertung anhand von Ergebnissen statt der Belohnung von Präsenz. Aber wie kommen Unternehmen ganz konkret zu fairen Einkommensperspektiven und Chancengleichheit im Betrieb? In unseren Beratungsworkshops zu Logib-D und in den Netzwerktreffen der Unternehmen, die Logib-D nutzen, berichten Unternehmen von ihren Maßnahmen und ihrem Weg zu einer chancenorientierten Unternehmenskultur.

Mit dieser Broschüre wollen wir einige dieser Wege nachzeichnen und an Beispielen veranschaulichen, wie Entgeltgleichheit in der Praxis mit Hilfe von Logib-D erreicht werden kann. Ich danke den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern herzlich, die sich bereit erklärt haben, ihre Erfahrungen mit uns zu teilen. Angesichts der positiven Resonanz und des großen Interesses an diesem Instrument auch in anderen Ländern bin ich überzeugt, dass noch viel mehr Unternehmen von den guten Erfahrungen mit Logib-D profitieren können. Sie können faire Chancen für Frauen und Männer schaffen, dies mit dem Label „Logib-D geprüft“ nach außen hin deutlich machen und so ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. Dabei soll diese Broschüre helfen.

Ihre

*Kristina Schröder*

### Mehr Chancengleichheit im Beruf

Aufgrund drohender Fachkräfteengpässe wird es in vielen Branchen für Unternehmen immer wichtiger, sich im Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Beschäftigte als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu positionieren. Hier hilft das Arbeitgeber-Label „Logib-D geprüft“. So können Unternehmen Bewerberinnen und Bewerber signalisieren, dass sie sich mit der fairen Entlohnung von Männern und Frauen auseinandersetzen. Bei Logib-D geht es aber um weit mehr als nur um Entgelt: Die generelle Chancengleichheit der Geschlechter wird durch die Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Deshalb stehen Aspekte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Frauen in Führungspositionen auch im Fokus dieser Broschüre.

## 01 LOGIB-D - FÜR MEHR CHANGENGLEICHHEIT

Wenn Frauen und Männer bei gleicher Leistung unterschiedlich viel verdienen, wirkt das demotivierend. Um Unternehmen für mehr Chancengleichheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Logib-D ins Leben gerufen. Die eingetragene Marke steht für „Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland“ und hilft Unternehmen, Lösungen für eine faire Entlohnung zu entwickeln.

200 ausgewählte Pilotunternehmen nehmen im Zeitraum 2010 bis 2013 an der beratungsgestützten Einführung von Logib-D teil. Neben der ausführlichen Auswertung ihrer hauseigenen Gehaltsdaten mithilfe des Logib-D Webtools erhalten sie eine individuell zugeschnittene Vergütungsberatung für ihren Betrieb und erörtern Fragen und Maßnahmen rund um das Thema Lohnungleichheit. Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten Betriebe das Arbeitgeber-Label „Logib-D geprüft“, mit dem sie öffentlichkeitswirksam zeigen können, dass sie sich mit fairer Entlohnung auseinandersetzen.

### Von Unternehmen für Unternehmen

In der vorliegenden Broschüre kommen Unternehmen zu Wort, die den Beratungsprozess bereits abgeschlossen haben und berichten von ihren Erfahrungen mit Logib-D. Was hat sich im Betrieb verändert? Wie wirkt das Arbeitgeber-Label im Rekrutierungsprozess? Aber auch: Welche

Vorbehalte oder Bedenken gab es und welche Schwierigkeiten sind möglicherweise aufgetreten?

Zusätzlich zu den Erfahrungsberichten aus der Unternehmenspraxis geben Experten für Personalmanagement aus Wirtschaft und Wissenschaft wertvolle Einblicke sowie Umsetzungstipps für Personalmanager. Sie zeigen, wie Personalverantwortliche die Ursachen von Entgeltungleichheit identifizieren und Lösungen für faire Bezahlung entwickeln.

### Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen

Die durchschnittliche (unbereinigte) Entgeltlücke für Deutschland liefert das Statistische Bundesamt, das zuletzt für das Jahr 2012 einen Entgeltunterschied von 22 Prozent ermittelt hat. Die Berücksichtigung von Faktoren wie der Qualifikation von Frauen und der Branche, in der Frauen tätig sind, verdeutlicht die Ursachen der Verdienstunterschiede. Nach Berücksichtigung verschiedener Faktoren verbleibt ein bereinigter Gender Pay Gap von sieben Prozent.

Frauen fehlen in bestimmten Berufen und Branchen und sind auf höheren Stufen der Karriereleiter seltener vertreten. Sie unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer. Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.

„Logib-D ist ein erstklassiges Angebot der Politik an alle Unternehmen in Deutschland: Mit diesem Personalmanagement-Instrument können Chancengleichheit und faire Bezahlung unabhängig vom Geschlecht realisiert werden.“

Lutz Stroppe, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Vorsitzender des Logib-D Beirates



Foto: shutterstock/dotstock

### Warum Logib-D anwenden:

Gut qualifizierte Frauen sind wertvoll für den Arbeitgeber. Um diese zu rekrutieren und zu halten, ist Entgeltgleichheit ein wichtiges Instrument. In Zeiten eines zunehmenden nationalen wie internationalen Wettbewerbs können Unternehmen mit dem Label „Logib-D geprüft“ ihre Unternehmenskultur und Attraktivität als Arbeitgeber verbessern:

#### ■ Motivation im Unternehmen steigern:

Eine stärker auf Chancengleichheit ausgerichtete Entgelt- und Personalpolitik kann sich positiv auf die Motivation, Arbeitszufriedenheit und Produktivität auswirken. Logib-D steigert auch den Imagegewinn des Unternehmens. Dies gilt insbesondere für die Rekrutierung, bei der das Label „Logib-D geprüft“ den Arbeitgeber attraktiver macht.

#### ■ Entgeltgleichheit als Rekrutierungsfaktor nutzen:

Aufgrund der demografischen Entwicklung werden viele Unternehmen in Zukunft einen erhöhten Bedarf an hochqualifizierten Frauen (und Männern) verzeichnen. Deshalb können Betriebe insbesondere bei der Rekrutierung von weiblichem Fachpersonal und deren Bindung an ihr Unternehmen von Logib-D profitieren. Die Folge: Geringere Fluktuation und dadurch geringere Kosten bei der Auswahl und Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

#### ■ „Entgeltcontrolling“ verbessern:

Logib-D ist ein Instrument für personalpolitisches Benchmarking. So bietet es Orientierung bei der betrieblichen Entgeltpolitik und eignet sich gut für ein regelmäßiges innerbetriebliches Reporting.

#### ■ Unterstützung bei Fragen zur Gleichstellung:

Logib-D kann als Datengrundlage für Fragen rund um das Thema Entgeltgleichheit und Gleichstellung dienen.

#### ■ Wettbewerbsvorteile durch Gender Diversity realisieren:

Durch Logib-D lassen sich noch ungenutzte Potenziale von Frauen im Unternehmen finden. Hiermit kann es gelingen, die betriebsinterne Transparenz über Besetzung und Entlohnung von Positionen zu steigern und damit Anstöße für ein Diversity-Management zu geben. So können Unternehmen mit einer geeigneten Personalpolitik Wettbewerbsvorteile erzielen.

### Aktuelle Studie

Faire Entlohnung und Frauen in Führungspositionen sind wichtige Themen für Personalmanager – so lautet das Ergebnis einer gemeinsamen Umfrage von Logib-D und dem Bundesverband der Personalmanager (BPM), durchgeführt von der IW Köln Consult GmbH. Die Umfrage zeigt, dass gut 80 Prozent der befragten Unternehmen geschlechtsunabhängige Entlohnungsstrukturen und Karrierechancen als geeignete Ansatzpunkte zur Steigerung der Leistungsfähigkeit und der Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen. Laut der Studie plant mehr als die Hälfte, Frauen zukünftig stärker bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen berücksichtigen zu wollen. Genderthemen werden demnach immer wichtiger für Personalstrategien. Die ganze Studie ist zu finden unter: [www.logib-d.de/studie](http://www.logib-d.de/studie)



## 02 SO FUNKTIONIERT LOGIB-D

### Die Bausteine von Logib-D

**Logib-D-Analyse:** Das kostenlose Online-Tool hilft bei der anonymen und detaillierten Ursachenanalyse von Entlohnungsunterschieden zwischen Frauen und Männern.

**Logib-D-Beratung:** An der kostenlosen und vertraulichen Logib-D-Beratung zu Entgelt- und Personalstrukturen nehmen 200 Unternehmen bis Ende 2013 teil.

**Logib-D-Lösung:** Analyse und Beratung liefern zusammen zahlreiche Hinweise und Lösungsansätze, wie eine Entgeltlücke betriebsintern verringert werden kann. Unternehmen, die diesen Prozess erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten das Arbeitgeber-Label „Logib-D geprüft“.

### Das Online-Tool

Der erste Schritt von Logib-D ist das so genannte Online-Tool. Hier können interessierte Unternehmen direkt auf der Internetseite [www.logib-d.de](http://www.logib-d.de) ihre Daten hochladen und analysieren. Das Online-Tool verfügt über eine intuitive Nutzerführung, erlaubt eine detaillierte Erfassung der unternehmensspezifischen Daten und liefert so umfangreiche Informationen zur geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit. Selbstverständlich werden jegliche Daten

höchst vertraulich behandelt. Ein Beispieldatensatz steht bereit, um Anwendungsmöglichkeiten des Tools zu testen. Das Web-Tool enthält eine integrierte Importfunktion für Entgeltdatensätze. Nach dem Import der individuellen Gehaltsdaten wird auf Knopfdruck ein umfassender Ergebnisbericht für das Unternehmen mit erläuternden Texten und Grafiken als PDF-Dokument erstellt. Der Kern des Berichts sind insbesondere Detailinformationen zu den einzelnen untersuchten Merkmalen (z.B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre etc.). Es wird keine zusätzliche Software benötigt. Um die Auswertung im Online-Tool durchzuführen, erstellen die Unternehmen einen eigenen Entgeltdatensatz. Dabei werden bereits vorliegende Daten aus der Gehaltsbuchhaltung verwendet und um weitere Variablen ergänzt. Eine kommentierte Beispieldatei gibt dabei schrittweise Erläuterungen, welche Details zu beachten sind.

### Die Beratung

Eine individuelle Vergütungsberatung stellt weitere qualitative und quantitative Auswertungen und Ergebnisse bereit, die über die Auswertung mit dem Online-Tool von Logib-D hinausgehen. In einem Workshop vor Ort werden Themen wie Frauenförderung, Vergütung von Frauen, Potenziale von Frauen in der Fach- und Führungskarriere detailliert

besprochen. Hier werden potenzielle Handlungsfelder erarbeitet sowie erste Ansätze zur konsequenten Ausrichtung der Fach- und Führungskarriere von Frauen entwickelt. Das Bundesfamilienministerium fördert die Logib-D Vergütungsberatung in 200 ausgewählten Unternehmen (Förderphase: 2010 bis 2013).

### Das Arbeitgeber-Label

Allen Unternehmen, die den Beratungsprozess erfolgreich abgeschlossen haben, wird das Label „Logib-D geprüft“ durch das Bundesfamilienministerium in Berlin feierlich verliehen. Nach der Verleihung können Unternehmen das Label öffentlichkeitswirksam für ihr Arbeitgeber-Branding

und Personalmarketing verwenden. Viele Unternehmen nutzen das Label „Logib-D geprüft“, um sich einen Imagegewinn zu verschaffen und sich mit

Blick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel neu aufzustellen. Einige Teilnehmer schätzen das Label auch als Ergänzung eines bereits zertifizierten Engagements im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



zu diskutieren. Gleichzeitig erhält die Politik direktes Feedback der Entscheider und Personal-Experten aus der Wirtschaft und kann so das Projekt

Logib-D weiter entwickeln. Bei den Erfahrungszirkeln treffen Teilnehmer der ersten Stunde auf Unternehmen, die gerade erst mit dem Label „Logib-D geprüft“ ausgezeichnet wurden oder mit dem Beratungsprozess begonnen haben. Hier ist also Platz für den offenen Austausch und auch kontroverse Diskussionen – die teilnehmenden Unternehmen sollen zu Wort kommen. Thematische Diskussionsschwerpunkte sind z.B. „Führung in Teilzeit“, „Arbeitgeber-Branding“ oder „Weiterentwicklung von Logib-D – Ideen und Optionen“.

2011 haben wir den ersten Erfahrungszirkel mit rund 15 Unternehmen durchgeführt. Die Teilnehmerzahl ist seitdem stetig gestiegen. Das Projektkonsortium und das Bundesfamilienministerium erhalten durch diese Treffen wichtige Impulse, die für die Weiterentwicklung des Projekts sehr wertvoll sind.

### Wissenschaftlicher Hintergrund

Die detaillierte Entgeltanalyse von Logib-D basiert auf der statistischen Regressionsanalyse. Der berechnete Entgeltunterschied von Frauen und Männern ist um personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale „bereinigt“. Es wird also der prozentuale Entgeltunterschied ermittelt, der sich bei gleicher Anzahl an Ausbildungs- oder Dienstjahren und gleicher Berufserfahrung sowie gleichem Anforderungsniveau und gleicher beruflicher Stellung ergeben würde. Zusätzliche detaillierte Auswertungen geben wertvolle Hinweise auf Ursachen möglicher Entgeltunterschiede.



Aufmerksamer Austausch: Bei jedem Erfahrungszirkel stehen Anregungen und Diskussionen im Zentrum der Treffen.



Foto: Shutterstock/Pressmaster

### Logib-D International:

Logib-D stellt eine wesentliche Fortentwicklung der Schweizer Ursprungsversion Logib (Logib-CH) dar, die vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann dem Bundesfamilienministerium zur Verfügung gestellt wurde. Neben Deutschland (Logib-D) wurde die Marke auch von Luxemburg (Logib-Lux) adaptiert. Auch die EU propagiert Logib als ein Instrument zur Verringerung der Lohnungleichheit. Die Kommission hat in der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern die Entgeltgleichheit fest verankert.



## 03 ERFAHRUNGSBERICHTE AUS UNTERNEHMEN

Mehr als 200 Unternehmen wurden für die Logib-D Vergütungsberatung ausgewählt. Über 130 von ihnen sind bereits mit dem Label „Logib-D geprüft“ ausgezeichnet worden. Was sich in den Betrieben durch die Entgeltanalyse und ihre Ergebnisse verändert hat, berichten auf den folgenden Seiten elf Unternehmen, die den Beratungsprozess abgeschlossen haben. In vielen Betrieben ist durch Logib-D ein ganzer Gender-Diversity-Prozess ins Rollen gekommen. Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist nur ein Aspekt, der für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern sorgt.



Mehr als 25 Unternehmen kommen zu jeder Verleihung des Arbeitgeber-Labels „Logib-D geprüft“ nach Berlin, um ihre Urkunde vom Staatssekretär persönlich, hier Lutz Stroppe (Mitte), entgegen zu nehmen.

### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 202
- Frauenquote: 50%
- Bundesland: Niedersachsen
- Branche: Tourismus



Sascha Kamp  
Leiter Compensation & Benefits  
TUI AG

### UNSERE MOTIVE AN LOGIB-D TEILZUNEHMEN

Die TUI AG engagiert sich mit dem Projekt Mixed Leadership für eine offene und moderne Unternehmenskultur, in der

Perspektiven für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern geschaffen werden und Frauen wie Männer ihren beruflichen und auch ihren privaten Weg gehen können. Es geht um das Herstellen von Chancengleichheit, um die Etablierung von gemischten Teams in den Führungsebenen, letztlich um eine fortschrittliche Führungskultur, die auch zum

Ziel hat, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. In diesem Zusammenhang haben wir verschiedene Handlungs- und Gestaltungsfelder identifiziert, zu denen wir

auch das Entlohnungssystem zählen. Ein ausgeglichenes Vergütungsniveau ist ein wichtiger Baustein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Die detaillierte Evaluierung durch Logib-D liefert uns dafür wichtige Erkenntnisse: Mit den Ergebnissen und durch die interne Diskussion finden wir weitere Ansatzpunkte, wie wir eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik noch besser umsetzen können.

**„Ein ausgeglichenes Vergütungsniveau ist ein wichtiger Baustein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.“**

Sascha Kamp, TUI AG



Urkundenübergabe in Berlin: Staatssekretär Dr. Hermann Kues (r.) und Sascha Kamp (l.).



Patricia Tewald  
Leiterin des Rechenzentrums  
der Finanzverwaltung des Landes NRW

Rechenzentrum der Finanzverwaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 700
- Frauenquote: 30%
- Bundesland: NRW
- Branche: IT-Betrieb  
Landesverwaltung

Das Rechenzentrum der Finanzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (RZF) ist eine Landesoberbehörde mit Sitz in Düsseldorf und zuständig für die Informationstechnik der Finanzverwaltung. Es ist seit 1957 zentraler IT-Dienstleister für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Steuerverwaltung des Landes und für seine Bürgerinnen und Bürger, die sich gerade in der heutigen Zeit auf eine funktionsfähige und moderne Verwaltung verlassen. Das RZF hat als Fachrechenzentrum einen hohen Fachkräftebedarf. Bei der Personalgewinnung sind wir unter Umsetzung der Vorgaben der Landesregierung bestrebt, im Rahmen der Frauenförderung in NRW die Frauenquote nachhaltig zu steigern. Die IT ist leider immer noch eine klassische „Männerdomäne“ – dies ist der eher geringen Zahl der Bewerberinnen bei Stellenausschreibungen zu entnehmen.

### FAMILIENFREUNDLICHKEIT IST EIN WETTBEWERBSVORTEIL IM ÖFFENTLICHEN DIENST GEGENÜBER DER WIRTSCHAFT

Für das RZF ist die Familienfreundlichkeit von besonderer Bedeutung. Sie ist gerade zur Deckung des Fachkräftebedarfs von Wichtigkeit, um die mangelnde finanzielle Attraktivität einer Stellung im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Wirtschaft auszugleichen. Aus dieser Zielsetzung heraus haben wir uns um die Teilnahme an Logib-D beworben und waren über die Zusage sehr erfreut. Auch die sich bietende Gelegenheit zu Netzwerktreffen und zum Austausch von Erfahrungen ist für unser Haus von hohem Interesse.

Die Leitung des RZF unterstützte das Projekt von Beginn an. Das zeigt den hohen Stellenwert, den Logib-D in unserem Hause hat. Unser gutes Abschneiden war sehr erfreulich. Aufgrund

des positiven Ergebnisses besteht kein akuter Handlungsbedarf. Es sind aber graduelle Verbesserungen und eine Anpassung an die sich ändernden Lebensumstände in der Gesamtgesellschaft geplant. Das Label soll nun auf unserer Homepage unter dem Themenfeld „familienfreundlicher Arbeitgeber“ unser Interesse an weiblichen Beschäftigten verdeutlichen und unsere Angebote interessanter machen - natürlich ist es uns ein besonderer Ansporn, das gute Ergebnis zu halten.

**„Das Label soll auf unserer Homepage unser Interesse an weiblichen Beschäftigten verdeutlichen.“**

Patricia Tewald, Rechenzentrum der Finanzverwaltung des Landes NRW

**„Logib-D ist viel mehr als ein Instrument, um Unterschiede bei der Bezahlung von Mann und Frau aufzuspüren. Wir haben dank Logib-D jetzt auch Themen wie Arbeitszufriedenheit und Motivation viel stärker in den Blick genommen.“**

Christa Garvert, Aufsichtsratsvorsitzende der Marienhaus Unternehmensgruppe, Mitglied des Logib-D Beirates



## 03 ERFAHRUNGSBERICHTE AUS UNTERNEHMEN



### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 13.800
- Frauenquote: 75%
- Bundesland: Rheinland-Pfalz
- Branche: Gesundheitswesen

### AUCH IN TARIFGEBUNDENEN UNTERNEHMEN GIBT ES UNTERSCHIEDE IN DER BEZAHLUNG VON MANN UND FRAU

Wir haben feststellen müssen, dass es auch in unserem tarifgebundenen Klinikum Unterschiede gibt in der Bezahlung von Mann und Frau. Warum das so ist und wo wir den Hebel ansetzen müssen – bei der Beantwortung dieser Fragen hat uns Logib-D sehr geholfen. Deshalb werden wir jetzt auch dafür werben, dass unsere Mitarbeiterinnen häufiger Führungsverantwortung übernehmen. Und ihnen



Claudia Hoffmann  
Kaufmännische Direktorin des  
Marienhaus Klinikums Bendorf  
Neuwied-Waldbreitbach

dabei helfen, dass sie Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren können. Faire Bezahlung und gute Karrierechancen für alle – davon profitieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie wir als Klinikum. Und als attraktiver Arbeitgeber haben wir es etwas leichter, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Deshalb sind wir froh, dass sich die Marienhaus Unternehmensgruppe von Anfang an für Logib-D stark macht und auch wir als Marienhaus Klinikum dieses wertvolle Instrument nutzen.



Christian Aubry  
Geschäftsführer Edenred  
Deutschland GmbH

### NEUTRALE BEURTEILUNG UNSERER GEHALTSPOLITIK

Für uns, Edenred Deutschland, war die Tatsache, dass wir durch Logib-D eine neutrale Beurteilung unserer Gehaltspolitik durchführen lassen konnten, ausschlaggebend für unsere Teilnahme. Das positive Ergebnis hat uns in unserer Gehaltspolitik bestärkt. Unsere Strategie, die auf die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielt, fruchtet. Wir bieten eine große Zahl (rund 20) an Teilzeitmodellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern oder auch pflegebedürftigen Angehörigen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der



### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 120
- Frauenquote: 50%
- Bundesland: Bayern
- Branche: Zweckgebundene Zahlungsmittel

Suche und der Finanzierung von Kinderbetreuung. In unseren eigenen Räumen wartet in Betreuungsnotfällen ein Kids Club, ein zentral gelegenes Kinderzimmer, auf kleine Kurzzeitgäste. Das Spielzimmer bietet eine Auswahl an Spielen und Bastelmaterial und vor allem die Möglichkeit, ab und an mal bei Mama oder Papa am Schreibtisch vorbeizuschauen. Darüber hinaus stehen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter von Edenred pro Jahr zwei Krankentage zur Verfügung. Das Label „Logib-D geprüft“ ist ein wichtiger Bestandteil für unsere Platzierung als Arbeitgeber auf dem immer enger werdenden Arbeitsmarkt von qualifizierten Fachkräften an den Edenred-Standorten München, Wiesbaden und Hamburg. Auch für unsere Kunden setzen wir ein Zeichen. Daher haben wir das Prüfsiegel auch gut sichtbar auf unsere Homepage gestellt.

### FÜR QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE WOLLEN WIR DIE ERSTE ADRESSE SEIN – MIT LOGIB-D

Als führender Finanzdienstleister in der Hansestadt Bremen wollen wir für qualifizierte Fachkräfte die erste Adresse sein und darüber hinaus mehr Frauen für Führungspositionen gewinnen. Um dies zu erreichen, nehmen wir unter anderem am Projekt „Frauen im Management“ des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes teil. Es geht uns zum einen um bessere Karrierechancen für unsere Mitarbeiterinnen, zum anderen aber auch um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Daher haben wir uns 2007 erstmals im Bereich „Beruf und Familie“ zertifizieren lassen und vor zwei Jahren, parallel zu Logib-D, das Familienbündnis e. V. gemeinsam mit der Bremer Heimstiftung gegründet. Familie heißt für uns mehr als die eigenen Kinder. Auch nahe Angehörige zählen dazu. Wir haben einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander in unserem Leitbild verankert. Wir sind als Sparkasse Bremen nicht nur eine Leistungs-, sondern auch eine Sozialgemeinschaft. Das heißt wir fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir die Rahmenbedingungen für ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Darin können sie sich entfalten und ihr Potenzial abrufen. Somit geht der Arbeitsplatz



Jörg Rosebrock  
Leiter Personal – Grundsatzfragen  
Die Sparkasse Bremen AG



### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 1.500
- Frauenquote: 55%
- Bundesland: Bremen
- Branche: Bank/Kreditinstitut

bei uns weit über den finanziellen Aspekt hinaus. Auch die Ergebnisse von Logib-D zeigen uns, dass wir dabei auf einem guten Weg sind. Neben neuen Impulsen war der Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmern sehr hilfreich für uns. So konnten wir unsere Ergebnisse besser einordnen.

**„Familie heißt für uns mehr als die eigenen Kinder. Auch nahe Angehörige zählen dazu. Wir haben einen wertschätzenden und respektvollen Umgang in unserem Leitbild verankert.“**  
Jörg Rosebrock, Die Sparkasse Bremen AG



## 03 ERFAHRUNGSBERICHTE AUS UNTERNEHMEN



Franz von Galen  
Int. Beteiligungs- und  
Personalcontroller der  
Berentzen-Gruppe AG



### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 490
- Frauenquote: 39%
- Bundesland: Niedersachsen
- Branche: Lebensmittel

die Datenbasis definiert war und die entsprechenden Selektionen gewählt wurden, sind teilweise vermutete Ergebnisse bestätigt worden. Zusätzlich haben wir aber auch neue Erkenntnisse gewonnen. Dabei wurde z.B. deutlich, dass weibliche Führungskräfte in den oberen Führungsebenen unterrepräsentiert sind. Dies konnte im anschließenden Workshop kontrovers diskutiert werden. **Warum schätzen Sie die regelmäßigen Erfahrungszirkel?** Interessant sind die Erfahrungszirkel in Berlin vor allem, weil viele der beteiligten Unternehmen von vergleichbaren Erkenntnissen berichten. Unternehmensvertreter diskutieren konstruktiv verschiedenste Möglichkeiten, um zukünftig an den richtigen Stellschrauben zu drehen. Unabhängig von diesem branchenübergreifenden Austausch motivieren wir auch andere Unternehmen zu Logib-D.

### DIE THEMEN ENTGELT- UND CHANGENGLEICHHEIT RÜCKEN IMMER STÄRKER IN DEN FOKUS

Durch die Teilnahme an Logib-D wurde für die Berentzen-Gruppe das Thema Entgeltgleichheit und die möglichen geschlechterspezifischen Unterschiede stärker in das Bewusstsein gerufen. Als strategischer Bestandteil der Personalarbeit rückt das Thema Entgelt- aber vor allem auch Chancengleichheit immer stärker in den Fokus. Maßnahmen wie z.B. die Förderung von Nachwuchsführungskräften oder die Stellennachbesetzung werden bereits jetzt positiv beeinflusst.

#### Welche Erkenntnisse haben Sie durch Logib-D gewonnen?

Die Bearbeitung der Personaldaten mit Hilfe der Logib-D Software und der Unterstützung des Teams von Baumgartner & Partner war einfach und gut verständlich. Nachdem



Jörg Göhl  
Geschäftsführer der Kirson GmbH



### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 114
- Frauenquote: 26%
- Bundesland: Bayern
- Branche: Herstellung technischer Textilien

Als ich zum ersten Mal von Logib-D hörte, hatte ich diverse Vorbehalte. Wollte ich wirklich herausfinden, ob es Ungerechtigkeiten in unserer 100-Mitarbeiter-Firma zwischen Frauen und Männern gibt? Als ich später nochmals von Logib-D hörte, überwog bereits meine Neugier. Vielleicht

### DANK UNSERER LOGIB-D-TEILNAHME WISSEN WIR AUCH, WO WIR ANSETZEN MÜSSEN

war ich mir auch einigermaßen sicher, dass es bei uns so schlimm nicht sein könnte. Unser Ergebnis ist zwar nicht ganz repräsentativ, da wir als Industrieunternehmen deutlich mehr Männer beschäftigen und es bei uns Männer- und Frauendomänen gibt. Aber die festgestellten Unterschiede liegen nur im einstelligen Prozentbereich. Bei den Unter-40-Jährigen schneiden die Frauen sogar geringfügig besser ab als ihre männlichen Kollegen. Das Ergebnis belegt einen schon vor über zehn Jahren eingeleiteten Wandel. Es bestärkt uns darin, so weiterzumachen. Wir werden zukünftig noch mehr auf Lohn- und Gehaltsgerechtigkeit achten. Dank unserer Logib-D-Teilnahme wissen wir auch, wo wir ansetzen müssen.

### EINBETTUNG VON LOGIB-D IST PERSONALSTRATEGIE, UM GEHALTSUNTERSCHIEDE ZU IDENTIFIZIEREN

Zum einen vollzieht sich im Moment ein Wertewandel in der Arbeitswelt: Immaterielle Anreize, flexible Karrierephasen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden wichtiger. Zum anderen bringt die demografische Entwicklung eine Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte mit sich. Unsere Teilnahme an Logib-D ist eingebettet in die Personalstrategie Demografischer Wandel und hatte die Zielsetzung, bestehende Lohn- und Gehaltsunterschiede zu identifizieren. Durch die Analyse der Lohn- und Gehaltsdaten haben wir eine aussagekräftige Datenbasis, um weitere Maßnahmen im Sinne einer familienfreundlichen Personalpolitik zu entwickeln. Mit der professionellen Unterstützung vom Logib-D Team konnten wir in unserem



Haus die Daten rasch und mit überschaubarem Aufwand aufbereiten. Die Ergebnisse der Analyse sind ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung aller unserer Führungskräfte zu dem Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Es gilt, die Potenziale von Frauen besser zu nutzen und den Frauen-Anteil in



Johann Engelmann  
Leiter Personalmanagement  
UVEX Winter Holding



### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 1.500
- Frauenquote: 48%
- Bundesland: Bayern
- Branche: Kunststoff verarbeitende Industrie

Führungspositionen zu erhöhen. Dazu starteten wir bei uns gemeinsam mit weiteren Unternehmen in der Metropolregion Nürnberg ein Genderprojekt. Zielsetzung ist die

Entwicklung eines genderorientierten Kompetenzmanagements, um eine Reduktion der

strukturellen und persönlichen Hemmnisse zu erreichen. Die Auszeichnung Logib-D wurde in unserem Umfeld interessiert wahrgenommen. Zahlreiche Glückwünsche, unter anderem der ISPO (weltgrößte Fachmesse für Sportartikel) und Vision for the World e.V., betonten ihre Anerkennung für unser Engagement. Logib-D leistet somit einen spürbaren Beitrag zur Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität. Daher sollte Logib-D keine einmalige Aktion bleiben, sondern sich unter Beteiligung aller Partner stetig weiterentwickeln.

**„Logib-D leistet bei uns einen spürbaren Beitrag zur Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität.“**

*Johann Engelmann, UVEX Winter Holding*



Foto: shutterstock/Pressmaster

## 03 ERFAHRUNGSBERICHTE AUS UNTERNEHMEN



Axel Kühn  
Leiter Zentrale Personal/  
Führungskräfteentwicklung  
Schenker Deutschland AG

### LOHNGLEICHHEIT IST EINES VON VIELEN WICHTIGEN THEMEN FÜR ATTRAKTIVE ARBEITGEBER

Das Erfolgsgeheimnis von DB Schenker sind die Menschen, die hier arbeiten. Weil das so ist, haben wir in unserer Mission festgeschrieben, dass wir auf leidenschaftliche und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertrauen, die wir fordern und fördern. Denn nur so können wir auch in Zukunft ein Top-Arbeitgeber in unserer Branche bleiben. Bei einem Dienstleister wie DB Schenker werden Themen, die Logib-D abdeckt, bereits seit Jahren verfolgt. Nichtsdestotrotz war es für die Schenker AG keine Frage, bei Logib-D teilzunehmen. Die vorherrschenden Megatrends in unserer Branche, wie demografischer Wandel, Globalisierung, technologischer Fortschritt und ökologische Nachhaltigkeit erfordern es, qualifiziertes und motiviertes Personal einzusetzen. Die Geschlechtergleichheit ist hier ein grundlegendes Selbstverständnis, auch um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Schenker Deutschland AG beschäf-



#### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 15.800
- Frauenquote: 30%
- Bundesland: Hessen
- Branche: Logistik

tigt sich neben dem Thema der Lohngleichheit auch mit Themen wie Familie und Beruf (hier insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Betreuungslösungen für Kinder etc.), betriebliches Gesundheitsmanagement, Altersvorsorge etc. Zudem verzeichnen wir beispielsweise auch einen Anstieg an Männern, die ebenfalls Elternzeit in Anspruch nehmen möchten. Diese Entwicklung zeigt, dass sich das gesellschaftliche Werteverständnis zunehmend wandelt und wir mit klassischen Rollenverständnissen eine unüberwindbare Hürde für uns selber schaffen, die auch den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens stark beeinträchtigen würde. Diesen Entwicklungen in einer individualisierten Gesellschaft stehen wir proaktiv gegenüber und werden die Themen der Geschlechtergleichheit in den verschiedenen Nuancen weiter vorantreiben. Demnach bleibt wie eingangs erwähnt festzuhalten: Das Erfolgsgeheimnis von DB Schenker sind die Menschen, die hier arbeiten.



**„Wir wissen: Die Zukunft unseres Unternehmens hängt in hohem Maße davon ab, ob es sich Frauen und Männern als attraktiver Arbeitgeber präsentieren kann. Eine Grundvoraussetzung ist, dass es tatsächlich gleiche Rahmenbedingungen und Chancen bieten kann. Die Logib-D-Entgeltanalyse ist ein geeignetes Werkzeug, um dieses Ziel zu erreichen.“**

Dr. Isabella Heidinger, Leiterin HR Diversity Management, Weleda AG,  
Mitglied des Logib-D Beirates



Foto: Shutterstock/aurema



Dirk Achtermeyer  
Manager Human Resources  
Siegwerk Druckfarben AG & Co. KGaA



#### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 1.000
- Frauenquote: 23%
- Bundesland: NRW
- Branche: Chemie/  
Druckfarben

Als erfolgreiches Unternehmen in Familienbesitz betreibt Siegwerk seit mehr als 180 Jahren eine langfristig orientierte Geschäftspolitik, fördert mit starken Werten den inneren Zusammenhalt und entwickelt partnerschaftlich mit seinen Kunden nachhaltige Lösungen. Logib-D ist für uns eine gute Möglichkeit, uns als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und die Identifikation mit dem Unternehmen zu intensivieren. Das Thema Lohngerechtigkeit leitet sich aus unserer Personalstrategie ab, denn die Beschäftigung und langfristige Bindung von Frauen sieht Siegwerk als Wettbewerbs-

### WIR WOLLTEN UNABHÄNGIG PRÜFEN LASSEN, WIE FAIR UNSERE GEHALTSSTRUKTUR WIRKLICH IST

Warum haben Sie an Logib-D teilgenommen?

Unsere Motivation, an Logib D teilzunehmen, lag insbesondere in der Überprüfung unserer Entgeltstruktur sowie der Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Das Ergebnis hat gezeigt, dass es bei B. Braun keine signifikanten Unterschiede in der Vergütung von Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit und Verantwortung gibt.

Haben Sie konkrete Maßnahmen eingeleitet, um Frauen in Ihrem Unternehmen zu fördern?

Die Verleihung des „Logib-D geprüft“-Siegels basiert auf einer freiwilligen Auswertung der Entgeltstrukturen unter geschlechtsneutralen Gesichtspunkten und bestätigt B. Braun auf dem Weg bei der Einstellung, Bindung und Entwicklung von Fach- und Führungskräften. Als Resultat ergeben sich nur in geringem Maße weitere Handlungsfelder, um den bereits eingeschlagenen Weg weiter voranzutreiben.



### LOGIB-D IST FÜR UNS EINE GUTE MÖGLICHKEIT, UNS ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER ZU PRÄSENTIEREN

vorteil gegenüber anderen Unternehmen. Vor allem auch aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels wäre es fatal, die Potenziale gut ausgebildeter Frauen nicht zu nutzen. Es war uns ein großes Anliegen, herauszufinden, ob eine Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern besteht und wenn ja, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um diese zu schließen. Umso mehr hat es uns gefreut, dass Siegwerk im Vergleich zu anderen Unternehmen sehr gut dasteht. Die dennoch aufgetretenen „Lücken“ sollen nun durch geeignete Maßnahmen und Empfehlungen durch Logib-D geschlossen werden. Dies erfordert einen längeren und kontinuierlichen Prozess, der durch eine eigene Arbeitsgruppe weiter vorangetrieben wird. Auch ein Netzwerk mit anderen Unternehmen, der Erfahrungsaustausch sowie der Erkenntnisgewinn sind dabei für Siegwerk sehr wertvoll. Dieser Vergleich gibt uns wertvolle Hinweise zur weiteren Optimierung unserer Entgeltsysteme.

**„Es wäre für uns fatal, die Potenziale gut ausgebildeter Frauen nicht zu nutzen.“**

Dirk Achtermeyer, Siegwerk



Klaus Zinke  
Leiter Personal  
B. Braun Melsungen AG



#### Daten & Fakten

- Mitarbeiterzahl: 11.000
- Frauenquote: 40%
- Bundesland: Hessen
- Branche: Pharmazeutische Industrie

Welche Bereiche sind für Sie am wichtigsten?

In dem mit „Gleichberechtigung“ umrissenen Handlungsfeld werden Ausprägungen wie Unternehmenskultur und Werteorientierung als Familienunternehmen noch deutlicher in das Blickfeld genommen werden. Bei „Führungskräfte in Teilzeit“ soll die Diskussion eines Führens auch in Teilzeit weiter fortgeführt werden.

## 04 EXPERTEN IM GESPRÄCH

### BAUMGARTNER & PARTNER performance management worldwide

Baumgartner & Partner wurde 1958 von Karl Baumgartner gegründet und zählt heute zu den führenden HR-Unternehmensberatungen. Dr. Friedrich Fratschner und sein Team begleiten alle 200 Unternehmen, die an der Logib-D Vergütungsstrukturanalyse und -beratung teilnehmen und können so auf einen enormen Erfahrungsschatz zurückblicken.



Dr. Friedrich Fratschner  
Managing Partner, Geschäftsführender Partner  
Baumgartner & Partner Management Consultants

#### Was sind die Kerneergebnisse aus über 130 durchgeführten Logib-D Beratungen?

Die Entgeltlücke liegt in den meisten Unternehmen bei ca. 20 Prozent, bei großen Unternehmen mit vielen männlich besetzten Managementstellen sogar noch höher. Unternehmen mit vielen Stellen auf hohem Anforderungsniveau haben Vorteile gegenüber Unternehmen mit geringerem Anforderungsprofil. Im Einzelhandel ist die Entgeltlücke höher als in relativ hoch vergütenden Branchen wie Banken, Versicherungen, Chemie.

#### Welchen Nutzen konnten die Unternehmen durch Logib-D bisher erzielen?

Unternehmen benötigen bei einem immer intensiveren Wettbewerb um Spezialisten und Fachkräfte, glaubhafte Aussagen im Recruiting-Markt. Logib-D zeigt dem Markt der Bewerber, dass sich das jeweilige Unternehmen intensiv mit dem Thema Entgeltlücke und Karriere von Frauen beschäftigt.

#### Was sind die Treiber der Entgeltlücke?

Zum Berufseinstieg zeigen die Auswertungen keine bzw. eine sehr geringe Entgeltlücke von Frauen und Männern. Die Entgeltlücke steigt in der Zeit deutlich an, in der Männer typischerweise Karriere machen (Alter: 40-50 Jahre) und

nimmt im weiteren Erwerbsleben kontinuierlich zu. Das bedeutet: Frauen verlieren den Anschluss an die Karrierewege der Männer. Bedingt ist dies vor allem durch die Erwerbsunterbrechungen, ungenügende Betreuung in dieser Zeit sowie den hohen Anteil der Frauen mit Wiedereinstieg in Teilzeit. Problematisch ist dies vor allem für gut ausgebildete Frauen, die dann oft eine regelrechte „Negativkarriere“ wahrnehmen (von der Spezialistin zur Sachbearbeiterin).

#### Gibt es Aussagen, die Sie immer wieder gehört haben?

Zwei Aussagen kommen immer wieder:

1. „Es gibt bei uns keine Entgeltlücke, insbesondere im Tarif nicht“. Aber 90 Prozent der Unternehmen weisen eine Lücke über alle Stellenwertigkeitsebenen auf.
2. „Frauen wollen ja nicht“. Hintergrund: Männer sind zumeist konsequentere Karriere- und damit Entgeltmaximierer. Das zeigt sich auch daran, dass Beurteilungsverteilungen – und damit die Karriere-/Vergütungsentwicklung – vielfach zu Lasten von Frauen verlaufen.

#### Welche Handlungsfelder sind für Unternehmen zukünftig ein „Muss“? Wie sollte Entgeltgleichheit eingebunden werden?

Das Thema Entgeltlücke ist kein isoliertes Thema. Es muss in ein Bündel weiterer Maßnahmen zu Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit sowie Demografie und Arbeitszeit eingebunden werden:

- Reporting. Logib-D bietet dazu einen wichtigen Ansatz, der sich im betrieblichen HR-Controlling fortsetzen muss.
- Konsequente Maßnahmen zur Betreuung von Frauen in der Erwerbsunterbrechung, verbesserte Maßnahmen zur Know-How- und potenzialorientierten Wiedereingliederung, keine Negativkarrieren gut ausgebildeter Frauen und insbesondere ein konsequenter Ausbau von Führung und Projektarbeit von Frauen in Teilzeit.



Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

Dr. Hans-Peter Klös  
Geschäftsführer und  
Leiter des Wissenschaftsbereichs  
Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik  
Institut der deutschen Wirtschaft  
Köln e.V.

Die Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern werden immer wieder im Zusammenhang mit Fragen der Gerechtigkeit und Chancengleichheit diskutiert. Dabei wird allzu oft übersehen, dass die durchschnittliche Entgeltlücke nur einen oberflächlichen Blick auf das Thema bietet. Ein präziserer Vergleich der Verdienste – wie ihn Logib-D für den betrieblichen Kontext ermöglicht – zeigt, dass Entlohnungsdifferenzen überwiegend auf objektiven und nachprüfbaren Ursachen wie etwa Betriebszugehörigkeit, Qualifikation, Arbeitszeit etc. beruhen und Diskriminierung keine Rolle spielt.

Unternehmen setzen zunehmend das Thema Entgeltgleichheit im Rahmen ihres Personalmarketings gezielt ein, um sich in dem verschärften Wettbewerb um qualifizierte Fach- und

Führungskräfte voneinander abzugrenzen und als „employer of choice“ wahrgenommen zu werden. Mit dem Label „Logib-D geprüft“ steht nun auch für das Thema Entgeltgleichheit eine eigene Marke bereit. Die bisherigen Erfahrungen im Projekt Logib-D zeigen, dass viele der teilnehmenden Unternehmen dieses Angebot annehmen und ihr Engagement im Projekt aktiv kommunizieren.

Logib-D hilft darüber hinaus dabei, den inneren Zusammenhang von Themen wie Familienfreundlichkeit, Frauen in Führungspositionen und Diversity zu beleuchten. Deshalb könnte Logib-D mit weiteren geeigneten familien- und personalpolitischen Ansätzen unter einer gemeinsamen Dachmarke gebündelt werden. Ein auf diese Weise verbreiteter Ansatz könnte zudem einen deutlichen Mehrwert für Unternehmen schaffen, die sich mit vertretbarem Aufwand in mehreren der genannten Themen engagieren möchten. Eine praxisnahe Weiterentwicklung und Evaluierung könnte etwa dadurch sichergestellt werden, dass Experten aus den Betrieben und verschiedene Berater zu einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch zusammenkommen.



BPM  
Bundesverband  
der Personalmanager

Joachim Sauer  
Präsident  
Bundesverband der  
Personalmanager e.V.

#### Warum ist das Thema Entgeltgleichheit für Unternehmen wichtig?

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen hat Verfassungsrang und geht damit alle gesellschaftlichen Akteure an. Die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern ist jedoch nicht nur eine rechtliche Frage, sondern auch von praktischer Relevanz. Das Gehalt bildet einen wichtigen Faktor für die Motivation der Beschäftigten. Unternehmen, die Frauen bei der Vergütung strukturell benachteiligen, werden in Zeiten des Fachkräftemangels qualifizierte Mitarbeiterinnen schlicht nicht halten können.

#### Wie wichtig ist die Einordnung in eine personalwirtschaftliche Gesamtstrategie des Unternehmens?

Wenn Geschlechtergerechtigkeit keine bloße Worthülse bleiben soll, ist es von großer Bedeutung, das Thema – ganz im Sinne des Gender Mainstreamings – in die weitere Personal- und Unternehmensstrategie einzubetten. Das bedeutet beispielsweise, die Arbeitgeberattraktivität beim unterrepräsentierten Geschlecht durch Kampagnen gezielt zu steigern oder Talente schon im Mittelbau systematisch zu fördern.

#### Welche Maßnahmen empfiehlt der BPM dafür?

Um Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern ausfindig zu machen, ist Logib-D eine gute Hilfe. Für die gezielte Weiterentwicklung der Geschlechtergerechtigkeit hat unsere Arbeitsgruppe „Women Up“ zudem einen Zehn-Punkte-Plan erarbeitet. Wir empfehlen, Führungskräfte frühzeitig für das Thema Diversity zu sensibilisieren und mithilfe eines Maßnahmen-Mix aus Benchmarks, Mentoring und anderen Förderprogrammen umzusetzen.

## 05 STIMMEN DES BEIRATS VON LOGIB-D



Edeltraud Glänzer,  
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE zuständig für Mitglieder, Zielgruppen und Bildung

”

Die Zeit des Klagens muss endlich vorbei sein. Es reicht nicht, nur in Sonntagsreden über Chancengerechtigkeit zu plaudern. Wir müssen vor dem Hintergrund der jeweiligen betrieblichen Situation die Ursachen unterschiedlicher Bezahlung ermitteln, differenziert bewerten und dann entsprechende Maßnahmen einleiten. Logib-D ist dazu ein gutes Instrument.



”

Vermeintliche Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern werden in der Öffentlichkeit mitunter mit Diskriminierung gleichgesetzt. Die eigentlichen Ursachen sind aber wesentlich komplexer. Logib-D trägt zu einer Versachlichung der Diskussion bei und gibt Betrieben mit dem Logib-D-Label außerdem ein Instrument an die Hand, um sich im Wettbewerb als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.



Dr. Sandra Hartig  
DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.  
Bereichsleiterin Beschäftigung, Gesundheitswirtschaft, Familie und Beruf

”

Logib-D ist ein wirksames und seriöses Instrument, um die Entgeltstrukturen in Unternehmen unter Geschlechtergesichtspunkten zu prüfen und so ggf. die Auswirkungen unterschiedlicher Erwerbsbiografien von Frauen und Männern, also z.B. von längeren Erwerbsunterbrechungen, auf das Entgelt zu erkennen. Die BDA unterstützt Logib-D, da es Anstoß gibt, sich im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.



Christina Ramb  
Abteilungsleiterin Arbeitsmarkt  
BDA | Die Arbeitgeber  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

”

Auch wenn Logib-D die Entgeltgleichheit im Betrieb nicht herstellt – das Instrument liefert unverzichtbare Informationen für den, der das Problem ernsthaft angehen will. Jedenfalls wird deutlich, wo genau man ansetzen muss. Jeder, für den Entgeltgleichheit ein wirkliches Ziel ist, sollte das Tool anwenden und vor allem dann die notwendigen Konsequenzen ziehen, die sich aus der Entgeltanalyse ergeben.



Regina Görner  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied  
der IG Metall

## 06 INITIATIVEN FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt die Wirtschaft dabei, faire Einkommensperspektiven für Männer und Frauen zu schaffen. Neben der Bereitstellung und beratungsgestützten Einführung von Logib-D hat das Bundesfamilienministerium zahlreiche Initiativen gestartet, die bei den Ursachen der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern ansetzen und ebenfalls Arbeitgeber unterstützen.



### Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich das BMFSFJ gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für eine familienbewusste Arbeitswelt ein und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung. Ziel des Unternehmensprogramms ist es, familienbewusste Personalpolitik als strategisches Managementinstrument zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften zu nutzen und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Dabei liegt ein Fokus auf flexiblen Arbeitszeiten. Mit Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ am 8. Februar 2011 haben sich die Bundesregierung, die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und der DGB verpflichtet, sich verstärkt für innovative Arbeitszeitmodelle einzusetzen. So erhalten Frauen mehr Karrierechancen und Männer mehr Familienzeit.

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)



### Frauen-Karriere-Index

Frauen sind in Führungspositionen und Aufsichtsräten nach wie vor unterrepräsentiert. Die jüngsten Entwicklungen lassen jedoch einen Wandel erkennen, der durch Initiativen der Bundesregierung und Maßnahmen der Wirtschaft unterstützt wird. Was bisher fehlte, um die Ziele und die Qualität der Frauenförderung in den Unternehmen vergleichen zu können, war ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab. Der Vergleich von Unternehmen ist schwierig, weil sich die Rahmenbedingungen stark unterscheiden. Deshalb hat ein Team aus Wissenschaftlern im Auftrag des Bundesfamilienministeriums einen Frauen-Karriere-Index (FKi) als einheitlichen Beurteilungsmaßstab entwickelt, der die Entwicklung der Frauenförderung in Unternehmen besser vergleichbar macht. Die Indizierung ist für Unternehmen kostenfrei.

[www.flexi-quote.de](http://www.flexi-quote.de)



### Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

Wenn der Wiedereinstieg nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung durch Kinderbetreuung oder Pflege nicht gelingt, fehlen qualifizierte Fachkräfte in Unternehmen. Die Bundesregierung fördert den beruflichen Wiedereinstieg seit März 2008 mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. Durchgeführt wird diese Initiative vom Bundesfamilienministerium in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu fairen Einkommensperspektiven im Lebensverlauf. Wesentliche Bausteine des Aktionsprogramms sind das Lotsenportal und das gleichnamige ESF-Modellprogramm, das Informationen und Ansprechpartner rund um das Thema Wiedereinstieg bietet. Die XING-Gruppe: „Perspektive Wiedereinstieg: Klick Dich rein – für neue Wege“ bietet darüber hinaus ein Forum zum Austausch, zum Kennenlernen und zur gegenseitigen Information.

[www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)



### Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit

Das Programm „Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“ des Bundesfamilienministeriums hat zum Ziel, Kommunen und Unternehmen vor Ort als wichtige Partner für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft zu gewinnen. In jeder Region beteiligen sich rund zehn Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen, darunter mindestens ein öffentliches Unternehmen. Die Unternehmen werden unterstützt, Potenziale von Frauen besser als bisher zu erschließen und damit dem drohenden Fach- und Führungskräftemangel wirksam zu begegnen. Dabei ziehen Politik und Unternehmen an einem Strang und profitieren vom Erfahrungsaustausch.

[www.regionale-buendnisse.de](http://www.regionale-buendnisse.de)



Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin  
<http://www.bmfsfj.de>

[www.logib-d.de](http://www.logib-d.de)  
[info@logib-d.de](mailto:info@logib-d.de)

Stand: Juli 2013, 1. Auflage

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln *Consult GmbH*

Produktion: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH  
Logib-D Koordinierungsstelle, Postfach 10 19 42, 50459 Köln,  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
Telefon: +49 221 4981-849, Telefax: +49 221 4981-856  
E-Mail: [info@iwconsult.de](mailto:info@iwconsult.de), <http://www.iwconsult.de>  
Redaktion und Layout: Karen vom Wege, Ralf Wiegand.  
Bilder: Logib-D, Shutterstock.com