



**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

UNIVERSAL FAIR PAY CHECK

BEWERBUNGSFORMULAR



BAUMGARTNER  **PARTNER**
performance management worldwide



FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH

Philipp-Franck-Weg 19

14109 Berlin

+49 30 83217140

contact@fpi-lab.org



**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

Die folgenden Angaben dienen der Aufnahme in den Universal Fair Pay Check. Bitte wählen Sie aus, um welche Stufe Sie sich bewerben.

Mit der Unterschrift wird das Ziel, faire Bezahlung umzusetzen, verpflichtend erklärt. Damit dieses Ziel öffentlichkeitswirksam nach außen getragen werden kann, wird ein Commitment-Statement für die Kommunikation des FPI zur Verfügung gestellt. Das Statement kann auch zum eigenen Gebrauch verwendet werden.

Das Ausfüllen dauert nur wenige Minuten. Bitte senden Sie das unterschriebene Dokument per E-Mail an contact@fpi-lab.org.

Bewerbung
um Stufe:

STUFEN DES UNIVERSAL FAIR PAY CHECKS

1. Universal Fair Pay *Analyst*

Analyse der Pay Gaps &
Erstellung eines Maßnahmenkatalogs

2. Universal Fair Pay *Developer*

Umsetzung der Maßnahmen &
bereinigter Pay Gap von +/-1%

3. Universal Fair Pay *Leader*

Unbereinigter Pay Gap von +/-10% &
interne und externe Transparenz

ORGANISATIONSDATEN

Name der Organisation / Rechtsform

gesamte Organisation

Organisationseinheit

Adresse

Standort / Betrieb

Geschäftsführung

Ansprechperson

E-Mail

Telefon

Branche

Anzahl Beschäftigte

QUALITATIVE UND QUANTITATIVE KRITERIEN ZUR STUFENBEWERTUNG

Unbereinigter Gender Pay Gap¹

Für Grundgehalt

Für Boni

Für Gesamtvergütung

Bereinigter Gender Pay Gap²

Für Grundgehalt

Für Boni

Für Gesamtvergütung

Analysepartner

BAUMGARTNER & PARTNER
performance management worldwide

Anteil der Beschäftigten³

Analysetool

Logib-D

Zeitraum der Analyse

Weitere berechnete Pay Gaps⁵

Sexuelle Orientierung / LGBTIQ+

Ethnische Herkunft

Nationalität

Alter

Behinderung

1 Der unbereinigte Gender Pay Gap zeigt den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern.

2 Der bereinigte Gender Pay Gap zeigt den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen – unter Berücksichtigung der Variablen Funktion, Stufe und Anforderungen.

3 Die Organisation führt eine Analyse der Entgeltstrukturen durch. Die Analyse erstreckt sich über alle Beschäftigten der Organisation. Wenn nicht alle Mitarbeitenden erfasst werden, müssen triftige Gründe dem FPI genannt werden.

4 Die Organisation kann die Form der Analyse selbst wählen. Geeignete Tools zur Berechnung der Pay Gaps sind im **FPI Tool Compass** zu finden.

5 Auf Basis der Indikatoren der Fair Pay Matrix.

6 Als Universal Fair Pay Leader kommuniziert die Organisation die Ergebnisse des Prozesses intern sowie extern.

Transparente Kommunikation⁶

Die Höhe der berechneten Pay Gaps wird kommuniziert:

extern intern beides gar nicht

Die Strategie zur Schließung der Lohnlücken wird kommuniziert:

extern intern beides gar nicht

Sind Sie im aktiven Best Practice Austausch mit anderen Unternehmen oder planen Sie diesen?⁷

Nein Ja, wie folgt:

Haben sich die Pay Gaps im Vergleich zum Vorjahr geändert?

Nein Ja, wie folgt:

MASSNAHMEN ZUR SCHLIESSUNG DER LOHNLÜCKEN

Haben Sie folgende Maßnahmen in Ihrer Organisation umgesetzt oder planen Sie diese?⁸

Maßnahme	Umgesetzt / in Planung	Zeitplan
Transparenz bei Beförderungs-, Vergütungs- und Bonusprozessen einführen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
Veröffentlichung von Gehaltsbändern	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
Gehaltsverhandlungen begrenzen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
Strukturierte Interviews in Einstellungs- und Beförderungsprozessen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
Verwendung leistungsbasierter Beurteilung	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
Aufnahme von mehreren Frauen in Auswahllisten (Short Lists)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
Einführung einer Diversity Task-force/ Diversity Management	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____

⁷ Als Universal Fair Pay Leader tritt die Organisation aktiv in den Austausch mit anderen Organisationen.

⁸ Die hier aufgeführten Maßnahmen haben einen wissenschaftlich nachweisbaren Effekt auf die Lohnlücke in Organisationen. Siehe dazu auch:

Government Equalities Office UK (2020). Actions to close the gender pay gap. Abrufbar unter <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/actions-to-close-the-gap>

Bohnet, I. (2016). What Works: Gender equality by design. Harvard University Press.

Dobbin, F. & Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. Harvard Business Review.

Welche weiteren Maßnahmen setzen Sie um oder planen Sie?

Maßnahme	Umgesetzt / in Planung	Zeitplan
_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
1		
_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
2		
_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
3		
_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
4		
_____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	_____
5		

Die angegebenen Daten können im Rahmen der Teilnahme am Universal Fair Pay Check durch das Fair Pay Innovation Lab veröffentlicht werden.

Bitte kreuzen Sie an: Ja Nein

COMMITMENT-STATEMENT DER PERSON, DIE DIE ORGANISATION IM ZERTIFIZIERUNGSPROZESS NACH AUSSEN VERTRITT UND FÜR PRESSEANFRAGEN ZUR VERFÜGUNG STEHT

Wir bestätigen die Richtigkeit der Angaben.

Ort, Datum

Unterschrift Geschäftsführung