

Nierstein, 1. Februar 2024

# Equal Pay

& was die Reduktion von Gender Pay Gaps mit Arbeitgeberattraktivität zu tun hat

 GENOVERBAND



**01 Ausgangslage und Handlungsstränge**

02 Handlungsstrang Diversity & Inclusion

03 Fazit

## Ganzheitliche Betrachtung ist entscheidend!

- Ein Arbeitnehmer/in ist nie nur Arbeitnehmer/in sondern gleichzeitig auch Mutter, Vater, Tochter, Sohn etc.
- Lässt sich Berufs- und Privatleben noch trennen?
- Work-Life-Integration statt Work-Life-Balance
- Sind wir bereit unsere Einstellung zu „gieriger Arbeit“ zu ändern?
- Equality vs. Equity

### EQUALITY:

Alle Personen bekommen **die gleiche** Förderung / Ressourcen / Hilfsmittel



### EQUITY:

Jede Person bekommt gezielt die Förderung / Ressourcen / Hilfsmittel, **die er/sie benötigt** um Zugang zu den **selben Chancen** zu haben

# Der Umgang mit Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)-Fragestellungen erfolgt aus einer betriebswirtschaftlichen Logik



Quellen: 1) Avery & McKay, 2006; 2) Ali et al., 2015; 3) Jobteaser, 2022; 4) Page, 2007; 5) McKay et al., 2007; 6) Stahl, 2010; 7) Stahl & Maznevski, 2021; 8) Choi, 2007; 9) Miller & Triana, 2009; 10) Ruiz-Jiménez et al., 2016; 11) Lorenzo et al., 2017; 12) Leslie, 2016; 13) Noland et al., 2016; 14) Hoogendorn et al., 2013; 15) Badal & Harter, 2014; 16) Ali et al., 2011; 17) Boehm & Dwertmann, 2015; 18) Shore et al., 2011; 19) Wang et al., 2019; 20) Dai et al., 2019; 21) McKinsey, 2020; 22) PWC, 2019; 23) Ohunakin et al., 2019; 24) Garcia-Rodriguez et al., 2020

## Gute Gründe: Wieso DE&I 2024 noch wichtiger für Unternehmen wird...

### Berichtspflichten werden erweitert

- Ab dem 01.01.2024 müssen viele Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung erweitern – das umfasst die Berichterstattung zu den ESG-Themen, die auch Menschenrechtsfragen und Themen wie Gleichberechtigung und Inklusion umfassen.

### Vereinbarkeit gewinnt an Bedeutung

- Verschärfte Bildungskrise: In Kitas kommt es vermehrt zu Schließungen durch Fachkräftemangel. In Schulen prognostiziert die Kultusministerkonferenz bis 2035 einen Mangel von min. 23.800 Lehrkräften.
- Das beeinflusst auch Arbeitgeber: Flexible Arbeitsmodelle sind unumgänglich.
- Unternehmen, die Vereinbarkeit bieten, profitieren von einer gesteigerten Arbeitskraft der Eltern.

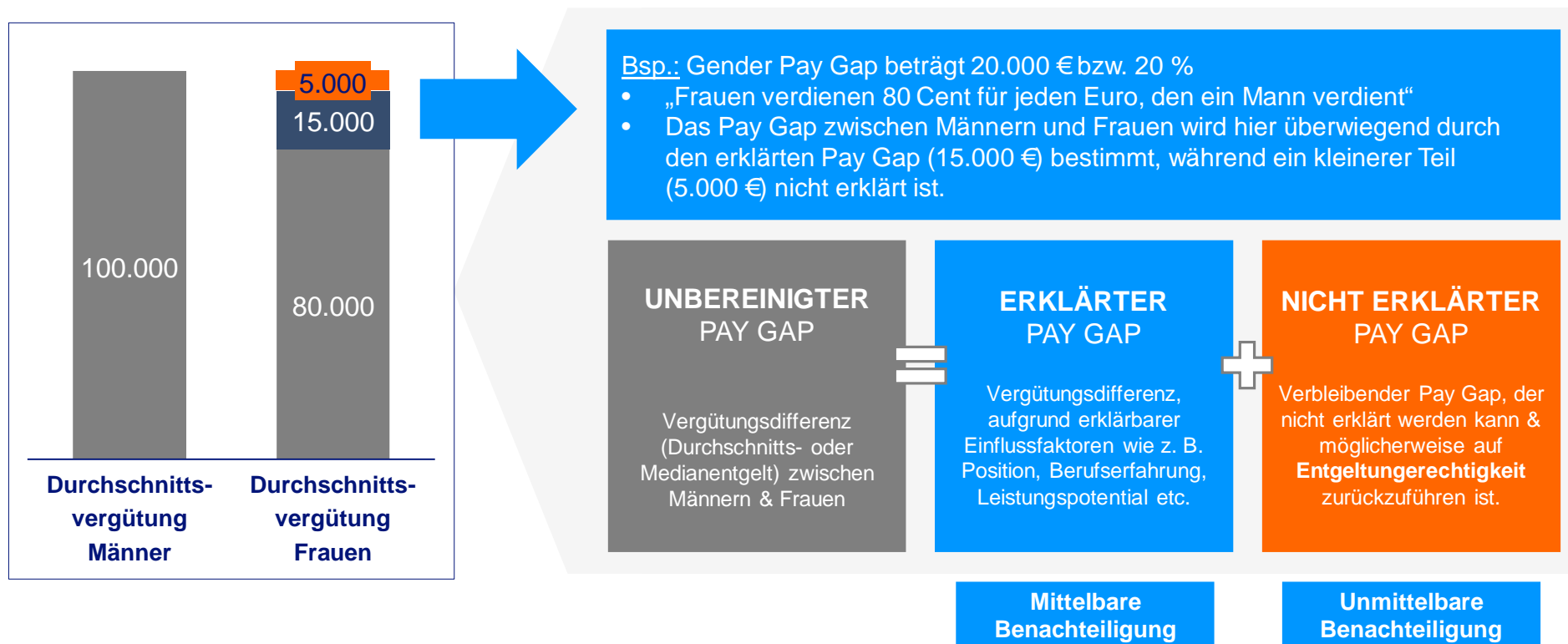
### Age Diversity wichtiger denn je

- Aktuell arbeiten bundesweit über 1,1 Mio. Menschen im Alter von Ü 67 (56.000 mehr als Ende 2022). Gleichzeitig treten immer mehr junge Menschen in den Arbeitsmarkt ein.
- Die Bedeutung von Altersdiversität in Unternehmen steigt also zunehmend.
- Das kluge Zusammenführen unterschiedlicher (Alters-) Perspektiven wird zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor.

### Es wird ernst mit „Equal Pay“

- 2023 erhielt das Entgelttransparenzgesetz ein Update.
- Spätestens in 2024 sollen sich Unternehmen darum kümmern, ihre eigenen Pay Gaps zu identifizieren und Maßnahmen zu deren Schließung implementieren.
- Die Richtlinie verlangt von Arbeitgebern verpflichtende Transparenzmaßnahmen und stärkt die Rechte der Beschäftigten zur Durchsetzung von Equal Pay.

## Was verstehen wir unter Equal Pay & Equal Pay Analysen?



Quelle: In Anlehnung an MERCER

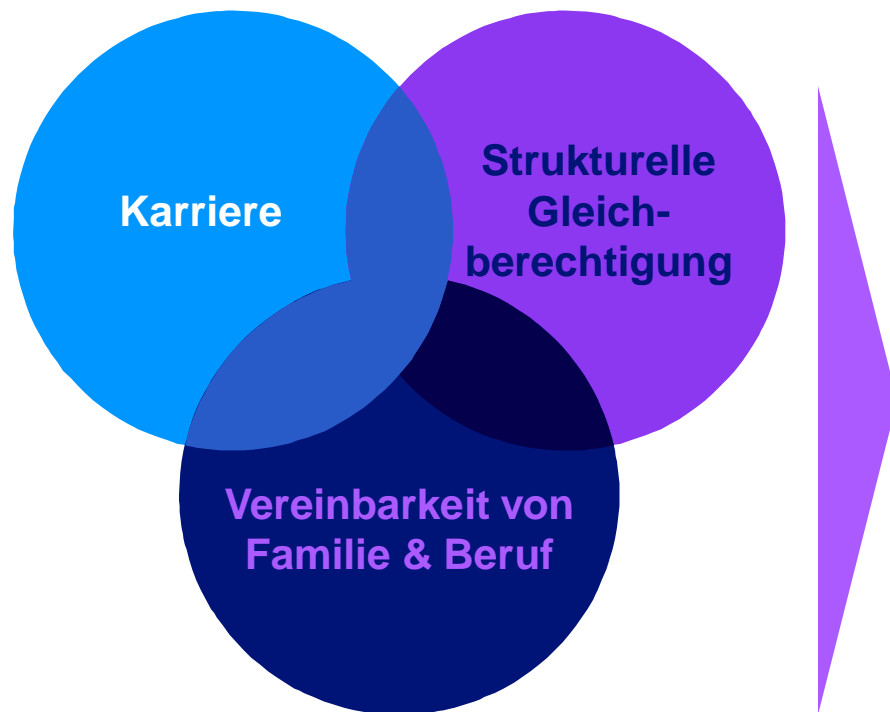
## Es ergeben sich drei Handlungsstränge, entlang derer wir geschlechterspezifische Pay Gaps (GPG) reduzieren und zukünftige Entstehung verhindern können

Vergütungsstruktur (Compensation & Benefits)	Diversity & Inclusion	Führung
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Adressierung</b> struktureller Ungleichgewichte und <b>Reduktion</b> der <b>unmittelbaren Benachteiligung</b>.</li><li>▪ Schaffung von <b>Objektivierung</b> und <b>Transparenz</b> in <b>Vergütungsentscheidungen</b>.</li><li>▪ Vorgehen basierend auf <b>drei Säulen</b>:<ol style="list-style-type: none"><li>1. Straffung und intensivere Steuerung der bestehenden <b>Vergütungsprozesse</b>.</li><li>2. Etablierung von <b>Hygiene Checks</b> und Ableitung konkreter <b>kurzfristiger Maßnahmen</b>.</li><li>3. Überarbeitung und Anpassung der gesamthaften <b>Vergütungsstruktur</b> im GV.</li></ol></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Konzeption</b> und <b>Umsetzung</b> von Maßnahmenpaketen zu <b>Bewältigung mittelbarer Benachteiligung</b>.</li><li>▪ <b>Stärkung</b> der Initiative <b>WomenUp!</b> innerhalb der Verbandsfamilie<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Heben der <b>Sichtbarkeit</b> von Role Models</li><li>▪ Förderung der <b>Vernetzung</b> in der Verbandsfamilie</li><li>▪ Eröffnung von Möglichkeiten für <b>Mitarbeiterinnen</b>, sich <b>aktiv</b> in die <b>Gestaltung</b> der eigenen Arbeitswelt <b>einzubringen</b></li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Sensibilisierung</b> von Führungskräften und Mitarbeiter*innen für die <b>Relevanz</b> der Thematik und ihrer eigenen tragenden Rolle dabei.</li><li>▪ <b>Adressierung</b> der <b>Vorbildfunktion</b> von Führungskräften und <b>Motivation</b> diese aktiv wahrzunehmen.</li><li>▪ <b>Initiierung</b> eines veränderten <b>Führungsverständnisses</b>.</li><li>▪ <b>Kommunikation</b> der unterschiedlichen Maßnahmen in die Führungsrunden und „<b>Schirmherrschaft</b> über weitere Handlungsstränge“</li></ul>

- 
- 01 Ausgangslage und Handlungsstränge
  - 02 Handlungsstrang Diversity & Inclusion**
  - 03 Fazit



## Aus dem Themencluster Karriere ergeben sich folgende Maßnahmen

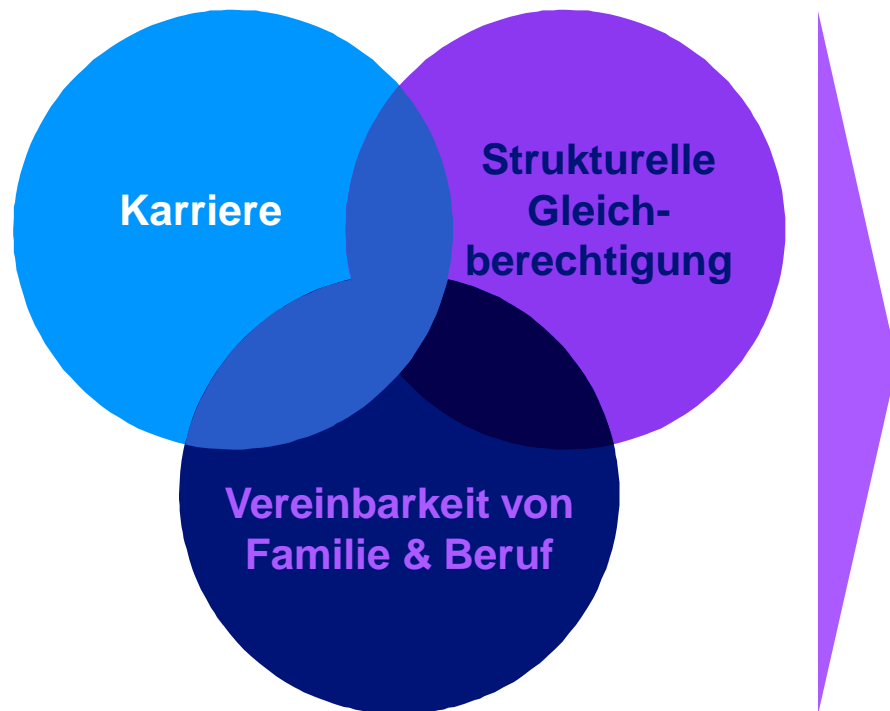


### Maßnahmen

- **Bedarfsanalyse:** Systematische Frauenförderung im gesamten Mitarbeiter\*innenzyklus
- **Re-Boarding** – Konkrete Unterstützungsmaßnahmen erarbeiten, die den Wiedereinstieg & Aufstieg vereinfachen.
- **Beförderung von Frauen in Elternzeit | trotz anstehender Elternzeit**
- **Diversität im Recruiting** (z. B. Quoten bei Einstellung erhöhen)



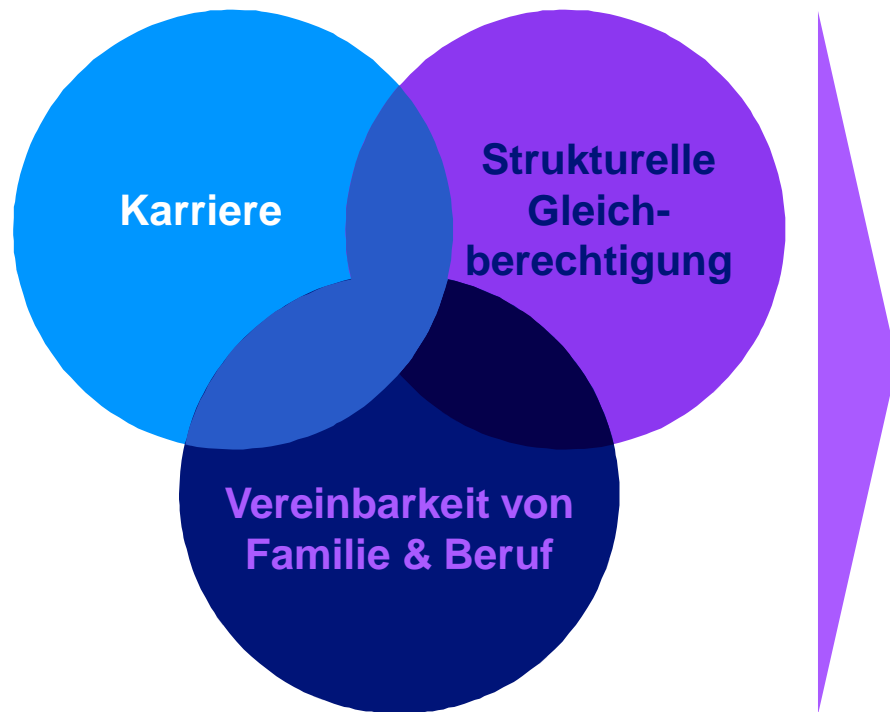
## Aus dem Themencluster Gleichberechtigung ergeben sich folgende Maßnahmen



### Maßnahmen

- Etablierung **Gleichstellungsbeauftragte/r** und umfassendere arbeitgeberseitige Beratung
- **Überprüfung** der Vergütung und **Stärkung fairer Vergütungsstrukturen** (Equal Pay)
- **Incentivierung paritätischer Elternzeitgestaltung**
- **Flexible Arbeitszeitgestaltung** (Angebote für Führung in Teilzeit, z. B. Job-Sharing)

## Aus dem Themencluster Vereinbarkeit ergeben sich folgende Maßnahmen



### Maßnahmen

- **Technikbereitstellung** während der Elternzeit
- Organisatorische/finanzielle **Unterstützung** bei der **Kitasuche/Pflege von Angehörigen**
- **Förderungskonzept** für Examensvorbereitung & Weiterbildung
- **Sichtbarkeit von Role Models (im GV)**
  - Interviewreihe „Zwischen Schreibtisch und Spielplatz“
  - Netzwerkevents
  - Impulsvorträge

## In dieser Übersicht sind mögliche Maßnahmen zur Reduzierung des Pay Gaps aufgeführt

Aus der Praxisliteratur

### Wirksame Maßnahmen

- Mehr als eine Frau auf die Shortlist für Einstellungen und Beförderungen setzen
- Kompetenzbasiertes Recruiting durch Beurteilung von Arbeitsproben
- Strukturierte Interviews bei Recruiting- und Beförderungsentscheidungen
- Angabe von Gehaltsbändern bei Stellenausschreibungen
- Transparente Kriterien im Beförderungsprozess und bei Gehaltsentscheidungen
- Einstellung von Diversity-Managerinnen


### Vielversprechende Maßnahmen

- Arbeitszeit- und Ortsflexibilisierung
- Unterstützung paritätischer Elternauszeiten
- Wiedereinstiegsprogramme nach längerer Familienauszeit
- Interne Zielvorgaben für ein Homogenitätsmaximum auf allen Führungsebenen
- Vielfältig besetzte Auswahlgremien für Stellenbesetzungen

### Weniger wirksame Maßnahmen

- Formale Mentoringprogramme für Frauen
- Frauen-Netzwerkprogramme
- Unconscious Bias Trainings
- Verpflichtende Diversity Trainings
- Selbsteinschätzung in Leistungsbeurteilungsprozessen
- Leadership Development Programme ausschließlich für Frauen

Quelle: Human Resources Manager: [Nichts wert? Equal Pay als Lackmustest für Inclusion \(humanresourcesmanager.de\)](https://www.humanresourcesmanager.de) vom 09.03.2022 (abgerufen am 24.01.2024)

- 
- 01 Ausgangslage und Handlungsstränge
  - 02 Handlungsstrang Diversity & Inclusion
  - 03 Fazit**

Fazit

## Fazit: Die Reise hin zu Equal Pay erzeugt einen Dominoeffekt für die Außenwirkung



**Mehr Diversität**



**Bessere Reputation**



**Höhere Motivation**



**Weniger Fluktuation**



**Mehr Frauen in Führungspositionen**



**Attraktivität für Nachwuchs**



**Vorbildfunktion für Mitglieder**



**Mehr Kundenzufriedenheit**

# Vielen Dank



 GENOVERBAND