



## Entgelttransparenzgesetz: Datenanalyse mit Logib-D-Zertifikat Ergebnisse zum Logib-D-Projekt im Kontext von Demografie und Fachkräftemangel

HR Strategy

Talent &  
Performance  
Management

Compensation-  
Management

Job-Evaluation &  
Career-Grading

Flexible Benefit  
Solutions

# Gliederung

	<u>Seite</u>
■ Das Entgelttransparenzgesetz	3
■ Der Hintergrund zur „Gender Pay Gap“	5
■ Logib-D / Das Analysetool	6
■ Übersicht über ausgewählte Analysedaten	8
■ Die Entgeltlücke nach Branchen/Sektoren	10
■ Die Entgeltlücke nach Unternehmensgrößen	11
■ Entgeltlücke und Anteil Frauen nach Anforderungsniveau	12
■ Entgeltlücke und Anteil Frauen nach Führungsebene	1\$
■ Entgeltlücke nach Altersstufen	16
■ Entgeltlücke nach Ausbildung	19
■ Entgeltlücke im Tarif	20
■ Entgeltlücke nach Teilzeit	21
■ Demographie	23
■ Handlungsfelder	25
■ Logib-D nutzen	35

## Das Entgelttransparenzgesetz

- Im Mittelpunkt steht ein Auskunftsanspruch: Beschäftigte haben ein Recht zu erfahren, wie Kollegen mit ähnlichen Tätigkeiten bezahlt werden.

- Für wen gilt das neue Gesetz?

Für alle Frauen und Männer, die in einem Betrieb mit mindestens 200 Angestellten arbeiten. Außerdem muss es mindestens sechs Kollegen des jeweils anderen Geschlechts geben, die einen ähnlichen Job haben wie der Antragsteller.

- Wie funktioniert der Auskunftsanspruch genau?

Gibt es einen Betriebsrat, kann er die Anfrage an die Personalabteilung weiterreichen - und zwar anonym. Der Arbeitgeber erfährt also nicht, wer die Anfrage gestellt hat. Alternativ können Angestellte auch direkt zur Personalabteilung gehen, dann allerdings ohne den Schutz der Anonymisierung. Laut Bundesfamilienministerium können Angestellte den Auskunftsanspruch erst ab dem 6. Januar 2018 nutzen.

- Was muss der Arbeitgeber verraten - und was nicht?

Auch mit dem neuen Gesetz hat niemand ein Recht darauf, das Gehalt eines bestimmten Mitarbeiters zu erfahren. Stattdessen muss der Arbeitgeber das Durchschnittsgehalt aller Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit nennen inklusive aller Zusatzleistungen wie Dienstwagen oder Boni. Außerdem hat der Antragsteller ein Recht darauf, die genauen Kriterien für sein Gehalt zu erfahren. Noch größere Unternehmen ab 500 Mitarbeitern müssen ihre Gehaltsstrukturen außerdem von sich aus überprüfen und regelmäßig Bericht darüber erstatten.

## Das Entgelttransparenzgesetz

### ■ Wie schnell muss der Arbeitgeber auf Anfragen reagieren?

Drei Monate hat er dafür Zeit. Oft wissen die Unternehmen aber selbst nicht, wie fair es bei ihnen zugeht. Immerhin glauben die meisten Firmen, dass sie den Auskunftsanspruch erfüllen können. Mehr dazu kann **Logib-D** als Analyseinstrument sagen.

### ■ Was ist, wenn jemand tatsächlich weniger verdient als Kollegen?

Dann passiert erstmal nichts, zumindest nach dem Gesetz. Denn darin steht nur der Auskunfts-, aber kein Anpassungsanspruch. Der Mitarbeiter kann aber auf Basis der Auskunft klagen, dann zum Beispiel auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

## Der Hintergrund zur „Gender Pay Gap“



- Der „Gender Pay Gap“ ist in Deutschland im europäischen Vergleich mit mehr als 23% (Quelle: Stat. Bundesamt) zu Lasten von Frauen besonders groß.
- Definition Entgeltlücke: Unter der sogenannten geschlechtsspezifischen Entgeltlücke, d.h. dem sog. Gender Pay Gap, wird der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern verstanden, der sich als prozentualer Unterschied der durchschnittlichen Bruttoverdienste von Frauen zu dem der Männer (= 100 Prozent) ergibt.
- Unbereinigte Entgeltlücke:
  - » Die unbereinigte Entgeltlücke umfasst den durchschnittlichen Entgeltabstand von Frauen und Männern. Dies bedeutet, dass die durchschnittlichen Entgelte aller erwerbstätigen Frauen und Männer miteinander verglichen werden, ohne dass dabei die Ausbildung, die Betriebszugehörigkeit, die potenzielle Berufserfahrung etc. berücksichtigt werden. Spezifische Stellen- oder Persönlichkeitsmerkmale werden damit nicht berücksichtigt. Die unbereinigte Entgeltlücke wird sehr stark durch die Gehälter männlicher Top-Führungskräfte negativ beeinflusst (Quotendiskussion).
- Bereinigte Entgeltlücke:
  - » Die bereinigte Entgeltlücke ergibt sich, indem die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern mit denselben Merkmalen verglichen werden. Dies bedeutet, dass der prozentuale Entgeltabstand ermittelt wird, der sich bei Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden erklärenden Variablen ergeben würde, d.h. beispielsweise bei gleicher Anzahl an Ausbildungsjahren, gleicher Anzahl an Betriebszugehörigkeitsdauer sowie gleicher Anzahl an potenziellen Erwerbsjahren [personenbezogene Merkmale] sowie gleichem Anforderungsniveau und gleicher beruflicher Stellung [arbeitsplatzbezogene Merkmale].

## Der Logib-D-Analyse-Tool

- Unter <https://logib-d.baumgartner.de> finden Sie das Logib-D-Analysetool.
- Logib-D erstellt auf Basis der eingegebenen/importierten Daten einen Bericht auf bis zu 100 Seiten (Beratungsversion). Dargestellt werden die verschiedenen Wirkungszusammenhänge.

Inhalt	
1. Übersicht	4
2. Management Summary	6
3. Alter	10
4. Erwerbserfahrung	17
5. Teilzeit	24
6. Dienstjahre	31
7. Ausbildung	38
8. Anforderungswert	42
9. Berufliche Stellung	49
10. Befristung	56
11. Leitungsspanne	63
12. Organisationsbereich	70
13. Art der Führung	77
14. Vertragsart	84
15. Stellenwertgruppe	91
16. Variable Vergütung	96
17. Überstunden	97
18. Firmenwagen	98
19. Betriebliche Altersvorsorge	99
20. Impressum	100

# Der Bericht: Einzelreports und Kombi-Analysen schaffen Klarheit

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Baumgartner Partner

## 2. Management Summary

Zu untersuchen sind die unterjährige bzw. allgemeine Engpasslage (vgl. erste Grafik in Abbildung 2.1) und die berufliche Engpasslage (vgl. zweite Grafik in Abbildung 2.1). Letztere ergibt sich aufgrund der statistischen Auswertungen, indem die unterjährige Engpasslage von Frauen und Männern mit demselben Maßstab verglichen werden. Dies bedeutet, dass der unterjährige Engpassstand ermittelt wird, der sich bei Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden relevanten Variablen ergibt, wie z.B. Inanspruchnahme bei gleicher Anzahl an Ausbildungsjahren, gleicher Anzahl an Betriebsjahren in Betriebszugehörigkeitsstufen sowie gleicher Anzahl an professionellen Entwicklungsmöglichkeiten (berufliche Entwicklung) sowie gleicher Anforderungsniveau und gleicher beruflicher Stellung (berufliche Entwicklung). Falls die Entwicklungserwartungen berücksichtigt haben, wird ihr Einfluss über die berufliche Anzahl an Betriebsjahren erfasst.

Abbildung 2.1: Differenz Frauen- zu Männergehalt insgesamt und geschlechtsspezifischer

Untere Engpassdifferenz: Zeiger links, Frauen verdienen weniger  
Berufliche Engpassdifferenz: Zeiger rechts, Frauen verdienen mehr

Die Gesamtdaten weisen eine unterjährige Engpassdifferenz von -14,9% auf. Im Detail zeigt das Ergebnis der statistischen Analyse, dass ein Anteil von 14,8 Prozentpunkten der Engpassdifferenz durch personal- und anforderungsbezogene Merkmale erklärt werden kann und ein Erklärungsteil der Gesamtdifferenz von 0,8% verbleibt (berufliche Engpassdifferenz). Dieser Wert für die berufliche Engpassdifferenz ist als kein Engpass zu bewerten.

In jedem Fall lassen sich jedoch weitreichende Aussagen an, um mittels der spezifischen Ursachen des Engpassrisikos zu lösen. Insofern sollten nicht alle als unterjährig relevanten Ursachen eines Unternehmens gemeinsam betrachtet werden. Die Auswirkungen in den folgenden Abschnitten sind der einzelnen Merkmale können Basis-Analysen unterstützen und wertvolle Tipps und Anregungen geben, wie ein ggf. bestehender Engpassrisiko verringert werden kann. Zusätzlich bietet die im Logib-D bereit gestellte Vergleichsbearbeitung weitreichende Analysen an und zeigt damit Ansatzpunkte zur Reduzierung der Engpassdifferenz auf.

Engpassdifferenz	Statistische Basis der Auswertung und geschlechtsspezifischer
Untere Engpassdifferenz	Diese Engpassrisiko mit einem FV-Wert von 74,8% ermittelt wurde. Das Resultat ist Resultat ist sehr zuverlässig.
Berufliche Engpassdifferenz	Das geschlechtsspezifische Ergebnis ist statistisch signifikant.

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Baumgartner Partner

## 1. Allgemeine Informationen

Die nachfolgenden Auswertungen unterscheiden die Datenbasis des Unternehmens Baumgartner Partner nach möglichen geschlechtsspezifischen Engpassrisikofaktoren.

Hierbei werden verschiedene Analyseebenen genutzt, die die geschlechtsspezifischen Unterschiede - abhängig von den zur Verfügung stehenden Daten - in unterschiedlicher Breite und Tiefe analysieren. Für die Unternehmen ergeben sich Analyseergebnisse zu folgenden Untersuchungsebenen:

1. Alter (in Jahren)
2. Berufliche Entwicklungsstufe (in Jahren)
3. Betriebszugehörigkeitsstufe (in Jahren)
4. Ausbildung (in Jahren)
5. Anforderungsniveau (in sechs Stufen) und
6. Berufliche Stellung (in sechs Stufen)

Die erhaltenen darüber hinaus die Datenbasis, die die Entwicklungserwartungen von Männern und Frauen mit demselben Maßstab verglichen werden. Dies bedeutet, dass der unterjährige Engpassstand ermittelt wird, der sich bei Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden relevanten Variablen ergibt, wie z.B. Inanspruchnahme bei gleicher Anzahl an Ausbildungsjahren, gleicher Anzahl an Betriebsjahren in Betriebszugehörigkeitsstufen sowie gleicher Anzahl an professionellen Entwicklungsmöglichkeiten (berufliche Entwicklung) sowie gleicher Anzahl an Anforderungsniveau und gleicher beruflicher Stellung (berufliche Entwicklung). Falls die Entwicklungserwartungen berücksichtigt haben, wird ihr Einfluss über die berufliche Anzahl an Betriebsjahren erfasst.

Die Gesamtdaten weisen eine unterjährige Engpassdifferenz von -14,9% auf. Im Detail zeigt das Ergebnis der statistischen Analyse, dass ein Anteil von 14,8 Prozentpunkten der Engpassdifferenz durch personal- und anforderungsbezogene Merkmale erklärt werden kann und ein Erklärungsteil der Gesamtdifferenz von 0,8% verbleibt (berufliche Engpassdifferenz). Dieser Wert für die berufliche Engpassdifferenz ist als kein Engpass zu bewerten.

In jedem Fall lassen sich jedoch weitreichende Aussagen an, um mittels der spezifischen Ursachen des Engpassrisikos zu lösen. Insofern sollten nicht alle als unterjährig relevanten Ursachen eines Unternehmens gemeinsam betrachtet werden. Die Auswirkungen in den folgenden Abschnitten sind der einzelnen Merkmale können Basis-Analysen unterstützen und wertvolle Tipps und Anregungen geben, wie ein ggf. bestehender Engpassrisiko verringert werden kann. Zusätzlich bietet die im Logib-D bereit gestellte Vergleichsbearbeitung weitreichende Analysen an und zeigt damit Ansatzpunkte zur Reduzierung der Engpassdifferenz auf.

Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen wird durch den Anteil an Männern und Frauen dargestellt. Dieser Anteil ist wie folgt:

Abbildung 1.1: Anteil Männer/ Frauen im Unternehmen

	Frauen	Männer	gesamt
Mitarbeiterzahl absolut	1.177	1.353	2.499
Mitarbeiteranteil relativ	47,5 %	52,5 %	100 %

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Baumgartner Partner

Einzel-Überblick über die verschiedenen Entwicklungsebenen zeigt die folgende Tabelle. Sie gibt Auskunft über das Profil von Frauen und Männern in ihrem Unternehmen anhand von Alter, Ausbildungszeit, professioneller Entwicklungsstufe und Betriebsjahren. Daneben zeigt sie anhand der Daten zu beruflicher Stellung und Anforderungsniveau, inwiefern Frauen und Männer in bestimmten Positionen und bestimmten Anforderungsebenen unter bzw. überrepräsentiert sind.

Tabelle 2.2: Durchschnittswerte der Entwicklungsebenen nach Geschlecht

Entwicklungsebene	Durchschnittswerte		Differenz in % vom Männerwert
	Männer (n=1353)	Frauen (n=1177)	
Alter (in Jahren)	44,5	45,0	3,4 %
Ausbildung (in Jahren)	12,1	12,1	0,0 %
Professionelle Entwicklungsstufe (in Jahren)	25,4	26,8	6,8 %
Betriebszugehörigkeitsstufe (in Jahren)	16,3	16,6	1,8 %
<b>Berufliche Stellung</b>	<b>1,4</b>	<b>1,1</b>	<b>16,4 %</b>
1. Ebene Führungskraft	62,3 %	65,9 %	16,4 %
2. Ebene Führungskraft	2,6 %	2,3 %	-9,3 %
3. Ebene Führungskraft (Abteilungs- / Gruppenleitung)	10,1 %	2,1 %	-79,2 %
4. Ebene Führungskraft (bis 200 Mitarbeiter)	2,7 %	0,1 %	-98,1 %
5. Ebene Führungskraft (über 200 Mitarbeiter)	0,1 %	0,1 %	0,0 %
6. Ebene Führungskraft (über 1.000 Mitarbeiter)	2,1 %	0,2 %	-100,0 %
<b>Anforderungsniveau</b>	<b>2,5</b>	<b>1,5</b>	<b>39,6 %</b>
1. einfache Tätigkeiten (auch ungelernt)	12,1 %	33,0 %	172,7 %
2. wiederkehrende Aufgaben (Berufsausbildung)	48,7 %	53,5 %	10,2 %
3. teilweise wiederkehrende Aufgaben (Beruf. u. Ausb. mit Erl.)	22,7 %	6,2 %	-73,1 %
4. Ausb. mit Erl.	11,0 %	3,3 %	-71,3 %
5. hoch qualifizierte Aufgaben (Studium, >2 J. Erfahrung)	5,1 %	0,4 %	-92,2 %
6. nicht anforderungsbezogene Tätigkeiten (Studium, >2 J. Erfahrung)	1,8 %	0,3 %	-83,3 %
<b>Anteil der Personen in Teilzeit</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>0,0 %</b>
Teilzeit (Anteil der Personen, deren Vertrag beinhaltet ist Teilzeitige überbetriebliche Lehrgangsausbildung oder Personen, die ein Team führen)	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Die entsprechenden geschlechtsspezifischen Anteile sind für die Merkmale 'Berufliche Stellung' und 'Anforderungsniveau' in den folgenden beiden Abbildungen nach einem großen veranschaulicht.

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Baumgartner Partner

Abbildung 2.2: Anteil Männer/Frauen je Kategorie Berufliche Stellung / Führungsverantwortung

Abbildung 2.3: Anteil Männer/Frauen je Kategorie Anforderungsniveau

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Baumgartner Partner

Abbildung 8.2: Gehalt nach Anforderungsstufe - Einzelwerte

Abbildung 8.3: Gehalt nach Anforderungsstufe - Trends

\* Für diese Grafiken wurden nur Tätigkeitsfelder mit maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten.

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Baumgartner Partner

Abbildung 3.1: Gehalt nach Alter (in Jahren) - Einzelwerte

Abbildung 3.2: Gehalt nach Alter (in Jahren) - Trends

\* Für diese Grafiken wurden nur Tätigkeitsfelder mit maximal 125.000 € berücksichtigt, um die Lesbarkeit der Grafiken zu gewährleisten.

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Baumgartner Partner

Abbildung 3.1: Gehaltsdifferenz nach Alter (in Jahren)

Alter (in Jahren)	Durchschnittsgehalt Männer (Volzeit)	Durchschnittsgehalt Frauen (Volzeit)	Engpassdifferenz (in % vom Männerwert)
< 20 J.	34.805	36.235	41,905
20-29 J.	33.859	35.131	35,922
30-39 J.	34.710	37.266	35,268
40-49 J.	37.076	39.770	35,268
50-59 J.	41.905	42.541	35,268
60-69 J.	35.922	35.922	35,922

Alter (in Jahren)	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl gesamt	Frauenanteil in %
< 20 J.	25	379	404	91
20-29 J.	25	359	384	65
30-39 J.	81	691	772	10
40-49 J.	118	895	1.013	12
50-59 J.	118	895	1.013	12
60-69 J.	118	895	1.013	12

**Logib-D** Ergebnisbericht Logib-D für Logib Präsentation AG

Abbildung 8.4: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (über Ausbildung)

Abbildung 8.5: Gehaltsdifferenz nach Anforderung und Ausbildung (Berufsausbildung oder Abitur)

Anforderungsstufe	Durchschnittsgehalt Männer (Volzeit)	Durchschnittsgehalt Frauen (Volzeit)	Engpassdifferenz (in % vom Männerwert)
1	27.891	30.022	74,262
2	32.471	31.710	33,985
3	42,3	5,6	-23,6 %
4	102	22	98
5	133	10	91
6	133	10	91

## Ergebnisse aus Logib-D (I)

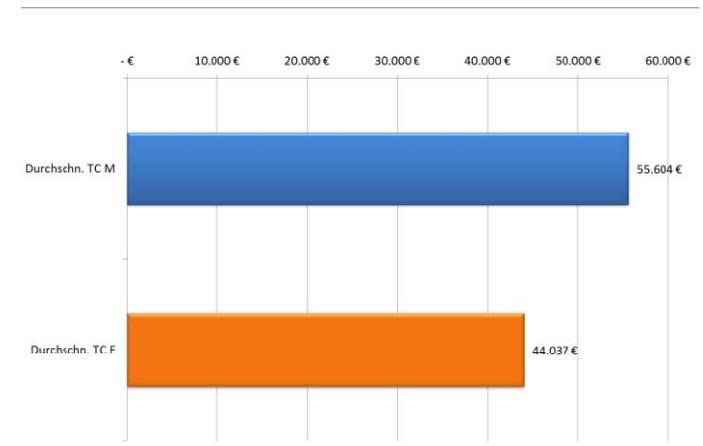
### Übersicht über ausgewählte Analysedaten

- Die Entgeltlücke liegt nach 200 Logib-D-Analysen bei **20,8 %** (alle Daten). Damit liegen die Ergebnisse aus Logib-D leicht unter den Daten des stat. Bundesamtes. Die bereinigte Entgeltlücke liegt bei **4,93%**.
- Dass die Ergebnisse zur unbereinigten Entgeltlücke niedriger liegen als beim Stat. Bundesamt kann darin begründet sein, dass nicht alle Logib-D-Unternehmen alle Hierarchieebenen in die Analyse eingebracht haben.
- Zumal die unbereinigte Entgeltlücke mit dem Kreis der einbezogenen (männlichen) Führungskräfte stark ansteigt

Durchschn. TC Männer	Durchschn. TC Frauen	Entgeltlücke alle Daten
55.604,3	44.036,5	-20,80%

- Der Anteil der Frauen liegt mit 40,84 % unter dem Anteil der Männer

Durchschnittl. Anzahl Männer im Untern.	Durchschnittl. Anzahl Frauen im Untern.	Frauenanteil alle Daten
673,9	348,0	41,36%



## Ergebnisse aus Logib-D (II)

### Übersicht über ausgewählte Analysedaten

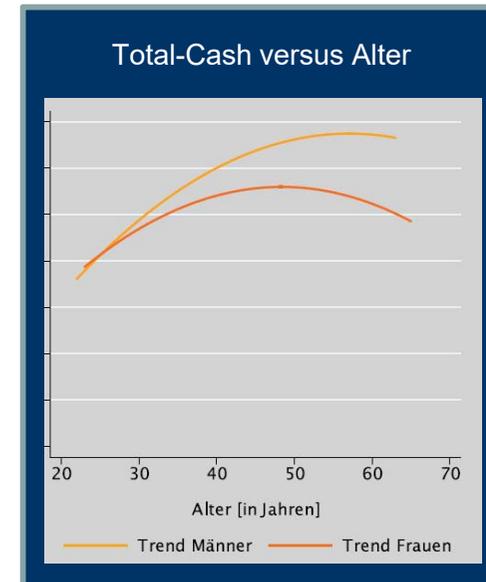
- Das Durchschnittsalter der Frauen liegt geringfügig unter dem Durchschnittsalter der Männer. Wichtig: In fast allen Unternehmen liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeiter über 40 Jahren. In einzelnen Häusern sogar um die 50 Jahre.

Durchschnittl. Alter aller Männer	Durchschnittl. Alter aller Frauen	Altersdiff. Frauen
42,77	41,20	-1,57

- Die Ausbildungswerte (Jahre der Ausbildung (Schule/Ausb./Uni.) nach Vorschulzeit) liegen mit 14,4 Jahren bei Frauen im Vergleich zu 14,9 Jahren bei Männern geringfügig niedriger. Diese bei beiden Geschlechtern festzustellenden guten Ausbildungswerte können die Entgeltlücke nicht erklären.

Ausbildungsjahre aller Männer	Ausbildungsjahre aller Frauen	Ausbildungsjahre-Diff. Frauen
14,92	14,40	0,52

- ohne Ausbildung = 10 Jahre Ausbildung
- Berufsausbildung / Abitur = 13 Jahre
- weiterführende Berufsausbildung = 15,5 Jahre
- Diplom Fachhochschule / Bachelor = 17 Jahre
- Diplom Universität / Master = 19 Jahre



## Ergebnisse aus Logib-D (III)

### Übersicht über die unbereinigte und bereinigte Entgeltlücke in einzelnen Sektoren

■ Stellt man die **unterschiedlichen Branchen/Sektoren** in den Vordergrund der Analyse, so lassen sich folgende Ergebnisse ableiten:

- » Branchen/Sektoren wie der Handel mit hohem Frauenanteil verfügen über eine relativ hohe (unbereinigte) Entgeltlücke.
- » Die Sektoren Dienstleistung und Industrie liegen mit 20,80 und 17,84 % im Mittelfeld der statistischen Daten (unbereinigte Entgeltlücke). Die bereinigte Entgeltlücke liegt bei 3,88% (Dienstleistung) und 4,57% (Industrie).
- » Branchen mit hohem Akademikeranteil von Frauen und Männern (IT/Ing.-Büro/ WP etc.) verfügen zumeist über eine relativ geringe Entgeltlücke (16,24 % / 5,57 %).
- » Auffällig ist die über alle Sektoren bestehende Nähe der bereinigten Entgeltlücke zueinander.
- » Dies bedeutet, dass Unternehmen mit geringer unbereinigter Entgeltlücke diesen Vorteil in der bereinigten Entgeltlücke nicht weiter umsetzen können.

Sektor	Bereinigte Entgeltlücke	Unbereinigte Entgeltlücke	Frauenanteil
Handel	-6,65%	-24,45%	47,89%
Dienstlsg.	-3,88%	-20,80%	53,79%
Industrie	-4,57%	-17,84%	31,15%
IT/Forschung	-5,57%	-16,24%	27,45%

## Ergebnisse aus Logib-D (IV)

### Übersicht über die unbereinigte und bereinigte Entgeltlücke nach Unternehmensgrößen

- Stellt man die unterschiedlichen Unternehmensgrößen in den Vordergrund der Analyse, so lassen sich folgende Ergebnisse ableiten:
  - » Mit der Unternehmensgröße nimmt die unbereinigte Entgeltlücke tendenziell leicht ab (Werte um 19%/20% versus Werte um 17%/18%)
  - » Beachte: Die unbereinigte Entgeltlücke würde sich aber deutlich verschlechtern, wenn alle (insb. größeren) Unternehmen die Gehaltsdaten des oberen Managements in die Logib-D-Analyse eingebracht hätten.
  - » Die bereinigte Entgeltlücke verbessert sich mit steigender Unternehmensgröße. Dies ist in der Vielzahl oft homogener (tariflicher) Stellen begründet sowie den besseren Strukturen im AT-Bereich. Zudem gibt es in kleineren Unternehmen mehr unikate Stellen, was die Entgeltlücke im Zweifel steigen lässt.

Unternehmensgröße	Diff aufgr. Geschlecht	Diff gesamt	Frauenanteil
< 200 MA	-5,49%	-20,37%	42,95%
200 - 500 MA	-4,74%	-19,75%	38,84%
500 - 1000 MA	-4,69%	-20,67%	46,36%
1000 - 5000 MA	-4,14%	-18,43%	42,99%
>5000	-2,87%	-17,62%	35,65%

## Ergebnisse aus Logib-D (V)

### Anforderungsniveau

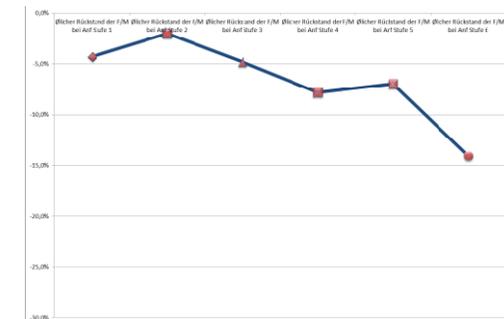
- In einfachen Stellen der Anforderungsstufe 1 ist das Verhältnis von Frauen (44,8%) und Männern (56,19%) fast ausgeglichen.
- Stellen mit hohem Anforderungsniveau (Stufe 5/6 ) sind zu 88% mit Männern besetzt.
- Nur in Unternehmen mit ausgeprägtem Dienstleistungscharakter (ohne gewerbliche Mitarbeiter) bzw. in Stabsstellen sind Frauen verstärkt vertreten.

	Anforderungsstufe 1	Anforderungsstufe 2	Anforderungsstufe 3	Anforderungsstufe 4	Anforderungsstufe 5	Anforderungsstufe 6
Anteil Frauen	44,81%	28,12%	23,02%	16,99%	11,99%	11,01%
Anteil Männer	55,19%	71,88%	76,98%	83,01%	88,01%	88,99%

## Ergebnisse aus Logib-D (VI)

### Die Entgeltlücke wächst mit steigendem Anspruchsniveau der Stelle.

- Es lässt sich feststellen, dass Frauen in einfachen und damit homogenen Stellen nicht wesentlich schlechter gestellt werden als Männer. In der Stufe 2 (Sachbearbeitung) nimmt die Entgeltlücke ab.
- Mit der zunehmenden Wertigkeit der Stelle nimmt die Entgeltlücke aber wieder deutlich zu.



- (1) Einfache und/oder repetitive Tätigkeiten (Un-/Angelernte)
- (2) Wiederkehrende fachliche Aufgabenstellung (Berufsausbildung)
- (3) Nur z.T. wiederkehrende fachliche Aufgabenstellung (Meister oder Ausbildung mit Erfahrung)
- (4) Überwiegend selbständiges und qualifiziertes Arbeiten (Studium oder Meister, Berufsakademie mit Erfahrung)
- (5) Sehr selbständiges und hoch qualifiziertes Arbeiten (Studium mit mehr als zwei Jahren Erfahrung)
- (6) Höchst anspruchsvolle und komplexe Arbeiten (Studium mit mehr als acht Jahren Erfahrung)

Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Anforderungsstufe 1	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Anforderungsstufe 2	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Anforderungsstufe 3	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Anforderungsstufe 4	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Anforderungsstufe 5	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Anforderungsstufe 6
-4,31%	-2,01%	-4,82%	-7,82%	-6,96%	-14,08%

## Ergebnisse aus Logib-D (VII)

### Führung

- Mit zunehmender Führungsverantwortung gibt es fast keine Frauen mehr (11,01%), was die Diskussion um die Frauen-Quote widerspiegelt.
- Die Entgeltlücke ist insofern gar nicht entscheidend, sondern die „Abwesenheit“ von Frauen auf Führungsstellen.
- Die negative Einstellung zu Führung in Teilzeit trägt dazu nicht unwesentlich bei.

	ohne Führung	Führung Stufe 1	Führung Stufe 2	Führung Stufe 3	Führung Stufe 4	Führung Stufe 5
Anteil Frauen	44,81%	28,12%	23,02%	16,99%	11,99%	11,01%
Anteil Männer	55,19%	71,88%	76,98%	83,01%	88,01%	88,99%

## Ergebnisse aus Logib-D (IX)

### Erwerbsunterbrechung führt zu Entgeltlücke

- Es lässt sich feststellen, dass Frauen in den ersten Jahren des Berufseinstiegs (nach Berufsausbildung oder Bachelor/Master) nicht deutlich schlechter gestellt werden als Männer.
- Mit einer zunehmenden Berufserfahrung steigt diese Lücke aber in fast allen Unternehmen deutlich an.
- Dies wird in der Altersstufe „10-19 Jahren“ (dem typischen operativen (Teamleiter/AL-Karriere-Top) deutlich sowie in der nachfolgenden Stufe „über 19 Jahren“.

Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen bei Berufserfahrung von 1-4 Jahren	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen bei Berufserfahrung von 5-9 Jahren	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen bei Berufserfahrung von 10-19 Jahren	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen bei Berufserfahrung von > 19 Jahren
-2,58%	-3,82%	-13,87%	-23,09%

## Ergebnisse aus Logib-D (X)

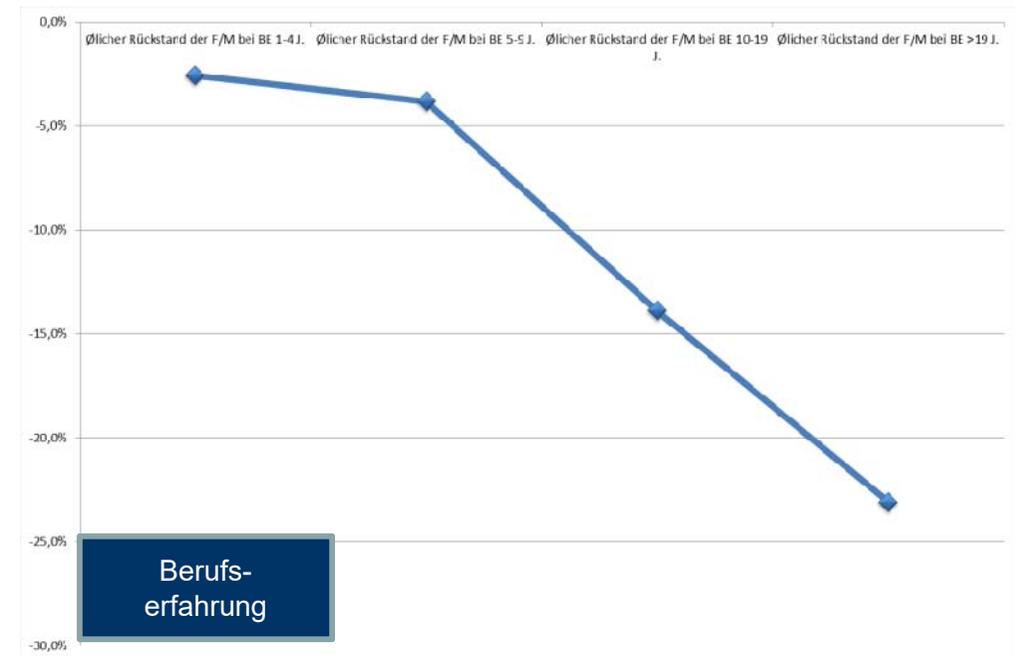
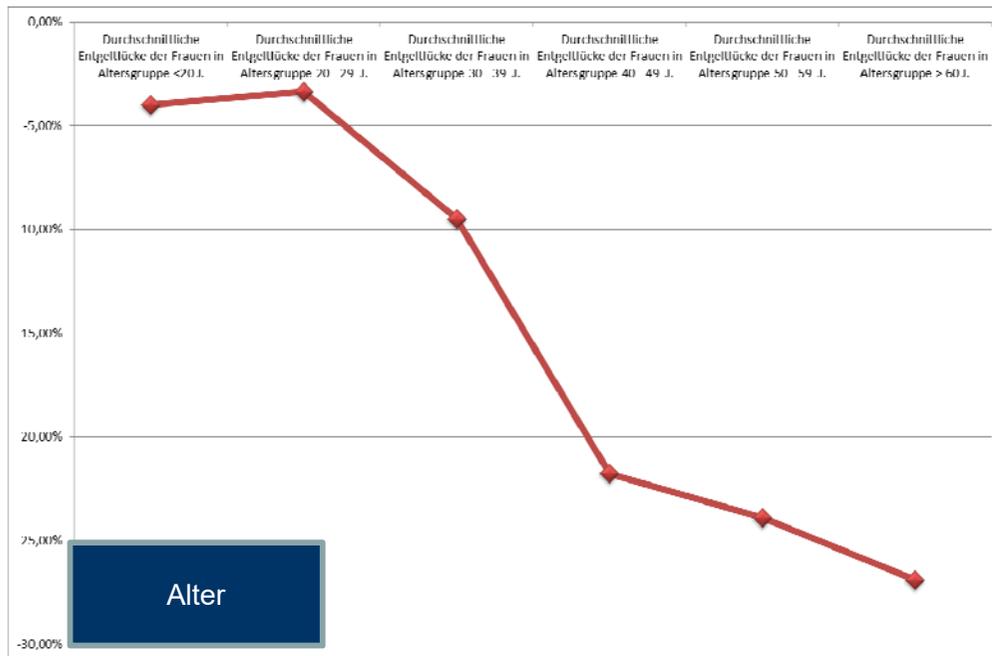
### Erwerbsunterbrechung führt zu Entgeltlücke nach Altersgruppe

- Die Altersentwicklung zeigt die wesentlichen Schwachpunkte:
  - » Erster deutlicher Anstieg der Entgeltlücke ab 30 – 39 Jahren (Erwerbsunterbrechung)
  - » Weiterer deutlicher Anstieg bei 40 – 49 Jahre (Erwerbsunterbrechung und fehlende Karrierewahrnehmung)
  - » Zwei typische Optionen:
    - » Frauen kehren nicht ins Berufsleben zurück
    - » Gut ausgebildete Frauen finden sich in Teilzeit in einfachen Stellen wieder (Callcenter, Vertriebsinnendienst, Sachbearbeitung...).

	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Altersgruppe <20 J.	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Altersgruppe 20 - 29 J.	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Altersgruppe 30 - 39 J.	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Altersgruppe 40 - 49 J.	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Altersgruppe 50 - 59 J.	Durchschnittliche Entgeltlücke der Frauen in Altersgruppe > 60 J.
Entgeltlücke	-4,00%	-3,36%	-9,50%	-21,78%	-23,90%	-26,91%
Anteil Frauen	43,10%	48,87%	42,19%	40,52%	40,08%	33,69%

# Ergebnisse aus Logib-D (XI)

## Entgeltlücke nach Alter und Berufserfahrung (BE) im Vergleich



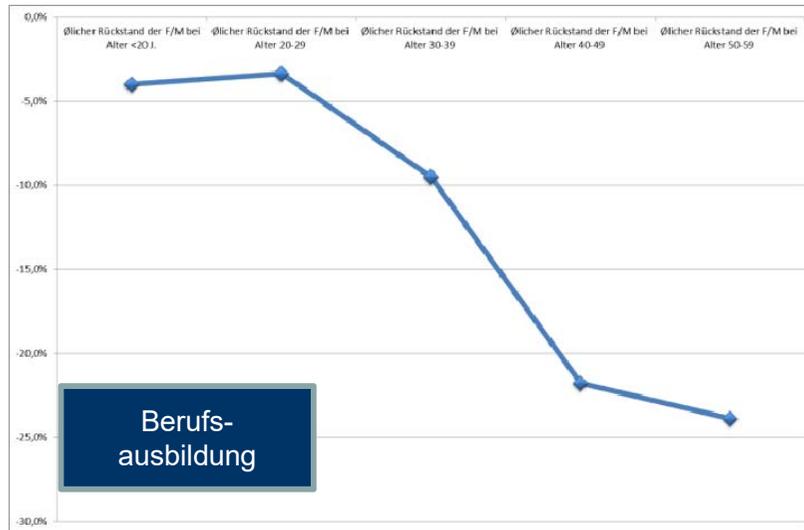
## Ergebnisse aus Logib-D (XII)

### Ausbildung führt zu differenziertem Bild

- Es lässt sich feststellen, dass Frauen in den ersten Jahren des Berufseinstiegs (nach Berufsausbildung oder Bachelor/Master) nicht schlechter und zum Teil (FH/Bachelor) besser gestellt werden.
- Mit zunehmendem Alter steigt jedoch je Ausbildungsgrad die Entgeltlücke.
- Nur in der Gruppe „Mitarbeiter mit Zusatzausbildung“ und „FH/Bachelor“ kann die Lücke mit hohem Alter teilweise (Mitarbeiter mit Zusatzausbildung) bzw. (FH/Bachelor) reduziert werden.
- Welche Entwicklungen gibt es:
  1. In Unternehmen mit operativen Vertriebsfunktionen (Karriere für Mitarbeiter mit Berufsausbildung) werden Frauen mit Berufsausbildung (überwiegend hoher Anteil in der Sachbearbeitung) schlechter gestellt, da den Frauen Zusatzvergütungen nicht zukommen.
  2. In fast allen anderen Unternehmen überwiegt der Nachteil insbesondere für akad. Frauen.
  3. Nur in öffentl. Unternehmen ist dies aufgrund des hohen Anteils der Frauen in Führung und Teilzeit anders.

# Ergebnisse aus Logib-D (XIII)

## Entgeltlücke nach Ausbildung



## Ergebnisse aus Logib-D (XIV)

### Entgeltlücke im Tarifbereich?

- Eine Entgeltlücke im Tarifbereich wird von den meisten Unternehmen vorschnell verneint, da ein Tarif aufgrund des Stellen- und nicht Geschlechterbezugs nicht „zu Entgeltlücken führen könne“.
- Trotzdem stellen wir in fast allen Analysen auch eine Entgeltlücke im Tarifbereich fest.
- Worin kann das begründet sein?
  - » Unterschiedliche Eingruppierung von Männern und Frauen auf vergleichbaren Stellen.
  - » Unterschiedlich angewendetes Leistungsmanagement sowie Schlechterstellung von Frauen in Beurteilungsprozessen (angestrebte Normalverteilung der Leistungsbeurteilung führt zu systembasierter/verhaltensbasierter „Besserstellung von Männern“ und „Schlechterstellung von Frauen“).
  - » Stellen mit Männern partizipieren an Leistungsentgelten/Vertriebsprovisionen/Akkord stärker als Frauen.

## Ergebnisse aus Logib-D (XV)

### Erwerbsunterbrechung und folgende Teilzeit verstärken die Entgeltlücke

- Die Teilzeitquote der Frauen beträgt in den teilnehmenden Unternehmen im Mittel 36,61%.
- Die Teilzeitquote ist in den meisten Unternehmen ein Treiber für die Entgeltlücke, da gut ausgebildete Frauen erfolgreich (und oft in Vollzeit) in die Berufswelt einsteigen, aber mit der Erwerbsunterbrechung und folgender Teilzeitbeschäftigung Nachteile erfahren.
- Denn Erwerbsunterbrechungen...
  - » ...führen zu einer Gehaltsdifferenz, da die temporär fehlende Dynamisierung dauerhaft nicht wieder aufgeholt werden kann.
  - » ... führen zu Nachteilen, da die Wiedereingliederung in Teilzeit aus der Sicht vieler Häuser keine Führungsstelle ermöglicht (Führung in Teilzeit wird als wenig praktikabel erachtet).
  - » ... führt zu Nachteilen, da gut ausgebildete Spezialistinnen ihre Karriere nicht fortsetzen, sondern nach der Erwerbsunterbrechung auf Sachbearbeiterstellen zurückgehen (umgekehrte Karriere).

Anteil Männer in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit
5,13%	36,61%

## Ergebnisse aus Logib-D (XVI)

### Erwerbsunterbrechnung und folgende Teilzeit verstärken die Entgeltlücke (II)

- Letztgenanntes Phänomen ist nicht nur betrieblich (Motivation, Nutzung von Potentialen...) sondern auch volkswirtschaftlich (Kosten der Ausbildung, Verfall des Wissens...) kritisch.
- Fehlende Fachkarrieresysteme für Frauen verstärken dieses Problem zusätzlich.

## Ergebnisse aus Logib-D (XVII) Entgeltlücke und Demographie

- Das Durchschnittsalter in den teilnehmenden Unternehmen liegt bei 41,2 Jahren (Frauen) und 42,7 Jahren (Männern).

Durchschnittl. Alter aller Männer	Durchschnittl. Alter aller Frauen
42,77	41,20

- Was sagen viele HR-Manager/innen?:

- » „Da wir am Standort Deutschland nur wenig wachsen wird das Durchschnittsalter unserer Belegschaft bei abnehmender Bereitschaft die Stelle im Alter zu wechseln stetig anwachsen“.

- Was bedeutet das für das Thema Entgeltlücke?

- » Die Entgeltlücke wird kfr. nicht geschlossen werden können, da bei geringer Fluktuation in Zukunft zunehmend eine Fortschreibung der Vergangenheit erfolgt.
- » Die Personalkosten werden bedingt durch das höhere Alter der überwiegend männlichen Stelleninhaber (Anteil Frauen an der Belegschaft beträgt 41%) zu einem Problem insbesondere in den Administrationsbereichen (Buchhaltung, Gehaltsabrechnung....).
- » ...

## Ergebnisse aus Logib-D (XVIII)

### Entgeltlücke und Demographie (II)

- » Das Thema Teilzeit muss auch aus betrieblicher Sicht attraktiver werden um
  - » den Frauenanteil zu erhöhen und die Entgeltlücke zu schließen
  - » eine bessere Mischkalkulation der Personalkosten zu erreichen. Denn nur eine aktive Mischung hinsichtlich Alter und Geschlecht bringt Erfolg.

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (II)

#### ■ Teilzeit = geringwertige Arbeit?

- » Das alte Verständnis für die klassische (geringwertige) Teilzeittätigkeit für Frauen in der sog. Sachbearbeitung muss überwunden werden.
- » Es muss aktiv für Teilzeit in der Fachkarriere und der Führungskarriere geworben werden und Unternehmen müssen Ihre internen Beispiele dafür aktiv vermarkten.
- » Die alte Vollzeitorientierung stellt für Frauen einen deutlichen Nachteil dar und ist auch organisatorisch als kritisch zu bewerten. Dies belegen auch Erfahrungen von Großunternehmen mit immer schmaleren Kernarbeitszeiten – was einer Teilzeitüberlappung entspricht.
- » Wir benötigen aber auch eine höhere Teilzeitquote älterer männlicher Mitarbeiter (Demographie, Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Gesundheitsmanagement) um Frauen in alters- und geschlechtergemischte Teams zu integrieren.

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (III)

#### ■ Fachkarriere in Teilzeit

- » Fachkarrieresysteme müssen weiter vorangetrieben werden, da diese einen optimalen betrieblichen Zugang für gut qualifizierte Frauen (auch in Teilzeit) bieten. Dies ist einzelwirtschaftlich (Kosten-Nutzen) und gesamtwirtschaftlich (Verfallbarkeit des Wissens) sinnvoll.
- » Zur Unterstützung der Fachkarriere sollten Programme zur Unterstützung von Frauen in der Erwerbsunterbrechung verstärkt angeboten werden.
- » Grundsätzliche Defizite in der fehlenden Betreuung von Frauen in der Erwerbsunterbrechung sind zu bereinigen. Dies wirkt der Verfallbarkeit des Wissens aktiv entgegen.

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (IV)

#### ■ Teilzeit und Führung

- » Teilzeit und Führung dürfen sich nicht länger ausschließen.
- » Die meisten Organisationen sind flexibel genug, um dies zuzulassen. Zudem handelt es sich um kein organisatorisches Problem sondern um die Einstellung der Menschen zu diesem Thema.
- » In Zeiten zunehmend virtueller Arbeitsplätze wird das Thema „Vollzeitpräsenz“ zwar sowieso an Bedeutung verlieren. Es ist aber die Frage ob sich die Unternehmen es sich leisten können so lange zu warten.

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (V)

#### ■ Geschlechtsneutrales Leistungsmanagement

- » Untersuchen Sie Ihre bestehenden Leistungsmanagementsysteme auf Gleichstellung von Frauen und Männern in der Leistungsbeurteilung(normal)verteilung. Nur die wenigsten Unternehmen reporten dies.
- » Analysieren Sie die zugrundeliegenden Leistungsbeurteilungsmerkmale auf Geschlechtsneutralität.

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (VI)

#### ■ Recruiting

- » Professionalisieren Sie Ihr Recruiting und Ihre Personalentwicklung und sorgen Sie für eine Gleichstellung von leistungsfähigen und leistungsbereiten Frauen und Männern.
- » Nutzen Sie Programme wie Logib-D, Beruf & Familie, great place to work aktiv für das Recruiting
- » Platzieren Sie Ihr Haus in der Zielgruppe leistungsfähiger Frauen. Bieten Sie Programme an, die diese Zielgruppe ansprechen.

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (VII)

#### ■ Personalentwicklung

- » Machen Sie das Thema Frauenförderung zu einem authentischen Thema, das vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kein Luxusthema darstellt.
- » Setzen Sie Programme für Ihre leistungsbereiten und leistungsfähigen Frauen auf
- » Nutzen Sie die PE-Programme um Denkmuster der rein männlich besetzten technischen Welt zu überwinden.

## Ergebnisse aus Logib-D Handlungsfelder (VIII)

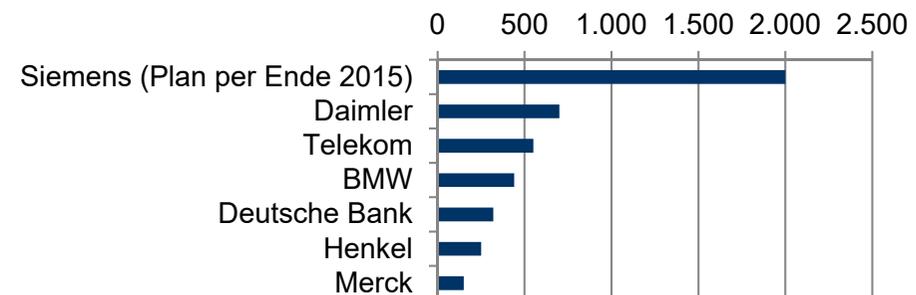
### ■ Kinderbetreuung

- » Bieten Sie Frauen bzw. jungen Familien die Unterstützung an, die sie während der Elternzeit, etc. benötigen.
- » Eine Investition in Betriebs-Kindertagesstätten lohnt sich. Das hat bereits eine Untersuchung der Commerzbank in 2009 gezeigt, die eine Rendite von 23% ausweist.
- » Und die Überlegungen zu den Betriebs-KITAs sind nur der Anfang. Denn im Bereich der Ganztageschulen setzt sich das Betreuungsdefizit in Deutschland leider fort.

» Erfolgsfaktoren in der Kinderbetreuung:

- Betreuungsquote
- Öffnungszeiten
- Ferienzeiten

Anzahl Plätze in Betriebs-Kitas



(\*) Handelsblatt 30.7.2014

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (IX)

#### ■ Demographie

- » Handeln Sie, um der Personalkostenwirkung der demographischen Entwicklung zu entgehen.
- » Denken Sie flexibler und weniger vollzeitbasiert. Entwickeln Sie geschlechts- und altersgemischte Teams
- » Flexibilisieren Sie Ihre Organisation an beiden Seite der Altersachse. Den „jungen Mitarbeitern/innen “ und den „älteren Mitarbeitern/innen“.

## Ergebnisse aus Logib-D

### Handlungsfelder (X)

#### ■ Reporting

- » Reporten Sie das Thema „Entgeltlücke“ und „Frauenanteil“ in Ihrem Haus nach Unternehmensebene, Funktionsbereich sowie Karrierelevel/Grade und sorgen Sie so für eine hohe Relevanz des Themas.
- » Machen Sie deutlich, dass eine gute Ausbildung und Weiterbildung sich geschlechtsneutral lohnt
- » Sichern Sie damit ab, dass alte Denkmuster überwunden werden.
- » **Nutzen Sie dafür Logib-D. Schnell, einfach und kostengünstig**

## Fazit

### ■ Kernaussagen

- (1) Wenn es gelingt, dass Frauen nach der Erwerbsunterbrechung Ihre Karriere wirklich fortsetzen können, wird die Entgeltlücke abnehmen.
- (2) Wenn Frauen die in Teilzeit arbeiten müssen (Doppelbelastung durch Beruf & Familie) dies auf den Stellen tun können die Ihrer Ausbildung und Ihrem Werdegang bis zur Erwerbsunterbrechung entsprechen, wird sich die Entgeltlücke schließen.
- (3) Wenn Vergütungssysteme dafür sorgen, dass „Belastungen“ bei Männern nicht weiter als „vergütungsrelevant“ und bei Frauen als „zumutbar“ erachtet werden, wird sich die Entgeltlücke schließen.
- (4) Wenn Leistung weniger an der Belastung ausgerichtet würde, würde sich die Entgeltlücke schließen.
- (5) Wenn das Kinder- und Jugendlichen-Betreuungssystem vom Kindergarten bis zur Schule so gestaltet wäre, dass eine Ganztages-Betreuung (statt Vormittagsbetreuung) abgesichert wäre, dann könnten Frauen Karriere machen und die Entgeltlücke würde sich schließen.

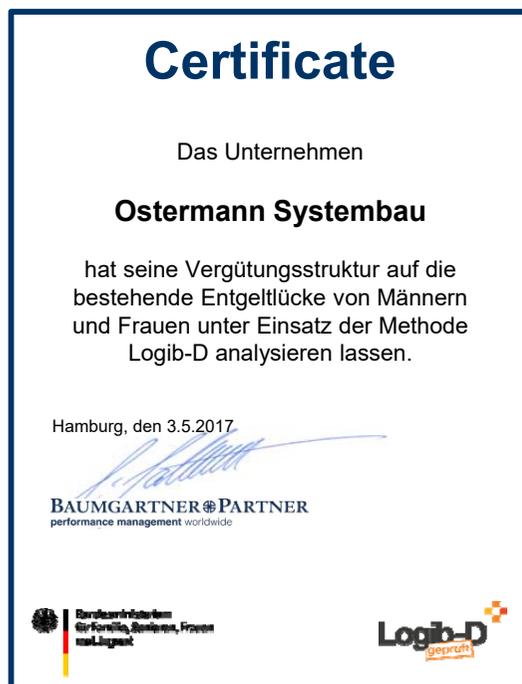
## Einfluß auf die Entgeltlücke



## Audit zur Entgeltlücke im Rahmen des „Entgelttransparenzgesetz“

- Baumgartner & Partner bietet allen interessierten Unternehmen die Möglichkeit, die Entgeltlücke im Rahmen des „Entgelttransparenzgesetzes“ analysieren zu lassen. Nutzen Sie diese Zertifizierung noch heute. Mit einem für das Familienministerium entwickelten Tool.

» Senden Sie uns dazu eine Anfrage an  
[friedrich.fratschner@baumgartner.de](mailto:friedrich.fratschner@baumgartner.de)



## Ihr Ansprechpartner

Dr. Friedrich Fratschner  
Partner und Geschäftsführer  
**Baumgartner & Partner**  
**Management Consultants GmbH**

[www.baumgartner.de](http://www.baumgartner.de)  
[friedrich.fratschner@baumgartner.de](mailto:friedrich.fratschner@baumgartner.de)  
[Logib-d@baumgartner.de](mailto:Logib-d@baumgartner.de)

Tel.: +49 (40) 28 41 64 - 22  
Fax: +49 (40) 28 41 64-11

[www.hronlinemanager.com](http://www.hronlinemanager.com)  
[friedrich.fratschner@hronlinemanager.com](mailto:friedrich.fratschner@hronlinemanager.com)

### STIMMEN DES BEIRATS VON LOGIB-D



Eilfriede Gänzer,  
Mitglied des geschäftlichen Hauptvorstands der IG UCL, zuständig für Mitglieder,  
Zielgruppen und Bildung

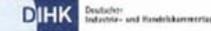
”

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 Herzig  
DIHK - Deutscher Industrie- und  
Handelskammertag e.V.  
Bereichsleiterin Beschäftigte,  
Gesundheit, Familie und Beruf



Christina Kämt  
Abteilungsleiterin Arbeitsmarkt  
IGDA | Die Arbeitgeber  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

”

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 UDA unterstützt Logib-D, da es Anstoß gibt, sich im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.



”

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 Gänzer  
Geschäftsführerin Vorstandsmitglied  
der IG Metall