



**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

**TRANSPARENZ
RECHNET SICH –
8 GRÜNDE**

Argumentarium Transparenz

transparenter. *fairer.* erfolgreicher.

Über Geld spricht man bekanntlich nicht – erst recht nicht über das Gehalt. Gerade in deutschen Unternehmen ist die Höhe der Gehälter selten Thema, zuweilen wird sogar vertraglich Stillschweigen vereinbart, auch wenn diese Klauseln in aller Regel gar nicht rechtens sind. Gut jede und jeder zweite deutsche Arbeitnehmende (57 Prozent) weiß, was seine Kolleginnen und Kollegen verdienen. Zum Vergleich: In Finnland kennen vier von fünf Beschäftigten die Gehälter der anderen.¹ Aber nicht nur in den Unternehmen, selbst im Privaten sind die Gehälter oft tabu – über 40 Prozent der Deutschen wissen nicht, was ihr Partner oder ihre Partnerin verdient.²

Dabei ist die Unklarheit über die Einkommenshöhe in deutschen Unternehmen nicht nur für die Beschäftigten von Nachteil, die unwissend den Berufseinstieg versuchen oder sich schlecht informiert auf Arbeitssuche oder in Gehaltsverhandlungen begeben – das Schweigen über die Gehälter schadet auf lange Sicht auch den Unternehmen selbst: Denn Geld ist die wichtigste Stellschraube auf dem Weg zur Gleichstellung. Und diese wiederum unabdingbar für den Erfolg der Unternehmen in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel, verschärfter Gesetzgebung und immer strengeren Nachhaltigkeitskriterien von Investorinnen und Stakeholdern.

Mit mehr Durchblick zum Erfolg

Viele Unternehmen haben das längst erkannt. Unabhängig von der Gesetzgebung haben sie transparente, faire und geschlechtsneutrale Vergütungssysteme geschaffen – und zwar mit großem wirtschaftlichen Erfolg. Das derzeit wertvollste deutsche Unternehmen ist zugleich eines, das sich schon seit vielen Jahren mit Gleichstellungsstrategien und Diversity Management beschäftigt: SAP SE Deutschland. Bei dem Software-Konzern mit ca. 22.000 Beschäftigten ist Entgelttransparenz tagesaktuell auf einfachen Knopfdruck möglich.]

>> siehe
Argument
Nummer 6

Doch nicht nur die Wirtschaft, auch die Politik hat längst erkannt, dass Transparenz einer der wichtigsten Schritte auf dem Weg zu Gleichstellung und gerechter Bezahlung ist. Überall in Europa werden neue Transparenzgesetze verabschiedet: In Großbritannien sind Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten seit dem Frühjahr 2018 verpflichtet, ihre Daten zum unternehmensinternen Gender Pay Gap im Internet zu veröffentlichen. Island hat die

ARGUMENTARIUM TRANSPARENZ

1. Transparenz als Wirtschaftsfaktor.
2. Nachhaltigkeit braucht Transparenz.
3. Transparenz ist vorausschauend.
4. Transparenz ist innovativ.
5. Transparenz sorgt für ein gutes Image – nach innen und außen.
6. Transparenz ist fair.
7. Transparenz hilft im Fachkräftemangel.
8. Transparenz ist gut fürs Geschäft.

3

Zertifizierung von fairen Gehaltsstrukturen für Unternehmen ab 25 Beschäftigten verpflichtend eingeführt, auch Frankreich will die Gesetzgebung bald verschärfen. Und in Deutschland wurde im Sommer 2017 das neue Entgelttransparenzgesetz verabschiedet.

>> siehe
Argument
Nummer 3

Stimmungsbarometer: Transparenz erwünscht

Doch wie ist es in den Unternehmen selbst um die Transparenzkultur bestellt? Anlässlich des Equal Pay Days am 18. März 2018 hat sich das Fair Pay Innovation Lab vorab einmal umgehört, wie zufrieden die Beschäftigten mit ihrem Gehalt sind und wie viel Transparenz erwünscht ist. Über einen Zeitraum von zwei Monaten wurde eine kleine, nicht-repräsentative Umfrage³ durchgeführt. Befragt wurden Beschäftigte aller Altersgruppen und Wirtschaftszweige; geantwortet haben hauptsächlich Frauen aus der Privatwirtschaft.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass der Wunsch nach Transparenz auffallend groß ist – angesichts der scheinbar oft sehr großen Skepsis gegenüber Transparenzvorhaben zeigten sich erstaunlich wenig Befragte eindeutig ablehnend. Besonders junge Arbeitnehmende wünschen sich mehr Transparenz beim Gehalt. Alles deutet darauf hin, dass der Transparenzkurs der Politik und vieler Unternehmen von den meisten Beschäftigten begrüßt wird.

Auf den folgenden Seiten finden Unternehmen und Beschäftigte viele gute Argumente für Transparenz, die zeigen: **Unterm Strich rechnet es sich für alle, über Geld zu sprechen.**

>> siehe
Argumente
Nummer 8 und
Nummer 9



FAIR PAY
INNOVATION
LAB

4

1. TRANSPARENZ ALS WIRTSCHAFTSFAKTOR.

Transparenz kurbelt die Wirtschaft an. Grund dafür sind vor allem die positiven Auswirkungen, die transparente Entgeltstrukturen auf die Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt haben. Gleichstellung wiederum hat extrem positive Auswirkungen auf die Wirtschaft in Europa und der ganzen Welt, wie zahlreiche Studien und Prognosen zeigen: Wo mehr Transparenz herrscht, wird die Bezahlung gerechter, und wo gerechter bezahlt wird, partizipieren mehr Frauen am Arbeitsmarkt.



Die Szenarien für die wirtschaftliche Zukunft in Europa und der Welt sind eindeutig: So würde es im OECD-Raum ein Wirtschaftswachstum von 12 Prozent bis 2030 bedeuten, wenn bis dahin ebenso viele Frauen wie Männer am Arbeitsmarkt partizipieren.⁴ Eine Studie von 2013 zeigt, wie positiv sich gerechte Gehälter auf das Europäische Brutto sozialprodukt auswirken könnten: Jeder Prozentpunkt, den Frauen weniger verdienen als Männer, wirkt sich mit minus 0,1 Prozentpunkten auf das Brutto sozialprodukt Europas aus.⁵ Und weltweit, so prognostiziert eine weitere McKinsey Studie von 2018, würde die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein globales Wirtschaftswachstum von 12 Billionen Dollar bedeuten.⁶ Transparenz rechnet sich also – für alle.

>> siehe
Argument
Nummer 8





FAIR PAY
INNOVATION
LAB

6

2. NACHHALTIGKEIT BRAUCHT TRANSPARENZ.



Ohne Transparenz ist eine nachhaltige Zukunft nicht denkbar: Gleichstellung und faire Bezahlung sind Querschnittsthema der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Ohne Gleichstellung, so der UN Women Report⁷, lässt sich die Agenda 2030 nicht umsetzen.



Das fünfte der insgesamt 17 globalen Ziele für die Nachhaltige Entwicklung lautet **Geschlechtergleichheit**: Dazu gehören Chancengleichheit, die Aufwertung unbezahlter Care-Arbeit, ein ausgewogener Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen und für alle der Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen, Eigentum und Finanzen. Die Forderung bezieht sich auf alle Ebenen des politischen, ökonomischen und öffentlichen Lebens.



Das achte der 17 Nachhaltigkeitsziele lautet **Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**: Voraussetzung für ein nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum sind ausreichend Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeitsbedingungen – dazu gehören auch Equal Pay sowie der Zugang zu Bankgeschäften, Versicherungen und Finanzdienstleistungen für alle.



Voraussetzung für nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum ist, dass es genügend Arbeitsplätze gibt und dass die Arbeitsbedingungen menschenwürdig sind. Deutschland engagiert sich deshalb intensiv für die Förderung von Beschäftigung und für die Einhaltung von Sozialstandards. Schon jetzt stehen die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen im Zentrum der Entwicklungsstrategien von Unternehmen wie SAP, L'Oréal oder Ikea. Um diese Ziele zu erreichen, braucht es im allerersten Schritt Transparenz und innovative Entgeltstrategien.

>> siehe
Argumente
Nummer 5 und
Nummer 8





FAIR PAY
INNOVATION
LAB

„Pretending it's not happening and it's not happening at your company is often the root of the problem.“

Sheryl Sandberg, COO Facebook

8

3. TRANSPARENZ IST VORAUSSCHAUEND.

„So I'd like to focus on a fundamental shift that every leader in this room can act on immediately. [...] I'm talking about hiring, promoting, and retaining more women. And not just because it's the right thing to do, or the nice thing to do, but because it's the smart thing to do.“

Justin Trudeau, Premierminister von Kanada



Ob Island, Großbritannien oder Deutschland – derzeit wird in vielen Ländern für mehr Transparenz auf dem Arbeitsmarkt gesorgt. Die Politik unterstützt die Wirtschaft, indem sie klare Rahmenbedingungen schafft und den Kurs für Unternehmen und den öffentlichen Dienst vorgibt.

✦
Denn ohne Transparenz ist Entgeltgleichheit nicht möglich, ohne Entgeltgleichheit keine Gleichstellung – beides ist seit mehr als 60 Jahren im internationalen Recht verankert und Teil der Grundrechtecharta der Europäischen Union. Die neuen Transparenzgesetze beschleunigen eine längst überfällige Entwicklung, die von vorausschauenden Unternehmen längst umgesetzt wird.

>> siehe
Argument
Nummer 2

✦
Transparenz ist der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zur Entgeltgleichheit: Denn nur wer die eigenen Entgeltstrukturen prüft, kann herausfinden, ob es einen unternehmensinternen Gender Pay Gap gibt und Handlungsbedarf besteht. Nicht selten gehen Unternehmen davon aus, gerecht zu bezahlen, ohne ihre Zahlen je geprüft zu haben – und zeigen sich oft überrascht von den Ergebnissen einer Entgeltanalyse. Die „gefühlte Lohngerechtigkeit“ entspricht nur selten dem tatsächlichen Entgeltsystem. Transparenz kann diesbezüglich sprichwörtlich für Klarheit sorgen.





**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

10

► **1. Entgelttransparenzgesetze in Deutschland und Europa** ► | ► | ► |

Auskunftspflicht in Großbritannien

Wie viel Transparenz bewegen kann, zeigt sich am Beispiel Großbritannien: Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten wurden dazu verpflichtet, ihre Zahlen zum unternehmensinternen Gender Pay Gap im Internet bis zum Frühjahr 2018 öffentlich zu machen und müssen die Daten in Zukunft jährlich aktualisieren. Für viele Unternehmen ist das Anlass für einen Kurswechsel in Sachen Gleichstellung: Ein Unternehmen nach dem anderen präsentiert neue Gender Equality Konzepte und Strategien.

Die in Großbritannien veröffentlichten Unternehmensdaten zeigen übrigens: Je gleichmäßiger sich Frauen und Männer auf die Karrierestufen in einem Unternehmen verteilen, desto kleiner ist auch der unternehmensinterne Gender Pay Gap. Transparenz macht also nicht nur den Gender Pay Gap selbst sichtbar, sondern lässt auch Rückschlüsse auf die Ursachen zu und erleichtert die Behebung des Missstands.

Island: Kleines Land mit großer Vorbildfunktion

Island hat besonders ehrgeizige Ziele: Bis 2020 soll Equal Pay erreicht werden. Schon seit Jahren geht das Land in Sachen Gleichstellung, etwa der paritätischen Aufteilung der Elternzeit, der flächendeckenden Kinderbetreuung oder Gender-Pay-Gap-Schulunterricht mit gutem Beispiel voran. Nun müssen Unternehmen ab einer Größe von 25 Beschäftigten sich nach dem Equal Pay Standard zertifizieren lassen – die Nachweispflicht liegt bei den Unternehmen und jeder Tag ohne Zertifikat kostet die säumigen Unternehmen Geld. Das Modell macht Schule: Nach isländischem und britischem Vorbild will nun auch Frankreich Pflichten und Sanktionen einführen.

Das Deutsche Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

Das Entgelttransparenzgesetz, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, fördert die Umsetzung des Gebots gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Dazu können Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden einen Auskunftsanspruch geltend machen. So können sie in Erfahrung bringen, wie ihr Gehalt im Vergleich zu dem ihrer Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Positionen abschneidet.

Das Gesetz verbessert zudem den Rechtsrahmen zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, die Entgeltstrukturen regelmäßig zu überprüfen. Große, lageberichtspflichtige Unternehmen sind verpflichtet über den Stand und die Entwicklung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu berichten.

► **2. Zertifizierungen für Unternehmen jeder Größe** ► | ► | ► |

Lohngerechtigkeit ist keine Frage der Größe, sondern der Unternehmenskultur: Unternehmen können auf zahlreiche Verfahren zurückgreifen, um ihre Entgeltstrukturen überprüfen zu lassen. Zwei davon sind der Monitor Entgelttransparenz und der eg-check.

1. Der **Monitor Entgelttransparenz**⁹ analysiert die bestehenden Strukturen und unterstützt die Beseitigung von Entgeltungleichheit in einzelnen Betrieben. Das kostenfreie Online-Tool unterstützt Arbeitgebende im gesamten Prozess: Von der Bestandsaufnahme über Stellenbewertungen und Tätigkeitenvergleiche bis hin zur Vergütungsstrukturanalyse und individuellen Ergebnisberichten. Daneben bietet das Tool nützliche Hintergrundinformationen und Analysen zum Gender Pay Gap. Der Monitor wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entwickelt.

2. Der **Entgeltgleichheitscheck kurz eg-check**⁹ wurde – lange vor Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes – im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelt, um Entgeltdiskriminierungen aufzudecken und zu beseitigen. Geprüft werden sämtliche Vergütungsbestandteile. Mit diesem Tool lässt sich ganz generell die Gleichwertigkeit von Arbeit samt der dazugehörigen Bezahlung überprüfen – von Arbeitgebenden, Beschäftigten, Tarifparteien, Betriebs- oder Personalräten genauso wie vom Staat selbst. Die Entgeltprüfung lässt sich also von Unternehmen oder Institutionen, aber beispielsweise auch von einem Bundesland als Arbeitgeber durchführen. Den ersten eg-check gab es 2013 bei der Deutschen Telekom und der Landeshauptstadt München, seitdem sind zahlreiche weitere Teilnehmende hinzugekommen. Als erstes Bundesland hat sich Berlin 2016 dem eg-check unterzogen. Auch die Messe Berlin hat sich dem eg-check mit dem Projekt „Gleicher Lohn“ angeschlossen und ein faires und geschlechterneutrales Vergütungssystem entwickelt, das mehrfach ausgezeichnet wurde.



**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

12

4. TRANSPARENZ IST INNOVATIV.



Die Zukunft ist transparent: Soziale Innovation ist fester Bestandteil tragfähiger Unternehmensstrategien für morgen.

13



Über viele Jahrhunderte, von der ersten bis zur dritten industriellen Revolution, waren mit wirtschaftlicher Innovation vor allem technische Neuerungen gemeint. Im Zuge der umwälzenden Veränderungen der Arbeitswelt durch die Industrie 4.0 zeigt sich, dass sich auch ohne bahnbrechende Technikerfindungen neue Geschäftsfelder erobern und bekannte revolutionieren lassen: Immer mehr Unternehmen erkennen das riesige Innovationspotential in anderen Geschäftsbereichen als der Technologie.



Was die Arbeitsstrukturen angeht, bestimmten lange Wissensmonopole und Hierarchien die Zusammenarbeit von Unternehmen und Beschäftigten, es wurde zu festen Zeiten gearbeitet und eine strenge Präsenzkultur praktiziert. In der neuen Arbeitswelt spielen soziale Innovationen eine immer größere Rolle: Kommunikation und Kooperation prägen die Zusammenarbeit, zu der je nach Unternehmensgröße unterschiedliche Formen von vernetztem Arbeiten, demokratische Prozesse, Mitbestimmung oder auch gemeinsame Entscheidungsprozesse gehören.



Nicht zufällig geht mit flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office-Arbeitsplätzen oder der Führung in Teilzeit meist auch eine größere Transparenz in Entgeltfragen einher. So erproben Unternehmen wie die Messe Berlin, der Make-up-Konzern L'Oréal oder der Kondomproduzent Einhorn neben neuen Arbeitszeitmodellen und einer anderen Präsenzkultur auch transparente und faire Entgeltstrategien.

>> siehe
Argument
Nummer 5



Zusätzlich unterstützen die digitalen Möglichkeiten Flexibilität und selbstbestimmtes Arbeiten, erleichtern die Vereinbarkeit und wirken sich insgesamt positiv auf die Gleichstellung aus: Digitalisierung ist die perfekte Komplizin von Lohngerechtigkeit.





FAIR PAY
INNOVATION
LAB

14

**5. TRANSPARENZ
SORGT FÜR EIN
GUTES IMAGE –
NACH INNEN UND
AUSSEN.**



>> siehe
Argument
Nummer 4

Die Folgen von Transparenz für den sozialen Innovationsgrad von Unternehmen spiegelt sich auch im Ansehen bei den Beschäftigten und in der Attraktivität für potenzielle Mitarbeitende wieder.



Gleichstellung, Vereinbarkeit und eine offene Unternehmenskultur stehen gerade bei jüngeren Arbeitssuchenden hoch im Kurs und sorgen für ein gutes Image. Transparenz hat Auswirkungen auf die gesamte Arbeitsatmosphäre im Unternehmen: Wenn alle Beteiligten wissen, worüber gesprochen wird, ist eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe möglich.



Auf allen Hierarchieebenen über Geld zu sprechen, ist eine Frage der Unternehmenskultur. Es gilt, den Wert der Arbeit über alle Berufsbilder und Tätigkeitsfelder im Unternehmen hinweg zu überdenken und neu zu definieren, idealerweise sogar einen unternehmens- und branchenübergreifenden Blick auf die eigenen Entgeltstrukturen zu werfen.



In Unternehmen, die nicht von Anfang an transparente Strukturen geschaffen haben, ist der Weg zur Transparenz ein aufwändiger und kommunikationsintensiver Veränderungsprozess. Doch der Fairnesswechsel, hin zu einem respektvollen Umgang und Loyalität im gesamten Unternehmen, rechnet sich: Wer eine Transparenzkultur einführt, die Fairness stützt, sorgt für eine konstruktive und produktive Arbeitsatmosphäre.

>> siehe
Argument
Nummer 6



Seit einigen Jahren fördern auch Arbeitsmarktportale wie der Lohnspiegel, Kununu oder Glassdoor Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Fair-Pay-Strategien entwickeln sich zusehends zu wirkungsvollen Instrumenten im Recruiting und beim Employer Branding: Innovative, transparente Entgeltstrategien sind bei der Mitarbeiterbindung oder in Hinblick auf potentielle Bewerbungen äußerst wirkungsvoll. Wer nichts zu verbergen hat, braucht Transparenz nicht zu fürchten – sondern profitiert im Gegenteil von der neuen Offenheit.

>> siehe
Argument
Nummer 8





**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

16

6. TRANSPARENZ

IST FAIR.

I

II

II

II

II

II

Transparenz wirkt sich auch unternehmensintern positiv aus: Nur Mitarbeitende, die wissen, was andere in vergleichbaren Positionen verdienen, können herausfinden, wie gut oder schlecht sie mit dem eigenen Gehalt dastehen – und ob sie Grund zur Unzufriedenheit haben oder allen Anlass, zufrieden zu sein.

>> siehe
Argument
Nummer 5

✦ Die Transparenzkultur zu stärken, ist eine Management-Aufgabe. Wichtig ist die Akzeptanz im gesamten Unternehmen. Wer in ansonsten eher hierarchischen Arbeitsstrukturen über Nacht die Gehälter aller Mitarbeitenden offenlegt, wird vermutlich kaum auf ungetrübte Begeisterung stoßen: Transparenz bedeutet nicht automatisch Fairness. Umgekehrt ist Transparenz jedoch unerlässlicher Bestandteil einer fairen Entgeltstrategie.

✦ Viele Unternehmen sorgen unabhängig von gesetzlichen Vorgaben längst dafür, dass Mitarbeitende sich auf Wunsch Klarheit über ihre Einkommenssituation verschaffen können und Auskunft über die Gehalts- und Einstufungskriterien sowie die unternehmensinternen Einkommensstrukturen erhalten können.

✦ Im Rahmen einer nicht-repräsentativen Umfrage des Fair Pay Innovation Labs zeigte sich, dass der Wunsch nach Transparenz unter Beschäftigten auffallend groß ist: Gut 80 Prozent der Befragten wüssten gern, was die anderen im Unternehmen verdienen – wissen tun es nur etwa 38 Prozent. Die Umfrage enthielt außerdem Hinweise darauf, dass der Widerstand gegen Transparenzvorhaben in Unternehmen weniger groß ist als oft vermutet: Gut zwei Drittel aller Befragten wären im Gegenzug bereit, die Höhe des eigenen Gehalts gegenüber den Kolleginnen und Kollegen offenzulegen. Und nur weniger als jede fünfte Person lehnte Transparenz in Bezug auf das eigene Gehalt mit einem klaren Nein kategorisch ab.¹⁰ Wer Einkommensunterschiede gut begründen kann, stärkt mit einer transparenten Entgeltstrategie die Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden.





FAIR PAY
INNOVATION
LAB

18

7. TRANSPARENZ HILFT IM FACH- KRÄFTEMANGEL.





Unternehmen mit einer fairen Entgeltstrategie haben nicht nur eine zufriedenere Belegschaft, sondern sorgen auch für eine stabilere Bindung an das Unternehmen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist Transparenz Bestandteil einer klugen Personalpolitik.

19

>> siehe
Argumente
Nummer 5
und 6



Bereits in 96 von 619 analysierten Berufsgattungen gibt es Fachkräfteengpässe, wie das Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln 2015 in einem Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie zeigte. Die Ergebnisse: Der Fachkräftemangel ist in männertypischen Berufe bedrohlicher als in frauentypischen Berufen. Abgemildert werden könnten die Engpässe, so das Gutachten, durch erweiterte Arbeitszeiten, bessere Kinderbetreuung und andere Gleichstellungsmaßnahmen. Dazu gehört nach Ansicht des IW Köln auch, Rollenstereotype aufzubrechen.¹¹



Gleichstellung braucht Transparenz: Branchenübergreifend würden transparente Entgeltstrategien für eine bessere Vergleichbarkeit von Berufsbildern und Tätigkeiten sorgen und im Berufswahlverhalten sensibilisieren. Erst wenn die Unterschiede sichtbar werden, kann Arbeit neu bewertet werden. Nur so können einzelne Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes den Engpässen entgegensteuern und die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt bewältigen.

>> siehe
Argumente
Nummer 2
und 7



Transparenz, Lohngerechtigkeit und Gleichstellung sind unabdingbare Bestandteile einer nachhaltigen Personalpolitik im Fachkräftemangel.





FAIR PAY
INNOVATION
LAB

20

8. TRANSPARENZ

IST GUT

FÜRS GESCHÄFT.





Wer nachhaltig und innovativ wirtschaftet, ist in Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel bestens aufgestellt – denn unterm Strich rechnet sich Transparenz für Unternehmen in vielerlei Hinsicht. Zum Beispiel in Hinblick auf:

siehe
Argumente
Nummer 6
und 7

- ▶ **eine nachhaltige und tragfähige Geschäftsentwicklung,**
- ▶ **die Erfüllung gesetzlicher Transparenzvorgaben,**
- ▶ **die Besetzung freier Stellen im Fachkräftemangel,**
- ▶ **eine bessere Unternehmenskultur sowie**
- ▶ **insgesamt zufriedenerer, produktiverer und loyalerer Mitarbeitende.**

Nicht zuletzt steigert Transparenz auch die Attraktivität für Investorinnen und Stakeholder, die den sozialen Innovationsgrad und die nachhaltige Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens in den Fokus nehmen. So hat etwa die Citi Group auf Druck von Investoren- und Shareholderseite ihre Gehaltsstrukturen gründlich überprüft. Das Fazit der Bankengruppe: Fair Pay rechnet sich¹².

>> siehe
Argumente
Nummer 1, 2
und 5



Das liegt unter anderem daran, dass der Trend zum „Responsible Investment“ nicht mehr aufzuhalten ist: Bisher lag das Augenmerk von Investorinnen und Stakeholdern in Bezug auf den Nachhaltigkeitsgrad von Unternehmen vor allem auf dem Umweltschutz, Klimakriterien oder dem schonenden Umgang mit Ressourcen. Nun rücken zunehmend Aspekte wie soziale Verantwortung und Diversity Management in den Fokus nachhaltiger Investmentstrategien – und damit auch in den Fokus der Geschäftsstrategien der Unternehmen selbst: Ihr wirtschaftlicher Erfolg wird sich in Zukunft an ihrem Engagement für soziale Nachhaltigkeitsziele messen lassen.

>> siehe
Argument
Nummer 2

- 1 Eurobarometer 465, 2017.
- 2 Arbeiten und Leben in Deutschland – Forsa-Umfrage 2015.
- 3 Die FPI-Mini-Umfrage lief vom 8. Januar bis zum 12. März 2018 in Kooperation mit der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu. 216 Befragte beantworteten die Fragen zum Thema Entgelttransparenz mithilfe der Umfragesoftware Survey Monkey.
- 4 OECD: Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/effects-of-reducing-gender-gaps-in-education-and-labour-force-participation-on-economic-growth-in-the-oecd_5k8xb722w928-en
- 5 European Added Value: Bewertung des europäischen Mehrwerts über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit. http://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/Toolkit/Bewertung_des_eur_Mehrwerts.pdf
- 6 McKinsey Global Institute: Delivering the Power of Parity – Toward a More Gender-Equal Society. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Realizing%20gender%20equalitys%2012%20trillion%20economic%20opportunity/Delivering-the-power-of-parity.ashx>
- 7 UN Women: Turning Promise into Action – Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. <http://www.unwomen.org/en/digital-library/sdg-report>
- 8 <https://www.monitor-entgelttransparenz.de/>
- 9 Der Entgeltgleichheits-Check wurde von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeinsam mit dem Harriet Taylor Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin entwickelt. Wissenschaftlich begleitet wurde das Projekt von Dr. Andrea-Hilla Carl, Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf. http://www.eg-check.de/eg-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html
- 10 Die FPI-Mini-Umfrage lief vom 8. Januar bis zum 12. März 2018 in Kooperation mit der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu. 216 Befragte beantworteten die Fragen zum Thema Entgelttransparenz mithilfe der Umfragesoftware Survey Monkey.
- 11 IW Köln: Geschlechterunterschiede in Engpassberufen. <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/sebastian-bussmann-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-geschlechterunterschiede-in-engpassberufen-235132.html>
- 12 Citi: Pay Equity at Citi. <https://blog.citigroup.com/2018/01/pay-equity-at-citi?linkId=47019204>

Fazit

23

Entgeltungleichheiten lassen sich erst dann aus der Welt schaffen, wenn sie sichtbar sind – die unternehmensinternen Daten zum Gender Pay Gap zu messen und zu analysieren, ist daher der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zur Lohngerechtigkeit.

Grundsätzlich gilt: Transparenz ist keine Frage der Unternehmensgröße, sondern der Unternehmenskultur und damit eine Management-Aufgabe. Der mit Transparenzvorhaben einhergehende Veränderungsprozess kann mit einigem Aufwand verbunden sein, macht sich aber am Ende bezahlt: Nur wer für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe und einen fairen Umgang miteinander sorgt, wird eine zufriedene, loyale Belegschaft haben und eine produktive und konstruktive Arbeitsatmosphäre schaffen. Erfolgreiches Employer Branding und ein attraktives Arbeitgeberimage sind – gerade im Fachkräftemangel und beim Thema Recruiting – immer wichtigere Bestandteile einer klugen Personalpolitik. Auch rückt soziale Nachhaltigkeit immer stärker in den Fokus internationaler Investmentstrategien. Zusätzlich unterstützen die neuen politischen Vorgaben und Gesetze nachhaltige Entgeltstrategien und geben in vielen Ländern, vor allem in Europa, einen klaren Kurs vor, an dem die Wirtschaft sich orientieren kann: Wer fair führt, wirtschaftet klüger.



**FAIR PAY
INNOVATION
LAB**

FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH

Philipp-Franck-Weg 19

14109 Berlin

+49 30 83217140

contact@fpi-lab.org

Kontaktstelle für Unternehmen

Für die Herausforderungen im Unternehmensalltag braucht es konkrete Lösungen und praktikable Maßnahmen. Ob Kleinstbetrieb oder Mittelständler, Großbetrieb oder Konzernen, Gleichstellungsplan, Auskunftsanspruch oder Überprüfung der Gehaltsstrukturen – das Fair Pay Innovation Lab unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit, zeigt nachhaltige Entgeltstrategien auf und sorgt für den Best-Practice-Austausch in der Wirtschaft. Die Einrichtung einer Kontaktstelle für Unternehmen wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Fair Pay Management Circle

Um neue Ideen zu entwickeln und Innovationspotentiale auszuloten, lädt das Fair Pay Innovation Lab ausgewählte Experten und Entscheidungsträgerinnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik regelmäßig zum exklusiven Austausch ein, um neue Debatten anzustoßen, gern auch kontrovers. Jeder Circle kreist um ein anderes Schwerpunktthema, zum Beispiel „Das Entgelttransparenzgesetz in der Umsetzung“, „Zertifizierungen“ oder „Gleichstellung aus Unternehmensperspektive“. Die Teilnahme erfolgt ausschließlich auf persönliche Einladung.