

## Logib-D Beratung

### Erwartungen und Erfahrungen der Unternehmen

**Die Ausgangslage.** Ein unangenehmer Befund ist aktuell in aller Munde: Deutschland altert und schrumpft. Das Erwerbspersonenpotenzial wird voraussichtlich sinken, Fachkräfteengpässe zeichnen sich schon heute in mehreren Branchen ab. Um nicht ins Hintertreffen zu geraten und einen drohenden Verlust der eigenen Wettbewerbsfähigkeit hinnehmen zu müssen, sind in den Unternehmen Personalstrategien gefragt, die diesem Megatrend Rechnung tragen. Zugleich verlassen aber immer mehr qualifizierte weibliche Absolventen die Schulen und Hochschulen. Geschlechterstereotype und traditionelle Rollenbilder verlieren an Bedeutung. Experten sind sich sicher, dass diese Entwicklungen und eine weiter verbesserte Betreuungsinfrastruktur für Kleinkinder in Zukunft die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Frauen am Arbeitsmarkt noch weiter ansteigen lassen.

Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt dürfte sich also kontinuierlich erhöhen und der „Potenzialfaktor Frauen“ gewinnt damit Bedeutung. Vor diesem Hintergrund treten zwei Herausforderungen in den Mittelpunkt: Erstens der noch immer geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen und, zweitens, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Das Ausmaß der ungleichen Bezahlung wird häufig anhand des durchschnittlichen Lohngefälles von Frauen und Männern angegeben, das bei 23 Prozent im Jahr 2010 liegt. Aber tatsächlich werden allein mit dieser Statistik die Ursachen nicht ausreichend beleuchtet: Auf welchen Arbeitsplätzen sind Frauen in den Unternehmen schwerpunktmäßig tätig? Welche Verantwortung tragen sie, mit welchen Qualifikationen und welcher beruflichen Erfahrung üben sie ihre Jobs aus und wie wirken sich diese Einflüsse auf die Entlohnung aus? Auf diese und viele weitere Fragen kann Logib-D eine Antwort geben – und Logib-D zeigt damit auch Handlungsoptionen auf, um sich gerade im Wettbewerb um weibliche Fach- und Führungskräfte erfolgreich zu positionieren.

**Das bietet Logib-D.** Schon längst ist es gesellschaftlicher Konsens, dass Chancen- und Entgeltgleichheit nicht nur zu einer modernen Gesellschaft gehören, sie gehören auch zu modernen Unternehmen. Mit dem Projekt „Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland“ (Logib-D) wirbt das Bundesfamilienministerium bei deutschen Arbeitgebern für mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Grundlage von Logib-D ist die Logib-D Analysesoftware. Hiermit können Unternehmen ihre Entgelt- und Personalstrukturen auf mögliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede eingehend untersuchen und deren Ursachen ermitteln. Die Software ist kostenfrei und ohne Registrierungspflicht über die Webseite [www.logib-d.de](http://www.logib-d.de) zugänglich.

Der zentrale Baustein des Projekts Logib-D ist aber die öffentlich geförderte Logib-D Beratung. Im Rahmen dieser kostenlosen Beratung erstellen professionelle Unternehmensberater nicht nur einen umfassenden Ergebnisbericht (vgl. Grafik). Sie erarbeiten auch zusammen mit den Unternehmen konkrete individuelle Handlungsoptionen zu Maßnahmen, die zur Reduzierung einer möglichen Entgeltlücke in ihrem Hause beitragen

können. Die Ergebnisse werden in einem internen Workshop präsentiert, der auch zur Diskussion von weitergehenden strategischen Ansatzpunkten genutzt werden kann.

Die Teilnahme an der Logib-D Beratung ist an eine vorherige Bewerbung gebunden, da insgesamt nur 200 Beratungspakete zur Verfügung stehen. Bewerben können sich interessierte Unternehmen über ein Online-Formular ([www.logib-d.de/bewerbung](http://www.logib-d.de/bewerbung)) oder per Fax (das entsprechende Bewerbungsformular kann bei der Logib-D Koordinierungsstelle angefordert werden).

Mit der Teilnahme an der Logib-D Beratung setzen Unternehmen ein klares Zeichen und bekennen sich zur Förderung der Chancen- und Entgeltgleichheit in ihrem Haus. Sie zeigen, dass sie das Thema Entgeltgleichheit ernst nehmen und zu einem strategisch wegweisenden Thema in ihrem Haus gemacht haben. Aus diesem Grund verleiht das Bundesfamilienministerium den erfolgreichen Beratungsteilnehmern das Label „Logib-D geprüft“. Mit diesem Label können sich die Unternehmen nach innen und außen sichtbar als „employer of choice“ präsentieren. Von diesem Imagegewinn können die Unternehmen bei der Rekrutierung und Bindung von weiblichen Fach- und Führungskräften profitieren und die Motivation sowie letztlich die Produktivität ihrer Beschäftigten steigern.

## Grafik



Quelle: Ergebnisbericht, Auszug (Beispiel), [www.logib-d.de](http://www.logib-d.de)

Hinzu kommt für alle teilnehmenden Unternehmen die Möglichkeit eines Erfahrungsaustauschs in dem speziell dafür eingerichteten Logib-D Erfahrungszirkel. Dort können die Unternehmen miteinander, aber auch mit Vertretern des Ministeriums und der Projektpartner über Ansatzpunkte, Maßnahmen und personalpolitische Strategien zum Thema diskutieren. Sie erhalten wertvolle Tipps für die betriebliche Praxis, können aber auch Verbesserungsvorschläge und Erwartungen an das Ministerium formulieren.

**Was die an der Logib-D Beratung teilnehmenden Unternehmen erwarten.** Nach Auswahl der Unternehmen durch einen hochrangig besetzten Beirat werden die Unternehmen zu einem Startworkshop eingeladen, der Hinweise zum weiteren Ablauf des Projekts gibt. In der Vergangenheit wurden die Unternehmen bei dieser Gelegenheit aber auch zu ihren Motiven befragt:

Die Ergebnisse zeigen, dass fast alle teilnehmenden Unternehmen (94 Prozent) personal- oder entgeltpolitische Maßnahmen planen. Die Motive sind dabei durchaus unterschiedlich: Die meisten Unternehmen geben allerdings an, eine Neustrukturierung der Entlohnungssystematik und/oder eine stärkere Förderung von Frauen umsetzen zu wollen. Insofern dürfte nicht selten ein konkretes Vorhaben im Vorfeld der Anlass für die Bewerbung gewesen sein.

Die Unternehmen erwarten primär neben einer höheren internen Transparenz der Entgeltstrukturen und einer Verbesserung der Datengrundlage auch eine erleichterte Rekrutierung und Bindung (weiblicher) Fachkräfte. Insofern ist einerseits zu vermuten, dass kein zu Logib-D vergleichbares Produkt am Markt existiert, das den Fokus auf die geschlechterbezogene Analyse der Personal- und Entgeltstrukturen legt und entsprechende Daten liefert. Dies scheint auch mit Blick auf die Befragung zuzutreffen: Im Vorfeld der Beratung haben zwar nur etwa 10 Prozent der Befragten mit den Logib-D Tools gearbeitet. Allerdings haben diejenigen, die bereits vorher mit der Logib-D Software vertraut waren, ausnahmslos geantwortet, dass ihnen kein zu Logib-D vergleichbares Produkt bekannt ist. Zum anderen erwarten viele Unternehmen auch eine Steigerung ihrer Attraktivität, wenn sie sich für eine Logib-D Beratung bewerben. Insofern dürfte auch das Interesse am Label „Logib-D geprüft“ besonders hoch sein. Grundsätzlich wird dadurch aber die Absicht deutlich, sich durch eine geschlechtsbezogene Analyse und ggf. daraus abgeleitete Maßnahmen und Ideen Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Unternehmen in der Personalbeschaffung und -bindung zu verschaffen und sich gegen Fachkräfteengpässe abzusichern.

**Die Erfahrungen und Anregungen der Unternehmen.** Aufgrund vielfacher Wünsche der teilnehmenden Unternehmen fand am 31. August 2011 der erste Logib-D Erfahrungszirkel mit rund 20 Unternehmen statt. Darunter befanden sich neben Unternehmen, die noch nicht abschließend beraten wurden, auch bereits beratene Unternehmen, die am gleichen Tag durch den Parlamentarischen Staatssekretär Dr. Hermann Kues im Rahmen einer Verleihung mit dem Label „Logib-D geprüft“ im Bundesfamilienministerium ausgezeichnet wurden.

Neben einem informellen Austausch wurden im Rahmen einer geleiteten Diskussion mehrere Handlungsfelder erörtert, die sich aus der Beratung als besonders bedeutsam ableiten ließen. Im Zentrum stand zunächst die Frage der Priorisierung des Themas im Unternehmen. Allgemein stellten die Teilnehmer fest, dass die Herstellung von interner Transparenz im Rahmen der Berichtslegung als Grundlage für die Schaffung von Bewusstsein anzusehen sei. Nur wer die eigenen Strukturen im Detail kenne, könne Handlungsfelder erkennen und schließlich zielgenaue Ideen und Maßnahmen entwickeln. Geeignete Personalwirtschaftssysteme würden dies unterstützen. „Die Analyse mit Logib-D hat uns bei der Überprüfung und der Ideenfindung für die weitere Entwicklung dieses

Themas sehr geholfen“, so Claus Carsten Schwartz, Leitung Personal und Organisation der Berentzen-Gruppe AG.

Die Teilnehmer machten auch deutlich, dass die Unterstützung durch die Geschäftsleitung elementar und eine Einbindung des Themas Entgeltgleichheit in ein ganzheitliches HR-Konzept ebenso bedeutsam sei wie ein regelmäßiges Reporting und die Verankerung von entsprechenden Kennzahlen in den Zielvereinbarungen von Mitarbeitern und Führungskräften.

Als besonders relevant wurden auch die Handlungsfelder „Karriereförderung von Frauen“ sowie „Führung in Teilzeit“ diskutiert, da durchschnittlich rund 80 Prozent der Teilzeitstellen und nur ein geringer Anteil der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. Führung in Teilzeit wurde von einigen Teilnehmern durchweg mit positiven Erfahrungen geschildert, allerdings wiesen andere auch darauf hin, dass im Dienstleistungssektor eine Umsetzung deutlich einfacher möglich sei als in der Industrie. Es wurde darauf hingewiesen, dass bei Frauen häufig ein höherer Aufwand durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorliege und Teilzeittätigkeiten offensichtlich eine Barriere für die Bewerbung um Führungspositionen darstellen würden. Eine wirksame betriebsinterne Kommunikation von (weiblichen) Vorbildern könne hier bestehende Rollenbilder aufbrechen, indem etwa Frauen stärker zu Bewerbungen ermutigt und bei Arbeitgebern eine stärkere Abkehr von einer Präsenzkultur bewirkt würden.

Als weitere Handlungsalternativen wurden u.a. Betreuungskonzepte für Beschäftigte mit Kindern genannt: Hier seien Eigenangebote wie betriebliche Kinderhorte oder Kooperationen mit externen Trägern und regional ansässigen Arbeitgebern möglich. Außerdem seien gezielte Kontakthalteprogramme während der Elternzeit bedeutsam, damit Beschäftigte in Elternzeit nicht „vergessen“ würden; beispielhaft wurde hier auf kontinuierliche Qualifizierungsmaßnahmen, Telearbeitsmöglichkeiten, aber auch auf informelle Kontakte verwiesen.

Fazit: Die Teilnehmer begrüßten den Netzwerk- und Lerncharakter des Erfahrungszirkels und beteiligten sich rege am Erfahrungsaustausch und an der Diskussion. Sie bekundeten ihr Interesse an einem zweiten Logib-D Erfahrungszirkel, der bereits heute feststeht und am 26. Januar 2012 stattfinden wird. Rückblickend schätzten die Unternehmen die Logib-D Beratung als wichtigen Anstoß und zugleich als Ausgangspunkt für die Ableitung von personalpolitischen Ideen und Handlungsfeldern. Das Label „Logib-D geprüft“ wurde als wertvolle Unterstützung für die Gewinnung von weiblichen Fach- und Führungskräften ebenso positiv angenommen wie der Logib-D Erfahrungszirkel, der den Meinungsaustausch mit anderen teilnehmenden Unternehmen, dem Bundesfamilienministerium und Projektpartnern fördert.

-----