

Logib-D Erfahrungszirkel

im

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
am 26.01.2012 in Berlin

– Ergebnisbericht –

Der Einladung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum zweiten Logib-D Erfahrungszirkel am 26. Januar 2012 in Berlin sind 26 Unternehmen mit 38 Vertreterinnen und Vertretern gefolgt. Darunter befanden sich neben Unternehmen, die noch nicht abschließend beraten wurden, auch bereits 13 abschließend beratene Unternehmen, die am gleichen Tag durch Josef Hecken, Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, im Rahmen einer Verleihung mit dem Label „Logib-D geprüft“ ausgezeichnet wurden. Das Logib-D Label kann von den Unternehmen werblich für das „employer branding“ genutzt werden.

Beginnend mit einem Vortrag von Herrn Dr. Klös (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) wurde zunächst die Bedeutung der im Zeitablauf geänderten Lebenszyklen und Erwerbsbiografien für das Personalmanagement herausgestellt. Es wurde gezeigt, dass die Mitarbeiterbindung und –rekrutierung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der bestehenden Fachkräfteengpässe an Bedeutung gewonnen hat und damit die Herausforderungen für die betriebliche Personalpolitik ansteigen. Anhand verschiedener Beispiele von Unternehmen wurde zudem erläutert, wie lebensphasenbezogene Personalpolitik bereits heute umgesetzt wird.

Im Anschluss stellte Herr Dr. Fratschner (Baumgartner & Partner) die Ergebnisse der bislang durchgeführten Beratungen vor. Danach betrug der Frauenanteil in den beratenen Unternehmen rund 48 Prozent. Im Durchschnitt lag die unbereinigte Entgeltlücke bei knapp 20 Prozent, nach der Bereinigung mit Logib-D ist eine Entgeltlücke von durchschnittlich 5 Prozent zu beobachten. In diesem Kontext verweist Herr Dr. Fratschner insbesondere auf die nur selten mit Frauen besetzten Führungspositionen und den hohen Anteil von Teilzeitstellen, die von Frauen besetzt werden.

Im Rahmen einer geleiteten Diskussion unter erstmaliger Beteiligung von Mitgliedern des Logib D-Beirats zum Thema „Logib-D, HR-Management und Fachkräftesicherung“ wurden mehrere Handlungsfelder präsentiert, die sich aus der Beratung als besonders bedeutsam ableiten ließen. Zunächst stand die Frage im Mittelpunkt, welche Motivation die Unterneh-

men für die Teilnahme an der Logib-D Beratung hatten, ob und inwieweit das Thema Entgeltgleichheit bereits in den Unternehmenszielen verankert ist und welche Rolle das Thema bei den Zielvereinbarungen der Beschäftigten spielt.

Wie die Diskussion gezeigt hat, sind die Hintergründe der Bewerbung um ein Logib-D Beratungspaket offenbar vielfältig. Im Kern wurde häufig auf die Schaffung von Aufmerksamkeit für dieses Thema im Unternehmen hingewiesen. Die Erzeugung von Betroffenheit (Logib-D als „Augenöffner“) sei der Schlüssel, um eine stärkere Fokussierung auf das Thema Entgeltgleichheit im Unternehmen zu erreichen. Dadurch könne etwa die Sensibilität im Umgang mit Fragen der Entlohnung erhöht werden, die sich schon jetzt z.T. bei Neueinstellungen zeige.

Als Anlass für eine Bewerbung wurden u.a. eine geplante Weiterentwicklung der Entgeltstrukturen genannt, die Herstellung von interner Transparenz über die Entgeltstrukturen sowie der Wunsch, Anregungen für familienfreundliche und gleichstellungsbewusste Maßnahmen zu erhalten, um letztlich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Beschäftigte mit familiären Pflichten zu entlasten. Hinzu kam die mehrfach von den Unternehmen geäußerte Absicht, sich durch das Label „Logib-D geprüft“ Imagegewinne zu verschaffen und sich mit Blick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel neu aufzustellen. Einige Teilnehmer schätzten das Label auch als wertvolle Ergänzung eines bereits zertifizierten Engagements im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Daneben gab der überwiegende Anteil der Personalverantwortlichen an, dass das Thema Entgeltgleichheit nicht explizit in den Unternehmensleitlinien oder Zielvereinbarungen erwähnt werde. Allerdings verwiesen nicht wenige Teilnehmer auf Unternehmenswerte, wie z.B. Gerechtigkeit oder Chancengleichheit, aus denen sich mittelbar auch das Ziel der Entgeltgleichheit von Frauen gegenüber Männern ableiten ließe. In diesem Kontext sei auch der Aspekt der Familienfreundlichkeit zu nennen, der vielfach bereits in den Unternehmenszielen formuliert sei. Insbesondere in größeren Unternehmen werde zudem der Diversity-Ansatz in den Unternehmensleitbildern kommuniziert, der sich auf alle Diversitätsmerkmale beziehe, wie z.B. die Religion, die Herkunft, usw. und insbesondere auch auf das Geschlecht.

Im Anschluss wurde die Frage diskutiert, inwiefern Kennzahlen zur Entgeltgleichheit bereits im Rahmen des HR-Reportings berücksichtigt werden. Häufig werde dies jedoch in den beratenen Unternehmen (noch) nicht umgesetzt. Insbesondere wurde auch darauf hingewiesen, dass eine Integration in entsprechende Reports mit Blick auf die Nachhaltigkeit von großer Bedeutung sei. Eine wesentliche Voraussetzung sei, dass eine geschlechtersensible Personalpolitik von der Geschäftsführung unterstützt werde. Um die Nachhaltigkeit einer Logib-D Beratung zu gewährleisten, wurde auch eine „Erfolgskontrolle“ thematisiert, d.h. eine erneute Beratung bzw. eine auf das Label „Logib-D geprüft“ aufbauende Zertifizierung.

Aufgrund des hohen Frauenanteils an Teilzeitstellen in den beratenen Unternehmen und der Bedeutung des Themas „Führung in Teilzeit“ bildete dieses Handlungsfeld den Schwerpunkt der weiteren Diskussion. Dabei wurde zunächst die Schwierigkeit bei der Abgrenzung des Begriffs deutlich: Wird unter einer Teilzeittätigkeit primär eine Vollzeittätigkeit mit einer zeitlich begrenzten Präsenz im Unternehmen verstanden oder eine Tätigkeit mit insgesamt begrenzter Arbeitsstundenzahl (unabhängig vom Arbeitsort)?

Im Übrigen sei „Führung in Teilzeit“ vielfach ein negativ besetzter Terminus, da oft zu Unrecht ein geringeres Engagement der betreffenden Personen für das Unternehmen unterstellt werde. Dennoch sei „Führung in Teilzeit“ insbesondere im Dienstleistungssektor, in Tätigkeiten mit Projektarbeit und in Unternehmen mit wechselnden Arbeitsorten (wie z.B. Beratungsunternehmen) bereits heute ein gängiges Modell, ohne dass dies jedoch so bezeichnet werde. Schwieriger sei „Führung in Teilzeit“ hingegen in der Industrie oder bei Schichtbetrieb umsetzbar, wenn Produktionsprozesse laufend vor Ort zu überwachen seien. Im öffentlichen Dienst sei Führung in Teilzeit oft nicht als strategisches Personalkonzept verankert und würde sich beispielsweise oft spontan etablieren, wenn Führungskräfte beispielsweise nach einer Auszeit in eine Teilzeitposition zurückkehren würden.

Zudem wurde von Herrn Dr. Fratschner darauf hingewiesen, dass Führungsaufgaben bei Präsenz im Unternehmen nicht besser wahrgenommen werden. Vielmehr könne mehr zeitliche und räumliche Flexibilität und das Delegieren von Aufgaben dazu beitragen, dass die Kerntätigkeiten einer Führungskraft effizienter ausgeübt würden. Der Druck am Arbeitsmarkt werde ohnehin zunehmen und mehr Führungspositionen in Teilzeit würden angeboten, um in Berufen mit Fachkräfteengpässen wettbewerbsfähig zu bleiben.

Abschließend fasste Herr Dr. Kemper (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) noch einmal wesentliche Diskussionspunkte zusammen und betonte den Mehrwert für die Unternehmen sowie die aus seiner Sicht hohe Zufriedenheit mit der Veranstaltung. Die im Anschluss ausgewerteten Ergebnisse der Teilnehmerbefragung deuten in eine ähnliche Richtung: Rund 85 Prozent der Teilnehmer gaben an, mit der Veranstaltung zufrieden oder sehr zufrieden gewesen zu sein und knapp 89 Prozent meinten, dass die Veranstaltung mit einem Mehrwert für sie verbunden war. Zudem waren knapp drei Viertel der Teilnehmer der Meinung, Impulse und Anregungen zum Thema Entgeltgleichheit ggf. in der betrieblichen Praxis aufgreifen zu wollen. Daneben zeigten sich knapp neun von zehn Unternehmen nach eigenen Angaben als zufrieden oder sehr zufrieden mit den Möglichkeiten zum Austausch mit anderen Logib-D Unternehmen und rund sieben von zehn Unternehmen gaben an, den Netzwerkcharakter der Veranstaltung genutzt zu haben, um Kontakte zu knüpfen.