Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Best Practice aus dem Unternehmens-programm des BMFSFJ

Hintergründe zum Programm

- Am 6. Juli 2017 ist das **Entgelttransparenzgesetz** (EntgTranspG) in Kraft getreten.
- Gesetzgeber fordert den Arbeitgeber auf an der Verwirklichung der **Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen**, zum Beispiel durch die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren, mitzuwirken (vgl. § 6 i.V.m. § 17 EntgTranspG).
- Evaluation hat gezeigt, dass **45 % der befragten Unternehmen** mit mehr als 500 Beschäftigten ihre Entgeltstrukturen überprüft haben. Gleichzeitig wurden **Unsicherheiten in Bezug auf die Umsetzung** des Entgeltgleichheitsgebotes deutlich.
- Programm soll unternehmen bei der **Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes** in der Praxis unterstützen.

Leistungsbausteine im Programm

Arbeitspaket 1	Arbeitspaket 2	Arbeitspaket 3	Arbeitspaket 4
Servicestelle	**Dialoge**	**Labelprozess**	**Strategische Beratung**

Strategische Kommunikation und Projektmanagement

RAMBOLL Bright ideas. Sustainable change.

KPMG

Unsere Diskussionsfragen

1. Was sind Ihre Argumente für Entgeltgleichheit?
2. Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
3. Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?

Was sind Ihre Gründe für Entgeltgleichheit?

FÜNF GUTE GRÜNDE FÜR MEHR ENTGELTGLEICHHEIT

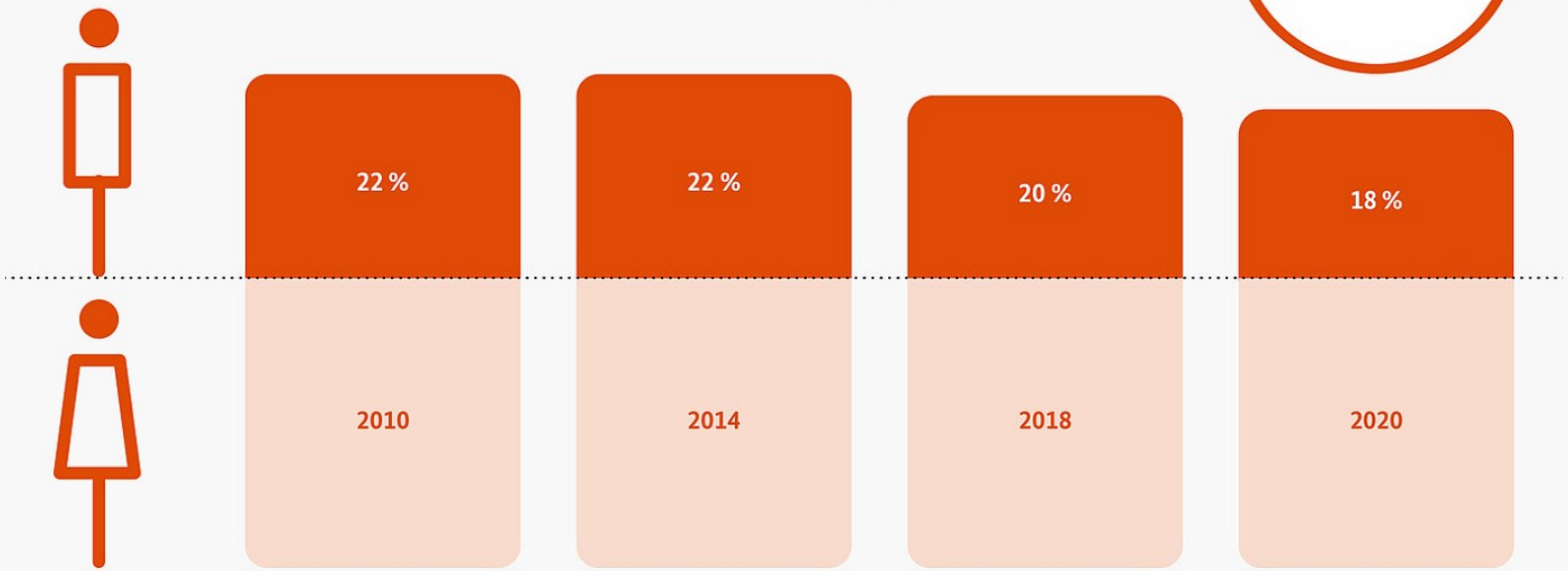
- INNOVATIV
- WETTBEWERBSFÄHIG
- ATTRAKTIV
- FLEXIBEL
- VERANTWORTUNGSVOLL

Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
Entwicklung

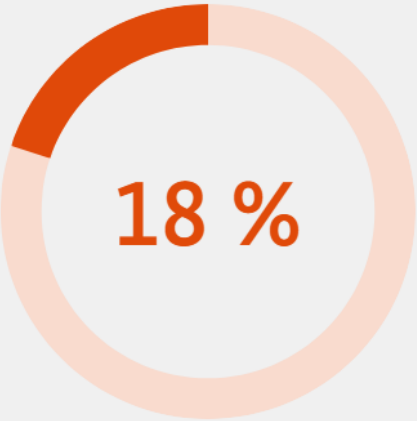
GENDER PAY GAP

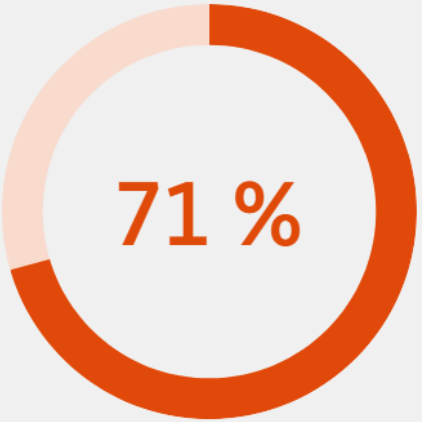
Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern. Der Gap („die Lücke“) wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Männern angegeben.

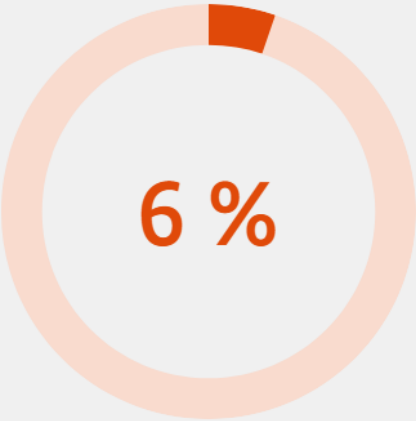
Frauen haben im Jahr 2020 in Deutschland 18 Prozent weniger verdient als Männer.



Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
Status Quo







GENDER PAY GAP IN DEUTSCHLAND
In Deutschland verdienen Frauen rund ein Fünftel weniger als Männer: Gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer lag der Gender Pay Gap 2021 bei 18 % und damit deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 (13 %).

UNBEREINIGTER GENDER PAY GAP
71 % des unbereinigten Gender Pay Gaps lassen sich durch strukturelle Faktoren erklären, wie z.B. dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen.

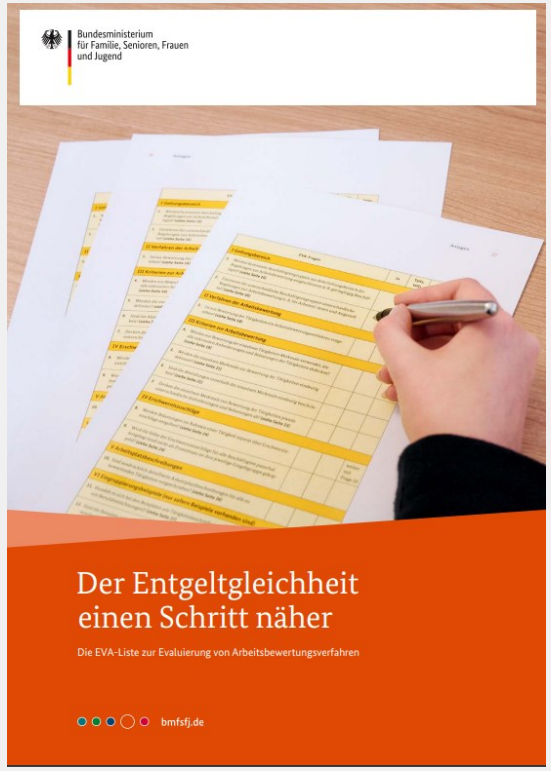
BEREINIGTER GENDER PAY GAP
Der bereinigte Gender Pay Gap bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation pro Stunde 6 % weniger verdienen als Männer.

Wie messen Sie Entgelt(un-)gleichheit?
Analyse-Tools und Instrumente

Einen Überblick zu den Instrumenten finden Sie auf unserer Homepage:
www.entgeltgleichheit-fördern.de

GLEICH BEHANDLUNGS-CHECK

eg check.de



Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?
Austausch und Praxisbeispiele

Weitere Infos in unseren Unternehmensbeispielen unter
www.entgeltgleichheit-fördern.de

Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?
Künftige nicht-finanzielle Berichterstattung

Gültig voraussichtlich ab 2024

Anwendungskreis

- Alle Unternehmen (**inkl. nicht-kapitalmarktorientierte**) mit einer Arbeitnehmerzahl von 250, 40 Mio. € Umsatz oder 20 Mio. € Bilanzsumme [2 von 3]
- Berichtspflicht für ca. **15.000** Unternehmen in DE (statt bislang 500)

Berichterstattung

- Verpflichtende Aufnahme in den **Lagebericht**
- Digitale Berichterstattung von Nachhaltigkeitsinformationen im Sinne des European Single Electronic Formats (**ESEF**)
- Beauftragung der EFRAG zur Entwicklung eines **verpflichtenden Standards** zur nicht-finanziellen Berichterstattung

Verpflichtende Prüfung

- Verpflichtende Berichtsprüfung mit **Limited Assurance** nach ISAE 3000 oder ähnlichem Standard
- **Reasonable Assurance** als nächster Schritt auf dem Weg zu **einer** Angleichung der Prüfungstiefe an den (Konzern-) Jahresabschluss

CSRD/ Architecture der Substainbility Standards

3 Ebenen

1. **Sektor - Agnostisch**
2. **Sektor - Spezifisch**
3. **Unternehmens-Spezifisch**

3. Berichtsbereiche
Strategie, Implementierung, KPI

3. Themenbereiche
Umwelt, Soziales, Governance

Nachhaltigkeits-Berichterstattung

Weitere Infos in unserem Dialog vom 24. Oktober 2022 zum Nachhören unter
www.entgeltgleichheit-fördern.de

Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Was sind Ihre Ansätze um Entgeltgleichheit zu fördern?
German Equal Pay Award

... geht in die zweite Runde

Der Wettbewerb zeichnet Unternehmen aus, die sich für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern engagieren.

Jetzt bis zum 31. Dezember 2022 anmelden und mitmachen
→ **www.entgeltgleichheit-fördern.de**

Entgeltgleichheit fördern
Unternehmen beraten, begleiten, stärken

Umsetzung des Programms durch:

RAMBOLL KPMG