

Gender Pay Gap in Sachsen – betriebliche Handlungsmöglichkeiten

Panel 1:

Spezialisiert auf Gleichstellung der Geschlechter in kleinen und mittleren Unternehmen – der KMU-Gleichstellungsscheck

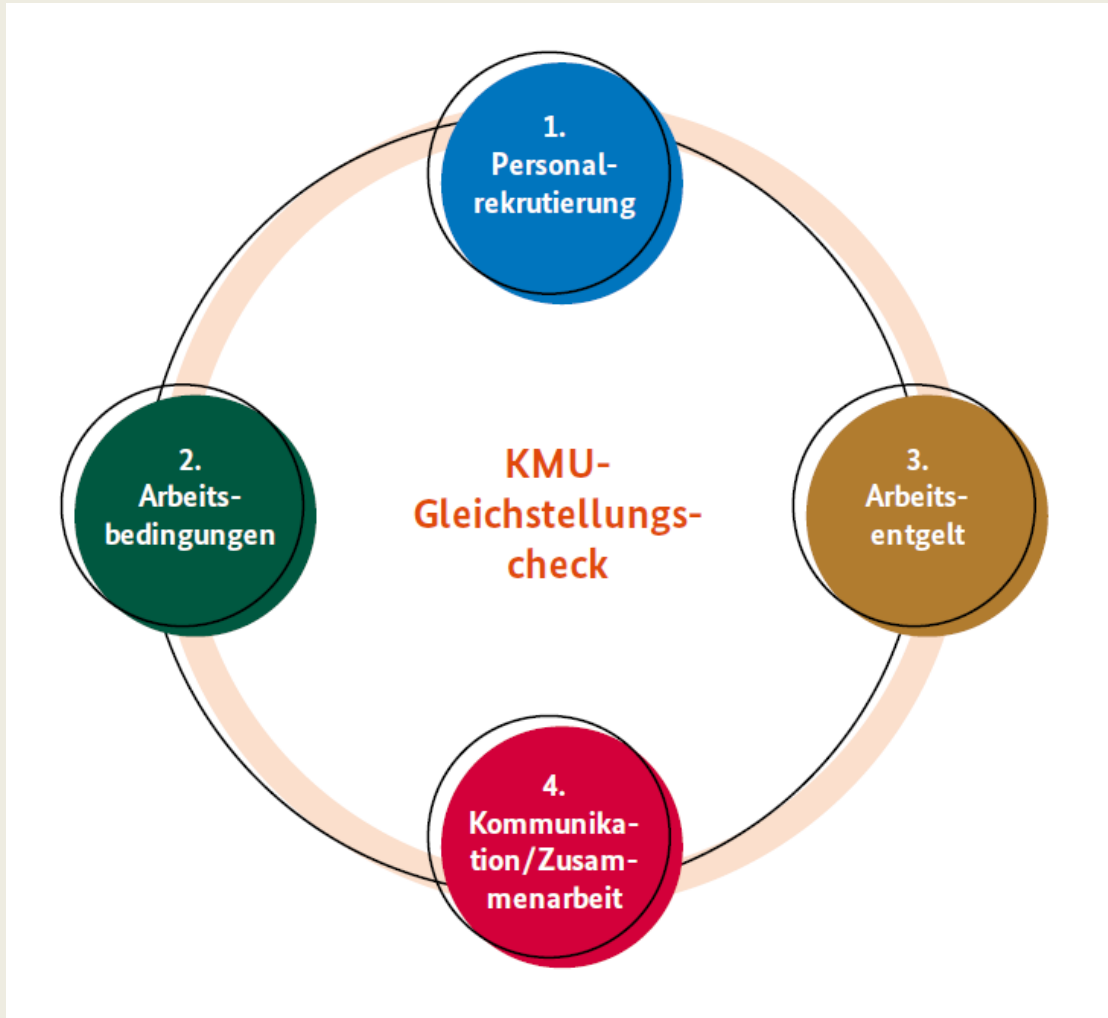
virtuell, 1. Dezember 2022

KMU-Gleichstellungscheck: schnell und informativ

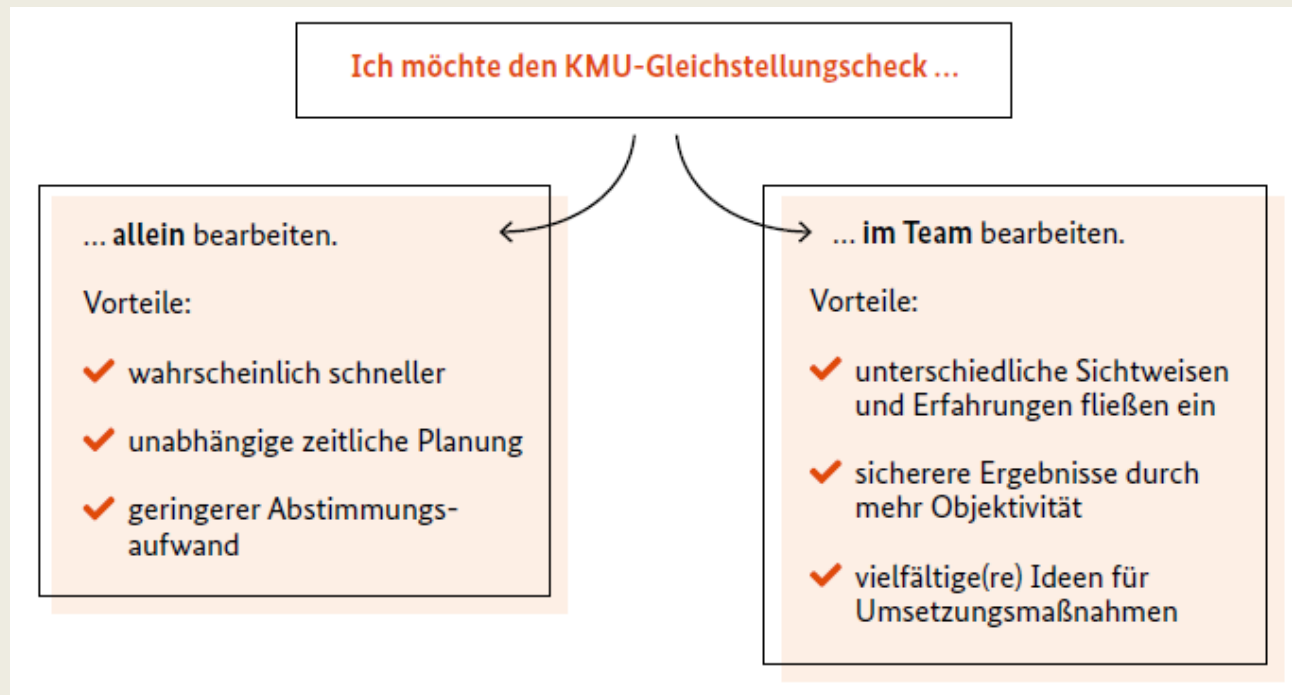


- Entwickelt in 2020 durch den Deutschen Juristinnenbund (Jochmann-Döll/Tondorf) für das BMFSFJ
- Kostenlose Druckversion erhältlich beim Publikationsversand der Bundesregierung: publikationen@bundesregierung.de
- kostenloser Download unter [BMFSFJ - Gleichstellungscheck für kleine und mittlere Unternehmen](#)

Ist und Soll, Informationen und Maßnahmen in 4 Handlungsbereichen



Notwendige Klärung am Anfang



Dabei wichtig zu bedenken:

- Es handelt sich um eine Selbstanalyse.
- Die Ergebnisse bleiben im Unternehmen (wenn Sie es nicht selbst anders wollen).
- Je (selbst-) kritischer der Check durchgeführt wird, desto größer der Nutzen.
- Externe Begleitung kann sinnvoll sein.

Das Vorgehen in 5 Schritten



Bestandsaufnahme

1. Füllen Sie bitte zunächst die folgende Tabelle aus. Sie gibt einen Überblick über die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten und Führungskräften sowie die Verteilung von Frauen und Männern auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.

	Gesamt	Männer	Frauen	Männer- anteil In %	Frauen- anteil In %	Anteil Divers* In %
Beschäftigte						
Davon in Vollzeit						
Davon in Teilzeit						
Davon Führungskräfte						
Davon in Teilzeit						

* Divers: intergeschlechtlich, Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung

2. Listen Sie außerdem die Bereiche des Unternehmens auf, in denen überwiegend Frauen bzw. überwiegend Männer arbeiten, und zwar zu mehr als 70 Prozent.

Bereiche oder Tätigkeiten, in denen überwiegend Männer arbeiten	Anzahl Männer	Anzahl Frauen

Bereiche oder Tätigkeiten, in denen überwiegend Frauen arbeiten	Anzahl Männer	Anzahl Frauen



Denkanstoß

Sind Frauen und Männer ausgewogen verteilt? Wo nicht? Welche Gründe gibt es dafür? Arbeiten Führungskräfte ausschließlich in Vollzeit?



Denkanstoß

Welche Gründe gibt es für diese Aufteilung? Welche Vorteile hätte eine ausgewogenere Verteilung?

Bestandsaufnahme

3. Stellen Sie bitte zusammen, was im Unternehmen bereits zur Gleichstellung der Geschlechter unternommen wurde und wer hierfür die zuständige Ansprechperson ist bzw. war. Erwähnen Sie auch kleine Schritte oder spontane Entscheidungen, die nicht von vornherein als Maßnahme geplant waren. Ein Gesamtbild ergibt sich auch aus kleinen Mosaiksteinen!



Denkanstoß

Welche Themen wurden hauptsächlich behandelt?
 Welche fehlen noch?

Jahr	Maßnahme	Wirkung/Erfolg	Ansprechperson
.....
.....
.....

4. An wen können sich Beschäftigte in Ihrem Unternehmen mit Beschwerden über eine fehlende Gleichstellung von Frauen und Männern wenden?

Name	Abteilung	Telefon	E-Mail
.....
.....



Denkanstoß

Nach § 13 AGG haben Beschäftigte das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder Unternehmens zu beschweren, wenn sie sich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, also z. B. wegen des Geschlechts, benachteiligt fühlen. Dies gilt auch für KMU. Deshalb ist es notwendig, festzulegen, wer als zuständige Stelle angesprochen werden kann. Die für die Beschwerdestelle zuständigen Personen müssen entsprechend geschult und Beschwerdewege müssen festgelegt werden.

Bestandsaufnahme

5. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen offiziellen Beschluss der Geschäftsführung oder ein Leitbild zum Thema Gleichstellung der Geschlechter?

Name des Geschäftsführungsbeschlusses oder des Leitbildes	Inhalt
---	--------

.....

.....



Denkanstoß

Sind Beschlüsse der Geschäftsführung oder Leitbilder automatisch betriebliche Realität? Leider nicht. Doch sie zeigen Beschäftigten, dass Gleichstellung als wichtiges Thema angesehen wird, dass Vorschläge dazu erwünscht sind und dass die Inanspruchnahme von Rechten als selbstverständlich angesehen und Verletzungen des Gleichstellungsgebots nicht akzeptiert werden.

1

Fragebogen zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

Personal effektiv und gleichstellungsorientiert rekrutieren

1.1 Werden in Ihrem Unternehmen Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten? Dies könnten bspw. familienfreundliche Arbeitszeiten oder großzügige Freistellungsregelungen bei Krankheit von Kindern oder Pflege von Angehörigen sein.

Anreize für
Beschäftigte

- Ja, es werden Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten.
- Manchmal, d. h. in Einzelfällen, werden Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten.
- Nein, es werden bisher keine Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten.

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

Flexibilität als
Auswahlkriterium

Erwerbskontinuität
als Auswahl-
kriterium

Ausgewogene
Stellenbesetzung

Fragen im Vor-
stellungsgespräch

2

Fragebogen zum Handlungsbereich Arbeitsbedingungen

Attraktive Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten bieten

2.1 Kann im Unternehmen den individuellen Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten entsprochen werden? Dies betrifft die Dauer und die zeitliche Lage der Arbeitszeit sowie die Flexibilität.

Gestaltung
der Arbeitszeit

- Ja, wir finden meistens eine individuelle Lösung.
- Nicht immer, weil dem mitunter betriebliche Belange entgegenstehen oder weil sich die Bedürfnisse verschiedener Beschäftigter nicht miteinander vereinbaren lassen (oder aus anderen Gründen).
- Nein, es gibt hier nur sehr enge betriebliche Spielräume.

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

Mobiles Arbeiten

Führen in Teilzeit

Beschäftigte
in Elternzeit

Berufliche
Weiterbildung

3

Fragebogen zum Handlungsbereich Arbeitsentgelt

Arbeit fair entlohnen

3.1 Werden die Einstiegsentgelte und spätere Erhöhungen frei verhandelt?

- Ja, die Einstiegsentgelte und spätere Erhöhungen werden frei verhandelt.
- Teilweise – dies beschränkt sich auf einzelne Beschäftigte oder bestimmte Berufsgruppen, in denen Mitarbeitende z. B. schwer zu gewinnen und zu halten sind.
- Nein, die Höhe des Entgelts steht grundsätzlich vorab fest. Es gelten betriebliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen oder ein Tarifvertrag.

**Freie Verhandlung
von Einstiegs-
entgelten und
Erhöhungen**

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

**Freie Festsetzung
weiterer Entgelt-
bestandteile**

**Anforderungs-
bezogenes
Grundentgelt**

**Entgeltdifferen-
zierung nach
Bereichen**

**Offene Kommuni-
kation über
Arbeitsentgelte**

4

Fragebogen zum Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit

Wertschätzend kommunizieren und zusammenarbeiten

4.1 Sorgen die Vorgesetzten dafür, dass Frauen und Männer in Besprechungen und Diskussionen gleiche Chancen haben, sich an den Gesprächen zu beteiligen, und dass die Beiträge aller unvoreingenommen diskutiert werden?

Wertschätzende
Gesprächskultur

- Ja, die Vorgesetzten sorgen für eine ausgewogene und faire Kommunikation.
- Nicht immer, das müssen wir noch stärker fördern.
- Nein, hierauf wird zurzeit nicht bewusst geachtet.

Weitere Fragen zu den Themenbereichen:

Umgang
mit sexueller
Belästigung

Einbindung von
Teilzeitkräften

Geschlechter-
sensible Sprache

Gespräche mit
Mitarbeitenden

Auswertungsbogen

Bitte tragen Sie hier Ihre Antworten zu den einzelnen Fragen ein.

Frage	Thema/Handlungsfeld	Ihre Antwort	Infoblatt auf Seite
Personal effektiv und gleichstellungsorientiert rekrutieren			
1.1	Anreize für Beschäftigte	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Manchmal <input type="radio"/> Nein	23
1.2	Flexibilität als Auswahlkriterium	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	26
1.3	Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	27
1.4	Ausgewogene Stellenbesetzung	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Teilweise <input type="radio"/> Nein	29
1.5	Fragen im Vorstellungsgespräch	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Bedingt <input type="radio"/> Nein	31

Handlungsbereich 1

Erläuterung der Farben

- Rot:** Achtung! Hier gibt es offensichtlich Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen! Bitte lesen Sie das Infoblatt zu dieser Frage durch. Vielleicht finden Sie unter den Vorschlägen auch geeignete Maßnahmen, um in Ihrem Unternehmen in dem Bereich Veränderungen anzustoßen.
- Gelb:** Gut, in diesem Bereich ist in Ihrem Unternehmen bereits vieles positiv geregelt, aber es könnte noch besser sein. Bitte lesen Sie das Infoblatt zu dieser Frage durch und entscheiden Sie über geeignete Maßnahmen für Ihr Unternehmen zu diesem Handlungsfeld.
- Grün:** Prima! In diesem Bereich sieht es in Ihrem Unternehmen gut aus! Es könnte dennoch interessant für Sie sein, das Infoblatt zu diesem Handlungsfeld durchzulesen – es gibt ja nichts, was nicht noch verbessert werden könnte.

Infoblätter zu jeder der Fragen

Infoblatt zu Frage 1.1 – Anreize für Beschäftigte

1

Infoblätter zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

Infoblatt zu Frage 1.1 – Anreize für Beschäftigte

1.1

Werden in Ihrem Unternehmen Anreize geboten, um Beschäftigte mit Familienpflichten zu gewinnen und zu halten? Dies könnten bspw. familienfreundliche Arbeitszeiten oder großzügige Freistellungsregelungen bei Krankheit von Kindern oder Pflege von Angehörigen sein

Die Infoblätter beantworten auf 2-3 Seiten folgende Fragen:

- Worum geht's?
- Wie ist die Rechtslage?
- Was können Sie tun? (Was machen andere?)
- Wo gibt es weiterführende Informationen?

Auswertung der Antworten

Die Farbe der Felder gibt an, mit welcher „Ampelfarbe“ die Antwort bei der Auswertung zu bewerten war. Hier ein mögliches Beispiel:

Handlungsbereich Personalrekrutierung	Handlungsbereich Arbeitsbedingungen
1.1 Anreize für Beschäftigte	2.1 Gestaltung der Arbeitszeit
1.2 Flexibilität als Auswahlkriterium	2.2 Mobiles Arbeiten
1.3 Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium	2.3 Führen in Teilzeit
1.4 Ausgewogene Stellenbesetzung	2.4 Beschäftigte in Elternzeit
1.5 Fragen im Vorstellungsgespräch	2.5 Berufliche Weiterbildung
Handlungsbereich Arbeitsentgelt	Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit
3.1 Freie Verhandlung von Entgelt und Erhöhung	4.1 Wertschätzende Gesprächskultur
3.2 Freie Festsetzung weiterer Entgeltbestandteile	4.2 Umgang mit sexueller Belästigung
3.3 Anforderungsbezogenes Grundentgelt	4.3 Einbindung von Teilzeitkräften
3.4 Freie Verhandlung Entgelte und Erhöhungen	4.4 Geschlechtersensible Sprache
3.5 Offene Kommunikation über Entgelt	4.5 Gespräche mit Mitarbeitenden

Handlungsbedarf und Priorisierung

Die Handlungsfelder mit Handlungsbedarf (rote oder gelbe Antworten) werden in eine Liste zur Priorisierung übertragen. Im Beispiel wäre dies:

Nr.	Handlungsfelder mit Handlungsbedarf	Priorität
1	1.4 Ausgewogene Stellenbesetzung	
2	2.3 Führen in Teilzeit	
3	1.2 Flexibilität als Auswahlkriterium	
4	1.3 Erwerbskontinuität als Auswahlkriterium	
5	3.1 Freie Verhandlung von Entgelt und Erhöhung	
6	3.3 Anforderungsbezogenes Grundentgelt	
7	3.5 Offene Kommunikation über Entgelt	
8	4.3 Einbindung von Teilzeitkräften	
9	4.4 Geschlechtersensible Sprache	

Maßnahmeideen und Konkretisierung

Nr.	Was	Wer	(Bis) Wann
1	1.4 Ausgewogene Stellenbesetzung		
2	2.3 Führen in Teilzeit		
3	<i>Ein weiteres Thema mit hoher Priorität</i>		

Erfahrungen und Meinungen?

„Der KMU-Check hat uns gezeigt, wie vielfältig das Thema im Unternehmen verankert ist und welches Entwicklungspotenzial wir noch haben. Die systemische Herangehensweise gibt uns die Möglichkeit, jetzt eine Handlungsstrategie zu formulieren. Wir können jetzt an konkreten Punkten ansetzen.

Davon profitieren die Beschäftigten, aber auch die Bank als Ganzes langfristig. Deshalb würden wir das Verfahren jedem mittelständischen Unternehmen empfehlen.“

Zitat eines Geschäftsführers einer mittelständischen Bank, 2022