



„GLEICHER BONUS FÜR GLEICHE ARBEIT“

Überraschende Ergebnisse einer Gender Pay Gap Analyse bei nugg.ad

Ganz ehrlich, leicht verwundert war ich schon, wer hier anfragte, sich das *Gender Pay Gap* analysieren zu lassen. nugg.ad, ein Technologieunternehmen mit rund 60 Beschäftigten, das es in seinem Segment zu einer Marktführerschaft gebracht hatte und so gerade der Gründungsphase entwachsen war. Sind es doch üblicherweise eher Konzerne, Verwaltungen oder Unternehmen aus der Sozialwirtschaft, die sich mit Entgeltunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten befassen. Darüber hinaus geschieht dies hier häufig nicht ganz freiwillig oder zumindest nur solange freiwillig, bis erste Ergebnisse auf dem Tisch liegen.

Gender Pay Gap und Equal Pay Day

Der bundesweite Entgeltunterschied liegt seit 2006 vergleichsweise konstant bei 22 bis 23 Prozent. Während Männer pro Stunde im Durchschnitt 19,60 Euro verdienen, sind es bei Frauen 15,21 Euro. Diese Ungleichheit ist hinlänglich bekannt und mündet etwa in Aktionen wie dem *Equal Pay Day*, der jährlich begangen (und nicht gefeiert) wird. Es ist in Deutschland der 21. März, jener Tag bis zu dem Frauen durchschnittlich arbeiten müssen, um den gleichen Verdienst zu erzielen, wie ihre männlichen Kollegen bereits am Ende des vorausgegangenen Jahres. (Der Vollständigkeit halber, EU-weit findet der Equal Pay Day bereits am 28. Februar statt)

Um hier jetzt nicht zu stark zu vereinfachen, dann doch der Disclaimer zur Methode. Nein, es ist nicht ganz so einfach, dass Frauen beim gleichen Arbeitgeber mit gleichem Jobprofil im Durchschnitt ein 22 Prozent geringeres Gehalt erhalten. Vielmehr sind es ökonomisch unterschiedlich bewertete Berufsbilder, unterschiedliche Rollen in Unternehmen und unterschiedliche Erwerbsbiographien zwischen Mann und Frau, die einen wesentlichen Teil dieser Unterschiede erklären. Dies sind gesellschaftliche Strukturen des Ungleichgewichts, die vergleichsweise resistent gegen Veränderung erscheinen. Doch auch wenn alle diese Faktoren berücksichtigt und berechnet sind, bleibt bundesweit noch ein Unterschied von sieben Prozent, der einzig auf das Geschlecht zurückgeht. Dies ist der sogenannte

bereinigte Gender Pay Gap. Spätestens an dieser Stelle kommt die Verantwortung von Unternehmen ins Spiel. Ist es wirklich so, dass die Arbeit von Frauen anders bewertet wird oder Frauen mit gleichen Qualifikationen einen geringeren Verdienst je Stunde erhalten?

Ergebnisse bei nugg.ad

Genau dieser Frage wollte nugg.ad mit der Pay Gap Analyse nachgehen. Auf den ersten Blick eine leichte Übung. Die Vergütungsstruktur bei nugg.ad – gegründet von Männern, die damit am längsten im Unternehmen sind, auch den Vorstand bilden und darüber hinaus im Schnitt noch sechs Jahre älter sind, wird einen relevanten Pay Gap aufzeigen. Und schaut man sich den bloßen Verdienst je Stunde an, d.h. jenes Kriterium, das in Deutschland zu 22 Prozent Unterschied führt, verwundert es eher, dass die Entgelte bei nugg.ad diesen Wert fast präzise widerspiegeln und nicht weit übersteigen.

Spannend wurde es beim tieferen Blick auf das bereinigte Pay Gap. Isoliert man für nugg.ad den tatsächlichen Unterschied, der auf das Geschlecht zurückgeht, schmilzt das Gap fast komplett zusammen. Es bleiben gerade einmal 0,7 Prozent zurück und damit praktisch eine Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Ein auf den ersten Blick überraschendes Ergebnis. Doch der Blick hinter die Kulissen macht das Ergebnis nicht nur plausibel, sondern deutet auf eine Reihe unternehmerischer Entscheidungen hin, die zur Entgeltgleichheit beitragen. So finden sich bei nugg.ad eine Reihe von Frauen sowohl in herausgehobenen Führungsrollen als auch in Verantwortung für fachlich anspruchsvolle Aufgaben.

Daneben verfügt nugg.ad über ein Bonusmodell, das von den klassischen Parametern eines individuellen oder einkommensabhängigen Bonus abweicht. Gleicher Bonus für gleiche Arbeit, ein Modell einer einheitlichen Beteiligung aller Beschäftigten am Unternehmensgewinn, vermeidet nicht nur die negativen Effekte der meisten individuellen Bonussysteme, sondern nivelliert klar ein eventuell vorhandenes Pay Gap. Ohne dieses Bonusmodell würde sich der bereinigte Pay Gap bei nugg.ad verdoppeln, was immer noch ein sehr guter Wert wäre.

Und was jetzt?

Und was nutzen nugg.ad nun diese Ergebnisse - neben dem guten Gewissen, keine unbewusste Ungleichbehandlung zu fördern. Doch dass sich dies auch schnell wieder ändern kann, zeigt beispielsweise der Blick auf die Einstellungen der letzten anderthalb Jahre. Für diesen Gruppe öffnet sich die Einkommensschere unerwarteter Weise wieder, da überwiegend Männer für finanziell höher bewertete Aufgaben eingestellt wurden. Eine Pay Gap Analyse bleibt damit eine flüchtige Momentaufnahme. Alle Ansatzpunkte, die sich für nugg.ad bieten, um mit den Ergebnissen umzugehen, gehen daher über das reine Thema Entgeltgleichheit hinaus.

Hierfür ist das Gehaltsthema in den Kontext von Chancengleichheit und Diversitymanagement einzubinden. Dies bedeutet etwa, gleiche Entwicklungsperspektiven für alle Beschäftigte zu bieten. Für den Beginn z.B. bewusst Frauen für alle Unternehmensbereiche und Führungsebenen zu rekrutieren, gezielt zu fördern und im Unternehmen zu halten. Dies geschieht in der Regel nicht von alleine, sondern bedarf gezielter Impulse und Initiativen. So haben sich in anderen Unternehmen z.B. Mentoring, Netzwerke weiblicher Führungskräfte oder Führungsverantwortung in Teilzeit als relevante Ansatzpunkte gezeigt.

Für nugg.ad kann dies bedeuten, nicht alleine den Anspruch nach Gleichberechtigung zu fördern, sondern z.B. auch im Rahmen seiner Recruitingmaßnahmen herauszustellen, dass nugg.ad aktiv daran arbeitet, für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Christoph Emminghaus
christoph.emminghaus@ramboll.com

Rambøll Management Consulting GmbH
Saarbrücker Straße 20/21
D-10405 Berlin
www.ramboll-management.de