



Equal-Pay-Day: Wie fair ist Ihr Unternehmen?

KNAUER Wissenschaftliche Geräte GmbH

Seit einigen Jahren hat sich der Equal-Pay-Day (englisch für: Tag der gleichen Bezahlung) als Aktionstag etabliert, um auf die schlechtere Entlohnung von Frauen gegenüber Männern hinzuweisen. Dieses Datum kennzeichnet den Tag des Jahres, bis zu dem im übertragenen Sinne Frauen ohne Gehalt arbeiten. Oder andersherum betrachtet, wäre es der Tag, ab dem Männer erst anfangen müssten zu arbeiten, um auf das gleiche durchschnittliche Jahresgehalt von Frauen zu kommen. Im Jahr 2020 fällt der Equal-Pay-Day in Deutschland nach Berechnung auf den 17. März – das entspricht im bundesweiten Durchschnitt einer Gehaltslücke von 21%.

Obwohl der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ von der Mehrheit der Bevölkerung als selbstverständlich betrachtet wird, sieht die Realität immer noch anders aus.

In Deutschland hat sich die sogenannte unbereinigte Lohnlücke seit 2013 nur um rund 1 % auf den heutigen Wert verringert. Im EU-Vergleich für 2018 nimmt Deutschland mit diesen Werten eine hintere Position ein – nur Estland ist noch schlechter.¹

Die Berliner Unternehmerin Alexandra Knauer hat in ihrem Betrieb, der High-Tech-Labormessgeräte entwickelt und produziert, schon seit vielen Jahren auf faire Bedingungen geachtet.

Alexandra Knauer setzt sich für mehr Lohngerechtigkeit ein und ist davon überzeugt, dass Unternehmen und Wirtschaft in Deutschland davon profitieren werden.

Der Erfolg dieser Bemühungen zeigt sich beispielweise darin, dass fast ebenso viele Männer ihren Erziehungsurlaubsanspruch nutzen wie ihre Kolleginnen. Die Gesamtfrauenquote liegt bei

KNAUER mit fast 40% für ein Technologieunternehmen sehr hoch. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist mit 35% sogar deutlich höher als im Durchschnitt deutscher Unternehmen, der bei 21%² liegt.

Motiviert durch den Equal-Pay-Day lässt Alexandra Knauer seit zwei Jahren die geschlechtsspezifische Lohnlücke und den Equal-Pay-Day für das eigene Unternehmen einmal pro Jahr ermitteln.

„Ich freue mich sehr, dass wir unsere geringe Gehaltslücke von 3,2% im letzten Jahr jetzt noch einmal auf 2,63% reduzieren konnten. Der Equal-Pay-Day wurde bei KNAUER damit bereits am 10. Januar erreicht. Ich halte eine Schwankungsbreite von 3% in beide Richtungen für akzeptabel und versuche in diesem Korridor zu bleiben.“, meint Alexandra Knauer.



Unternehmerin Alexandra Knauer

Wie wird die unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke ermittelt?

Der Wert ergibt sich aus dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn für Männer abzüglich des Bruttostundenlohns für Frauen und wird ins Verhältnis zum Stundenlohn der Männer gesetzt. Dieses Verhältnis wird in Prozent angegeben und im Englischen auch als „gender pay gap“ bezeichnet.

**equal
pay**

day, -

initiiert vom:

Business and Professional Women Germany e.V.

Logo **equal pay day**

Es gibt jedoch Kritik an dieser Berechnungsmethode, weil sie alles über einen Kamm schert. So sind es beim Lohnlücke-Gefälle der Bundesländer von Baden-Württemberg (22,7%)³ nach Brandenburg (14,9%)³ laut Kritikern vor allem strukturelle Gründe, die dafür verantwortlich sind und nicht eine ungleiche Bezahlung. Denn gerade die Bundesländer mit hohem Anteil von gut bezahlten technischen Berufen, in denen traditionell deutlich mehr Männer arbeiten, weisen eine große Lohnlücke auf.

Dazu Alexandra Knauer: „Die pauschale Berechnung der unbereinigten Lohnlücke hat natürlich ihre Schwächen. Sie berücksichtigt die Vergleichbarkeit der einzelnen Arbeitsplätze nicht, aber sie ist als Durchschnittswert dennoch ein guter Indikator. Wenn vermieden wird, dass ein Geschlecht besser als das andere bezahlt wird und die Arbeitsplätze im Wesentlichen ausgewogen an Frauen und Männer vergeben sind, unterscheidet sich der unbereinigte Wert vom bereinigten gar nicht mehr. Dass diese strukturellen Voraussetzungen bei uns erfüllt sind, ist für mich eine wichtige Aufgabe.“

Die Chefin von 145 Mitarbeitern könnte sich auf ihren schon erreichten Zielen ausruhen, denn damit liegt sie weit vor dem deutschen Durchschnitt. Es ist ihr jedoch wichtig, auch andere Unternehmer dazu zu motivieren, die geschlechterspezifische Lohnlücke in ihren Betrieben zu überprüfen und zu minimieren. Um ihrer Aktivität mehr Gewicht zu verleihen hat sich KNAUER auch bei „Mein gutes Beispiel“ beworben, einem bundesweiten Wettbewerb für gesellschaftliches Engagement von Unternehmen.

Die aktive Unternehmerin ist davon überzeugt, dass bunt gemischte Teams bessere Ergebnisse erzielen können, selbst wenn dies zeitweise mehr Diskussion mit sich bringt. Nur mit den besten Ideen kann der Standort Deutschland im internationalen Wettbewerb eine Spitzenposition halten.

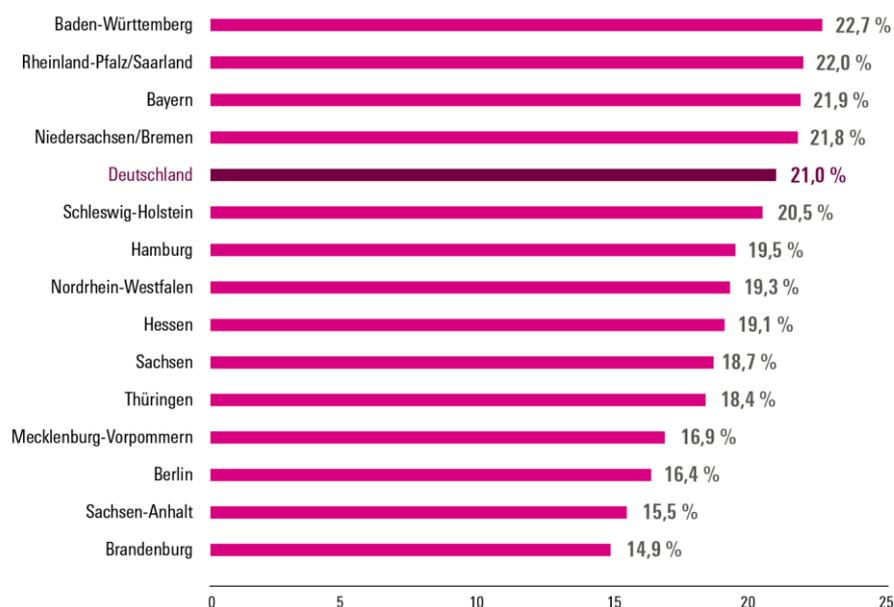
KNAUER hat schon vor Jahren die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit klar positioniert.

Sowohl Mitarbeiter als auch Bewerber begrüßen Transparenz hinsichtlich der Lohnlücke. Die einen fühlen sich gut aufgehoben, die anderen bevorzugen ein solches Unternehmen bei der Arbeitsplatzsuche.

Daher ist es sinnvoll für Unternehmen die eigene Lohnlücke jährlich zu berechnen – wie bei KNAUER. Je nach Ergebnis weiß ein Unternehmen, wo es steht und kann gezielt Maßnahmen ergreifen, um künftig besser abzuschneiden. Ein gutes Ergebnis kann und sollte bekanntgegeben werden. Dies kann ähnlich wie Aktivitäten auf dem Gebiet der unternehmerischen sozialen Verantwortung zu einem positiven Image des Unternehmens beitragen.

Wer die Lohnlücke in seiner Belegschaft verringern möchte, erreicht dies, wenn bei Einstellungen und Lohnerhöhungen die Leistungen der Frauen genauso honoriert werden wie die der Männer. Wichtig ist, Achtsamkeit der Führungskräfte auf allen Ebenen für dieses Thema und die ersten Schritte zu gehen.

Gender Pay Gap nach Bundesländern



Anmerkung: Unbereinigter Gender Pay Gap (Gehaltslücke von Frauen gegenüber Männern) für Vollzeitäquivalente.
Quelle: Online-Befragung von Lohnspiegel.de auf Basis von 309.000 Beschäftigten.

Gender Pay Gap nach Bundesländern 2019 (Grafik: Lohnspiegel.de)

Das Familienunternehmen KNAUER Wissenschaftliche Geräte GmbH entwickelt seit 57 Jahren Messgeräte für Forschung und Wissenschaft. Mit den Systemen für Chromatografie, genauer gesagt Flüssigkeitschromatografie (HPLC), werden z.B. Lebensmittel oder Umweltpollen auf Inhaltsstoffe und Verunreinigungen untersucht oder die Qualität von Medikamenten kontrolliert. Alexandra Knauer, die das Unternehmen in zweiter Generation führt, legt großen Wert auf unternehmerische Verantwortung sowohl gegenüber den Beschäftigten als auch gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Das Thema „Corporate Social Responsibility“ wird in ihrem Unternehmen daher seit vielen Jahren praktisch gelebt.

Quellen:

[1] Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form

[2] Statista, Statistiken zu Frauenquote

[3] Vergleich der Bundesländer von Lohnspiegel.de, einem Gehaltstransparenzportal der Hans-Böckler-Stiftung, das auf Daten von 309.000 Selbstauskünften von Angestellten zurückgreift (Stand 2019).