

EQUAL-SALARY Zertifizierung

Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „Attraktive Arbeitgeber durch Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“

17.03.2021



Übersicht

1 Einleitung / Kurzvorstellung



2 Die EQUAL-SALARY Zertifizierung



3 Wie funktioniert die Zertifizierung?



4 Zeitplan



5 Weitere Maßnahmen





Einleitung / Kurzvorstellung



Einleitung / Kurzvorstellung

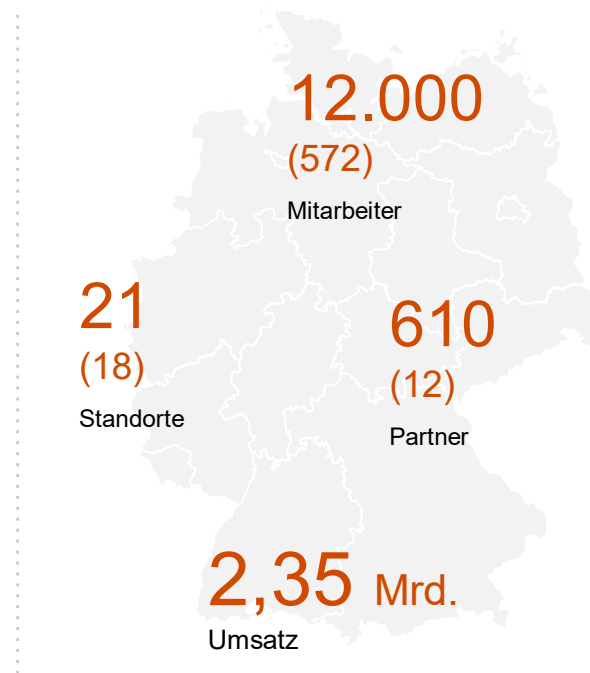


📍 Pia Pleines-Müller
📧 pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com
☎ +49 89 5790-6808



📍 David Nowacki
📧 david.nowacki@pwc.com
☎ +49 69 9585-6375

PwC Deutschland und PwC People & Organisation* (P&O) im Überblick:



* Einschließlich der Mitarbeiter von PwC GmbH WPG und PwC Legal AG Rechtsanwaltsgesellschaft.

** Netzwerk von unabhängigen (juristischen) Mitgliedsfirmen.

| Women in Work Index Studie 2021 (2020)

PwC-Studie zum Internationalen Frauentag

Deutschland rutscht beim „Women in Work Index“ auf Rang 21 (20) der OECD-Ländern ab

- Deutschland hat sich gegenüber dem Vorjahr verschlechtert
- Spitzenreiter ist zum siebten Mal in Folge Island, vor Schweden und Slowenien
- In der Bewertung des Indizes wurden folgende Variablen berücksichtigt:
 - Erwerbsquote der Frauen - **11. Platz** mit 75 % (75 %)
 - Arbeitslosenquote der Frauen - **3. Platz** mit 4 % (5 %)
 - Anteil weiblicher Mitarbeiter in Vollzeitbeschäftigung - **5. letzter** Platz mit 61 % (61 %)
 - Weniger als zwei Drittel der berufstätigen Frauen arbeiten Vollzeit
 - **Gender Pay Gap** liegt bei 19 % (21 %) – Deutschland belegt den 4. letzten Rang vor Japan, Estland und Korea
 - 1. Platz: Luxemburg 3 %, 2. Platz: Griechenland mit 4 %, 3. Platz: Belgien mit 5 %

Zur **Women in Work Index Studie** gelangen Sie hier:
<https://www.strategyand.pwc.com/de/en/insights/2021/women-in-work.html>

Welche Gründe sprechen für die EQUAL-SALARY Zertifizierung?



Employer Branding: Anziehung qualifizierter Arbeitskräfte (z.B. Frauen in Führung)



Erhöhung der Unternehmens-Rentabilität, Steigerung der Konsumausgaben & BIP



Steigerung der Mitarbeiterbindung und – Zufriedenheit sowie Diversität



Reduzierung rechtlicher Risiken sowie Erfüllung gesetzlicher Anforderungen (Entgelttransparenzgesetz (betriebliche Prüfverfahren, Berichtspflicht ab 500 MA), CRD V, Proposal EU-Richtlinie 04.03.21 etc.)



Gesellschaftliches & CEO-Thema (Bsp. Equal Pay Day)



Prüfprozess durch PwC* & Zertifizierung durch die externe EQUAL-SALARY Foundation mit Anerkennung durch die Europäische Kommission



- Noch immer beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland 18 %, bereinigt 6% (Quelle: Statistisches Bundesamt)
- Deutschland liegt damit im OECD Vergleich auf den hinteren Rängen
- OECD-weit könnte eine vollständige Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles das Gesamteinkommen der Frauen um 2 Billionen US-Dollar erhöhen.

Machen Sie mit und tun Sie aktiv etwas dafür, die Lohnlücke zu schließen und Geschlechtergerechtigkeit herzustellen!

Weitere Informationen zur **EQUAL-SALARY Zertifizierung** finden Sie in unserem **Digital Store**

<https://store.pwc.de/de/equal-salary-zertifizierung>



2

Unser Ansatz:

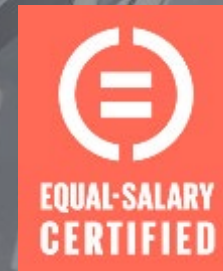
Die EQUAL-SALARY
Zertifizierung



EQUAL-SALARY Zertifizierung

Eine überzeugende Lösung für ein wichtiges Problem

Wie können Sie als Organisation Ihr Engagement für die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen für gleiche Arbeit nachweisen?



Stärke in der externen Validierung

So können Sie Ihr Engagement offen zeigen



Eine private Gender Pay Gap Zertifizierung

Sie erhalten eine unabhängige Validierung der Entgeltpraxis



Akademische Methode

Die akademische Strenge zeigt



Unverwechselbarer Ansatz

Um Lohngleichheit (und Chancen) zu demonstrieren



Anerkennung durch die Europäische Kommission

Untermauerung der Akzeptanz der Methodik

Robustheit im Mittelpunkt von EQUAL-SALARY



Die EQUAL-SALARY Zertifizierung basiert auf den Grundsätzen der ISO 9001 Qualitätsmanagement Zertifizierung, insbesondere auf den **Anforderungen der ISO-Norm Equal-Salary**



Die Anforderungen der Norm orientieren sich an dem von der ISO entwickelten Plan/Do/Check/Act-Zyklus, dessen Schwerpunkt auf Überwachung, Messung und **kontinuierlicher Verbesserung** liegt

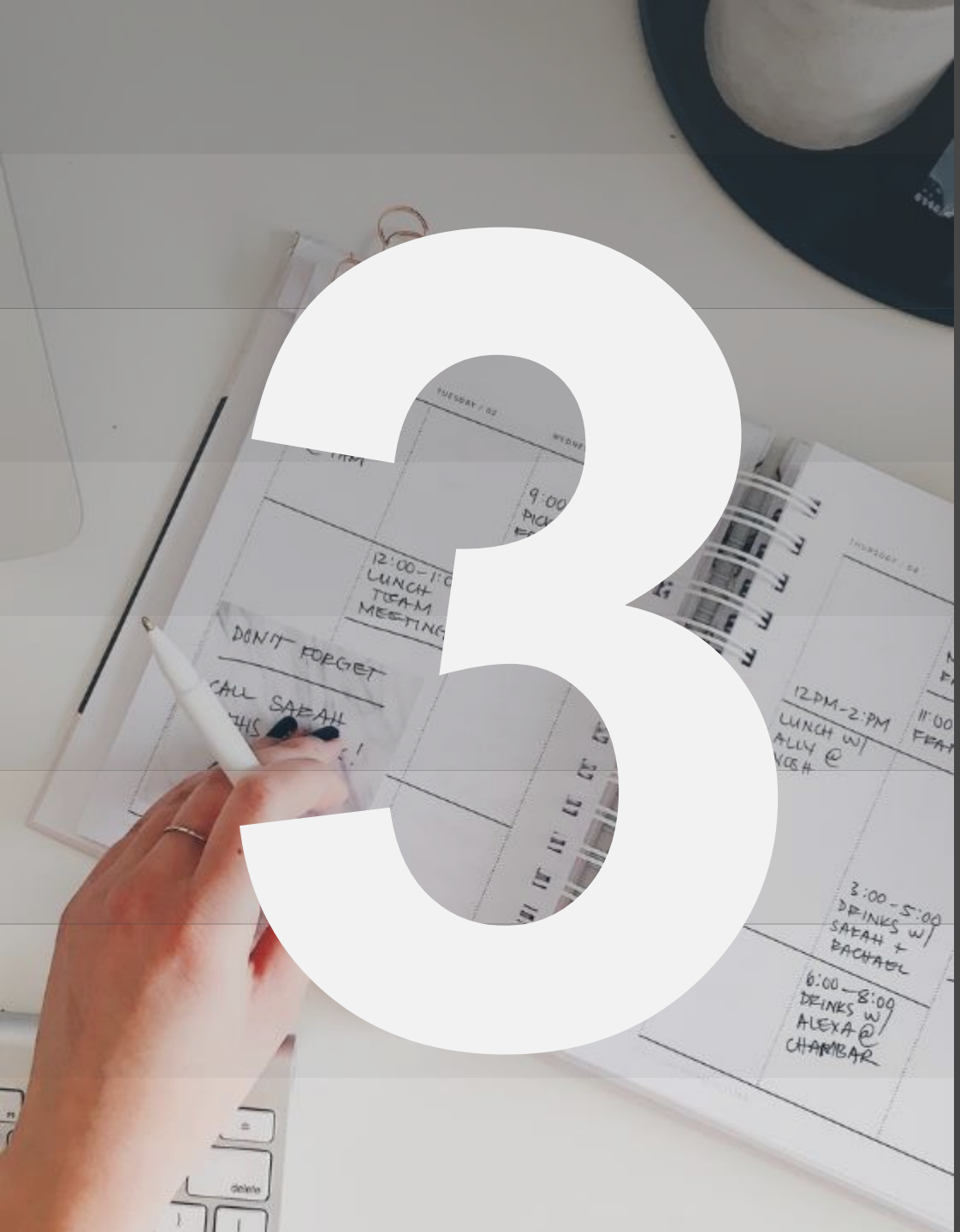


Die Inhalte der Standardanforderungen wurden in Anlehnung an die Prinzipien **der Social Accountability 8000 (SA8000) Zertifizierung** entwickelt

Eine branchenübergreifende anerkannte Zertifizierung



- **Globale und nationale Unternehmen:** 50+ (Min. 10 Frauen) bis 80.000+ Mitarbeiter
- **Branchenübergreifend:** Banken, Versicherungen, Handel, Global Health etc.
- **Sektorenübergreifend:** Multinationale Unternehmen, KMU, internationale Organisationen, öffentlicher Sektor, Universitäten
- AT- bzw. Tarif-Ebene eingeschlossen



Wie funktioniert die Zertifizierung?



Wie funktioniert die Zertifizierung?



1. Statistische Analyse

- In der **quantitativen Analyse** wird festgestellt, ob es einen unerklärbaren Vergütungsunterschied zwischen Frauen und Männern gibt.
- Eine vertiefende Analyse hebt einzelne Fälle hervor, in denen ein Vergütungsunterschied zu beobachten ist - die "Sonderfälle".
- Damit die Zertifizierung in die nächste Phase übergeht, muss der Vergütungsunterschied signifikant kleiner oder gleich 5 % mit einem bereinigten R^2 von $\geq 0,9$ sein.



2. Desktop review & Vor-Ort Audit

Der **Desktop-Review und der Vor-Ort-Audit** (durchgeführt von PwC) bewertet die Fairness der Vergütung innerhalb der Organisation (mit besonderem Fokus auf die in der statistischen Analyse festgestellten Sonderfälle):

- Engagement des Managements für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern
- Integration der Strategien zur fairen Vergütung in die Personalpolitik und –praxis (Recruiting, Beförderungen, Weiterentwicklung, Performance Management)
- Die Einschätzung der Mitarbeiter zur Vergütungspolitik der Organisation



3. Zertifizierung

- Wenn die Organisation alle oben genannten Anforderungen erfüllt, stellt die **EQUAL-SALARY Foundation das Zertifizierungslabel** aus, das **drei Jahre** lang gültig ist.
- Das EQUAL-SALARY-Siegel kann in der gesamten Kommunikation der Organisation verwendet werden, z. B. auf der Website, in Stellenanzeigen, Briefköpfen und Jahresberichten.



4. Monitoring Besuch

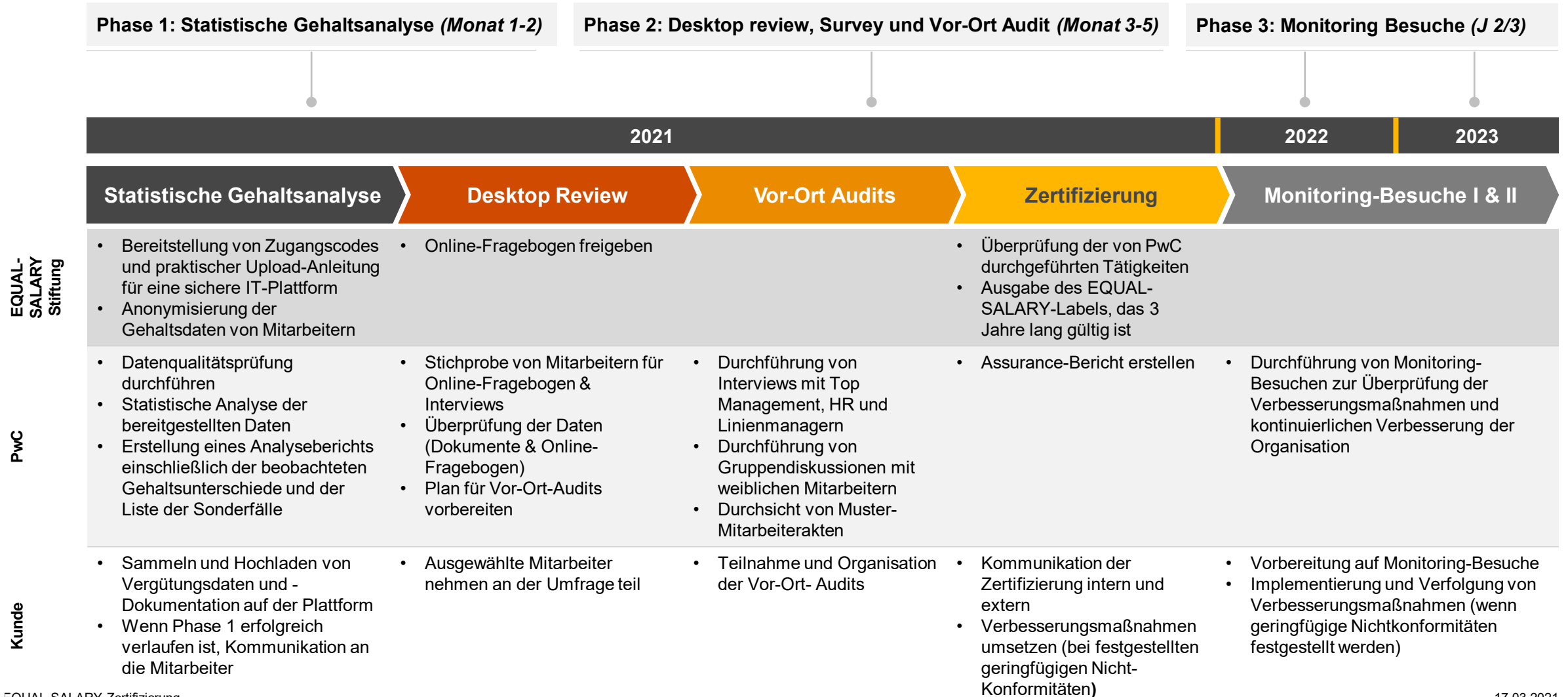
- Nach der Zertifizierung muss die Organisation zwei weitere Monitoring-Besuche absolvieren, um ihr fortwährendes Engagement für eine faire, nicht diskriminierende Entlohnungspolitik zwischen Männern und Frauen nachzuweisen.



Zeitplan



Unser grober Zeitplan



5

Weitere Maßnahmen



Zusätzliche Arbeitgeber-Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (1/2)

Basis Vergütungssystematik

- Basis Funktionsbewertung: Grading mit definierten Gehaltsbändern je Funktion, Jobprofilen
- Verhandlungsspielraum minimieren, insbesondere bei Berufseinsteigern
- Regelmäßige Prüfung bzgl. Abweichungen: Jährliche Gehaltsanpassung nutzen um entgegenzusteuern

Kommunikation & Training

- Grundvoraussetzung: Geschäftsführer als Befürworter und aktiver Unterstützer zur Gleichstellung, Kommunikation von oben nach unten, Verantwortlichkeiten klar definieren
- Alle in der Gehaltsfindung und Performance Management involvierten Personen werden für das Thema sensibilisiert

Mentoring

- Jeder Mitarbeiter erhält beim Berufseinstieg einen Mentoren zur Seite: Unterstützung bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung
- Mitarbeiter, die ihre Arbeit unterbrechen (z.B. Elternzeit, Krankheit) müssen priorisiert gefördert und für den Wiedereinstieg "fit gemacht werden"

Zusätzliche Arbeitgeber-Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2/2)

Flexible Arbeitszeit-Modelle

- Mehr Verbreitung von flexiblen AZ-Modellen (Gleitzeit, Langzeitarbeitskonto, Home Office, Job Sharing etc.) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führungspositionen in Teilzeit anbieten

Regelmäßige Reviews

- Fester Agenda Punkt bei Management Sitzungen: Regelmäßige Prüfung Status-Quo vs. Soll-Zustand sowie Dokumentation des Fortschritts (Data Analytics) in den Bereichen Gender Pay Gap, Performance & Talent Management, Recruiting etc.
- Negative Ausreißer müssen identifiziert und schnellstmöglich Maßnahmen ergriffen werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

[pwc.com](https://www.pwc.com)

© 2021 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. "PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.