

- 3 Gleichstellung Vom Algorithmus diskriminiert
- 4 Weiterbildung Ein Malus für Mütter
- 5 Gender Luft nach oben bei der Entgeltgleichheit
- 6 Vorstandsvergütung Mehr Aufmerksamkeit für Umwelt und Soziales

DIGITAL GENDER GAP

Frauen bei Digitalisierung benachteiligt

Die Digitalisierung droht die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Um dem entgegenzuwirken, sind gezielte Weiterbildungen und eine neue Arbeitszeitnorm nötig.

Frauen nutzen bei der Arbeit seltener spezielle Software und vernetzte digitale Technologien als Männer. Besonders groß ist der Rückstand bei Teilzeitbeschäftigten. Entsprechend schätzen weibliche Beschäftigte ihre Chancen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt im Durchschnitt schlechter ein: Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich gut auf den Umgang mit vernetzten digitalen Technologien vorbereitet fühlen, ist bei den Frauen 14 Prozentpunkte niedriger als bei männlichen Beschäftigten. Frauen erwarten nur mit einer Wahrscheinlichkeit von 10,5 Prozent, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Digitalisierung verbessern, bei den Männern sind es 18 Prozent. Das geht aus einer Studie von Yvonne Lott vom WSI hervor.

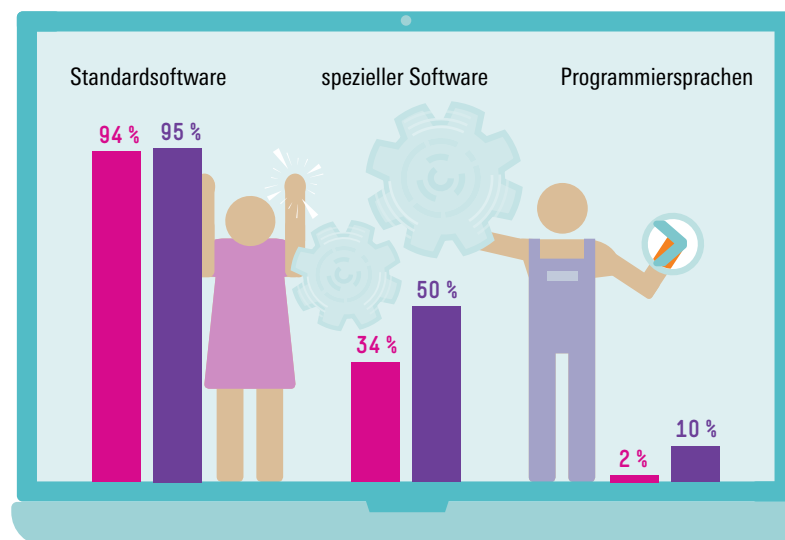
Die Untersuchung basiert auf einer Befragung von rund 4000 Erwerbstätigen im Rahmen des repräsentativen Nationalen Bildungspanels. Mögliche Unterschiede im Hinblick auf Bildungsniveau, Alter oder Migrationshintergrund wurden statistisch berücksichtigt. Werden zusätzlich Faktoren wie die berufliche Stellung oder die Tätigkeit von Frauen und Männern einbezogen, verringert sich der Nachteil der Frauen zwar, bleibt aber in der Regel statistisch signifikant.

Frauen und Männer nutzen Computer im Job etwa gleich häufig. So liegt die Wahrscheinlichkeit, dass sie mit Standardsoftware wie Word oder Excel arbeiten, bei 94 beziehungsweise 95 Prozent. Darüber hinaus gilt jedoch: Je anspruchsvoller eine Software ist, desto weniger wahrscheinlich ist es,

dass sie von Frauen genutzt wird. Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer mit Konstruktionsprogrammen (CAD), Desktop-Publishing-Programmen oder Programmen für statistische Auswertungen arbeiten, liegt bei 50 Prozent. Bei den Frauen sind es 34 Prozent. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es auch bei der Nutzung von vernetzten digitalen Technologien wie Online-Plattformen, Cloud-Diensten und selbststeuernden oder selbstlernenden Computersystemen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeit stark durch solche Technologien geprägt ist, liegt bei Männern bei 54 Prozent und bei Frauen bei 44 Prozent. Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten arbeitet mit Programmiersprachen. Gleichzeitig ist hier der geschlechtsspezifische Unterschied besonders groß: Die Wahrscheinlichkeit der Nutzung liegt bei Männern bei knapp 10 Prozent, bei Frauen bei 2 Prozent. >>>>

Frauen nutzen seltener spezielle Software

So hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen und Männer im Job arbeiten mit ...



Quelle: Lott 2023

Männer fühlen sich besser vorbereitet

Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich auf vernetzte Technologien gut vorbereitet fühlen, beträgt bei ...

Männern ... 48 %

Frauen ... 34 %



Die Wahrscheinlichkeit, dass sie durch Digitalisierung mit besseren Arbeitsmarktchancen rechnen, beträgt bei ...

Männern ... 18 %

Frauen ... 11 %



Quelle: Lott 2023

Hans Böckler
Stiftung

Am größten ist der digitale Rückstand, wenn weibliches Geschlecht und kürzere Arbeitszeit zusammenkommen: Teilzeitbeschäftigte Frauen nutzen fortgeschrittene Standardsoftware nur mit einer Wahrscheinlichkeit von 20 Prozent, vollzeitbeschäftigte Frauen dagegen mit fast 33 Prozent. Besonders betroffen vom sogenannten Gender Digital Gap dürften Mütter sein, die häufig in Teilzeit arbeiten, um Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut zu bringen.

Insgesamt sehen viele Beschäftigte in Deutschland ihre beruflichen Perspektiven in einem digitalisierten Arbeitsmarkt eher skeptisch. So fühlt sich weniger als die Hälfte der Befragten gut auf den Umgang mit digital vernetzten Technologien vorbereitet. Zudem zeigen sich auch in diesem Punkt deutliche Unterschiede nach Geschlecht und Arbeitsumfang: Männer fühlen sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 48 Prozent gut auf digital vernetzte Technologien vorbereitet. Bei den Frauen sind es nur 34 Prozent. Besonders niedrig ist die Wahrscheinlichkeit bei teilzeitbeschäftigten Frauen mit 32 Prozent. Bei vollzeitbeschäftigten Frauen sind es 38 Prozent.

Wenn der berufliche Status oder die Tätigkeit berücksichtigt werden, wird die Lücke zwischen den Geschlechtern zwar kleiner, die Benachteiligung der Frauen bleibt aber größtenteils statistisch signifikant, betont Soziologin Lott. „Diese geschlechterbezogenen Unterschiede – auch in Hinblick auf den Arbeitszeitumfang – scheinen also unabhängig von der Tatsache zu bestehen, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen betrieblichen Positionen und Branchen arbeiten und unterschiedliche Tätigkeiten ausüben.“

Gezielte Weiterbildung und neue Arbeitskultur

Weiterbildung in digitalen Technologien sei für alle Beschäftigten notwendig, unabhängig vom Geschlecht, schreibt die Forscherin. Allerdings dokumentiere die Forschung bei der Qualifizierung seit langem eine geschlechtsspezifische Schlagseite: Frauen erhalten seltener und kürzere Weiterbildungen als Männer, und diese erhöhten auch seltener die Chance auf Beförderung oder Lohnerhöhungen. Deshalb sei es wichtig, dass der Staat, etwa bei der Förderung von Qualifizierung, die Chancengleichheit in den Vordergrund stelle. Darüber hinaus empfiehlt Lott in Anlehnung an den

Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, digitale Kompetenzen bereits in der frühkindlichen Bildung und in Schulen stärker zu vermitteln, bevor geschlechtsspezifische Segmentierungen und Diskriminierungen entstehen. Dies würde auch Ausbildungen und Studiengänge im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) für Frauen attraktiver machen. Eine geschlechtersensible Qualifizierungsstrategie gerade im Bereich der digitalen Technologien helfe nicht nur den betroffenen Frauen, sondern sei angesichts des demografischen Wandels auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll.

Darüber hinaus plädiert die WSI-Forscherin für eine neue Arbeitskultur: weg von sehr langen Arbeitstagen, zeitlicher Entgrenzung und der Stigmatisierung von Teilzeitarbeit, wie sie gerade in der IKT-Branche verbreitet sei. Solche Prägungen trügen dazu bei, dass qualifizierte Frauen auch in digitalen Unternehmen eher am Rand blieben. „Die Norm der idealen Arbeitskraft, die im Leben keine anderen Verpflichtungen außer der Erwerbsarbeit hat, muss durch eine neue Arbeitszeitnorm ersetzt werden, die den tatsächlichen diversen Lebensrealitäten der Beschäftigten Rechnung trägt“, erklärt Lott. Auch hier sei ein Fortschritt für weibliche Beschäftigte zwar besonders wichtig, weil sie durch die bestehenden Strukturen oft ausgebremst würden, sobald sie Kinder bekämen. Die positiven Effekte seien aber keineswegs auf Frauen beschränkt. Ansonsten bestehe generell die Gefahr, dass sich die Arbeitszeitanforderungen „ins Digitale verlagern und dort in einem digitalen Präsenzverhalten kulminieren, das keine räumlichen und zeitlichen Grenzen der Erwerbsarbeit mehr kennt“.

Quelle: Yvonne Lott: Der Gender Digital Gap in Transformation? WSI-Report Nr. 81, Februar 2023



MEHR HÖREN

Wie beeinflusst algorithmisches Management die Arbeitswelt? Um diese Frage und die Rolle der Mitbestimmung geht es im Podcast „Systemrelevant“.

www.boeckler.de/de/podcasts-22421-46932.htm

Vom Algorithmus diskriminiert

Künstliche Intelligenz gilt als Schlüsseltechnologie. Doch ihr Einsatz kann Vorurteile verstärken – zum Nachteil von Frauen.

In der Arbeitswelt kommen künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen immer häufiger zum Einsatz. Wie sich das auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken kann, haben Tanja Carstensen und Kathrin Ganz von der Universität Hamburg untersucht. Zentrale Fragen in ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie sind: Welche Auswirkungen hat der Einsatz von KI bereits heute? Welche Entwicklungen erwarten Wissenschaft und Öffentlichkeit? Und wie lässt sich die Arbeitswelt der Zukunft gestalten? Die Soziologinnen haben dazu den Forschungsstand, die Berichterstattung in Tages- und Wochenzeitungen und den Diskurs auf politischer Ebene ausgewertet sowie Interviews mit Fachleuten geführt.

Lange Zeit konzentrierte sich die Forschung auf die Frage, was die neuen Technologien für den Arbeitsmarkt bedeuten. Werden Menschen von Maschinen ersetzt? Und betrifft dies eher typische Männer- oder Frauenberufe? Die Befunde dazu sind ambivalent: Während in einer frauendominierten Branche wie der Pflege weiterhin Menschen gefragt sein dürften, könnten beispielsweise in der Buchhaltung oder der Sachbearbeitung, wo der Frauenanteil ebenfalls hoch ist, eher Arbeitsplätze wegfallen. Manche Forscherinnen und Forscher bezweifeln sogar, dass die neuen Technologien überhaupt zu mehr Arbeitslosigkeit führen – ausgemacht ist das keineswegs.

Weitere Studien legen nahe, dass sich Anforderungen und Qualifikationen ändern werden: Spezifische Kenntnisse in Statistik und Programmierung werden wichtiger, aber auch Fähigkeiten, die für die Kontextualisierung von Algorithmen und Trainingsdaten erforderlich sind. Trainingsdaten sind ausgewählte Informationen, mit denen eine KI „gefüttert“ wird und aus denen sie lernen soll.

KI lernt Vorurteile

Es gibt Untersuchungen, die darauf hindeuten, dass diese Daten oft einseitig sind, zum Beispiel wenig Informationen über Minderheiten enthalten. So besteht die Gefahr, dass KI Diskriminierung „lernt“ und damit Stereotype und Sexismus in der Arbeitswelt verstärkt. Auch Beschäftigte, die nicht direkt mit KI in Berührung kommen, sind davon betroffen. Schließlich werden algorithmische Entscheidungssysteme auch im Management eingesetzt, zum Beispiel im Personalbereich, bei der Arbeitsplanung und Leistungsbewertung. Auch hier können historisch gewachsene Vorurteile zulasten ohnehin benachteiligter Menschen reproduziert werden. Carstensen und Ganz zitieren eine Studie, die

nachweist, dass Frauen schlechter bezahlte Jobs angeboten werden, wenn Unternehmen KI-basierte Software bei der Personalauswahl einsetzen.

Ähnlich wie in der Forschung verlaufen die Debatten in den Medien, allerdings stärker zugespitzt. Im Vordergrund stehen meist die Diskriminierung durch KI sowie die Gefahren der Automatisierung. Aber auch die Möglichkeit, dass Algorithmen für mehr Gerechtigkeit sorgen, wird thematisiert. Darüber hinaus werden punktuell Themen wie weibliche Roboter in Bereichen wie Service, Sexarbeit oder Personalentwicklung aufgegriffen.

Im politischen Diskurs ringen verschiedene Akteurinnen und Akteure um die Deutungsmacht: KI wird als Schlüsseltechnologie bezeichnet, als dynamisch, unaufhaltsam, komplex und kontrovers beschrieben, vor allem aber als Feld, das reguliert werden muss. Gender und Diversity spielen dabei eine kleine, aber entscheidende Rolle. Die Erkenntnis, dass algorithmische Diskriminierung ein Risiko darstellt, wird genutzt, um bekannte geschlechterpolitische Forderungen einzubringen. So finden sich im Dritten Gleichstellungsbericht zahlreiche Vorschläge zur Förderung von Frauen und Mädchen im

MINT-Bereich und zur Stärkung soziotechnischer Ansätze im Informatikstudium.

„In den untersuchten Diskursen werden KI, Arbeit und Gender fortlaufend ausgehandelt. Auffällig ist dabei die breite Thematisierung der geschlechterpolitischen Dimensionen von KI“, schreiben Carstensen und Ganz. Die Debatten seien von der Vorstellung geprägt, dass der Einsatz von KI gestaltbar ist und verhandelt werden muss. Eine zentrale Rolle spiele dabei die betriebliche Mitbestimmung. Betriebsräte bestimmen mit über die Einführung von Technologien, über Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch über Themen wie Aus- und Weiterbildung oder Unternehmenskultur. Sie könnten dafür sorgen, dass KI-Anwendungen vor ihrem Einsatz auf Diskriminierungsfreiheit geprüft werden oder Chancengleichheit als Ziel implementiert wird. Expertinnen und Experten aus den Gewerkschaften können sie dabei unterstützen. <



Quelle: Tanja Carstensen, Kathrin Ganz:

Gender, Künstliche Intelligenz und die Arbeit der Zukunft. Eine Analyse der Aushandlungsprozesse in wissenschaftlichen, medialen und politischen Diskursen und der Möglichkeiten (betrieblicher) Gestaltung, HBS-Forschungsförderung Working Paper Nr. 274, März 2023

Malus für Mütter

Wenn Frauen Kinder bekommen, hat das negative Auswirkungen auf ihre Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Väter stehen besser da.

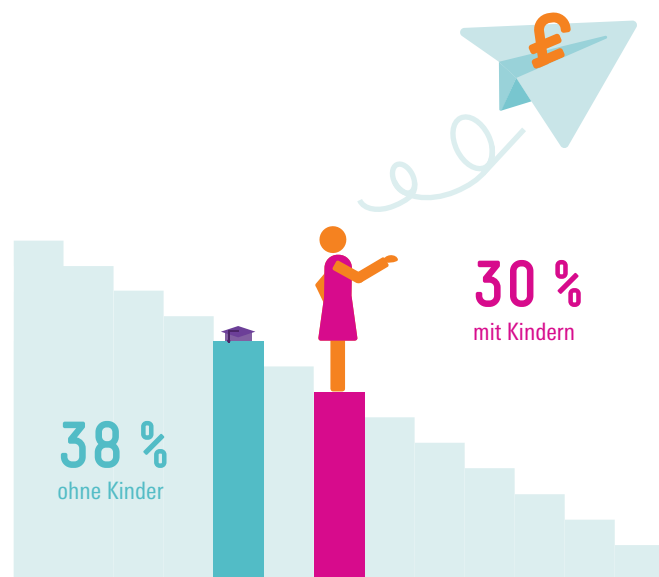
Lebenslanges Lernen gilt in der heutigen Arbeitswelt als zentral: Um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen und Beschäftigte für die Digitalisierung zu qualifizieren, braucht es Weiterbildung. Sie wird aber nicht allen gleichermaßen zuteil: Frauen mit Kindern schneiden bei der Teilnahme im Schnitt deutlich schlechter ab. Bei Männern wirken sich Kinder weniger nachteilig aus. Das geht aus einer Studie von Gundula Zoch hervor. Die Soziologin von der Universität Oldenburg warnt davor, dass fehlende Weiterbildung die ohnehin geringeren beruflichen Chancen von Frauen in der sensiblen Phase der Familiengründung zusätzlich beeinträchtigen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zementieren könnte.

Zoch hat Daten des Nationalen Bildungspanels ausgewertet, für das regelmäßig rund 12000 Personen befragt werden. In die Analyse einbezogen wurden Erwerbstätige im Alter zwischen 24 und 55 Jahren. Den Ergebnissen zufolge bestehen zwischen den Geschlechtern grundsätzlich keine gravierenden Unterschiede bei der beruflichen Weiterbildung: Bei den Frauen beträgt die Teilnahmequote 32 Prozent, bei den Männern 30 Prozent. Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man zusätzlich zwischen Eltern und Kinderlosen unterscheidet: Während 38 Prozent der Frauen ohne Kinder an mindestens einer berufsorientierten Weiterbildung teilnehmen, beträgt der Anteil bei den Müttern nur 30 Prozent. Bei Vätern und kinderlosen Männer fallen die Quoten mit 31 und 30 Prozent dagegen ähnlich aus. Das deutet auf einen ausgeprägten „Mutter-Malus“ hin, so die Forscherin.

Tatsächlich lässt sich ein solcher negativer Effekt auch dann nachweisen, wenn Faktoren wie die Ausbildung oder der Beruf statistisch berücksichtigt werden. Zwar ergibt sich auch für die Väter ein Minus, es ist allerdings deutlich schwächer ausgeprägt als bei den Müttern. Der Effekt bei den Vätern lässt sich zudem weitgehend durch berufliche Auszeiten und Änderungen bei den geleisteten Arbeitsstunden erklären. Der Mütter-Malus wird dagegen nur unwesentlich kleiner, wenn solche zusätzlichen Veränderungen rund um die Familiengründung in die Berechnungen ein-

Wenig Weiterbildung für Mütter

Berufliche Weiterbildung erhalten von den Frauen ...



Quelle: Zoch 2023

Hans Böckler
Stiftung

bezogen werden. Das spricht Zoch zufolge dafür, dass Väter nur temporär, nämlich solange sie kleine Kinder haben, in Sachen Weiterbildung kürzertreten, während bei den Müttern noch andere, von den Daten nicht erfasste Faktoren eine Rolle spielen. Denkbar wäre beispielsweise, dass Mütter Karriereziele aufgeben, wenn sie – auch wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten – Beruf und Familie nicht mehr unter einen Hut bekommen. Zudem könnten Vorgesetzte geneigt sein, Müttern grundsätzlich geringere Ambitionen und Produktivität zu unterstellen und sie deshalb bei der Weiterbildung zu diskriminieren. <

Quelle: Gundula Zoch: Participation in Job-Related Training: Is There a Parenthood Training Penalty? Work, Employment and Society, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

KONJUNKTUR

Bessere Aussichten

Die wirtschaftlichen Aussichten in Deutschland haben sich in den vergangenen Wochen aufgehellt. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Wirtschaft in nächster Zeit in eine Rezession gerät, ist den vierten Monat in Folge gesunken. Das signalisiert der

IMK-Konjunkturindikator. Zum ersten Mal seit Februar 2022 wird damit „moderates Wachstum“ erwartet. Die Entspannung bei der Rezessionswahrscheinlichkeit ergibt sich im Wesentlichen aus positiven Trends bei Stimulierungs- und Finanzmarktindikatoren.

Insbesondere die Exportaussichten haben sich verbessert. „Die deutsche Wirtschaft dürfte die Talsohle durchschritten haben“, sagt IMK-Konjunktur-experte Thomas Theobald. <

Zum IMK-Konjunkturindikator: <https://www.imk-boeckler.de/de/imk-konjunkturampel-15362.htm>

Luft nach oben bei der Entgeltgleichheit

Frauen befinden sich in Deutschland nach wie vor im Hintertreffen, was die Chancen auf dem Arbeitsmarkt angeht. Laut einer aktualisierten Auswertung des WSI verdienten sie 2022 im Schnitt 20,05 Euro brutto pro Stunde und damit 4,31 Euro

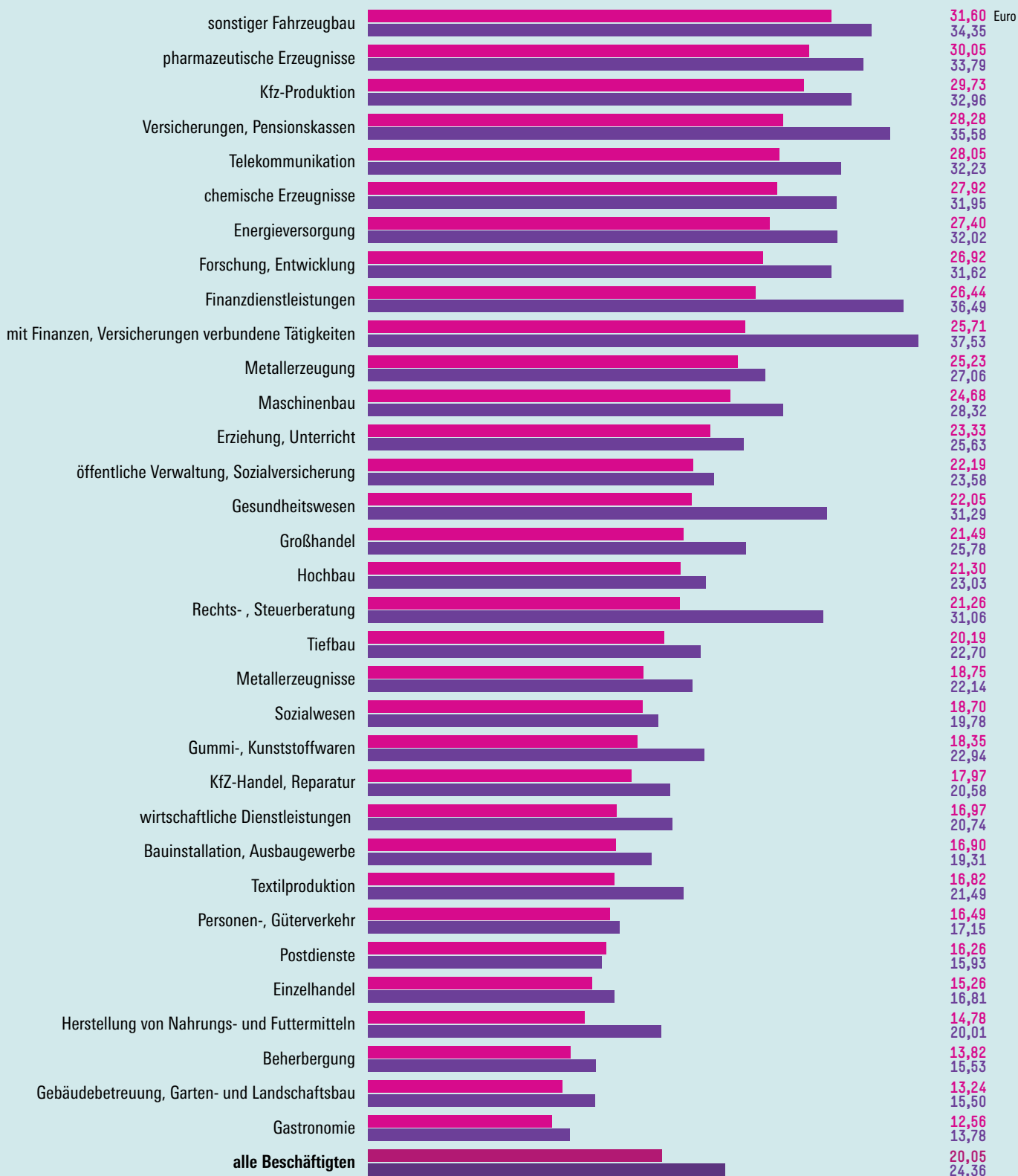
oder 18 Prozent weniger als die Männer. Am größten ist der Rückstand mit 11,82 Euro pro Stunde bei den mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundenen Tätigkeiten. Umgekehrt verhält es sich lediglich im Bereich Postdienste –

bei aktuell insgesamt relativ niedrigen Entgelten im Branchenvergleich: Frauen verdienen dort mit 16,26 Euro 33 Cent mehr als die Männer. <

Quelle: Pfahl u. a.: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI-Report Nr. 80, Februar 2023

Ungleiche Bezahlung

So hoch war 2022 der durchschnittliche Bruttostundenverdienst für **Frauen** und **Männer** im Bereich ...



Mehr Aufmerksamkeit für Umwelt und Soziales

Soziale und ökologische Kriterien haben bei der Vorstandsvergütung erheblich an Bedeutung gewonnen. Wie gehaltvoll die verwendeten Kennzahlen sind, muss der Aufsichtsrat überprüfen.

„Die Zahl der Unternehmen mit sozialen und ökologischen Kriterien in der Vorstandsvergütung ist regelrecht explodiert“, schreiben Judith Beile und Katrin Schmid, die mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung die Vergütungspraxis in großen deutschen Kapitalgesellschaften untersucht haben. Im Geschäftsjahr 2021 hatten alle Unternehmen im Dax und 41 von 50 MDax-Unternehmen „nichtfinanzielle beziehungsweise nachhaltige Kriterien in ihre Vergütungssysteme integriert oder die Einführung für das Geschäftsjahr 2022 angekündigt“. Eine frühere Untersuchung aus dem Jahr 2013 kam lediglich auf zehn Unternehmen im Dax und sechs im MDax.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder orientierte sich bis vor wenigen Jahren fast ausschließlich an „klassischen finanziellen Kennzahlen“ wie dem operativen Gewinn oder dem Aktienkurs, so die Expertinnen. Noch immer stehen solche Faktoren im Mittelpunkt, wenn es darum geht, die Leistung des Managements zu bewerten. Doch Beile und Schmid betonen, dass andere Faktoren heute „kein Nischendasein mehr fristen“. Soziale Themen wie die Zufriedenheit der Belegschaft, Personalentwicklung, Diversity oder Frauenförderung kommen bei den Vergütungskriterien ebenso vor wie CO₂-Emissionen, der Einsatz erneuerbarer Energien und Umweltschutz. Zudem gibt es weitere Kriterien nichtfinanzieller Art, zum Beispiel Kundenzufriedenheit, Investitionen oder der Aufbau neuer Geschäftsfelder.

Beile und Schmid, Geschäftsführerin und Mitarbeiterin der Beratungsfirma WMP Consult, konzentrieren sich bei ihrer Auswertung auf soziale und ökologische Aspekte. Sie haben die Vergütungsberichte aller Dax- und MDax-Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 ausgewertet und Aufsichtsratsmitglieder verschiedener Unternehmen befragt. Insgesamt haben sich 34 Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in Aufsichtsräten beteiligt.

Die gewachsene Bedeutung von Nachhaltigkeitsindikatoren hat verschiedene Gründe. Einer deutete sich bereits in der Vorgängeruntersuchung von 2013 an: „In fast allen der damals befragten Unternehmen ging die Initiative zur Implementierung von der Arbeitnehmerseite aus.“ Die gesellschaftliche Debatte hat inzwischen jedoch auch zu Än-

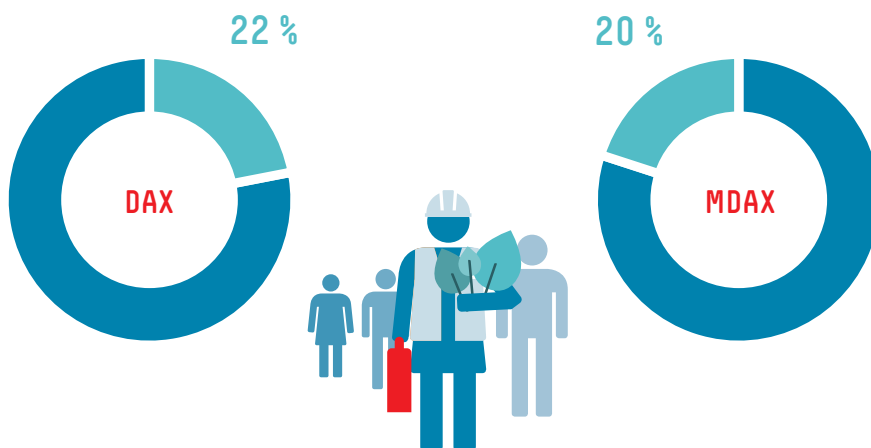
derungen im Aktienrecht und Corporate-Governance-Kodex geführt. Auf EU-Ebene sind Richtlinien beschlossen worden, die Unternehmen verpflichten, über nichtfinanzielle Tatbestände Auskunft zu geben. ESG-Ratings – Environment, Social, Governance – spielen heute auch an der Börse eine Rolle. Kurz: Ausschließlich auf den Gewinn zu schauen, ist für große Unternehmen keine Option mehr.

Die Frage ist allerdings, welche Bedeutung Nachhaltigkeitsziele wirklich haben. Sind sie tatsächlich relevant für das Handeln der Unternehmensspitze? Oder handelt es sich nur um das Erfüllen lästiger Nebenpflichten oder – im Falle der Ökologie – sogar um „Greenwashing“? Zumindest bestätigt die Untersuchung von Beile und Schmid, dass die Vorstandsvergütung ein zentraler Ansatzpunkt ist. Gespräche mit Aufsichtsratsmitgliedern bekräftigen den Expertinnen zufolge immer wieder die Faustregel: „Themen, nach denen vergütet wird, bekommen mehr Aufmerksamkeit“.

Im nächsten Schritt analysieren die Forscherinnen, welchen quantitativen Einfluss die Erreichung sozialer und ökologischer Ziele auf die Gehälter des Top-Managements hat. Im Durchschnitt hängen der Auswertung zufolge im Dax

Ein Fünftel ist an Nachhaltigkeit gekoppelt

An nachhaltige Kriterien ist die variable Vorstandsvergütung im Schnitt gekoppelt zu ...



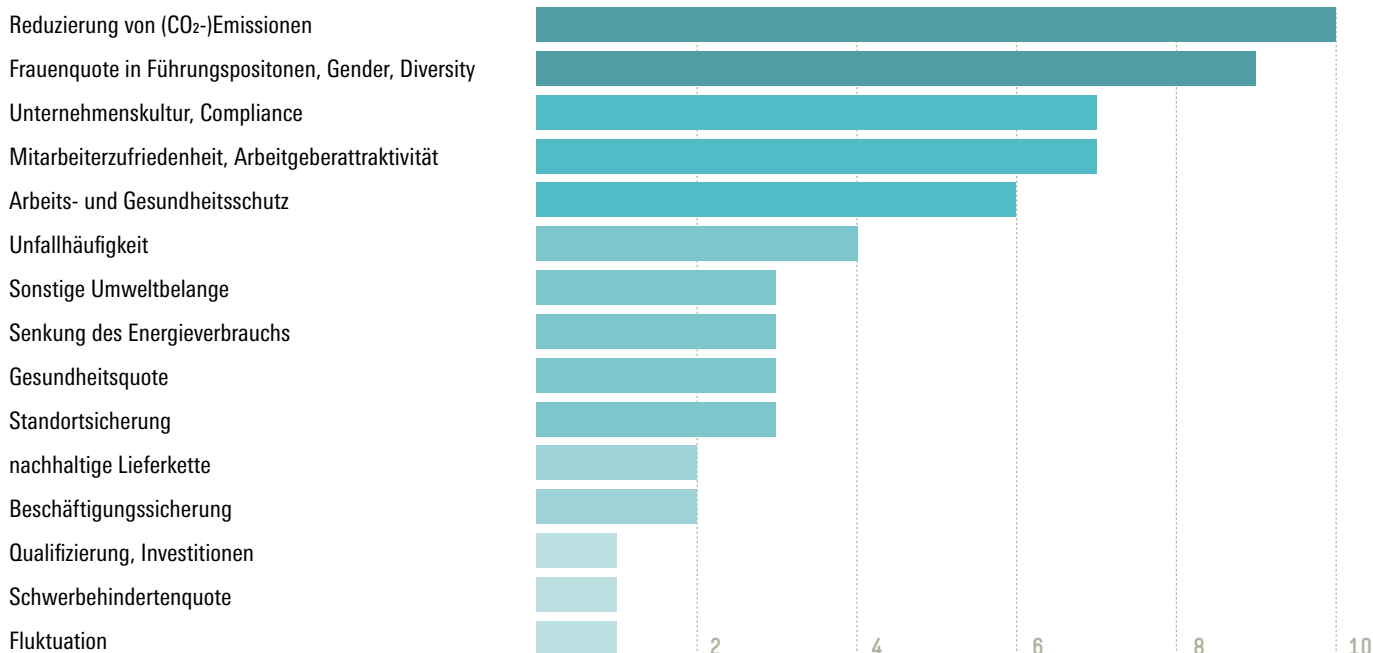
Quelle: Beile, Schmid 2023

Hans Böckler
Stiftung

etwa 22 Prozent der variablen Vorstandsvergütung von nachhaltigen Kriterien ab, im MDax sind es 20 Prozent. Wobei der variable Anteil im Schnitt gut die Hälfte der Vergütung von Vorstandsmitgliedern ausmacht. Am häufigsten ist ein fester Bestandteil der variablen Vorstandsbezüge von nichtfinanziellen Kennzahlen anhängig. Andere Unternehmen arbeiten mit Multiplikatoren. Dann wird die anhand betriebswirtschaftlicher Indikatoren ermittelte Vergütung mit einem Faktor multipliziert, der sich nach der sozialen und

CO₂ und Frauenquote vorn

Die am häufigsten genannten* Nachhaltigkeitskriterien im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung sind ...



*nach Aussage von 34 Aufsichtsratsmitgliedern der Beschäftigtenseite; Quelle: Beile, Schmid 2023

Hans Bäckler
Stiftung

ökologischen Performance richtet. In wieder anderen Fällen stecken Nachhaltigkeitskriterien in individuellen Zielvereinbarungen mit Vorständen – ein vergleichsweise intransparentes Vorgehen, dessen Steuerungswirkung begrenzt sein dürfte. Bei zwei Unternehmen im Dax und vier im MDax sind die Aussagen zum Einfluss nachhaltiger Kriterien so vage, dass die Expertinnen keine Systematik angeben können.

Indikatoren müssen nachvollziehbar sein

Was wird gemessen und in welchem Verhältnis stehen soziale und ökologische Fragen? Meistens werden sie in einem Atemzug genannt. Bei Unternehmen, die beides getrennt ausweisen, überwiegen die ökologischen Kennzahlen ein wenig; ganz vorn steht das Thema CO₂-Ausstoß beziehungsweise Emissionsreduktion. Beschäftigtenvertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat neigen dazu, größeres Gewicht auf die sozialen Themen zu legen. Wichtig ist ihnen zudem, dass Vergütungskriterien möglichst einfach, transparent und nachvollziehbar gestaltet sind. Das ist bei einigen Unternehmen der Fall, bei anderen weniger. Zuweilen werden sehr viele Zielsetzungen formuliert und in einem komplizierten Berechnungsverfahren zusammengeführt. So lassen sich zwar viele Aspekte berücksichtigen, aber am Ende ist „nicht mehr auf einen Blick erkennbar, wofür das Vorstandsmitglied eigentlich vergütet wurde“. Ein ähnliches Problem kann es laut Beile und Schmid bei der Verwendung von Multiplikatoren geben: Wenn einem sozialen oder ökologischen Ziel bei der Berechnung der Vergütung ein oder mehrere finanzielle Ziele „vorgeschaltet“ sind, wird es leicht von anderen Faktoren überlagert.

Weiterhin sollten Zielwerte messbar sein und sich nicht widersprechen. Am besten sollten nach Auffassung der Expertinnen für alle Vorstandsmitglieder dieselben Ziele ausgegeben werden, es wäre wenig hilfreich, etwa für Finanzvorstand und Arbeitsdirektor gegensätzliche Anreize zu konstruieren. Außerdem sollten die gewählten Messgrößen nach Möglichkeit nicht anfällig für Manipulationen sein. Wenn beispielsweise Qualifizierung der Beschäftigten als soziales Ziel vereinbart wurde, darf das Management sein formales Soll nicht einfach durch das Angebot vieler Mini-Onlineschulungen erfüllen können.

Ein Fall für die Mitbestimmung

Die Formulierung von Nachhaltigkeitskriterien für die Vorstandsvergütung ist also nicht einfach. Umso wichtiger ist es aus Sicht von Beile und Schmid, dass Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten sich dabei möglichst früh einschalten. In der Regel bekommen sie vom Aufsichtsratsvorsitzenden einen – oft von Vergütungsberatern ausgearbeiteten – Vorschlag zur Zustimmung präsentiert. Dann sollten sie gewappnet sein und eigene Vorstellungen einbringen. In vielen kleineren und nicht an der Börse notierten Kapitalgesellschaften steht die Einführung sozialer und ökologischer Kriterien noch bevor. Aber auch dort, wo bereits neue Vergütungsmodelle verankert sind, gibt es weiterhin genug zu tun. „Um echte Wirkung zu entfalten“, sollte das Gewicht nachhaltiger Faktoren in der Vergütung „kontinuierlich erhöht werden“, raten die Expertinnen. <

Quelle: Judith Beile, Katrin Schmid: Nachhaltigkeitskriterien in der Vorstandsvergütung, Mitbestimmungsreport Nr. 75, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Verantwortlich: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung
Leiter Öffentlichkeitsarbeit: Rainer Jung

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne,
Sabrina Böckmann

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-631

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei

www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls.
Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns
eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen:
www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung
Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

GLEICHSTELLUNG

Väterzeit hilft berufstätigen Müttern

Mütter kehren nach der Elternzeit schneller an ihre Arbeitsstelle zurück, wenn auch die Väter Elternzeit nehmen. Dies gilt laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vor allem dann, wenn die Auszeit der Männer mehr als zwei Monate beträgt. Drei Viertel der Mütter, deren Mann länger als sechs Monate in Elternzeit geht, kehren spätestens nach neun Monaten in den Beruf zurück. Nimmt der Mann für vier bis sechs Monate Elternzeit, ist dies spätestens nach zehn Monaten der Fall. Unterbricht der Vater seine Erwerbstätigkeit für zwei bis vier Monate, sind drei Viertel der Frauen nach spätestens 13 Monaten wieder berufstätig. <

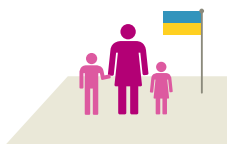


Quelle: IAB, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

ZUWANDERUNG

Eine Million ukrainische Geflüchtete

Seit dem Angriff Russlands auf die Ukraine am 24. Februar 2022 haben Millionen Menschen das Land verlassen. In Deutschland wurden im Jahr 2022 rund 1,1 Millionen Geflüchtete aus der Ukraine registriert, darunter überdurchschnittlich viele Frauen und Kinder. Gut zwei Drittel der Zuzüge erfolgten zwischen März und Mai 2022, also in den ersten drei Monaten nach dem Angriff. <



Von den Geflüchteten aus der Ukraine waren ...

Frauen und Mädchen 63%

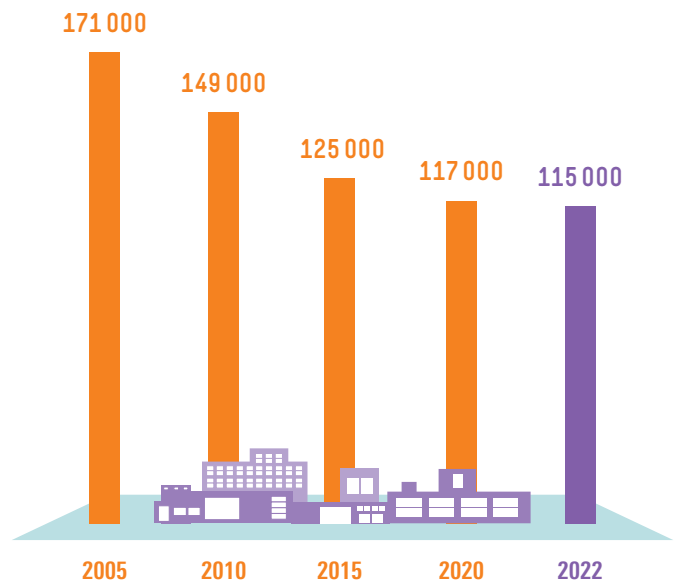
jünger als 18 Jahre 35%

Quelle: Destatis, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

WIRTSCHAFT

Weniger Firmengründungen

Die Zahl der neu gegründeten Betriebe betrug ...



Quelle: Destatis, Februar 2023 [Link zur Studie](#)

AUSBILDUNG

Tariflöhne für Azubis gestiegen

Erstmals erhalten Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben im Schnitt mehr als 1000 Euro Ausbildungsvergütung. Das geht aus einer Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung hervor. Die Auszubildenden erhielten 2022 über alle Ausbildungsjahre hinweg durchschnittlich 1028 Euro brutto im Monat. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen um durchschnittlich 4,2 Prozent. <



Quelle: BIBB, Februar 2023 [Link zur Studie](#)