

BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ZUR ENTGELTGLEICHHEIT

Einleitung

Am 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) in Kraft getreten. Das Gesetz verpflichtet Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, sofern sie zur Aufstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. In diesem Bericht sollen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer dargestellt werden.

Der Bericht muss außerdem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten enthalten. Dieser gesetzlichen Verpflichtung kommen wir im Folgenden nach.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung

Wir entwickeln und fördern in unserem Unternehmen eine integrative Kultur, die Vielfalt als Bereicherung versteht und alle Mitarbeiter in die Lage versetzt, ihr volles Potential auszuschöpfen bzw. ihren vollen Beitrag zu leisten. Bertrandt setzt sich für Chancengleichheit sowie Gleichberechtigung ein und fördert ein Umfeld des gegenseitigen Respekts. Wir verpflichten uns, jeder Form der Diskriminierung, Belästigung oder einer sachgrundlosen Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Alter, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Familienstand, sexueller Ausrichtung, Herkunft, körperlicher, psychischer oder geistiger Beeinträchtigung oder sonstiger Merkmale, die durch geltende Gesetze oder Bestimmungen einen besonderen Schutz genießen, entschieden entgegenzutreten.

Diese Chancengleichheit am Arbeitsplatz durchzusetzen ist Teil der Personalpolitik und Aufgabe der Führungskräfte, Arbeitnehmervertretungen sowie der einzelnen Mitarbeitenden. Zur besonderen Unterstützung der Entwicklung existiert bei Bertrandt die Projektgruppe "Diversity&Inclusion".

In unserem Unternehmen werden Personalentscheidungen immer auf Basis der objektiv überprüfbaren persönlichen Eignung und Qualifikation, unabhängig vom Geschlecht, gefällt. Bertrandt unterstützt die berufliche Entwicklung aller Geschlechter gleichermaßen und berücksichtigt dabei individuelle und wechselnde Lebensumstände. Ziel ist es, dass alle Personen die jeweiligen Stärken in anspruchsvollen Experten-, Projekt- oder Führungspositionen einbringen können.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit wird von Bertrandt seit jeher im Rahmen unterschiedlicher Programme unterstützt. Wir bieten unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten im Rahmen von flexiblen Gleitzeitmodellen oder Teilzeitangeboten. Dabei geben wir keine Mindestgrenze für Teilzeitangebote vor, sondern berücksichtigen die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und passen die Arbeitszeit den individuellen

Möglichkeiten an, sofern diesbezüglich keine Hindernisse durch den Betriebsablauf oder das Aufgabengebiet bestehen. Sozio-ökonomische Erhebungen belegen, dass Frauen weiterhin einen Großteil der Care-Arbeit übernehmen.¹ Wir möchten unseren Führungskräften weitreichende Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen und hier insbesondere Frauen in Führungspositionen weiter stärken bzw. auch Männern neue Möglichkeiten eröffnen. Aus diesem Grund stellen wir auch unseren Führungskräften ein umfangreiches Teilzeitangebot zur Verfügung. Flankiert werden diese Bausteine für eine Vielzahl an Mitarbeitern unter anderem durch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.

So konnten wir in den letzten 5 Jahren den Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft um mehr als 2%-Punkte auf 23,5% erhöhen. Auch bei den Führungskräften hat sich der Anteil von Frauen, u. a. auch durch das Angebot von Teilzeitarbeit, auf insgesamt 10,8% gesteigert.

Unser vielfältiges Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie überprüfen wir regelmäßig, um es unter Berücksichtigung unternehmerischer Anforderungen stetig weiterzuentwickeln.

Um unsere Mitarbeiter immer wieder bezüglich Gleichberechtigung und Gleichstellung zu sensibilisieren, führen wir jährlich verpflichtende Trainings u.a. zu den verschiedenen Dimensionen von Vielfalt, Prävention von Diskriminierung und unserer sozialen Verantwortung durch. Auch im Rahmen der Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird die Gleichstellung aller Geschlechter sowie potenzielle Verstöße thematisiert. Unsere Führungskräfte sind angewiesen und achten darauf, in jeder Beziehung eine Vorbildfunktion auszuüben, die Rechtmäßigkeit allen Verhaltens im Namen des Bertrandt-Konzerns zu überwachen und unsere Unternehmenskultur im Hinblick auf Professionalität, Ethik und Regeltreue zu fördern.

Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Bertrandt verfolgt das Ziel, alle Mitarbeiter leistungsgerecht, marktorientiert und objektiv vergleichbar zu vergüten. Hierzu wurden in der Vergangenheit regelmäßig externe Benchmark-Daten in der Betrachtung berücksichtigt.

Aktuell arbeiten wir an der Ausgestaltung einer Entgeltsystematik für das Unternehmen und achten in Zusammenarbeit mit einer renommierten externen Beratungsgesellschaft auch im Speziellen darauf, dass Beschäftigte ein transparentes und faires Entgelt erhalten, welches eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausschließt.

Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang die Ausgestaltung von unternehmensspezifischen Aufgabenarten, deren jeweilige Aufgabenausprägungen eine personenunabhängige Stellenbewertung (mittels objektiven

¹ *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (2023): DIW Wochenbericht 9 2023, Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an, S. 100-105

Entgeltgruppen) zulässt. Die Aufgabenbewertung bezieht sich dabei grundsätzlich auf geschlechtsneutrale Kriterien einer übergeordneten, summarischen und transparenten Bewertungssystematik.

Die Etablierung eines betrieblichen Prüfverfahrens gemäß §17 EntgTranspG gliedert sich im Anschluss an diesen Prozess an. Anfragen gem. §10 EntgTranspG werden seit in Kraft treten dieses Gesetzes bedient. Im Geschäftsjahr 2022/2023 gingen insgesamt 10 Anfragen zur Überprüfung nach §10 EntgTranspG ein. Soweit sich die jährlichen Gehaltsrunden mit entgeltlosen Beschäftigungszeiten, wie etwa Elternzeit, überschneiden, wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer nach ihrer Rückkehr an den Budgets bereits abgelaufener Gehaltsrunden partizipieren.

Angaben nach §21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz*

Kennzahl (Mittelwert, gerundet)	Einheit	2021/2022	2018/2019	Veränderung
Belegschaftsentwicklung				
Mitarbeiter		12.387	13.419	-1.032
Verteilung nach Geschlecht				
Männlich	Anzahl	9.631	10.575	-944
Weiblich		2.756	2.844	-88
Verteilung Vollzeit				
Männlich	Anzahl	8.756	9.723	-967
Weiblich		1.975	2.170	-195
Verteilung Teilzeit				
Männlich	Anzahl	875	852	23
Weiblich		781	674	107

*Veröffentlichungsfrist beginnend für das Jahr 2018/2019 und danach alle drei Jahre.