



Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit 2018

gemäß § 21 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)
vom 6. Juli 2017



Inhalt

- 03 1 Einleitung**
- 04 2 Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie**
- 05 3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**
- 06 4 Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer**
- 07 5 Statistische Angaben**

1 Einleitung

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, ca. 21 Prozent (Ost: 8 Prozent/West: 23 Prozent). Bei gleicher formaler Qualifikation und gleichen Arbeitsmerkmalen beträgt diese Lücke noch 7 Prozent. Diese Lücke ist nach Angabe des Bundesfamilienministeriums statistisch nicht zu begründen.

Das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTranspG) soll ergänzend zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz das Gebot gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen und so die unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bekämpfen. Für die Durchsetzung dieses Ziels auf Unternehmensebene sieht das Gesetz unter anderem die Veröffentlichung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht vor. Die vorliegende Veröffentlichung soll diese Berichtspflicht erfüllen.

Die Commerzbank ist ein tarifgebundenes beziehungsweise tarifyanwendendes Unternehmen und wird den Bericht nach § 22 Abs. 1 EntgTranspG voraussichtlich alle fünf Jahre veröffentlichen.

2 Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie

Das Diversity-Management prägt die Unternehmenskultur der Commerzbank und ist integraler Bestandteil der Personalstrategie der Bank. Die Gleichstellung der Geschlechter ist dabei ein wesentlicher Aspekt.

Die Commerzbank blickt auf eine lange Tradition der Frauenförderung zurück. Schon zu einer Zeit als dies in der Bundesrepublik noch nicht üblich war, hat die Bank als eines der ersten Unternehmen in Deutschland Frauen in qualifizierte Tätigkeiten gebracht und gefördert.

Die Commerzbank unterstützt die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern gleichermaßen, damit diese ihre Qualifizierung – ungeachtet unterschiedlicher Erwerbsbiografien und wechselnder Lebensumstände – in anspruchsvollen Spezialisten-, Projekt- und Führungspositionen einbringen können. Eine adäquate und gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts ist eines der Grundprinzipien unserer Vergütungspolitik. Unsere Entgelt- und Bewertungsstrukturen sind daher im Einklang mit den §§ 3 und 4 Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) konsequent geschlechtsneutral – über den tariflich gebundenen Bereich hinaus.

Der Frauenanteil in der Belegschaft der Commerzbank liegt heute bei über 50 Prozent. Mehr als 30 Prozent aller Führungspositionen waren 2017 mit Frauen besetzt. Mit einer Zielquote von 35 Prozent bis Ende 2021 haben wir uns ein neues Ziel gesetzt. Insbesondere in höheren Führungsebenen sind Mitarbeiterinnen heute noch nicht ausreichend repräsentiert. Die Commerzbank arbeitet deshalb mit unterschiedlichen Maßnahmen daran, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durch gezielte berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu fördern sowie Eltern durch Programme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entlasten.

Es bedarf in diesem Kontext kontinuierlicher, langfristiger Anstrengungen, um die gesellschaftlich eingefahrenen Rollenbilder, auf denen die Erwerbsbiografien von Männern und Frauen basieren, aufzubrechen. Diesem Ziel fühlt sich die Commerzbank verpflichtet und wird diesen Weg, der bereits zu einem kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils in qualifizierten Tätigkeiten sowie im unteren und mittleren Management der Bank geführt hat, konsequent fortsetzen.

Wir sind überzeugt: Um erfolgreich zu sein, sind Persönlichkeit, Motivation und Leistung entscheidend, nicht das Geschlecht. An diesem Leitsatz möchte sich die Commerzbank messen lassen.

In Anwendung der Inhalte des Gesetzes und darüber hinaus wird die Commerzbank ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten alles tun, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in qualifizierten Positionen der Bank und im Konzern sowie die gleiche Vergütung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit zu fördern.

3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat in der Commerzbank eine lange Tradition. Bereits in den Achtzigerjahren wurde Chancengleichheit in Symposien und Workshops in der Bank thematisiert. In der Folge wurden konkrete Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erleichtern und damit insbesondere Frauen neue Karriereoptionen zu bieten.

Im Jahr 1998 führte die Commerzbank als erstes Unternehmen in Deutschland eine betriebliche Kinderausnahmebetreuung ein. Heute können Eltern in der Bank ihre Kinder jeweils für maximal 25 Tage bundesweit in eine betriebliche Betreuung geben. Dieses kostenfreie Angebot ermöglicht insbesondere die Überbrückung von Ferienzeiten und trägt in vielen Fällen zu einer merklichen Entlastung von Familien bei. Heute hat die Bank neben der Ausnahmebetreuung bundesweit 320 Vollzeitplätze in Kinderkrippen, Kindergärten und in einem Schülerhort, die regelmäßig nahezu ausgebucht sind. Durch lange Öffnungszeiten und das Vermeiden von Schließzeiten in den Ferien sowie durch eine geprüfte qualitätsvolle Betreuung sind unsere Einrichtungen ein wesentlicher Beitrag zu beruflichen Karrieren von Eltern und immer noch insbesondere von Frauen in der Bank. Private Betreuungslösungen fördert die Bank gehaltsabhängig mit einem Zuschuss. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wurde in mehreren Studien überzeugend belegt.

Die Commerzbank war einer der Mitbegründer von Cross-Mentoring-Programmen zur individuellen Karriereförderung von Frauen. Heute genießen jährlich bis zu 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese Form der Förderung.

Im Jahr 1998 gründete sich mit „Courage“ das Frauennetzwerk der Commerzbank. Heute ist es mit rund 400 Frauen eines der größten Mitarbeiterinnennetzwerke in Deutschland. In regelmäßigen Veranstaltungen und im Austausch mit dem Management sowie dem Schirmherrn Michael Reuther, Firmenkundenvorstand der Commerzbank, werden vor allem auch Fragen der Gleichstellung und der beruflichen Entwicklung thematisiert.

Das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ startete 2010. Damals betrug die Frauenquote in Führungspositionen in der Bank 23 Prozent. Mit vielfältigen Maßnahmen und flexiblen Arbeitszeitmodellen konnten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zu mehr Chancengleichheit beigetragen haben. Genannt sei unter anderem „Keep in Touch“, ein Teilzeitangebot in Elternzeit mit 10 oder 20 Prozent Arbeitszeitanteil, das den Kontakt während der Elternzeit verbessern und eine frühere Rückkehr ermöglichen soll. Oder die „Rückkehrgarantie nach Elternzeit“, die innerhalb von maximal 9 Monaten Elternzeit die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz gewährleistet. Beide Angebote richten sich gleichermaßen an weibliche wie männliche Kollegen. Verpflichtende Workshops für alle Führungskräfte zum Thema Diversity & Frauenförderung, individuelle Zielvorgaben und eine Kommunikationsoffensive haben dazu beigetragen, dass sich die Situation von Frauen mit Wunsch nach einer Führungskarriere entscheidend verbessert hat.

Dass die Commerzbank mittlerweile mehr als 30 Prozent Frauen in Führungspositionen und mit Dr. Bettina Orlopp die erste Frau im Commerzbank-Vorstand hat, sehen wir als Erfolg unserer Bemühungen um Chancengleichheit.

4 Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

In der Commerzbank AG sind alle Regelungen zum Entgelt, und zwar

- der angewendete Tarifvertrag,
- die Betriebsvereinbarung und die weiterführenden Regelungen zur Festlegung des außertariflichen Grundentgelts,
- die Betriebsvereinbarungen und weiterführenden Regelungen der verschiedenen variablen Vergütungsmodelle,
- die Kriterien der Funktionsbewertung nach dem Funktionsmodell Commap sowie
- die Kompetenzen, die die Anforderungen an die einzelnen Fachrollen konstituieren,

konsequent geschlechtsneutral formuliert. Sowohl tarifliche als auch betriebsinterne Regelungen zur Vergütung bieten keine Spielräume, um unterschiedliche Vergütung und unmittelbare Entgeltbenachteiligungen von Frauen und Männern bei gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten zu rechtfertigen.

4.1 Tarifliche Tätigkeiten

Für tarifvertragliche Entgeltregelungen gilt nach § 4, Abs. 5 eine Angemessenheitsvermutung. Daher sind Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen wurden, nicht gleichwertig. Für die Commerzbank finden die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung.

Auf dieser Grundlage sind Tätigkeiten in derselben Tarifgruppe grundsätzlich vergleichbar. Eine unterschiedliche tarifliche Vergütung ist auf Basis des Tarifvertrags damit nur im Rahmen unterschiedlicher Berufserfahrung (Berufsjahreseinstufung) und nicht aufgrund des Geschlechts möglich. Allerdings können individuell zugesagte übertarifliche Entgeltbestandteile zu einer Ungleichbehandlung beitragen.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts konnte durch die Gewährung individueller außertariflicher Vergütungsbestandteile bislang jedoch noch nicht festgestellt werden. Die Commerzbank wird diesen Teil der Vergütung aber auch künftig mit besonderem Augenmerk prüfen.

4.2 Außertarifliche Tätigkeiten

Im außertariflichen Bereich basiert die Eingruppierung der Tätigkeiten in die aufeinander aufbauenden Karrierestufen des Kompetenzmodells Commap auf den je Stufe geforderten persönlichen und methodischen Qualifikationen und Kompetenzen (Anforderungskriterien): etwa Kundenorientierung, Geschäftsverständnis, Ergebnisorientierung, Kommunikation, Verhandlung und Einflussnahme, Teamarbeit, Coaching und Anleitung sowie Networking.

Differenziert werden die Anforderungskriterien noch durch unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte, die sich in den verschiedenen Commap-Leitern manifestieren (Projekte managen; operativ/strategisch führen; kundensegmentspezifisch verkaufen; Produkte entwickeln, strukturieren, bereitstellen und handeln; Konzepte entwickeln und steuern).

Commap stellt damit sicher, dass alle außertariflichen Tätigkeiten auf für Frauen und Männer identischen Anforderungskriterien beruhen und unabhängig von der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit bewertet werden. Damit werden identische Maßstäbe für alle Tätigkeiten zugrunde gelegt, unabhängig davon, ob diese in erster Linie von Frauen oder von Männern ausgeübt werden.

Die Kriterien spiegeln auch die von Stufe zu Stufe anspruchsvoller werdenden Anforderungen an die geforderten Kompetenzen wider, sodass die Commap-Stufe im Rahmen des Auskunftsverlangens als eines der grundlegenden Entscheidungskriterien darüberherangezogen werden kann, mit denen die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten beurteilt wird.

Analog dem Tarifbereich wird daher unterstellt, dass Tätigkeiten, die nicht der gleichen Anforderungsstufe zugeordnet sind, nicht vergleichbar sind.

Die gesamte Commap-Struktur inklusive interner Gehaltsbänder und die Ausprägung der Kenntnisstufen sind mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt und als Regelungswerk in Form von entsprechenden Betriebsvereinbarungen vereinbart. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass jede außertarifliche Funktion mit dem aus Bank- und Gremienvertretern bestehenden Grading Committee zur Genehmigung vorgelegt wird.

Erst nach eingehender Prüfung und entsprechender Freigabe dürfen die Funktionen eingesetzt werden. Insofern ist das gesamte außertarifliche Vergütungssystem mitbestimmt, was insbesondere auch die Eingruppierung einzelner Arbeitnehmer betrifft, die gemäß § 99 BetrVG jeweils dem zuständigen Gremium zur Genehmigung vorgelegt wird.

Ergänzt werden die persönlichen und methodischen Kompetenzen der außertariflichen Stellenbewertungssystematik durch eine fachliche Ebene – sogenannte Fachrollen. In diesen Fachrollen sind diejenigen konkreten fachlichen Anforderungen gebündelt, die für das Ausüben bestimmter Tätigkeiten benötigt werden.

In den Fachrollen sind diejenigen Tätigkeiten zusammengefasst, die unter Zugrundelegen einer Vielzahl von fachlichen Anforderungen deshalb objektiv vergleichbar sind, weil in ihnen Stellen und Funktionen mit vergleichbaren fachlichen, organisatorischen und persönlichen Kompetenzanforderungen unabhängig ihrer organisatorischen Zuordnung gebündelt werden.

Im Kontext ihrer Bemühungen zur Förderung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen hat die Commerzbank darüber hinaus frühzeitig entschieden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit im Rahmen allgemeiner Gehaltsrunden gleichberechtigt zu berücksichtigen.

5 Statistische Angaben

5.1 Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Geschlecht

In der Commerzbank AG in Deutschland waren zum 31. Dezember 2016 insgesamt 32.389 Mitarbeiter beschäftigt, davon 16.512 Frauen und 15.877 Männer.

5.2 Durchschnittliche Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten

	Männer	Frauen
Vollzeit	14.932	8.697
Teilzeit	945	7.815
	15.877	16.512

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 136-20
info@commerzbank.com

