



# **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit 2018**

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



# Inhalt

<b>03</b>	<b>1</b>	<b>Einleitung</b>
<b>04</b>	<b>2</b>	<b>Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie des Konzerns</b>
<b>05</b>	<b>3</b>	<b>Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</b>
<b>06</b>	<b>4</b>	<b>Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer</b>
<b>07</b>	<b>5</b>	<b>Statistische Angaben</b>

# 1 Einleitung

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, circa 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 Entgelt-diskriminierung 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 Commerz Real AG („Commerz Real“) ist ein Unternehmen der Commerzbank Gruppe. Die Gesellschaft initiiert zum einen eigene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie zur Herstellung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Zum anderen partizipiert die Commerz Real in vielerlei Hinsicht von den Maßnahmen, die die Commerzbank AG („Commerzbank“) zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit unternimmt.

Die Commerz Real ist ein nicht tarifgebundenes beziehungsweise nicht tarifanwendendes Unternehmen und wird den Bericht nach § 22 Abs. 2 EntgTranspG alle drei Jahre veröffentlichen.

## 2 Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie des Konzerns

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

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

Die Commerz Real 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.

Der Frauenanteil in der Belegschaft der Commerz Real liegt heute bei ca. 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 Commerz Real 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 Commerz Real innerhalb des Commerzbank-Konzerns verpflichtet und wird diesen Weg, der bereits zu einem kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils in qualifizierten Tätigkeiten sowie im Management der Commerz Real 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 der Commerzbank-Konzern messen lassen.

In Anwendung der Inhalte des Gesetzes und darüber hinaus wird die Commerz Real ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten alles tun, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in qualifizierten Positionen der Commerz Real und in der Commerz Real Gruppe 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 im Commerzbank-Konzern eine lange Tradition. Bereits in den Achtzigerjahren wurde Chancengleichheit in Symposien und Workshops in der Commerzbank 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.

Für den Unternehmenserfolg sind Frauen mit Blick auf diversifizierte Teams und den demografischen Wandel unverzichtbar. Der Fachkräftemangel und die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist ein heiß diskutiertes Thema in der Politik, in Unternehmen und den Medien. Allein durch Quoten oder Lippenbekenntnisse wird sich die Anzahl an Frauen in den Führungsetagen nicht erhöhen lassen bzw. sie erhalten nicht die Möglichkeit, sich nach den eigenen Karrierewünschen weiterzuentwickeln. Notwendig ist vielmehr eine gezielte Frauenförderung im Unternehmen.

Das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ startete bereits 2010. Damals betrug die Frauenquote in Führungspositionen in der Commerz Real unter 20 Prozent. Mit vielfältigen Maßnahmen und flexiblen Arbeitszeitmodellen konnten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zu mehr Chancengleichheit beigetragen haben. Auch weitere Maßnahmen, die im Rahmen der Ende 2016 gestarteten Initiative „Frauen in der Commerz Real“ initiiert wurden, zahlten hierauf ein: Sowohl durch eine Mitarbeiterinnen-Befragung als auch durch Maßnahmen wie „Brown Bag Meetings“ wurden die Rahmenbedingungen weiter verbessert. Hinzu kommen diverse, von Potentialkandidatinnen selbst aufgesetzte und durchgeführte Projekte und Initiativen wie zum Beispiel „Feedback ist eine Chance“. Mit ihnen wird die persönliche und berufliche Entwicklung, Visibilität im Unternehmen sowie das Netzwerk von Mitarbeiterinnen gestärkt und gefördert.

Zur Identifizierung von bedarfsgerechten und zielgruppenspezifischen Handlungsfeldern von Frauen in der Commerz Real diente im ersten Schritt eine Befragung aller Mitarbeiterinnen im Jahr 2016. Über die Befragung wurde die aktuelle Karrieresituation (unter anderem in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entwicklungsmöglichkeiten, Vergütung) für Mitarbeiterinnen in der Commerz Real beleuchtet. Die Ergebnisse der Befragung wurden für alle Mitarbeiter in der Commerz Real veröffentlicht. Transparenz spielt bei allen unseren Maßnahmen eine wesentliche Rolle.

Die Brown Bag Meetings sind Netzwerk-Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen, die in der Mittagszeit stattfinden. Diese Veranstaltungen starten mit einem Vortrag zu für Frauen relevanten Themen, wie beispielsweise Auftritt und Persönlichkeit. Ihr Ziel ist es, einen Diskussions- und Meinungsaustausch der Teilnehmer anzuregen und sich untereinander zu vernetzen.

Um Mitarbeiterinnen langfristig zu binden und zu fördern, hat sich die Commerz Real bereits in den vergangenen Jahren intensiv um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemüht. Durch das betriebliche Engagement im Bereich der Kinderbetreuung leistet die Commerz Real einen weiteren Beitrag, Mitarbeiterinnen während der Erziehungsphase eine Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen und erleichtern.

In Kooperation mit dem „pme Familienservice“ stellt die Commerz Real ein bestimmtes Kontingent an Kinderkrippenplätzen in Frankfurt am Main zur Verfügung. Zudem können alle Mitarbeiterinnen die Beratungs- und Vermittlungsleistungen über den pme Familienservice in Anspruch nehmen, unter anderem in Bezug auf Informationen über öffentliche und private Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagesmütter, Kinderfrauen, Babysitter, Aupairs und Haushaltshilfen. Die Vermittlungs- und Beratungsleistungen des Familienservice sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerz Real bis auf wenige Ausnahmen kostenfrei.

Zusätzlich bieten wir über den pme Familienservice eine spontane Kinderbetreuung an. Kinder im Alter von neun Wochen bis 12 Jahren werden in speziell dafür eingerichteten Räumen des Familienservices professionell betreut, wenn beispielsweise die haushaltsführende Person oder die Tagesmutter erkrankt ist oder der Kindergarten geschlossen hat. Die Einrichtungen haben flexible Öffnungszeiten, so dass die Betreuungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden können, wenn sie wirklich gebraucht werden.

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde am Standort Düsseldorf ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Das Eltern-Kind-Zimmer bietet den Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, in Notfällen ihr Kind mit zur Arbeit zu bringen und dort selbst für die Betreuung zu sorgen. Das Zimmer ist mit einem standardisierten Büroarbeitsplatz sowie einer Wickelkommode, einem Reisebett und einer Spielecke eingerichtet.

Im Jahr 1998 gründete sich mit „Courage“ das Frauennetzwerk der Commerzbank Gruppe. 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.

Dass die Commerz Real mittlerweile mehr als 30 Prozent Frauen in Führungspositionen und mit Sandra Scholz die erste Frau im Vorstand der Commerz Real hat, sehen wir als Erfolg unserer Bemühungen um Chancengleichheit.

# 4 Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

In der Commerz Real sind alle Regelungen zum Entgelt, und zwar

- die Betriebsvereinbarungen und die weiterführenden Regelungen zur Festlegung der Grundvergütung,
- die Betriebsvereinbarung und weiterführenden Regelungen des variablen Vergütungsmodells,
- die Kriterien der Funktionsbewertung nach dem Funktionsmodell ComMap sowie
- die Kompetenzen, die die Anforderungen an die einzelnen Fachrollen konstituieren,

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

Die Eingruppierung aller Tätigkeiten in der Commerz Real basiert auf den aufeinander aufbauenden Karrierestufen des Kompetenzmodells ComMap sowie den je Stufe geforderten persönlichen und methodischen Qualifikationen und Kompetenzen (Anforderungskriterien). Hierzu zählen 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 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 darüber herangezogen werden kann, mit denen die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten beurteilt wird.

Es 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 Regelwerk in Form von entsprechenden Betriebsvereinbarungen vereinbart. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass jede Funktion dem Gesamtbetriebsrat der Commerz Real zur Genehmigung vorgelegt wird.

Erst nach eingehender Prüfung und entsprechender Freigabe dürfen die Funktionen eingesetzt werden. Insofern ist das gesamte 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 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 Zugrundelegung 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 Commerz Real AG in Deutschland waren zum 31. Dezember 2016 insgesamt 621 Mitarbeiter beschäftigt, davon 301 Frauen und 320 Männer.

## 5.12 Durchschnittliche Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten

	Männer	Frauen
Vollzeit	309	206
Teilzeit	11	95
Gesamt	320	301

**COMMERZ REAL**

Commerzbank Gruppe



**Commerz Real AG**

Mercedesstraße 6  
40470 Düsseldorf  
Telefon +49 211 7708-0  
Telefax +49 211 7708-3156

Friedrichstraße 25  
65185 Wiesbaden  
Telefon +49 611 7105-0  
Telefax +49 611 7105-5430