First Sensor

Bericht zur Entgelttransparenz – Anlage zum Lagebericht

Entsprechend der Anforderungen des § 21 Entgelttransparenzgesetz wird nachfolgend zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit bei der First Sensor AG („First Sensor“) berichtet.

a) Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit für Frauen und Männer

Das Vergütungssystem von First Sensor ist anforderungs- und leistungsorientiert und erfüllt die Anforderungen an Marktgerechtigkeit, Fairness und Transparenz. Insbesondere die Transparenz und die klare Struktur des Vergütungssystems, welches systemseitig mittels eines Algorithmus abgesichert ist, sorgen für Nachvollziehbarkeit und damit für eine geschlechterneutrale Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Vergütungskomponenten sind betrieblich geregelt. Die jeweiligen Betriebsvereinbarungen und weitere Details, etwa zu den Rollenprofilen, sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet verfügbar.

a) Vergütungssystem bei der First Sensor AG

Dem Vergütungssystem liegen folgende Prinzipien zugrunde:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Bewerberinnen und Bewerber sollen sich auf möglichst gleiche Maßstäbe innerhalb der First Sensor AG und auf dem Markt verlassen können (Marktgerechtigkeit).

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Funktion eingruppiert (Stellenbewertung/Grading). Welche Funktion welchem Level zugeordnet wird, ergibt sich aus der Komplexität der Tätigkeiten und Anforderungen der jeweiligen Funktion, die im Rollenprofil dokumentiert ist. Somit wird gleiche bzw. gleichwertige Arbeit einheitlich vergütet. (Fairness).

- Erforderliche Kompetenzen und individuelle Leistung sind einheitlich Grundlage für die Vergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht. Die Vergütungskomponenten sind betrieblich geregelt. Die jeweiligen Betriebsvereinbarungen und weitere Details, etwa zu den Rollenprofilen, sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet verfügbar (Transparenz).

- Grundvergütung: Die Höhe der Vergütung wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Eintritt in die First Sensor AG vor allem unter Berücksichtigung der Qualifikation sowie der relevanten Berufserfahrung und der damit zu erwartenden Leistung innerhalb eines Bandes festgelegt. Eine Anpassung der Grundvergütung ist insbesondere abhängig vom persönlichen Gesamterfolgsbeitrag und dem jeweiligen Marktvergleich sowie dem Ergebnis des Jahresdialogs (vgl. Abschnitt c) 2.). Damit ist der persönliche Erfolgsbeitrag unmittelbar vergütungsrelevant und bestimmt die Höhe der Vergütungsanpassung.

- Variable Vergütung: Durch die Orientierung an den Unternehmenszielen soll Willkür und Unschärfe bei der Beurteilung der Zielerreichung vermieden und der Fokus auf die wertschätzende Beurteilung von Einzelleistungen gelegt werden. Eine leistungs- und ergebnisorientierte Vergütungsentwicklung sowie variable Vergütungselemente setzen positive Anreize (Leistungsorientierung).

Im Jahr 2019 wurden in einem AG-Standort 3 Anfragen zur Auskunft gemäß Entgelttransparenzgesetz bearbeitet. Dieser Auskunftsanspruch besteht im Hinblick auf das Entgelt für eine vergleichbare Tätigkeit, die von mindestens sechs Personen einer Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts ausgeübt wird. In allen Fällen wurde keine Unregelmäßigkeit festgestellt.

b) Stellenstruktur (Grading)

Bei der First Sensor AG wurde im November 2014 eine Betriebsvereinbarung über die Stellenstruktur, -systematik und -bewertung (Grading) geschlossen.

Hierbei wurden die verschiedenen Funktionen unterhalb der Ebene des Vorstands nach den Kriterien Fachkenntnisse, Geschäftskenntnisse, Führung, Problemlösung, Art der Einflussnahme, Einflussbereich sowie Kommunikation bewertet und sogenannten „Grades“ zugeordnet. Hinter jedem Grade liegt ein Gehaltsband. Gehaltsbänder entstehen durch eine festgelegte prozentuale Spreizung ausgehend von der marktüblichen Vergütung der jeweiligen Stelle innerhalb der Branche und der Region. Welche Funktion welchem Grade zugeordnet wird, ergibt sich aus der Komplexität der Tätigkeiten und Anforderungen der jeweiligen Funktion, die im Rollenprofil (Ankerstelle) dokumentiert ist.

Die Unternehmen des Konzerns sind nicht tarifgebunden. Allerdings wurden seit 2018 Verhandlungen mit einer Gewerkschaft aufgenommen. Im Zuge der Verhandlungen mit der Gewerkschaft wurde bereits für die AG-Standorte beschlossen, dass das aktuell bestehende

Grading-System durch die ERA-Methodik (Eingruppierung) abgelöst wird. Eine finale Umsetzung ist für 2020 geplant.

Es ist festzuhalten, dass sowohl die Bandzuordnungskriterien als auch die neu einzuführende ERA-Systematik und entsprechend das First Sensor Vergütungssystem stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes ebenso geschlechtsneutral sind.

Das bedeutet, dass eine mögliche, bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei der First Sensor AG ausgeschlossen ist.

c) Weitere Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgerechtigkeit

Neben den vorgenannten, rein entgeltbezogenen Maßnahmen bietet First Sensor weitere Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und damit zu mehr Entgeltgerechtigkeit beitragen.

1) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

First Sensor bietet unterschiedliche Formate an, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Hierzu zählten im Geschäftsjahr 2019 folgende Maßnahmen:

Gleitzeitregelung: Die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeit dient der Erhaltung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens einerseits und dem Bestreben nach mehr Eigenverantwortlichkeit und Zeitsouveränität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter andererseits. Hierzu steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein flexibles Arbeitszeitkonto zur Verfügung. Dabei wird unterschieden, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion in Wechselschicht arbeiten (hierzu gehören alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im temporären Schichteinsatz) oder im Standardmodell (tagsüber) arbeiten und damit dem Verwaltungsbereich zugeordnet sind.

Teilzeitlösungen: First Sensor bietet vielfältige individuell-flexible Arbeitszeitlösungen. Hierzu gehören Vollzeit- und Teilzeitarbeit mit flexiblen oder festen Arbeitszeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte. Außerdem bietet das Unternehmen Möglichkeiten zur Teilzeittätigkeit während der Elternzeit. Im Einzelfall können auch befristete Vollzeit- und Teilzeitarbeit und temporäre unbezahlte Freistellungen vereinbart werden.

Statistische Angaben gemäß § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz (Stichtag 31. Dezember 2019)

Der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Führungspositionen ist zahlenmäßig noch unterrepräsentiert und lag insgesamt bei 26,8% Prozent. In den höher dotierten Führungspositionen (ab Bereichsleiter-Ebene) lag der Anteil bei 13,8 Prozent, im Management-Bereich unterhalb des Vorstands bei 33,3 Prozent.

Diese Quoten sind für First Sensor als Arbeitgeber leider nur bedingt beeinflussbar. Auf vakante Führungspositionen bewerben sich regelmäßig weniger Frauen, als dies wünschenswert wäre. Gruppenweit liegt der Anteil an weiblichen Mitarbeitern bei First Sensor bei 35,5%.

Für die nicht leitenden Angestellten der First Sensor AG werden den Anforderungen des § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz entsprechend folgende statistische Angaben gemacht (Köpfe):

	Anzahl (Gesamt)	Anzahl (Vollzeit)	Anzahl (Teilzeit)	Quote (Gesamt)	Quote (Vollzeit)	Quote (Teilzeit)
Männer	331	302	29	63,2 %	67,3 %	38,7 %
Frauen	193	147	46	36,8 %	32,7 %	61,3 %

Diese Angaben beziehen sich auf den 31. Dezember des Geschäftsjahrs 2019 jeweils ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich zum Stichtag in Elternzeit befanden.

2) Jahresdialog

Wichtige Bausteine für den Erfolg von First Sensor sind der Beitrag jedes Einzelnen, die Zusammenarbeit im Team und der respektvolle Umgang miteinander. Eine wesentliche Führungsaufgabe ist es dabei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die an sie gestellten Erwartungen zu vermitteln und mit einer nachvollziehbaren Rückmeldung zu Leistung und Verhalten ihren Erfolgsbeitrag fair anzuerkennen. Hierzu wird der kontinuierliche Dialog auf Augenhöhe zwischen Führungskraft und Mitarbeiter gefördert. Dabei tragen Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam Verantwortung für das Gelingen des Dialogs.

Die Beurteilung des Erfolgsbeitrags von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften erfolgt anhand von Beurteilungskriterien, die für eine erfolgreiche Aufgaben- beziehungsweise Zielerfüllung maßgeblich sind. Basis für die Bewertung des persönlichen Erfolgsbeitrags sind die Aufgaben gemäß Rollenprofil. Zusätzlich können individuelle Ziele

beziehungsweise Aufgabenschwerpunkte zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskraft vereinbart werden.

Im Zuge der ergebnis- und leistungsorientierten Entgeltpolitik der First Sensor bildet das Ergebnis des Jahresdialogs zudem einen weiteren Baustein für die Gehaltsentwicklung.