

Bericht der Geschäftsführung der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH (FBB) zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 Entgelttransparenzgesetz für die Geschäftsjahre 2017-2021

1. Einleitung

In 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz - EntgTranspG) in Kraft getreten. Neben dem Auskunftsanspruch für Mitarbeitende enthält das Gesetz für größere Unternehmen die Pflicht zur Veröffentlichung von Berichten zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit (Entgelttransparenzbericht).

2. Regelungen

Der Entgelttransparenzbericht ist gem. § 25 Abs. 2 EntgTranspG erstmals im Jahr 2018 erstellt worden. Dieser beinhaltet als erstmaliger Bericht den Berichtszeitraum 2016.

Gem. § 22 Abs. 1 EntgTranspG hat die FBB alle fünf Jahre einen Entgelttransparenzbericht zu erstellen, der den Berichtszeitraum der vergangenen fünf Jahre umfasst.

Gem. § 22 Abs. 4 EntgTranspG ist der vorliegende Entgelttransparenzbericht dem nächsten Lagebericht nach § 289 des Handelsgesetzbuches, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, mithin dem Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022, als Anlage beizufügen und im Unternehmensregister offenzulegen.

3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung gem. § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EntgTranspG:

Diversity Management:

Der Flughafen BER ist das Tor der Hauptstadtregion zur Welt, deshalb spielen Weltoffenheit und die Wertschätzung von Vielfalt bei der FBB eine wichtige Rolle. Die FBB stärkt das Thema Diversity und Gleichstellung und verbindet damit eine verstärkte Frauenförderung, mehr Offenheit gegenüber Vielfalt und unterstreicht damit auch die jahrelange Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt setzte die FBB ein offizielles Zeichen für Vielfalt – und gegen jede Form der Diskriminierung und bekennt sich so zu den sechs definierten Grundsätzen der Charta. Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranbringen. Ziel ist, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Um dies nachhaltig zielgerichtet zu planen und umzusetzen wurde das Diversity- und Gleichstellungsmanagement geschaffen. Im Rahmen dessen fördert die FBB die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte der FBB ist die zentrale Ansprechpartnerin für alle vielfaltsrelevanten Themen. Sie kümmert sich um diversitätsbezogene Themen und Fragestellungen, um Diversität in der Arbeitswelt der FBB noch stärker in den Fokus zu rücken und zu fördern.

Frauenförderplan:

Die FBB versteht sich als Unternehmen, an dem alle Menschen ihr Potenzial frei und chancengerecht entfalten können. Daher fördert die FBB die chancengerechte Zusammenarbeit und gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter. Ein aktueller Fokus liegt hierbei auf der Frauenförderung, da Frauen, vor allem in Führungspositionen und Fachfunktionen, aber auch in Ausbildung bzw. dualen Studium, vielfach noch unterrepräsentiert sind.

Vor diesem Hintergrund hat die FBB einen Frauenförderplan aufgestellt. Dieser beschreibt Ziele, Handlungsnotwendigkeiten und Instrumente, um die Förderung von Frauen realisierbar zu machen. Der Frauenförderplan ist ein verbindlicher Rahmen, gilt unternehmensweit und fließt als wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur in den Alltag mit ein und gestaltet aktiv die Zukunft des Unternehmens. Damit wirkt der Frauenförderplan der FBB einerseits auf die vorhandene Beschäftigtenstruktur und ihre Beschäftigten ein, andererseits ist er ein sichtbarer Faktor für die Gewinnung zukünftiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Seit Juli 2022 haben Mitarbeitende die Möglichkeit das Angebot dieses Frauenförderprogramms zu nutzen. Ziel ist es, Mitarbeitende, die sich im Unternehmen weiterentwickeln möchten, aktiv anzusprechen und in ihrer Entwicklung zu begleiten. Hierbei werden sie mit gezielten und auf sie abgestimmten Maßnahmen unterstützt und gefördert.

Zudem hat die FBB nunmehr Zielgrößen für den Frauenanteil pro Organisationshierarchie bis zum Ende des Jahres festgelegt.

Der Frauenförderplan ist langfristig angelegt und wird regelmäßig evaluiert und aktualisiert; das nächste Mal Ende des Jahres 2023.

Frauenspezifisches Recruiting:

Qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind eine der wichtigsten aber auch zunehmend knappen Ressourcen für Unternehmen. Umso entscheidender ist eine systematische und zielgerichtete Personalentwicklung und Stellenbesetzungspolitik, ob individuell oder gruppenorientiert, die Frauen und Männern auf allen Ebenen gleiche Chancen ermöglicht.

Im Frauenförderplan hat die FBB festgelegt, dass im Bewerbungsprozess darauf zu achten ist, dass bei Vorliegen geeigneter Bewerbungen mindestens eine Frau in den finalen Auswahlprozess miteinbezogen wird. Diese Anforderung ist auch für externe Dienstleister bindend, die ggf. in Besetzungsprozesse unterstützend eingebunden werden.

Recruiting für Berufsausbildung und Duales Studium:

Mehr weiblichen Nachwuchs für technische Berufe zu begeistern, ist der FBB ein wichtiges Anliegen. Im Bereich der Berufsausbildung und des Dualen Studiums organisiert die FBB hierzu diverse Aktivitäten wie z. B. den Zukunftstag, bei dem es zunehmend gelingt, sowohl weibliche als auch männliche Auszubildende für technische, kaufmännische und operative Berufe zu begeistern. Darüber hinaus ist die Teilnahme an verschiedenen Messen in Berlin und Brandenburg fester Bestandteil der Recruiting-Phase. Plakativ (z. B. mit weiblichen technischen Auszubildenden) verdeutlichen dieses Anliegen auch im Personal- und Ausbildungsmarketing. Insbesondere im Ausbildungsauswahlverfahren wird darauf geachtet, einen hohen Anteil an weiblichen Bewerberinnen für die Auswahltage einzuladen. Die FBB bewirbt diese Recruiting-Aktivitäten auf vielfältige Art und Weise, wobei immer auf eine transparente und offene Darstellungsform geachtet wird, um allen Geschlechtern die gleiche Möglichkeit zu eröffnen, eine Berufsausbildung oder ein Duales Studium bei der FBB GmbH zu beginnen.

Das Ausbildungsteam begibt sich zudem zusammen mit Ausbilder:innen regelmäßig an Schulen der Region, um dort die Ausbildungschancen und Zukunftsperspektiven bei der Flughafengesellschaft zu erläutern. Durch eine tarifvertragliche Regelung bildet die FBB bedarfsorientiert aus und ermöglicht Auszubildenden bei entsprechender Leistung eine unbefristete Übernahme. Auch die Gehälter der Auszubildenden sind für alle tariflich fixiert und fast doppelt so hoch, als es die Mindestausbildungsvergütung vorschreibt. Auch nach der Ausbildung ist der Einstieg in die Mindestvergütungsgruppe bei einer erfolgreichen Übernahme tarifvertraglich für Frauen und Männer gleich festgehalten.

Vereinbarkeit Beruf, Familie und Freizeit:

Der FBB ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit äußerst wichtig. Um Mitarbeitende langfristig zu binden und zu fördern, hat sich die FBB bereits in den vergangenen Jahren intensiv um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemüht. Mit vielfältigen Maßnahmen und flexiblen Arbeitszeitmodellen schafft sie die Rahmenbedingungen für mehr Chancengleichheit. Daher bietet sie ihren Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle mit unterschiedlichen Laufzeiten an. Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit steht der gesamten Belegschaft, auch den Führungskräften, offen. Zudem dienen flexible Gleitzeitregelungen dem Bestreben nach mehr Eigenverantwortlichkeit und Zeitsouveränität für die Mitarbeitenden. Neben den flexiblen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen ermöglicht die FBB in vielen Tätigkeitsbereichen das mobile Arbeiten. Diese Möglichkeit wurde bereits für fast 40 % der Belegschaft geschaffen. Auch die Arbeitszeitabsenkung im Schichtdienst soll positiv auf die Vereinbarkeit einwirken. Außerdem haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Mini- oder Bildungssabbaticals, Sonderurlaube bis zu 24 Monaten sowie Freistellungstage für besondere Ereignisse in Anspruch zu nehmen.

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die FBB eine Kooperation mit dem Partner voio eingegangen. Die Online Plattform voio unterstützt die Mitarbeitenden individuell abgestimmt auf ihre Lebenslagen und -phasen durch diverse kostenfreie Angebote. Über die Online Plattform können FBB Mitarbeitende unbegrenzt kostenlose digitale Workshops und Events buchen. Darunter zählen unter anderem Beratungen zu familiären Themen, Vorsorgeleitfäden, Coachings, Krisenberatung und viele weitere Angebote, die die Mitarbeitenden durch alle Lebenslagen und Lebensphasen begleiten.

Ferner werden weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt und im Rahmen des betrieblichen Sozialwesens weiterentwickelt. Beispielsweise bietet ein Eltern-Kind-Zimmer die Möglichkeit, Kinder in Betreuungsnotfällen, wie z.B. während Kita-Schließzeiten, mit ins Unternehmen zu bringen und kurzzeitig zu betreuen.

Führungskräfteentwicklung:

Die Führungskräfteentwicklung begleitet Beschäftigte mit Personalverantwortung beim Auf- und Ausbau von Führungskompetenzen. Neben Instrumenten zum Einstieg in die Führungsrolle werden Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung, zur Förderung des eigenen Teams und zur Bewältigung spezieller Herausforderungen bereitgestellt und kontinuierlich überprüft. Die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses ist dabei genauso von Bedeutung, wie die Förderung individueller Potentiale und Stärken. Durch bedarfsorientierte Angebote soll sichergestellt werden, dass sich alle Führungskräfte gleichermaßen gezielt weiterentwickeln können.

Diversity ist eine individuelle Kompetenz, die sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein Führungsinstrument ist. Vor diesem Hintergrund bietet die FBB ihren Führungskräften eine Schulung zum Thema Diversity und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an. Um das Bewusstsein für Diskriminierungsmechanismen und die Entstehung und Wirkung von Vorurteilen zu schärfen, erhalten die Teilnehmenden eine umfassende Einführung in die Diversity Kerndimensionen und erweiterten Dimensionen. Dazu zählt die Auseinandersetzung mit der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Werten und Verhaltensweisen sowie das Trainieren des Umgangs mit Diversity und den rechtlichen Aspekten des AGGs anhand von konkreten praktischen Fällen.

Weiterbildungsmöglichkeiten:

Die FBB hat sich zum Ziel gesetzt, das kontinuierliche Lernen der Mitarbeitenden zu fördern, um aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden. Allen Mitarbeitenden steht daher ein auf die unterschiedlichen Bedarfe ausgerichtetes breites Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten zur Stärkung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zur Verfügung.

Genderneutrale Sprache:

Die Sprache ist wichtiges Mitteilungs- und Verständigungsmedium. Um in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation alle Menschen gleichermaßen anzusprechen und ungewollten Benachteiligungen vorzubeugen, hat die FBB eine Empfehlung zur Verwendung genderneutraler Sprache abgegeben. Diese Empfehlung wird bereits auf unserer Corporate-Website, in der Mitarbeitenden Zeitung „#BER“ sowie von vielen weiteren Mitarbeitenden umgesetzt und gelebt.

Dieses an die heutige Zeit angepasste Sprachbild findet sich auch in weiblichen Berufsbezeichnungen und geschlechtergerechten Stellenausschreibungen wieder.

4. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männern gem. § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EntgTranspG:

Tarifvertrag:

Die FBB schließt seit 2002 unternehmensweite Haustarifverträge für eine einheitliche und systematische Vergütung ihrer Belegschaft ab, die grundlegende Entgeltregelungen sichern und nicht mehr nach Arbeitenden und Angestellten oder geschlechterspezifisch differenzieren. Für die Arbeitsbewertung werden Kompetenzprofile sowie eine sog. RACI-Matrix verwendet. Diese sind anforderungsorientiert und unabhängig vom Geschlecht. Die Eingruppierung selbst verteilt sich auf 12 Vergütungsgruppen. Zulagen, die neben der Vergütung nach dem Tarifvertrag gezahlt werden, sind sach- bzw. funktionsbezogen. Im Bereich der Feuerwehr gibt es die flughafenspezifische Ausbildung als Eingruppierungsmerkmal (insbesondere geht es hier um die Spezifika der Flugzeugbrandbekämpfung). Darüber hinaus bezieht sich der Vergütungsrahmentarifvertrag neben der Berufsausbildung in den unteren Vergütungsgruppen zum Teil auf flughafenspezifische Tätigkeiten, für die eine Anlernausbildung erforderlich ist. Diese sind geschlechterneutral.

Somit wird sichergestellt, 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. Das bedeutet, dass eine etwaige, bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechter-diskriminierung ausgeschlossen ist.

Hay-Bewertung:

Seit Anfang 2015 wird die Bewertung der Führungsfunktion einer Organisationseinheit nach einem unternehmenseinheitlichen Verfahren der HayGroup durch ein internes Bewertungsteam vorgenommen. Durch das einheitliche Bewertungsverfahren soll Transparenz geschaffen und somit eine Vergleichbarkeit innerhalb des Unternehmens sichergestellt werden. Das Bewertungsverfahren nach Hay ist personenunabhängig, d. h. die Bewertung erfolgt nach den Anforderungsinhalten der jeweiligen Funktion. Anhand von Aufgaben, Verantwortlichkeiten und geforderten Kompetenzen der Führungsfunktion wird ein Punktwert ermittelt, der für die Einordnung in die entsprechende Organisationsebene (höhere, gehobene oder mittlere Organisationsebene) sowie Organisationshierarchie (Bereichsleitung, Abteilungsleitung, Teamleitung) ausschlaggebend ist. Die Bewertung bildet die Grundlage für die monetäre Vergütung der entsprechenden Funktion seitens der Führungskräftebetreuung. Zudem wird zur Abfrage aktueller Gehaltsmarktdaten das Tool „Compensation Partner“ der Stepstone Group genutzt. Somit richtet sich die Entlohnung bei der FBB nach Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit und nicht nach dem Geschlecht der Beschäftigten.

Diese betriebsinternen Regelungen zur Vergütung bieten keine Spielräume, um unterschiedliche Vergütung und unmittelbare Entgeltbenachteiligungen von Frauen und Männern bei gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten zu rechtfertigen.

5. Statistische Angaben gem. § 21 Abs. 2 EntgTranspG:

Die statistischen Angaben gem. § 21 Abs. 2 EntgTranspG beziehen sich nur auf das jeweils letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum, mithin auf 2021. Ab dem zweiten Bericht, mithin dem vorliegenden, sind für die genannten Angaben die Veränderungen im Vergleich zum letzten Bericht anzugeben.

	Frauen			Männer			Gesamt
	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	
2021	78	522	600	18	1.532	1.550	2.150
2016	66	434	500	28	1.307	1.345	1.845
Veränderung 2021 im Vergleich zu 2016	+12	+88	+100	-10	+225	+205	+305