

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntTranspG) für das Geschäftsjahr 2016 der Sto SE & Co. KGaA

Nach Maßgabe des am 6. Juli 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetzes muss die Sto SE & Co. KGaA als Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen und diesen als Anlage zum Lagebericht im Bundesanzeiger veröffentlichen. Der Inhalt des Berichts bestimmt sich nach § 21 EntgTranspG und bezieht sich gemäß § 25 Abs. 3 EntgTranspG auf das Geschäftsjahr 2016. Das EntgTranspG sieht für den Konzernlagebericht keine entsprechende Verpflichtung zur Erstellung eines Berichtes.

Die Sto SE & Co. KGaA ist ein tarifgebundenes Unternehmen. Es finden die jeweiligen Tarifverträge der Chemischen Industrie Anwendung.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen (§ 21 Abs. 1 Nr. 1 EntgTranspG)

Die Sto SE & Co. KGaA toleriert keine Diskriminierung, gleich aus welchem Grund. Beispielsweise Mitarbeiterinnen aufgrund ihres Geschlechts schlechter als deren männliche Kollegen zu behandeln, wäre ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Die Beachtung der Gleichbehandlungsgrundsätze gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) damit insbesondere des Diskriminierungsverbots wird von der Unternehmensleitung kontinuierlich eingefordert und ist Teil der Unternehmenskultur.

Die Sto SE & Co. KGaA bietet zahlreiche unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an. Darunter fällt die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren.

Die Sto SE & Co. KGaA hat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben Zielgrößen für die Besetzung der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands mit Frauen definiert. Die Zielgrößen liegen über dem aktuellen Frauenanteil. Die Zielvorgaben sollen bis 2022 erreicht sein. In diesem Zusammenhang haben Vorstand und Aufsichtsrat betont, dass es das Ziel der Sto SE & Co. KGaA ist, Frauen bei entsprechender Qualifikation bessere Karrieremöglichkeiten zu eröffnen und sie in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Um Mitarbeiter besser zu fördern, unterhält die Sto SE & Co. KGaA verschiedene Entwicklungsprogramme für qualifizierte Mitarbeiter/innen. Bisher hat die Sto SE & Co. KGaA jedoch davon abgesehen, spezielle Fördermaßnahmen nur für Frauen einzurichten.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (§ 21 Abs. 1 Nr. 2 EntgTranspG)

Gehaltsstrukturen werden bei der Sto SE & Co. KGaA durch die jeweils geltenden Tarifverträge vorgegeben. Stellen werden nach einer durch die in den Tarifverträgen vorgegebene Systematik bewertet und einer Entgeltgruppe zugeordnet. Dabei spielt das Geschlecht des Stelleninhabers keine Rolle. Aus Sicht der Sto SE & Co. KGaA gewährleistet das Tarifsysteem mit hoher Zuverlässigkeit, dass Entgelte vergleichbarer Stellen bzw. Funktionen nicht aufgrund der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unterschiedlich ausfallen. Weitere Maßnahmen sind daher aus Sicht der Sto SE & Co. KGaA nicht erforderlich, um die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer herzustellen. Die beschriebene Systematik kommt prinzipiell auch bei sogenannten außertariflichen Angestellten zur Anwendung, die aber den deutlich geringeren Anteil der Beschäftigten im Unternehmen ausmachen.

Angaben zur Gesamtzahl der Mitarbeiter und zu Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten (§ 21 Abs. 2 EntgTranspG)

Im Geschäftsjahr 2016 waren bei der Sto SE & Co. KGaA durchschnittlich 543 weibliche und 1590 männliche Mitarbeiter beschäftigt. Davon waren im Durchschnitt 146 weibliche Mitarbeiter und 8 männliche Mitarbeiter in Teilzeit tätig. Die übrigen Mitarbeiter, also durchschnittlich 397 Frauen und 1582 Männer, waren in Vollzeit beschäftigt.