

Gleichstellungsbericht im Kalenderjahr 2020 für das Kalenderjahr 2019

Maßnahmen der Wacker Chemie AG zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen

Als globales Unternehmen ist WACKER in einem internationalen Markt und multikulturellen Umfeld tätig. Wir brauchen die Fähigkeiten und das Engagement jedes Mitarbeitenden. Wir sind überzeugt: Vielfalt macht unser Unternehmen leistungsfähiger. Die Verschiedenheit der Menschen sehen wir daher als Bereicherung. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung auf Grund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter lehnen wir ab. In diesem Sinne fördert WACKER auch die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Alle Mitarbeitenden der deutschen Standorte sind verpflichtet, sich durch eine E-Learning-Schulung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vertraut zu machen. Die Fortbildung gilt für alle Hierarchieebenen. Auch jeder neue Mitarbeitende muss diese Schulung durchlaufen.

Das Unternehmen trat im Jahr 2015 der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ bei. WACKER fördert Netzwerke von Frauen, beispielsweise den WACKER Women's Circle und das Münchener Cross-Mentoring-Programm.

Unsere lebensphasenorientierte Personalpolitik mit einem breiten Angebot an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet den entsprechenden Rahmen für eine Gleichstellung.

Dadurch ist es für unsere Mitarbeitenden möglich, angepasst an ihre individuellen Lebensphasen zu arbeiten, familiäre Verpflichtungen mit ihrem Berufsleben zu vereinbaren sowie eine solide Basis für die berufliche Entwicklung zu erhalten.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Für WACKER ist es selbstverständlich, Mitarbeitende gleich zu behandeln. Das gilt auch für das Entgelt. Ob im Tarifbereich, bei den außertariflichen Mitarbeitenden oder in der Gruppe der leitenden Angestellten: Unabhängig vom Geschlecht werden die gleichen Kriterien zur Entgeltfindung zu Grunde gelegt.

Die Wacker Chemie AG ist an Flächentarifverträge gebunden, die klare und geschlechtsneutrale Eingruppierungs- und Entgeltregelungen vorsehen. Daneben bestehen für außertarifliche Mitarbeitende ebenfalls geschlechtsneutrale Regelungen, die mit den Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte und Sprecherausschüsse) vereinbart sind. Diese Regelungen umfassen die Einordnung gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeiten in entsprechende Entgeltbänder sowie die Entwicklung der Gehälter in den Entgeltbändern. Ergänzend besteht ein institutionalisiertes Stellenbewertungsverfahren, bei denen die Arbeitnehmervertretungen einbezogen sind.

Für Funktionen im Top Management entscheidet der Gesamtvorstand über die Festlegung der Entgelte und deren individuelle Entwicklung geschlechtsneutral unter Berücksichtigung von Vergleichsfunktionen. Die Zuordnung zu Entgeltbändern erfolgt funktionsbezogen. Basis hierfür ist ein institutionalisiertes Stellenbewertungsverfahren.

Mindestens einmal jährlich erstellen wir Entgeltanalysen, die die Umsetzung und Einhaltung der vereinbarten Regeln überprüfen und dokumentieren. Dazu gehört eine überregionale Analyse, um die geschlechtliche Verteilung der Entgelte zu evaluieren.

Beschäftigtenzahlen gemäß § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz

Wacker Chemie AG

Durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende¹

2019

Wacker Chemie AG	10.646
männlich	8.313
weiblich	2.333
Beschäftigung 100%	7.186
männlich	5.955
weiblich	1.232
Beschäftigung < 100%	3.460
männlich	2.358
weiblich	1.102

¹ Stammelegschaft, Auszubildende und befristete Mitarbeitende, ohne Leiharbeitnehmer und Vorstände