

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Bei einer insgesamt ausgewogenen Konzern-Mitarbeiterstruktur sind Frauen in den Führungsebenen unterrepräsentiert. Deshalb liegt ein Schwerpunkt der Personalstrategie in der Entwicklung von Frauen mit Führungspotenzial, um langfristig mehr (qualifizierte und erfahrene) Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Darüber hinaus wurden im Zusammenhang mit dem Zertifikat für Beruf und Familie folgende Maßnahmen vereinbart:

- Flexibles Arbeitszeitmodell
- Arbeitsorganisation und Arbeitsort: Telearbeit
- Information und Kommunikation über entsprechende Maßnahmen
- Familienbewusste Führung: Führen in Teilzeit und Rückkehr aus Elternzeit durch individuelle Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- Service für Familien: Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen externen Dienstleister in verschiedenen Lebenslagen wird weiterhin gefördert (pme-Familienservice).

Zur Erreichung dieser Ziele ist ein Konzept zu »Vielfalt in der Führung« erarbeitet worden. Ziel ist es hierbei, Mitarbeiterinnen mit Führungspotenzial frühzeitig zu erkennen, anzusprechen und entsprechend zu fördern. Das Kernanliegen dieser Maßnahme liegt darin, das Bewusstsein innerhalb unseres Unternehmens hinsichtlich der Chancen für »Vielfalt in Führung« weiterhin zu stärken und auszubauen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden eine Reihe aufeinander aufbauender Maßnahmen konzipiert:

- Regelmäßiger Austausch zwischen den Zentralbereichen PSK und PE sowie Führungskräften zur Thematisierung der »Führungslaufbahn« bei Frauen; u.a. wird dies bereits im Rahmen der strategischen Personalrunden umgesetzt.
- Auswahlprozess anpassen:
Wir setzen aus Frauen und Männern bestehende Auswahlteams ein und suchen auch aktiv auf dem externen Arbeitsmarkt nach potenziell geeigneten Bewerberinnen für Führungspositionen.

- Bei der Kandidatensuche für Führungspositionen ist eine Regelung zur Erstellung einer sogenannten Short-List getroffen worden. Hierbei muss unter den Top 3-Kandidaten mindestens eine Frau mit gleicher Qualifikation und Erfahrung berücksichtigt sein. Eine etwaige Ablehnung einer weiblichen Kandidatin muss schriftlich begründet werden.

Weiterhin ist im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHE Konzern ein Mentoringprogramm implementiert worden. Das Mentoring soll dabei als Maßnahme der systematischen Potenzialentwicklung dienen und eine aktive Entwicklung der Karriere fördern.

Das konzernweite Mentoringprogramm soll aus mindestens 50% weiblichen Mentees bestehen, die sich für eine Führungslaufbahn im Konzern interessieren. Sofern diese 50% nicht vollständig durch weibliche Mentees besetzt werden können, bleiben diese Plätze offen und werden nicht mit männlichen Kollegen belegt. Im Jahr 2016 waren von elf Mentees sechs weiblich.

Darüber hinaus wird im Rahmen der jährlich stattfindenden strategischen Personalrunden zwischen den Fachabteilungen und den Zentralbereichen Personal und Soziales sowie Personalentwicklung explizit auf die Potenzialträgerinnen eingegangen. In Absprache mit den jeweiligen Führungskräften werden Förderungsmaßnahmen insbesondere für Mitarbeiterinnen festgelegt, die Potenzial für eine Führungslaufbahn zeigen.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Bei der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit handelt es sich um ein tarifgebundenes Unternehmen. Die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft sind mithin uneingeschränkt anzuwenden.

Die Eingruppierung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgt gemäß § 1 des Gehaltstarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (GTV). Die in Anhang zu § 4 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (MTV) genannten Tätigkeitsbeispiele geben die übereinstimmende Auffassung der Tarifvertragsparteien für typische Zuordnungen wieder. Diese Tätigkeitsmerkmale sind völlig geschlechtsneutral. Insofern gilt hier der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit.

Anzahl der Beschäftigten

Im Durchschnitt setzte sich unsere Belegschaft im Geschäftsjahr 2016 wie folgt zusammen:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt*	männlich	weiblich
Stand per:		
31.03.2016	671	608
30.06.2016	672	608
30.09.2016	687	618
31.12.2016	678	619
Jahresdurchschnitt	677	613
Davon Teilzeitkräfte		
31.03.2016	23	245
30.06.2016	25	245
30.09.2016	24	246
31.12.2016	23	250
Jahresdurchschnitt Teilzeitbeschäftigte	24	247

* Aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, incl. ruhende Arbeitsverhältnisse, Auszubildende, Aushilfen, nebenberufliche Hauswarte, Alterszeitfreistellungen ohne Vorstand, Vorruhestand und Pensionäre