

Bericht zur Entgelttransparenz für den Zeitraum 01.01.2020 - 30.09.2023 – Anlage zum Lagebericht

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

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit für Frauen und Männer

Das Vergütungssystem von First Sensor ist anforderungs- und leistungsorientiert. Ein transparenter, systematischer und standardisierter Prozess zur Bewertung der vorhandenen Funktionen und Tätigkeiten stellt die Grundlage für eine Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar und leistet somit einen Beitrag zur Lohn- und Gehaltsgerechtigkeit innerhalb der First Sensor AG. Zugrunde gelegt wird eine Bewertung aller Funktionen im TE-Konzern gemäß einem konzernweiten globalen, strukturell-hierarchischen Bewertungsmodell - „Global Job Framework“. Damit ist eine Vergleichbarkeit der Arbeitnehmereingruppierung sowie eine Vereinheitlichung des Prozesses zur Bewertung von Funktionen anhand systematischer Kriterien gegeben. Die Verknüpfung des Global Job Framework (GJF) mit Gehaltsbestandteilen bzw. Entgeltsystemen und die damit verbundene Eingruppierung im Entgeltsystem erfüllt die Anforderungen an Marktgerechtigkeit, Fairness und Transparenz sowie 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 und generischen Tätigkeitsbeschreibungen, sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet verfügbar.

1. 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 (Funktionsbewertung). Welche Funktion welchem Level zugeordnet wird, ergibt sich aus der Komplexität der Tätigkeiten und Anforderungen der jeweiligen Funktion, die in der Tätigkeitsbeschreibung dokumentiert sind. 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 „Jahresdialog“). Damit ist der persönliche Erfolgsbeitrag unmittelbar vergütungsrelevant und bestimmt die Höhe der Vergütungsanpassung.
- Variable Vergütung: Die Orientierung erfolgt anhand der Unternehmensziele sowie anhand der Mitarbeiter- und ggf. Teamziele, die einem transparenten, systematischen und standardisierten Leistungsmanagementprozesses zur Bewertung der Leistung und des Verhaltens folgen. Dieser Prozess bildet wiederum die Grundlage für Feedback, Motivation, Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Karriere- und Nachfolgeplanung. Der Leistungsmanagementprozess ist somit ein wichtiger und wesentlicher Bestandteil der Personalführung und dient darüber hinaus zur Steigerung der Effizienz, der Qualität sowie durch das Setzen von positiven Anreizen insbesondere auch der Arbeitnehmerzufriedenheit (Leistungsorientierung).

Im Jahr 2023 wurden keine 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.

2. Stellenstruktur (Global Job Framework sowie ERA-Stellenbewertung)

Bei der First Sensor AG wurde im Jahr 2021 eine Betriebsvereinbarung über das Global Job Framework, Stellenbewertung und Eingruppierung geschlossen.

Hierbei wurden die verschiedenen Funktionen unterhalb der Ebene des Vorstands nach den Kriterien Strategische Auswirkungen auf die Geschäftsergebnisse, Wissen, Fähigkeiten und Innovation sowie Umfang der Verantwortung bewertet und sogenannten „Job Level“ zugeordnet. Hinter jedem Job Level 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 Job Level zugeordnet wird, ergibt sich aus der Komplexität der Tätigkeiten und Anforderungen der jeweiligen Funktion, die im Rollenprofil dokumentiert ist.

Mit Ausnahme eines Standortes sind die Unternehmen des Konzerns nicht tarifgebunden. Für diesen Standort gilt ein zeitlich-befristeter Haus-Tarifvertrag in Verbindung mit einer ERA-Stellenbewertung, die ebenfalls geschlechterneutral durchgeführt wird. Das bedeutet, dass eine mögliche, bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei der First Sensor AG ausgeschlossen ist.

3. 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.

a) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

First Sensor bietet unterschiedliche Formate an, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Hierzu zählten in den Geschäftsjahren 2020 - 2023 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, im Konti-Schichtmodell (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.

Der Ausbau weiterer betrieblicher Regelungen zu Themen Flexi-Days/Remote Arbeitsplatz (bis zu 10 Tagen im Monat an einem Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs zu arbeiten) und Telearbeitsplätzen bietet einem Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber hinaus die Möglichkeit, besser auf kurzfristig oder ggf. auch langfristig sich ergebende betriebliche oder private Herausforderungen reagieren zu können. Voraussetzungen für die Nutzung dieser Möglichkeiten bildet ein dienstlich durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Notebook, welches von der IT-Infrastruktur einen reibungslosen Ablauf beim Betrieb von dem Remote-Arbeitsplatz garantiert.

b) 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 und Zielen, 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.

Statistische Angaben gemäß § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz (Stichtag 30. September 2023)

Der Anteil weiblicher Mitarbeiter in Führungspositionen ist zahlenmäßig noch unterrepräsentiert und lag insgesamt bei 22,86 Prozent. In den höher dotierten Führungspositionen (ab Bereichsleiter-Ebene) lag der Anteil bei 23,08 Prozent, im Management-Bereich unterhalb des Vorstands bei 21,43 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 30,52 Prozent.

First Sensor fördert Frauen in Führungspositionen. Dies beschränkt sich nicht auf die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vielmehr werden durch Führungskräfteprogramme, Mentoring, die Nutzung von Frauennetzwerken innerhalb des TE Connectivity-Konzerns und gezieltes Talentmanagement effektiv Karrieremöglichkeiten mit besseren Verdienstchancen geschaffen.

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

Jahr	2023	2022	2021	2020
Mitarbeiter im Durchschnitt	652	626	611	617
Delta gegenüber Vorjahr (%)	4,15%	2,40%	-0,95%	
davon Frauen	199	194	217	222
Anteil Frauen (%)	30,52%	30,99%	35,51%	35,98%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	2,58%	-10,60%	-2,26%	
davon Männer	453	432	394	395
Anteil Männer (%)	69,48%	69,01%	64,49%	64,02%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	4,86%	10,96%	-0,26%	
Vollzeit	592	572	540	544
Delta gegenüber Vorjahr (%)	3,50%	5,93%	-0,74%	
davon Frauen	158	158	170	172
Anteil Frauen (%)	26,69%	27,62%	31,48%	31,62%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	0,00%	-7,06%	-1,17%	
davon Männer	434	414	370	372
Anteil Männer (%)	73,31%	72,38%	68,52%	68,38%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	4,83%	11,19%	-0,54%	
Teilzeit	60	54	71	68
Delta gegenüber Vorjahr (%)	11,11%	-23,94%	4,41%	
davon Frauen	41	36	47	50
Anteil Frauen (%)	68,33%	66,67%	66,20%	73,53%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	11,39%	-23,40%	-6,00%	
davon Männer	19	18	24	23
Anteil Männer (%)	31,67%	33,33%	33,80%	33,82%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	5,56%	-25,00%	4,35%	