



COMMERZ REAL

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit 2023

gemäß § 21 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 13. November
2023

1 Einleitung

In Deutschland beträgt die statistische Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern ca. 18 Prozent. Selbst bei gleicher formaler Qualifikation und gleichen Arbeitsmerkmalen beträgt diese Lücke immer noch sechs Prozent. Laut des Bundesfamilienministeriums ein klarer Hinweis auf versteckte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.¹

Das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTranspG) soll ergänzend zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz das Gebot gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen und so die unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bekämpfen. Für die Durchsetzung dieses Ziels auf Unternehmensebene sieht das Gesetz unter anderem die Veröffentlichung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit als Anlage zum Lagebericht vor. Die vorliegende Veröffentlichung soll diese Berichtspflicht erfüllen.

Die Commerz Real AG („Commerz Real“) ist ein Unternehmen der Commerzbank Gruppe. Die Gesellschaft initiiert zum einen eigene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie zur Herstellung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Zum anderen partizipiert die Commerz Real in vielerlei Hinsicht von den Maßnahmen, die die Commerzbank AG („Commerzbank“) zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit unternimmt.

Die Commerz Real ist ein nicht tarifgebundenes beziehungsweise nicht tarifyanwendendes Unternehmen und wird den Bericht nach § 22 Abs. 2 EntgTranspG alle drei Jahre veröffentlichen. In diesem Bericht werden die Jahre 2020 – 2022 betrachtet.

¹ 29.09.2023 (Quelle: BMFSFJ)

2 Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie des Konzerns

Das Diversity-Management prägt die Unternehmenskultur innerhalb des Commerzbank-Konzerns und ist integraler Bestandteil der Personalstrategie der Commerzbank. Die Gleichstellung der Geschlechter ist dabei ein wesentlicher Aspekt.

Der Commerzbank-Konzern blickt auf eine lange Tradition der Frauenförderung zurück. Schon zu einer Zeit als dies in der Bundesrepublik noch nicht üblich war, hat die Commerzbank als eines der ersten Unternehmen in Deutschland Frauen in qualifizierte Tätigkeiten gebracht und gefördert.

Die Commerz Real unterstützt die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern gleichermaßen, damit diese ihre Qualifizierung – ungeachtet unterschiedlicher Erwerbsbiografien und wechselnder Lebensumstände – in anspruchsvollen Spezialisten-, Projekt- und Führungspositionen einbringen können. Eine adäquate und gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts ist eines der Grundprinzipien unserer Vergütungspolitik. Unsere Entgelt- und Bewertungsstrukturen sind daher im Einklang mit den §§ 3 und 4 Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) konsequent geschlechtsneutral.

In der Commerz Real liegt der Frauenanteil aktuell bei über 48 Prozent. Rund 30 Prozent der Führungspositionen waren im Jahr 2022 mit Frauen besetzt, was im Vergleich zu 2020 einen Rückgang von etwa 2,7 Prozent darstellt. Als Reaktion darauf hat die Commerz Real eine Zielquote von 35 Prozent Frauen in Führungspositionen bis Ende 2026 festgelegt. Der Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene ist von etwa 19 Prozent im Jahr 2020 auf 26 Prozent im Jahr 2022 gestiegen. Trotz dieses Anstiegs bleibt die Repräsentation von Frauen in dieser Führungsebene hinter dem gesetzten Ziel zurück. Die Commerz Real implementiert verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, einschließlich gezielter beruflicher und persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten sowie Programme zur Unterstützung von Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es bedarf in diesem Kontext kontinuierlicher, langfristiger Anstrengungen, um die gesellschaftlich eingefahrenen Rollenbilder, auf denen die Erwerbsbiografien von Männern und Frauen basieren, aufzubrechen. Diesem Ziel fühlt sich die Commerz Real innerhalb des Commerzbank-Konzerns verpflichtet und wird diesen Weg, der bereits zu einem Anstieg des Frauenanteils in qualifizierten Tätigkeiten sowie im Management der Commerz Real geführt hat, konsequent fortsetzen.

Wir sind überzeugt: Um erfolgreich zu sein, sind Persönlichkeit, Motivation, Leistung und Diversität entscheidend. An diesem Leitsatz möchte sich der Commerzbank-Konzern messen lassen.

In Anwendung der Inhalte des Gesetzes und darüber hinaus wird die Commerz Real ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten alles tun, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in qualifizierten Positionen der Commerz Real und in der Commerz Real Gruppe sowie die gleiche Vergütung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit zu fördern.

3 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat im Commerzbank-Konzern eine lange Tradition. Bereits in den Achtzigerjahren wurde Chancengleichheit in Symposien und Workshops in der Commerzbank thematisiert. In der Folge wurden konkrete Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erleichtern und damit insbesondere Frauen neue Karriereoptionen zu bieten.

Für den Unternehmenserfolg sind Frauen mit Blick auf diversifizierte Teams und den demografischen Wandel unverzichtbar. Der Fachkräftemangel und die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist ein heiß diskutiertes Thema in der Politik, in Unternehmen und den Medien. Allein durch Quoten oder Lippenbekenntnisse wird sich die Anzahl an Frauen in den Führungsetagen nicht erhöhen lassen bzw. sie erhalten nicht die Möglichkeit, sich nach den eigenen Karrierewünschen weiterzuentwickeln. Notwendig ist vielmehr eine gezielte Frauenförderung im Unternehmen.

Das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ startete bereits 2010. Damals lag die Frauenquote in Führungspositionen in der Commerz Real unter 20 Prozent. Mit vielfältigen Maßnahmen und flexiblen Arbeitszeitmodellen konnten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zu mehr Chancengleichheit beigetragen haben. Auch weitere Maßnahmen, die im Rahmen der Ende 2016 gestarteten Initiative „Frauen in der Commerz Real“ initiiert wurden, zahlten hierauf ein: Sowohl durch eine Mitarbeiterinnen-Befragung als auch durch Maßnahmen wie „Brown Bag Meetings“ wurden die Rahmenbedingungen weiter verbessert. Hinzu kommen diverse, von Potentialkandidatinnen selbst aufgesetzte und durchgeführte Projekte und Initiativen wie zum Beispiel „Feedback ist eine Chance“. Mit ihnen wird die persönliche und berufliche Entwicklung, Visibilität im Unternehmen sowie das Netzwerk von Mitarbeiterinnen gestärkt und gefördert.

Zur Identifizierung von bedarfsgerechten und zielgruppenspezifischen Handlungsfeldern von Frauen in der Commerz Real diente im ersten Schritt eine Befragung aller Mitarbeiterinnen im Jahr 2016. Über die Befragung wurde die aktuelle Karrieresituation (unter anderem in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Entwicklungsmöglichkeiten, Vergütung) für Mitarbeiterinnen in der Commerz Real beleuchtet. Die Ergebnisse der Befragung wurden für alle Mitarbeitende in der Commerz Real veröffentlicht. Transparenz spielt bei allen unseren Maßnahmen eine wesentliche Rolle.

Bei allen Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung und -beteiligung wie dem zum November 2018 gestarteten Programm „CR Drive“ achtet die Commerz Real auf eine ausgewogene Diversität der Teilnehmer. CR Drive ist ein Multiplikatorenprogramm mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Innerhalb dieses Zeitraums werden die Teilnehmer intensiv zu allen Themen rund um die Digitalisierung qualifiziert - von neuen Arbeitsmethoden über digitale Geschäftsmodelle hin zu Megatrends und deren Auswirkungen auf das aktuelle Geschäft der Commerz Real. Damit dienen sie als Bindeglied zwischen den Digitalisierungseinheiten und den Bereichen.

Um Mitarbeiterinnen langfristig zu binden und zu fördern, hat sich die Commerz Real bereits in den vergangenen Jahren intensiv um eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemüht. Die Commerz Real unterstützt hierbei alle Mitarbeitende durch flexible Gleitzeitregelungen sowie die Möglichkeit bis zu 50 %, im Home-Office oder ortsunabhängig zu arbeiten. Durch das betriebliche Engagement im Bereich der Kinderbetreuung leistet die Commerz Real einen weiteren Beitrag, Mitarbeitende während der Erziehungsphase eine Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen und erleichtern.

In Kooperation mit dem "pme Familienservice" stellt die Commerz Real ein bestimmtes Kontingent an Kinderkrippenplätzen in Frankfurt am Main zur Verfügung. Zudem können alle Mitarbeitende die

Beratungs- und Vermittlungsleistungen über den pme Familienservice in Anspruch nehmen, unter anderem in Bezug auf Informationen über öffentliche und private Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagesmütter/Tagesväter, Babysitter:in, Aupairs und Haushaltshilfen. Die Vermittlungs- und Beratungsleistungen des Familienservice sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerz Real bis auf wenige Ausnahmen kostenfrei.

Zusätzlich bieten wir über den pme Familienservice eine spontane Kinderbetreuung an. Kinder im Alter von neun Wochen bis 12 Jahren werden in speziell dafür eingerichteten Räumen des Familienservices professionell betreut, wenn beispielsweise die haushaltsführende Person oder die Tagesmutter/der Tagesvater erkrankt ist oder der Kindergarten geschlossen hat. Die Einrichtungen haben flexible Öffnungszeiten, so dass die Betreuungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden können, wenn sie wirklich gebraucht werden.

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde am Standort Düsseldorf ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet. Das Eltern-Kind-Zimmer bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, in Notfällen ihr Kind mit zur Arbeit zu bringen und dort selbst für die Betreuung zu sorgen. Das Zimmer ist mit einem standardisierten Büroarbeitsplatz sowie einer Wickelkommode, einem Reisebett und einer Spielecke eingerichtet.

Seit 2022 haben Mitarbeitende der Commerz Real außerdem den Anspruch auf einen steuerfreien Zuschuss zur Kinderbetreuung i.H.v. maximal 50,00 Euro pro Monat/Kind, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres. Durch die Zahlung eines Zuschusses zur Kinderbetreuung leistet die Gesellschaft einen weiteren Beitrag dazu, ihren Mitarbeitenden während der Erziehungsphase eine Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit und eine schnelle Rückkehr in den Beruf zu erleichtern.

In den letzten Jahren hat die Gesellschaft einen deutlichen Wandel in der sprachlichen Gleichberechtigung erlebt, insbesondere in Schreiben an Mitarbeitende, im Intranet (Com.In) und in Stellenausschreibungen. Diese Veränderungen sind als frauenfördernde Maßnahme zu verstehen, da sie darauf abzielen, Geschlechterstereotypen zu durchbrechen und Frauen in der Arbeitswelt sichtbarer zu machen. Die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen fördert Chancengleichheit und schafft ein inklusives Arbeitsumfeld, das Vielfalt und Gleichberechtigung aktiv unterstützt. Dieser bewusste Sprachwandel spiegelt eine fortschrittliche Haltung gegenüber Gleichstellung wider und zielt darauf ab, traditionelle Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen abzubauen.

Im Jahr 1998 gründete sich mit „Courage“ das Frauennetzwerk der Commerzbank Gruppe. Heute ist es mit rund 700 Frauen eines der größten Mitarbeiterinnennetzwerke in Deutschland. In regelmäßigen Veranstaltungen und im Austausch mit dem Management sowie dem Schirmherrn Manfred Knof, CEO der Commerzbank, werden vor allem auch Fragen der Gleichstellung und der beruflichen Entwicklung thematisiert. Mit Formaten, wie „SheLeads“, unterstützen sie die Commerzbank dabei, Führungspositionen mit 40 % Frauen zu besetzen.

Dass die Commerz Real mittlerweile mehr als 30 Prozent Frauen in Führungspositionen und seit 2023 mit Nicole Arnold wieder einer Frau im Vorstand der Commerz Real hat, sehen wir als Erfolg unserer Bemühungen um Chancengleichheit.

4 Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

In der Commerz Real sind alle Regelungen zum Entgelt, und zwar

- die Betriebsvereinbarungen und die weiterführenden Regelungen zur Festlegung der Grundvergütung,
- die Betriebsvereinbarung und weiterführenden Regelungen des variablen Vergütungsmodells,
- die Kriterien der Funktionsbewertung nach dem Funktionsmodell ComMap sowie
- die Kompetenzen, die die Anforderungen an die einzelnen Fachrollen konstituieren,

konsequent geschlechtsneutral formuliert. Betriebsinterne Regelungen zur Vergütung bieten keine Spielräume, um unterschiedliche Vergütung und unmittelbare Entgeltbenachteiligungen von Frauen und Männern bei gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten zu rechtfertigen.

Die Eingruppierung aller Tätigkeiten in der Commerz Real basiert auf den aufeinander aufbauenden Karrierestufen des Kompetenzmodells ComMap sowie den je Stufe geforderten persönlichen und methodischen Qualifikationen und Kompetenzen (Anforderungskriterien). Hierzu zählen etwa Kundenorientierung, Geschäftsverständnis, Ergebnisorientierung, Kommunikation, Verhandlung und Einflussnahme, Teamarbeit, Coaching und Anleitung sowie Networking.

Differenziert werden die Anforderungskriterien noch durch unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte, die sich in den verschiedenen ComMap-Leitern manifestieren (Projekte managen; operativ/strategisch führen; kundensegmentspezifisch verkaufen; Produkte entwickeln, strukturieren, bereitstellen und handeln; Konzepte entwickeln und steuern).

ComMap stellt damit sicher, 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.

Die Kriterien spiegeln auch die von Stufe zu Stufe anspruchsvoller werdenden Anforderungen an die geforderten Kompetenzen wider, sodass die ComMap-Stufe im Rahmen des Auskunftsverlangens als eines der grundlegenden Entscheidungskriterien darüber herangezogen werden kann, mit denen die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten beurteilt wird.

Es wird daher unterstellt, dass Tätigkeiten, die nicht der gleichen Anforderungsstufe zugeordnet sind, nicht vergleichbar sind.

Die gesamte ComMap-Struktur inklusive interner Gehaltsbänder und die Ausprägung der Kenntnisstufen sind mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt und als Regelwerk in Form von entsprechenden Betriebsvereinbarungen vereinbart. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass jede Eingruppierung einer Funktion dem Gesamtbetriebsrat der Commerz Real zur Genehmigung vorgelegt wird.

Erst nach eingehender Prüfung und entsprechender Freigabe dürfen die Funktionen eingesetzt werden. Insofern ist das gesamte Vergütungssystem mitbestimmt, was insbesondere auch die Eingruppierung einzelner Arbeitnehmenden betrifft, die gemäß § 99 BetrVG jeweils dem zuständigen Gremium zur Genehmigung vorgelegt wird.

Ergänzt werden die persönlichen und methodischen Kompetenzen der Stellenbewertungssystematik durch eine fachliche Ebene – sogenannte Fachrollen. In diesen Fachrollen sind diejenigen konkreten fachlichen Anforderungen gebündelt, die für das Ausüben bestimmter Tätigkeiten benötigt werden.

In den Fachrollen sind diejenigen Tätigkeiten zusammengefasst, die unter Zugrundelegung einer Vielzahl von fachlichen Anforderungen deshalb objektiv vergleichbar sind, weil in ihnen Stellen und Funktionen mit vergleichbaren fachlichen, organisatorischen und persönlichen Kompetenzanforderungen unabhängig ihrer organisatorischen Zuordnung gebündelt werden.

Im Kontext ihrer Bemühungen zur Förderung von Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen hat die Commerz Real darüber hinaus frühzeitig entschieden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit im Rahmen allgemeiner Gehaltsrunden gleichberechtigt zu berücksichtigen.

5 Statistische Angaben

5.1 Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Geschlecht

In der Commerz Real AG in Deutschland waren zum 31. Dezember 2022 insgesamt 690 Mitarbeitende (2020: 658 Mitarbeitende) beschäftigt, davon 332 Frauen (2020: 314 Frauen) und 358 Männer (2020: 344 Männer).

5.2 Durchschnittliche Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten

	Männer	Frauen
Vollzeit	345 (2020: 334)	222 (2020: 203)
Teilzeit	13 (2020: 10)	110 (2020: 111)
Gesamt	358 (2020: 344)	332 (2020: 314)