

KOENIG & BAUER

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 Entgelttransparenzgesetz der Koenig & Bauer AG für das Jahr 2023

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

Mehr Vielfalt im Unternehmen im Hinblick auf Gender, Alter und Internationalität gehört als soziales Ziel zur strategischen Ausrichtung von Koenig & Bauer. Ein Schwerpunkt ist dabei die Förderung von Frauen. Dazu hat der Vorstand bereits im Jahr 2021 das Programm „Level Playing Field Frauen“ mit in den Mittelpunkt seines Engagements gestellt, denn „Gender Diversität“ (geschlechtsspezifische Diversität) wurde als wichtiger Stellhebel für die Zukunft des Unternehmens Koenig & Bauer identifiziert. Die Verfolgung der Ziele Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen, Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens zu erhöhen, Erschließung des Marktes an weiblichen Fachkräften und Nutzung der Potenziale von heterogenen Teams steht weiter im Fokus und wird kontinuierlich ausgebaut. Das langfristige Ziel, sowohl die Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen generell als auch in Führungspositionen zu erreichen, sind nach wie vor stark im Fokus.

Das Thema Diversität erhielt speziell Aufmerksamkeit durch die Erarbeitung einer Thesis "Vielfalt schlägt Standard: Die transformative Kraft von Diversität im Unternehmen". Die Ausarbeitung im Rahmen einer Masterarbeit zeigt auf, wie wichtig es ist, dem Thema Diversität eine Bühne zu geben und die Türen zu öffnen für Vielfalt im Unternehmen, die wichtig ist für die Erreichung der langfristigen Unternehmensziele. Eine der untersuchten Dimensionen war dabei die Gleichstellung von Frauen und Männern.

In der langjährigen Firmengeschichte von Koenig & Bauer spielt eine Frau eine wichtige und wegweisende Rolle. Die Ehefrau des Firmengründers Friedrich Koenig – Fanny Koenig – stellte nach dem Tod ihres Ehemanns ab 1833 mit Herz, Verstand und Energie ihr unternehmerisches Geschick unter Beweis. Neben ihrer Aufgabe als Mutter von 3 kleinen Kindern widmete sie sich Koenig & Bauer und leitete mit Geschick und Pioniergeist die Geschäfte. Sie war ihrer Zeit voraus, stellte die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft für Koenig & Bauer und gilt damit als Deutschlands erste Managerin. Daneben führte sie, bereits vor einer staatlichen Sozialgesetzgebung, in Würzburg zwischen 1855 und 1868 die Kranken- und Vorschusskasse, die Arbeiter-Sparkasse und eine Fabrik-Fortbildungsschule ein.

Die internen Handlungsfelder für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind in die vier Bereiche Recruiting, Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Familie & Beruf und Führungskultur geclustert. Verschiedene Aktivitäten zielen auf die Erhöhung des Anteils weiblicher Fachkräfte ab. Die Maßnahmen reichen von der Teilnahme am „Girls Day“ über die direkte Ansprache bei Karrieremessen bis hin zu Schulkontakten und regelmäßigen Praktikumsangeboten. Das Etablieren von Netzwerken, die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch vorübergehende und dauerhafte Teilzeitangebote werden ebenso angeboten wie mobile Arbeit, Gleitzeit und Arbeitszeitkonten. Auch der Weg zu modernen Job-Sharing Modellen soll ausgebaut werden.

Auch praktische Belange stehen im Mittelpunkt. Um im zeitlichen Tagesablauf flexibler zu sein, wird Teilzeitkräften, welche überwiegend weiblich sind, die Frühstückspause zur Wahl gestellt. Dies flexibilisiert neben der Inanspruchnahme von mobiler Arbeit den Arbeitstag ebenso.

Die Vereinbarkeit von Familie & Beruf wird auch durch Ferienbetreuungsangebote gestärkt. Diese finden beispielsweise mit kompletten Betreuungswochen in den Sommerferien statt. Berufstätigen Müttern und Vätern werden durch Sonderurlaube wie Familienauszeiten und Sabbaticals unterstützt. Die am Standort Radebeul neben dem Firmengelände bestehende Kindertagesstätte wird wegen der arbeitszeitgerechten Betreuung von den Mitarbeiter:innen sehr gut angenommen.

KOENIG & BAUER

Koenig & Bauer ist seit 2006 Mitglied im Bündnis Familie und Arbeit in der Region Würzburg.

Darüber hinaus wurde mit Hilfe eines externen Beratungsbüros die Genderfairness von relevanten Schlüsselpersonen und Unternehmensstrukturen auf Genderfairness analysiert. Diese Analyse besteht auch aus einem Gender-Fakten Check und einem Gender-Culture Check. Die Analyse dient der Identifikation von Stellhebeln und Handlungsfeldern, der Bewertung des Optimierungspotenzials und Ableitung von „Quick Wins“ sowie mittel-/langfristigen Maßnahmen, der Identifikation und Integration von unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Ideen und der Schaffung einer Diskussionsgrundlage bei Koenig & Bauer für die anschließende Umsetzung konkreter Maßnahmen. Im Recruiting wird die Zahl der weiblichen Bewerberinnen und die Geschlechterverteilung bei den eingestellten Personen beobachtet, auch um den Erfolg von etwaigen Maßnahmen in Bezug setzen zu können. Als ein Projekt aus diesem Check wurde das Mentoring Programm, das 2022 erstmalig etabliert wurde und insbesondere auch die Stärkung weiblicher Mentees im Fokus hat, im Jahr 2023 weiterentwickelt und konzernweit aufgestellt. In der angesprochenen Masterarbeit wurde die Analyse der Genderfairness und die hieraus gezogenen Kenntnisse und Maßnahmen überprüft.

Im nichtfinanziellen Konzernbericht gehen wir neben anderen Themen auch ausführlich auf die Arbeitnehmerbelange ein.

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

Tarifliche Mitarbeiter:innen

Die grundsätzliche Bewertung der Tätigkeit und der sich daraus ergebenden Entgeltregelung beruht für tarifliche Mitarbeiter:innen auf dem Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Bayern bzw. Sachsen. Die Koenig & Bauer AG ist in beiden Flächentarifbezirken Mitglied im Arbeitgeberverband. Die Tarifverträge sind von den Tarifparteien diskriminierungsfrei gestaltet.

Strukturelle Auffälligkeiten, die Maßnahmen erfordern würden, haben sich nicht ergeben.

Außertarifliche Mitarbeiter:innen

Die Vergütung für außertarifliche Mitarbeiter:innen beruht auf einzelvertraglichen Regelungen.

Mit dem außertariflichen Vergütungssystem wird Spezialisten und Führungskräften eine angemessene Vergütung gewährt. Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter:innen erfolgt gemäß des Anforderungsspektrums der jeweiligen Position. Dabei werden Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und ggf. Führungserfahrung bei der Festlegung berücksichtigt. Unter Federführung der Personalentwicklung werden Kompetenzprofile in Führungsrunden kalibriert.

Außertarifliche Mitarbeiter:innen erhalten dementsprechend ein jährliches Festgehalt, heruntergebrochen in 12 monatlichen Zahlungen und eine variable Vergütung. Die Höhe der möglichen variablen Vergütung (Anzahl der variablen Vergütungsanteile) bestimmt sich nach der Führungsebene. Die variable

KOENIG & BAUER

Vergütung selbst ist eine Erfolgsprämie, welche im Jahr 2023 von der EBIT-Marge des Konzerns, der Nettofinanzposition des Unternehmens, der Budgettreue und von individuellen Zielen abhängig ist.

Strukturelle Auffälligkeiten, die Maßnahmen erfordern würden, haben sich nicht ergeben.

3. Angaben nach § 21 Abs.2 Nr. 1 EntgTranspG

Insgesamt waren bei der Koenig & Bauer AG im Jahr 2023 durchschnittlich 765 Personen beschäftigt, davon 228 weibliche Beschäftigte und 537 männliche Beschäftigte, inklusive der Auszubildenden.

4. Angaben nach § 21 Abs.2 Nr. 2 EntgTranspG

In der folgenden Tabelle wird die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten dargestellt.

Die Vollzeit entspricht in Würzburg einer 35 Std. Woche, in Radebeul im Jahr 2023 einer 37,5 Std. Woche.

Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit	Gesamtergebnis	Anteil Teilzeit
Männlich	8	529	537	1,5 %
Weiblich	64	164	228	28 %