



Diversität und Chancengleichheit

18/04/2024 Porsche setzt sich aktiv für Diversität und Chancengleichheit ein und ist überzeugt davon, dass damit auch dem Unternehmensinteresse gedient ist.

Porsche setzt sich aktiv für Diversität und Chancengleichheit ein und ist überzeugt davon, dass damit auch dem Unternehmensinteresse gedient ist. Denn eine Vielfalt der Perspektiven führt zu neuen Ideen, treibt Innovationen voran und ist damit ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Aktives Diversity-Management ermöglicht ein besseres Verständnis des Markts und führt außerdem zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität.

Einbeziehung von Stakeholdern und Gesellschaft

Bei seinen Aktivitäten bezüglich Diversität und Chancengleichheit bezieht Porsche interne und externe Stakeholder ein. Dafür gibt es einerseits interne Gremien, z.B. den „Arbeitskreis Chancengleichheit“, den „Porsche Nachhaltigkeitsbeirat“ oder den Austausch mit Vertretern der Tochtergesellschaften, beispielsweise im Rahmen der „International Diversity Community“.

Andererseits setzt sich Porsche auch außerhalb der Werkstore für ein vielfältiges und inklusives Miteinander ein. Das Unternehmen unterstützt soziale Projekte und vermittelt Mitarbeiter in ehrenamtliche Tätigkeiten. Porsches freiwilliges Engagement dient der Gesellschaft und erweitert sein Blickfeld. Dafür sucht Porsche den Austausch z.B. mit Nichtregierungsorganisationen.

Diversität als Unternehmensgrundsatz

Für Porsche hat die Sicherung und Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit einen hohen Stellenwert. Das Unternehmen lehnt Diskriminierung in jeder Form ab. Es will eine tolerante, inklusive Unternehmenskultur schaffen, die Perspektivenvielfalt fördert und Unterschiede wertschätzt. Alle Mitarbeiter sollen ihre Persönlichkeit einbringen und individuelle Potenziale entfalten können. Daraus entsteht ein hohes Maß an Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz.

Gleichzeitig will Porsche das Zugehörigkeits- und Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter stärken. Vielfalt als fester Bestandteil der Unternehmenskultur prägt das kulturelle Selbstverständnis der „Porsche-Familie“. Sie nimmt Unterschiede der Mitarbeiter im Hinblick auf Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität und weitere geschützte Diversity-Dimensionen als Vorteil und Wettbewerbsfaktor für das Unternehmen wahr.

Porsche hat das Thema als Unternehmensgrundsatz fest verankert und zeigt das auch öffentlich. 2019 unterschrieben Vorstand und Betriebsrat die unternehmerische Selbstverpflichtung „Charta der Vielfalt“. Im Jahr 2022 erneuerten der Vorstand und das obere Management ihre Zustimmung zu diesen Werten, indem sie auf dem Porsche Vielfalts-911 unterzeichneten. Dabei handelt es sich um ein Ausstellungsfahrzeug, das viele Botschaften und Fakten zum Thema „Vielfalt@Porsche“ schmücken.

Die Abteilung „Kultur, Diversity und HR Kommunikation“ soll diese Werte bei Porsche langfristig umsetzen und sichern. Sie handelt als Impulsgeber und Kompetenzpartner und gehört zum Bereich „Mitarbeiterentwicklung und Unternehmenskultur“.

Im Code of Conduct und im Führungsleitbild „Porsche Code“ sind Chancengleichheit und die Förderung von Vielfalt fest verankert.

Porsche hat sich das Ziel gesetzt, die Vielfalt im Unternehmen bis 2030 weiter zu steigern. Dafür fördert Porsche die Zusammenarbeit in gemischten Teams mit unterschiedlichen Perspektiven. Grundlagen dafür sind eine vielfaltsfördernde Denkweise und ein Bewusstsein für die positiven Auswirkungen und die Komplexität von Vielfalt.

Als ein Kriterium für Vielfalt durch gemischte Teams hat Porsche sich das Ziel gesetzt, im Rahmen der gesetzlichen Geschlechterquote bis 2025 einen Frauenanteil von 20 % auf der ersten Führungsebene und 18 % auf der zweiten Führungsebene zu erreichen.

Schutz gegen Verstöße

Für Hinweise auf mögliche Verstöße gegen die Chancengleichheit und Gleichbehandlung gibt es das Porsche-Hinweisgebersystem. Dort geht Porsche möglichen Regelverstößen standardisiert und unter Einhaltung datenschutz-, arbeits- und mitbestimmungsrechtlicher Vorgaben nach. Festgestellte Verstöße werden angemessen geahndet.

Außerdem hat Porsche die betriebliche Beschwerdestelle „AGG“ („Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“) eingerichtet, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie einen möglichen Fall von Diskriminierung wahrnehmen oder eine konkrete Beschwerde einbringen möchten.

2022 stellte Porsche keine Diskriminierungen fest. Es gab sechs Fälle sexueller Belästigung, für die jeweils als Disziplinarmaßnahme eine Abmahnung ausgesprochen wurde. Ein struktureller Zusammenhang war nicht ersichtlich.

Gender-Pay-Gap-Analyse

Porsche nimmt Diversität und Chancengleichheit sehr ernst und vergütet unabhängig von Geschlecht, Konfession, Herkunft, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung nach einheitlichen Standards.

Die Vergütungsgrundsätze und die Höhe des Entgelts beruhen für Tarifmitarbeiter und Management innerhalb und außerhalb des Tarifvertrags auf tariflichen/betrieblichen Regelungen, wobei die Höhe des Grundentgelts auf Basis von beschriebenen Arbeitsaufgaben – unter Berücksichtigung von Wissen und Können, Problemlösungskompetenz, Beeinflussungspotenzial und Verantwortungsbereichen – ermittelt wird. Die variable Vergütung ist grundsätzlich performanceorientiert. Die Höhe der variablen Vergütung wird auf Basis übergreifender bzw. individueller Leistungskriterien sowie ausgewählter KPIs – nach einheitlichen Maßstäben und Standards – ermittelt. Einmalzahlungen sind durch tarifliche bzw. betriebliche Regelungen vorgesehen. Marktspezifische Gegebenheiten und Benchmarks werden berücksichtigt, um eine wettbewerbsfähige Vergütung zu ermöglichen.

Ziel ist es, für die Mitarbeiter eine attraktive, marktgerechte und diskriminierungsfreie Vergütung sicherzustellen und vermeintliche Ungerechtigkeiten zu identifizieren und aufzulösen.

Die in den nachfolgenden Auswertungen betrachteten 20.803 Mitarbeiter (ohne Mitarbeiter in Altersteilzeit) gliedern sich in 3.139 Frauen (15 %) und 17.664 Männer (85 %).

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich beim Vergleich der durchschnittlichen Vergütung aller Frauen mit der durchschnittlichen Vergütung aller Männer ein Unterschied in der Jahresgrundvergütung von 5,5 % und in der Direktvergütung von 0,4 % zugunsten der Frauen.

Dieser Unterschied erklärt sich insbesondere aufgrund der Verteilung der Männer und Frauen über die

unterschiedlichen Hierarchieebenen. 52 % aller beschäftigten Männer sind in den unteren Tarifstufen (inklusive Leistungslöhner) angesiedelt, bei den Frauen sind das nur 24 %. Dadurch fällt der Durchschnitt über die Vergütung aller Männer niedriger aus als der über die Vergütung aller Frauen.

Im außertariflichen Bereich zeigt sich für die Jahresgrundvergütung ein Unterschied von –2,5 % und in der Direktvergütung von –1,8 % zulasten der Frauen.

Hintergrund ist, dass der Anteil der Frauen im außertariflichen Bereich mit steigender Entgeltgruppe tendenziell abnimmt.

Im Tarifbereich zeigt sich in der Jahresgrundvergütung ein Unterschied von 9,9 % und für die Direktvergütung von 5,0 % zugunsten der Frauen.

Dieser Effekt resultiert im Wesentlichen – identisch zur Gesamtbetrachtung – aus der Verteilung der Männer und Frauen innerhalb der einzelnen Tarifstufen.

Gender-Pay-Gap-Analyse nach Alterskategorien

Die Betrachtung der Gesamtpopulation in unterschiedlichen Alterskategorien stellt sich für Porsche wie folgt dar:

Die Altersverteilung über die Gesamtpopulation zeigt, dass in der Kategorie 30 – 50 Jahre sowohl zwei Drittel aller Männer als auch aller Frauen angesiedelt sind. Zusätzlich zeigt sich ein höherer relativer Frauenanteil in der Kategorie < 30 Jahre (22%). In der Alterskategorie > 50 Jahre zeigt sich ein erhöhter relativer Anteil der Männer (15%).

In der Vergütungsbetrachtung nach Alterskategorien zeigt sich eine durchschnittlich höhere Vergütung der Frauen in den Alterskategorien < 30 Jahre und 30 – 50 Jahre. In der Alterskategorie > 50 Jahre übersteigt die durchschnittliche Vergütung der Männer die Vergütung der Frauen.

Der zuvor beschriebene Effekt der Verteilung von Männern und Frauen über die unterschiedlichen Entgeltgruppen zeigt sich besonders deutlich in der Alterskategorie < 30 Jahre. Denn bei den jüngeren Männern ist der Anteil derjenigen in niedriger vergüteten Entgeltgruppen im Vergleich noch höher.

In der Alterskategorie über 50 Jahre verdienen gesamthaft betrachtet Männer durchschnittlich mehr. Der Effekt ist hier genau entgegengesetzt. In dieser Kategorie ist bei den Männern der Anteil derjenigen in besser vergüteten Entgeltgruppen wesentlich höher als bei den Frauen. Dadurch fällt der Durchschnitt der Vergütung aller Männer höher aus.

Darüberhinausgehend wird die Vergütung der gesamten Belegschaft von Porsche regelmäßig differenziert analysiert. Dabei werden deskriptive und ökonometrische Methoden genutzt, um potenzielle Handlungsfelder zu identifizieren.

MEDIA ENQUIRIES



Lena Rachor

Spokesperson Human Resources and Founding projects

+49 (0) 170 / 911 1526

lena.rachor3@porsche.de

Linksammlung

Link zu diesem Artikel

<https://newsroom.porsche.com/de/nachhaltigkeit/perspektivenvielfalt/porsche-diversitaet-chancengleichheit.html>