



Bericht zur Gleichstellung und Entgelt- gleichheit 2022

nach §21 Entgelttransparenzgesetz

Das Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist fest in der Personalpolitik der KfW verankert. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten wurde der nunmehr fünfte Gleichstellungsplan aufgesetzt, der mit einer vierjährigen Laufzeit vom 01.01.2020 bis Dezember 2023 gültig ist. Der Gleichstellungsplan skizziert unsere Route, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen im Unternehmen zu fördern und zu festigen sowie die gesetzlichen Anforderungen des BGleIG in der KfW umzusetzen.

Die Sicherstellung einer geschlechtssensitiven Vergütungspolitik ist ein elementares personalpolitisches Anliegen der KfW. In der KfW gilt der Tarifvertrag für die öffentlichen Banken, der zur Sicherstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern beiträgt. Darüber hinaus ist die Vergütung außertariflicher Beschäftigter in einer Dienstvereinbarung geregelt. Für Frauen und Männer gelten die gleichen Entlohnungsgrundsätze. Die Eingruppierung in Gehaltsstufen erfolgt auf Basis einheitlicher Maßstäbe gemäß ausgeübter Funktion, Qualifikation und Verantwortung. Die individuelle Positionierung innerhalb der außertariflichen Gehaltsbandbreiten erfolgt anhand von Kriterien, die standardisiert und geschlechtsneutral festgelegt sind. Auch in der Vergütungsstrategie der KfW ist verankert, dass die Vergütungssysteme geschlechtsneutral konzipiert sind: Bei der Gehaltsfindung wird auf ein Wertigkeitsgefüge abgestellt, in dem gleichwertige Funktionen mit entsprechenden Gehaltsbändern hinterlegt sind, die Kriterien zur Funktionsbewertung sind immer geschlechtsneutral.

Im Jahr 2019 hat die KfW den sogenannten „Entgelt-Check“ durchgeführt. Das Projekt entstand resultierend aus den Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2016–2019, in dem die Durchführung eines Entgeltvergleichs vereinbart worden war. Der „Entgelt-Check“ ist ein Analyseinstrument für Unternehmen, mit dem mögliche Ursachen von ungleicher Bezahlung sichtbar gemacht werden sollen. Das KfW-Projektteam, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von HR, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung, hat sich gemeinsam mit den externen Projektpartner/innen in insgesamt vier Workshops intensiv mit den bestehenden Regelungen und den Durchschnittsgehältern ausgewählter Funktionen auseinandergesetzt. Die Ergebnisse sind in den aktuellen Gleichstellungsplan eingeflossen und liefern damit ein wertvolles Fundament für die Gleichstellungsarbeit und zur Sicherstellung einer geschlechtssensitiven Vergütungspolitik.

Darüber hinaus bietet die KfW ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine erhöhte Transparenz bei dem Auskunftsverfahren im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes. Mitarbeitende erhalten, über die vom Gesetz vorgeschriebenen Angaben hinaus, Informationen zum durchschnittlichen Alter und zur Betriebszugehörigkeit der Vergleichsgruppe. Die erweiterte Auskunft ermöglicht eine höhere Transparenz und bessere Vergleichbarkeit der Gehaltsdaten.

Ein weiteres großes Anliegen der KfW ist es, den Anteil von Frauen in Führungs- und gehobenen Fachpositionen zu erhöhen. 36% aller Führungskräfte der KfW sind weiblich (Stand Dezember 2022). Von allen Führungskräften haben 17% Teilzeitmodelle genutzt, davon waren 25% männlich. Die KfW stellt bei gleicher Eignung bevorzugt Frauen ein. Das BGleIG gibt einen Sollwert von 50% auf allen Führungsebenen bis Ende 2025 vor.

Um Frauen in Führungspositionen weiter zu fördern (aber auch Männern neue Möglichkeiten zu eröffnen) werden vielfältige Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeboten. Diese werden auch unter Berücksichtigung unternehmerischer Anforderungen stetig weiterentwickelt. Es wurden unter anderem eine Notfall- und Ferienbetreuung eingeführt, die psychosoziale Beratung um eine 24/7 Hotline erweitert, das Thema „Pflege und Beruf“ weiter gestärkt und das Väternetzwerk startete mit Vorträgen und Veranstaltungen für Väter, um die mittelbare Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Hierzu zählt ebenfalls der Abschluss der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, um eine räumliche Flexibilisierung der Arbeit zu ermöglichen.

Die Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen wird durch weitere personalpolitische Instrumente gefördert, so wurde zum Beispiel die paritätische Teilhabe in Talentpools, Mentoring und Stipendienprogrammen umgesetzt, eine stichprobenartige Evaluation der Geschlechterverteilung im Bewerbungsverfahren und in Auswahlergebnissen vorgenommen und es nimmt grundsätzlich eine Frau in den Entscheidungsgremien zu Auswahlprozessen teil. Seit 2020 sind wir Gründungsmitglied von dem unternehmensübergreifenden „Employers for Equality“ Programm, es bedient sich eines breiten Spektrums an Trainings, Workshops, Austauschformaten, Events und Sitzungen zu Gleichstellungs- sowie Diversity-Themen.

Angaben nach § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz

	2021		2016 ¹⁾		Veränderung
Mitarbeiter gesamt (Durchschnitt, gerundet)	6.106		4.767		28 %
<i>davon weiblich</i>	2.932	48 %	2.315	49 %	27 %
<i>davon männlich</i>	3.174	52 %	2.453	51 %	29 %
Mitarbeiter in Vollzeit	4.480		3.540		27 %
<i>davon weiblich</i>	1.739	39 %	1.347	38 %	29 %
<i>davon männlich</i>	2.741	61 %	2.194	62 %	25 %
Mitarbeiter in Teilzeit	1.627		1.227		33 %
<i>davon weiblich</i>	1.193	73 %	968	79 %	23 %
<i>davon männlich</i>	433	27 %	259	21 %	67 %

¹⁾ In den Angaben von 2016 sind keine Außenbüros berücksichtigt.

Impressum

Herausgeber
KfW Bankengruppe
Bereich Konzernkommunikation
Palmengartenstraße 5–9, 60325 Frankfurt am Main
Telefon 069 7431-0, Telefax 069 7431-2944
infocenter@kfw.de, www.kfw.de

Konzeption und Realisation
MEHR Kommunikationsgesellschaft mbH, Düsseldorf

KfW Bankengruppe
Palmengartenstraße 5-9
60325 Frankfurt am Main
Telefon 069 7431-0
Telefax 069 7431-2944
infocenter@kfw.de
www.kfw.de