

Entgelttransparenzbericht 2022

AIXTRON SE

Über diesen Bericht

Die AIXTRON SE hat im Geschäftsjahr 2022 in Deutschland die Schwelle von 500 Mitarbeitern erstmals dauerhaft überschritten, so dass erstmalig ein Entgelttransparenzbericht durch die Gesellschaft zu erstellen ist.

Der Bericht wurde nach den Bestimmungen des „Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen“, kurz „EntgTranspG“, erstellt. Tochtergesellschaften der AIXTRON SE sind im Folgenden nicht inbegriffen.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Vielfalt oder Diversität bedeuten für uns nicht nur Chancengleichheit, sondern auch ein Zugewinn an Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Für die AIXTRON-Gruppe gehört eine aus verschiedenen Kulturen zusammengesetzte Belegschaft, eine angemessene Geschlechterbalance und eine ausgewogene Altersstruktur zur gelebten Unternehmenskultur. AIXTRON bekennt sich ausdrücklich zur Chancengleichheit und fördert die Zusammenarbeit in gemischten Teams.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter verstehen wir als Bereicherung für das Unternehmen. Diese drückt sich auch dadurch aus, dass wir im Jahr 2022 weltweit Mitarbeiter 50 unterschiedlicher Nationalitäten beschäftigt.

AIXTRON strebt nach Vielfalt bei seinen Mitarbeitern. Als Vielfalt wird das Geschlecht, das spezifische Wissen, der berufliche Hintergrund, die Nationalität, das Alter, der ethnische Hintergrund sowie die (technische) Erfahrung und Kompetenz der Mitarbeiter betrachtet. Dieses Streben nach Vielfalt spiegelt auch unsere Personalauswahl wider: Bei zu besetzenden Positionen erstellen wir ein Profil auf Basis des erforderlichen Ausbildungs- und Berufshintergrunds und suchen bei der Suche aktiv nach Kandidaten, die die Vielfalt nach den oben genannten Kriterien unterstützen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sehen wir als gesellschaftliche Aufgabe und tragen dieser Maxime auch im Unternehmen Rechnung. AIXTRON als sehr technologiegetriebenes Unternehmen hat traditionell eine Arbeitnehmerschaft, bei der mit einer Quote von ca. 80% die Männer die deutliche Mehrheit stellen. Wir streben aber mittelfristig eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils an.

Dieses Vorhaben basiert neben dem grundsätzlichen Bestreben von AIXTRON, eine Gleichstellung aller Mitarbeiter sicherzustellen, auch auf den Zielen der „Charta der Vielfalt“. Hierbei handelt es sich um eine von der Bundesregierung unterstützte Arbeitgeberinitiative zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen, der AIXTRON im Jahr 2018 beigetreten ist. Einer der Eckpfeiler der „Charta der Vielfalt“ ist die Selbstverpflichtung der Unternehmen zur Überprüfung und Anpassung von Personalprozessen und -konzepten an die vielfältigen Fähigkeiten und Talente unserer Mitarbeiter und deren Gleichstellung unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sonstiger Merkmale.

Etablierte Rahmenbedingungen und Modelle zur Förderung des Frauenanteils zur guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind unter anderem ein sehr flexibles Arbeitszeitmodell und umfangreiche Home-Office-Möglichkeiten sowie für jeden zugängliche Teilzeit-Arbeitsmodelle und Elternzeitnahme mit hohen Rückkehrquoten. Zusätzlich gibt es ein im Unternehmen entwickeltes Karrieremodell, das unabhängig von Geschlecht und sonstigen Merkmalen Entwicklungsmöglichkeiten in Spezialisten-, Projekt- und Managementlaufbahnen ermöglicht.

Im Rahmen weiterer Diversity-Initiativen planen wir die Einführung von Fokusteams zu den Themen Diversity und Frauenförderung sowie im Rahmen unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ein Mentoring-Programm für Frauen.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Für AIXTRON gilt der Grundsatz: Gleiche Aufgaben und Leistung verdienen gleiche Vergütung – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen. Von dieser Maßgabe lassen wir uns leiten.

Für die Festlegung marktgerechter Gehälter nutzen wir zu Benchmarking-Zwecken den externen Dienstleister Radford. Hierfür wird ausnahmslos jede Position im Unternehmen der passenden, funktionsbezogenen und den Senioritäts- und Erfahrungslevel abbildenden Stellenbeschreibung innerhalb eines sehr umfassenden Stellenkatalogs zugeordnet und mit einem Code versehen. Über diese Codierung werden externe Gehaltsdaten erhoben und für die Gehaltsbestimmung genutzt.

Diese Herangehensweise nutzen wir auch für den internen Gehaltsvergleich und verwenden die Radford-Systematik und Compensation-Datenbank des Unternehmens AON Rewards Solutions intensiv im Rahmen regelmäßiger Gehaltsüberprüfungen. Über die Codierung besteht die Möglichkeit, gleichwertige Positionen miteinander vergleichbar zu machen und fortlaufend zu analysieren, so dass mit geeigneten Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit auf mögliche Abweichungen reagiert werden kann.

Als nicht tarifgebundenes Unternehmen unterliegt die regelmäßige Gehaltsüberprüfung und -anpassung zudem der Mitbestimmung des Betriebsrats. Insofern erfolgt diese Überprüfung seit langem als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen unserer konstruktiven und starken Sozialpartnerschaft.

Kennzahlen

Kennzahlen zum Kalenderjahr 2022

Entgelttransparenzbericht 2022	
Jahr	2022
Mitarbeiter im Durchschnitt	586
davon Frauen	114
Anteil Frauen (%)	19 %
davon Männer	472
Anteil Männer (%)	81 %
Vollzeit	526
davon Frauen	84
Anteil Frauen (%)	16 %
davon Männer	442
Anteil Männer (%)	84 %
Teilzeit	60
davon Frauen	30
Anteil Frauen (%)	50 %
davon Männer	30
Anteil Männer (%)	50 %

Entgelttransparenzbericht 2022-2018

Jahr	2022	2021	2020	2019	2018
Mitarbeiter im Durchschnitt	586	513	489	444	412
Delta gegenüber Vorjahr (%)	14%	5%	10%	8%	
davon Frauen	114	107	95	89	80
Anteil Frauen (%)	19 %	21%	19%	20%	19%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	7%	13%	7%	11%	
davon Männer	472	406	394	355	332
Anteil Männer (%)	81 %	79%	81%	80%	81%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	16%	3%	11%	7%	
Vollzeit	526	451	428	389	380
Delta gegenüber Vorjahr (%)	17%	5%	10%	2%	
davon Frauen	84	74	64	56	61
Anteil Frauen (%)	16 %	16%	15%	14%	16%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	14%	16%	14%	-8%	
davon Männer	442	377	364	333	319
Anteil Männer (%)	84 %	84%	85%	86%	84%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	17%	4%	9%	4%	
Teilzeit	60	62	61	54	31
Delta gegenüber Vorjahr (%)	-3%	2%	13%	74%	
davon Frauen	30	33	31	33	18
Anteil Frauen (%)	50 %	53%	51%	61%	58%
Delta gegenüber Vorjahr (%)	-9%	6%	-6%	83%	
davon Männer	30	29	30	21	13
Anteil Männer (%)	50 %	47 %	49 %	39 %	
Delta gegenüber Vorjahr (%)	3 %	-3%	43 %	62 %	