



Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) für das Jahr 2016

Durch das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ wurde für die Münchener Hypothekenbank eG die Pflicht eingeführt, turnusmäßig über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung sowie über Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu berichten.

Die Berichtspflicht gilt erstmals ab dem Kalenderjahr 2018 für das Berichtsjahr 2016.

1. Statistische Angaben, §§ 21 Abs. 2, 22 Abs. 3 EntgTranspG für 2016

Durchschnittliche Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten:	256
Durchschnittliche Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten:	271
Durchschnittliche Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit:	155
Durchschnittliche Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit:	101
Durchschnittliche Anzahl der männlichen Beschäftigten in Vollzeit:	258
Durchschnittliche Anzahl der männlichen Beschäftigten in Teilzeit:	13

2. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EntgTranspG

Eine integre Unternehmensführung und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sind immanente Bestandteile der Unternehmenskultur der Münchener Hypothekenbank eG. Dabei werden wir von drei genossenschaftlichen Prinzipien geleitet: Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung.

Zu unserem Selbstverständnis als Arbeitgeber gehört es, dass wir unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Durch vielfältige Angebote schaffen wir Rahmenbedingungen, die den individuellen Bedürfnissen unserer Beschäftigten gerecht werden sollen. Damit wollen wir die Identifikation mit dem Unternehmen stärken und uns im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

Hierbei handelt es sich um Maßnahmen, die die Gleichstellung der Beschäftigten im Arbeitsalltag bei der Münchener Hypothekenbank fördern:

- Fachkräftebindung durch eine familienfreundliche Arbeitgeberpolitik, zum Beispiel Gleitzeitregelung, Vertrauensarbeitszeit, Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen während der Elternzeit und bei der Betreuung von Familienangehörigen
- Fachkräfteförderungen während und nach der Elternzeit durch den gezielten Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Entwicklungsmöglichkeiten (fortlaufende Informationen über betriebliche Veränderungen, Teilnahme an internen Schulungen)



MünchenerHyp

- Intensive Einführung und Begleitung der Mitarbeiter bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- Frühzeitige Überprüfung der Auswirkungen von längeren Ausfallzeiten auf die Beschäftigungsfähigkeit und Unterstützung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation (Krankenrückkehrgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz)
- Vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Förderung der Durchführung medizinischer Vorsorgeuntersuchungen
- Umfassende Maßnahmen zur Unterstützung während der Einarbeitung
- Maßnahmen zur Qualifizierung, Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter (Bankfachwirt, Bankbetriebswirt, Master, externe und interne Seminare und Workshops, Sprachkurse)
- Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur und Förderung der Führungskräfte (Arbeitsrechtsseminare und Führungskräftebildungen)

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

Tarifliche Mitarbeiter:

Die grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren der Münchener Hypothekbank bei tariflichen Mitarbeitern beruhen auf dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, der auf diskriminierungsfreien Kriterien aufgebaut ist. In einigen Fällen werden über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen gewährt. Diese sind im Wesentlichen von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters abhängig und in den jeweiligen Anstellungsverträgen oder in ergänzenden Vereinbarungen geregelt. Strukturelle Auffälligkeiten haben sich nicht ergeben.

Außertarifliche Mitarbeiter:

Die grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungen der Münchener Hypothekbank bei außertariflichen Mitarbeitern beruhen auf den Betriebsvereinbarungen über ein außertarifliches Vergütungssystem für AT-Mitarbeiter und über die variable Vergütung im AT-Bereich sowie auf einzelvertraglichen Regelungen. Die Betriebsvereinbarungen sind auf diskriminierungsfreien Kriterien aufgebaut. Die AT-Vergütung beginnt in der Regel 15 Prozent über der höchsten Tarifstufe des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken und wird Spezialisten und Führungskräften gewährt. Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter erfolgt gemäß des Anforderungsspektrums der jeweiligen Position. Dabei werden Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und ggf. Führungserfahrung bei der Festlegung berücksichtigt. Außertarifliche Mitarbeiter erhalten ein jährliches Festgehalt (zahlbar in 12 Monatsbeiträgen) und eine jährliche variable Erfolgsprämie, die von der individuellen Leistung und dem Bankerfolg der Münchener Hypothekbank abhängig ist. Das Festgehalt wird jährlich überprüft und unter Berücksichtigung der Inflationsrate, der individuellen Leistung des Mitarbeiters und des Unternehmenserfolgs angepasst. Strukturelle Auffälligkeiten haben sich nicht ergeben.