



AMADEUS FiRE
PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Veröffentlichung als Anlage
zum Lagebericht 2017

Für uns ist es wichtig, eine Basis herzustellen,
durch die jeder Mensch **gleiche Chancen** besitzt,
am Leben teilzunehmen und das Beste aus seiner
individuellen Situation machen zu können.
Was zählt, ist die Menschlichkeit und
der Umgang untereinander.

Zitat aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2017
der Amadeus FiRe Gruppe

Wir bringen Menschen
und Unternehmen zusammen.

Spezialisierte Zeitarbeit · Personalvermittlung
Interim Management · Fort- und Weiterbildung

www.amadeus-fire.de

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Herstellung von Entgeltgleichheit von Frauen und Männern und deren Wirkungen

Am 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) in Kraft getreten. Demnach müssen Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen. In dem Bericht sollen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen sowie Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer und deren Wirkung dargestellt werden.

Zusätzlich muss der Bericht nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten enthalten. Wir kommen diesen gesetzlichen Verpflichtungen im Folgenden nach.

Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und deren Wirkung

Durch unsere unternehmensinternen Richtlinien wird die Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet. In den unternehmensinternen Richtlinien gab, gibt und wird es auch nie eine Unterscheidung zwischen Frau und Mann geben, so dass Frauen als auch Männer im Unternehmen zu 100% gleich behandelt werden und somit zu 100% gleichgestellt sind. Demnach besitzt bei uns jeder Mensch (Frau als auch Mann) die gleichen Chancen. Gewährleistet wird dies ebenfalls durch den hohen zertifizierten Qualitätsstandard unserer bereits bestehenden Strukturen und Prozesse nach DIN EN ISO 9001:2015, welche in kontinuierlichen Verbesserungsprozessen stetig weiterentwickelt werden. Der Karriereweg eines jeden Mitarbeiters ergibt sich aus dessen Potential und Willen für eine Weiterentwicklung. Unterstützt wird dabei jeder Mensch (Frau als auch Mann) durch auf ihn individuell abgestimmte Schulungen und Weiterbildungen.

Entsprechend dem Gesetz zur Förderung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen hatte der Vorstand der Amadeus FiRe Gruppe als Zielgröße einen Frauenanteil für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands von mindestens 10 Prozent beschlossen. Diese wurde mit 11 Prozent zum Stichtag 30. Juni 2017 leicht übertroffen. Der Vorstand hat einen neuen Beschluss mit einer Mindestquote von 11 Prozent und mit einer Umsetzungsfrist bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 gefasst.

Bei uns gelten für Frauen als auch für Männer die gleichen Teilzeit- und Vollzeitregelungen.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und deren Wirkung

In unseren unternehmensinternen Richtlinien gibt es klare Regelungen zu den Einstellungskriterien von Mitarbeitern sowie zur Vergütung dieser. Dabei werden Mitarbeiter – geschlechtsunabhängig – stets auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten gesucht, eingestellt, befördert und entsprechend marktgerecht vergütet. Das Vergütungssystem der Amadeus FiRe Gruppe ist leistungsgerecht, wettbewerbsfähig und für alle Mitarbeiter transparent.

Für externe Mitarbeiter kommt unterstützend dazu der iGZ/DGB-Tarifvertrag Zeitarbeit zur Anwendung, welchem ein verbindlicher Ethik-Kodex unterliegt. Zusammenfassend erhalten also alle externen Mitarbeiter – geschlechtsunabhängig - mindestens eine Vergütung entsprechend der tarifvertraglichen Regelungen. Dazu kommen die Regelungen in entsprechenden Branchenzuschlags-tarifverträgen seit 2012. Seit dem 01.04.2017 gilt weiterhin die neu im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eingeführte Equal Pay Regelung. Um eine marktgerechte Vergütung zu gewährleisten, erhalten Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten ergänzend dazu freiwillig gezahlte übertarifliche Zulagen und weitere finanzielle Leistungen.

Im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes wurden alle personalentscheidenden Personen sowie Betriebsräte aktiv über die gesetzlichen Änderungen und damit verbundenen Pflichten informiert.

Statistische Angaben

Statistische Angaben zu den Beschäftigten der Amadeus FiRe Gruppe

Jahresdurchschnitt	2017	2016
Beschäftigte Gesamt	2.946	2.859
davon weiblich	1.798	1.743
davon männlich	1.148	1.116
Beschäftigte in Vollzeit	2.631	2.525
davon weiblich	1.519	1.453
davon männlich	1.112	1.072
Beschäftigte in Teilzeit	315	333
davon weiblich	279	290
davon männlich	37	44

Verantwortlich:

Amadeus FiRe AG
Hanauer Landstraße 160 · 60314 Frankfurt am Main
Tel.: 069 96876-180 · Fax: 069 96876-182
E-Mail: investor-relations@amadeus-fire.de
Internet: www.amadeus-fire.de

Die Amadeus FiRe Gruppe im Internet

www.amadeus-fire.de
www.endriss.de
www.internationale-rechnungslegung.de
www.taxmaster.de

Amadeus FiRe Newsletter

Abonnieren Sie unseren monatlichen Newsletter mit kompakt aufbereiteten Informationen:

- Kandidatenprofile aktuell verfügbarer Fach- und Führungskräfte aus Ihrer Region
- Einladungen zu Fachveranstaltungen
- Fachspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote
- Aktuelle Projektbeispiele

www.amadeus-fire.de/newsletter

