

# Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für das Geschäftsjahr 2022/23

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen

Eine vielfältig aufgestellte Belegschaft ist ein zentrales Anliegen von Aurubis. Als Grundlage für ein respektvolles Miteinander dienen unser umfassender Verhaltenskodex, das Menschenrechts- und Vielfaltsbekenntnis und die darin festgehaltenen Unternehmenswerte.

Ein wichtiges Ziel von Aurubis ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Das gesetzliche Ziel von mindestens 30 % Frauenanteil in Aufsichtsräten wird schon seit 2017 erfüllt, wobei der Anteil konstant bei 33 % liegt. Im vergangenen Geschäftsjahr konnte durch die Berufung der ersten Frau in den Vorstand dessen Frauenanteil auf 25 % erhöht werden. Für den Gesamtkonzern wurde für die erste und zweite Führungsebene darüber hinaus ein Ziel von 30 % bzw. 25 % bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 festgelegt. Beide Ziele konnten mit 26 % in der ersten und 18 % in der zweiten Führungsebene noch nicht erfüllt werden. Um die Ziele zu erreichen und Aurubis kontinuierlich als vielfältig aufgestelltes Unternehmen zu verbessern, wurden konkrete Maßnahmen ins Leben gerufen.

Bereits 2019 wurde die branchenspezifische Initiative „Women4Metals“ (W4M) von Aurubis Mitarbeiterinnen gegründet. Das Netzwerk besteht aus zwei Bereichen mit einem internen und einem externen Schwerpunkt. Im internen Bereich sollen gezielt Frauen bei Aurubis gefördert und die Attraktivität von Aurubis als Arbeitgeber für Frauen gesteigert werden. Im externen Bereich wurde im Oktober 2022 das Netzwerk für andere Unternehmen und Organisationen der Branche geöffnet, um gemeinsam die gesamte Metallbranche attraktiver für Frauen zu gestalten. Als Mitglied des Netzwerkes können alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht vom gemeinsamen Austausch profitieren. Es werden Schulungen, Impulsvorträge und Sonderveranstaltungen sowie ein internes Peer Mentoring-Programm angeboten. Auch Männer können dadurch neue Perspektiven gewinnen,

die Bedürfnisse von Frauen am Arbeitsplatz besser verstehen und so die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag verbessern.

Die Menschenrechte zu achten, Diskriminierung entschieden abzulehnen und mit Vielfalt respektvoll umzugehen - dies sind zentrale Prinzipien bei Aurubis, die sich auch in unseren Unternehmenswerten widerspiegeln und auch in unserem Vielfaltsbekenntnis niedergeschrieben sind [www.aurubis.com/verantwortung/mensch/zukunftsorientierter-arbeitgeber](http://www.aurubis.com/verantwortung/mensch/zukunftsorientierter-arbeitgeber). Um diese Prinzipien zu vertiefen und praxisnah zu vermitteln, wurde ein konzernweites Schulungskonzept mit dem Titel „Together with respect: Gemeinsam für Menschenrechte und gegen Diskriminierung bei Aurubis“ aufgesetzt.

Aufbauend auf das „Together with respect“ Training wurde das „Unconscious Bias“ E-Learning entwickelt. Nachdem das Training weltweit für alle Mitarbeitenden ausgerollt wurde, wird es in Zukunft Teil des Onboarding-Prozesses, so dass auch alle neuen Mitarbeitenden die klare Position von Aurubis gegen Diskriminierung und für Diversität verstehen und ihr Verhalten danach ausrichten können.

Daneben bietet Aurubis flexible Arbeitszeitmodelle. So gibt es Möglichkeiten, in Gleit- und Teilzeit sowie mobil zu arbeiten. Mitarbeitende mit einer Bürotätigkeit können bis zu 60 % ihrer monatlichen Arbeitszeit mobil arbeiten. In Hinblick auf das Ende der Erwerbstätigkeit ist es möglich, in Alters- oder Brückenteilzeit zu arbeiten und ein Lebensarbeitszeitkonto zu führen.

## Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Unsere Mitarbeiter werden grundsätzlich auf Grundlage ihrer Qualifikation und Fähigkeiten eingestellt und gefördert. Die Entgeltgleichheit wird durch eine tarifvertragliche Entgeltstruktur sowie innerbetriebliche Prozesse sichergestellt.

Für die Aurubis AG kommen die zwischen BAVC (Bundesarbeitsgeberverband Chemie) und IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) abgeschlossenen Tarifverträge der chemischen Industrie zur Anwendung. Der Bundesentgelttarifvertrag mit einer Entgeltstruktur von 13 Entgeltgruppen enthält den Grundsatz, dass Arbeitnehmer ausschließlich nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit einzugruppiert sind. Das Geschlecht oder z. B. die berufliche Bezeichnung sind hingegen nicht maßgebend.

Im außertariflichen Bereich wird die Entgeltgleichheit u. a. durch die Gesamtbetriebsvereinbarung zur außertariflichen Vergütungssystematik sichergestellt. Der Prozess zur Bewertung der außertariflichen Funktionen legt fest, dass die außertariflichen Funktionen unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter einem der definierten und jeweils am Markt orientierten Gehaltsbänder zugewiesen werden. Die Zuordnung der Funktionen erfolgt dabei ausschließlich in Abhängigkeit von objektiven Faktoren. Die Bewertung der Stelle ist unabhängig von Person, Geschlecht oder individueller Leistung des Stelleninhabers.

### Die statistischen Angaben nach § 21 Abs. 2 Entgelttransparenzgesetz zu den Beschäftigten

Für die Aurubis AG ergeben sich folgende durchschnittliche Beschäftigtenzahlen:

	2022			2016			Differenz		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
<b>Aurubis AG</b>	<b>2.856</b>	313	2.542	<b>2.625</b>	266	2.359	<b>231</b>	47	183
davon in Vollzeit	<b>2.660</b>	233	2.428	<b>2.554</b>	210	2.344	<b>106</b>	23	84
davon in Teilzeit	<b>195</b>	81	115	<b>71</b>	56	15	<b>124</b>	25	99

Entsprechend der Definition des Entgelttransparenzgesetzes: Beschäftigtenzahlen (Personen) als Jahresdurchschnitt. Darstellung und Berichtszeitraum weichen von den sonstigen im Geschäftsbericht verwendeten ab. Ausgenommen sind Auszubildende, Praktikanten, Langzeiterkrankte, Mitarbeiter in Elternzeit und Mitarbeiter in der passiven Altersteilzeit.