OLIVIER ELAMINE

alstria office REIT-AG

Wie alstria office REIT-AG, einer der größten Bürovermieter Deutschlands, eine diverse Belegschaft und zufriedene Beschäftigte erreichen möchte, erzählt der CEO Olivier Elamine hier im Interview.

01.03.2021

Info

VORSTANDS-
VORSITZENDER
Olivier Elamine

TELEFON
+49 (0)40 / 226 341 - 300

MAIL
info@alstria.de

WEBSEITE
www.alstria.de

Kurzbeschreibung

Olivier Elamine ist Gründungsmitglied und seit November 2006 Chief Executive Officer der alstria office REIT-AG. Die alstria office REIT-AG ist eine deutsche Aktiengesellschaft in der Rechtsform eines Real Estate Investment Trust (REIT), die in Büroimmobilien in den großen deutschen Wirtschaftszentren investiert. Die alstria office REIT-AG ist einer der größten Bürovermieter Deutschlands.

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten (2020): 167
- Gründungsjahr: 2006
- Angebotsumfang: Als langfristig orientierter Bestandshalter von Büroimmobilien bewirtschaftet die alstria office REIT-AG Immobilien über ihren gesamten Lebenszyklus, vom Ankauf über die Vermietung, die laufende Verwaltung, die Modernisierung bis zum möglichen Verkauf.
- Branche: Immobilien
- Geschäftsvolumen (2020): 177 Mio. EUR
- Anteil der weiblichen Beschäftigten: 97 weibliche Beschäftigte (entspricht 58 Prozent), davon 14 mit Führungsfunktion

Fragen und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

Wie beschreiben Sie Ihr Leitziel? Was macht Ihre Strategie aus?

alstria is an office one of Germany largest office landlord. The tagline of our company is "Building your future". It represents the will of alstria to participate in improving the environment of the cities in which we invest, as we improve and refurbish our buildings. It reflects our willingness to be a reliable partner for our shareholders allowing them to rely on regular dividend stream as they invest in a safe real estate company. It speaks to our intention to provide tenants with spaces in which there business can strive and develop. And finally it represents our will to build a fair and reliable work environment to our workforce.

alstria ist einer der größten Bürovermieter Deutschlands. Der Slogan unseres Unternehmens lautet „Building your future". Sie zeigt den Willen von alstria, sich an der Verbesserung der Umwelt in den Städten, in denen wir investieren, zu beteiligen, indem wir unsere Gebäude verbessern und sanieren. Es spiegelt unsere Bereitschaft wider, unseren Aktionären ein zuverlässiger Partner zu sein, die es ihnen ermöglicht, sich auf regelmäßige Dividendenströme zu verlassen, während sie in ein sicheres Immobilienunternehmen investieren. Es entspricht unserer Absicht, den Mieterinnen und Mietern Räume zur Verfügung zu stellen, in denen sich ihr Geschäft entfalten und entwickeln kann. Und schließlich repräsentiert es unseren Willen, unserer Belegschaft ein faires und zuverlässiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

KONZEPT ZUR ENTGLEICHHEIT

Wie sieht das Konzept zu Entgeltgleichheit und -transparenz in Ihrer Unternehmensstrategie aus?

We do not have a concept for equal pay. We have a concept for our remuneration system. We hire people for their ability to fulfill a task, and to add value to our business, and blend within the overal culture and organisation. We believe that the remuneration should be fair and transparent for a given position. We do not care about people gender, nationality, race, religion, sexual orientation or any other personnal characteristic. We recruit people that we believe will be able to do the job and will fit within the overall alstria organisation. Applying this concept consistently we have achieved a very diverse population within alstria's workforce. Not only we have a balance gender corporation but for example we had in 2020 around 8 different nationalities (which we know about) which are represented among alstria's 167 employees.

Wir haben kein Konzept für Entgeltgleichheit. Wir haben ein Konzept für unser Vergütungssystem. Wir stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Fähigkeit ein, eine Aufgabe zu erfüllen, einen Mehrwert für unser Geschäft zu schaffen und sich in die Gesamtkultur und Organisation einzufügen. Wir glauben, dass die Vergütung für eine bestimmte Position fair und transparent sein sollte. Wir achten dabei nicht auf das Geschlecht, die Nationalität, die Rasse, die Religion, die sexuelle Orientierung oder andere persönliche Merkmale von Menschen. Wir stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, von denen wir glauben, dass sie in der Lage sind, die Anforderungen der Stelle zu erfüllen und in die gesamte alstria Organisation zu passen. Durch die konsequente Anwendung dieses Konzepts haben wir eine sehr diversifizierte Zusammensetzung innerhalb der alstria Belegschaft erreicht. Wir haben nicht nur ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern, sondern z. B. im Jahr 2020 rund 8 verschiedene Nationalitäten (die uns bekannt sind), die unter den 167 Beschäftigten von alstria vertreten sind.

HÜRDEN UND LÖSUNGEN

Welche Hürden sind Ihnen und Ihrem Unternehmen auf dem Weg zur Entgeltgleichheit begegnet und welche Lösungen haben Sie dafür finden können?

Equal pay is not a target per say. It is the end result of a functioning HR policy. It is however difficult to measure. In particular within smaller organization where they are little to no comparable between two positions. The main risk is to always explain pay difference because of small job differences, but an equally important risk would be to use equal pay argument to argue eliminating differences which are justified by two different jobs. The difficulty therefore is to create consistent comparison groups of comparable positions within the organization and be in position to fairly measure that the level of pay do not diverge within theses groups. Furthermore, pay difference might be imported from the outside world at the time of recruitment. We do not have a different target salary package per gender when we recruit for a position, but from time to time we notice that women will ask (and as such get) a lower pay then what they could claim. It is then up to the company to manage this difference over time in order to bring back the employee to the proper salary level.

Lohngleichheit ist nicht per se ein Ziel. Sie ist das Endergebnis einer funktionierenden Personalpolitik. Es ist jedoch schwer zu messen. Insbesondere in kleineren Organisationen, in denen es wenig bis gar keine Vergleichbarkeit zwischen zwei Positionen gibt. Das Hauptrisiko besteht darin, Gehaltsunterschiede immer mit kleinen Stellenunterschieden zu erklären, aber ein ebenso großes Risiko besteht darin, das Argument der gleichen Bezahlung zu verwenden, um Unterschiede zu beseitigen, die durch zwei unterschiedliche Stellen gerechtfertigt sind.Die Schwierigkeit besteht also darin, konsistente Vergleichsgruppen von vergleichbaren Positionen innerhalb der Organisation zu bilden und in der Lage zu sein, fair zu messen, dass das Lohnniveau innerhalb dieser Gruppen nicht divergiert. Außerdem können Gehaltsunterschiede zum Zeitpunkt der Einstellung von außen importiert werden. Wir haben keine unterschiedlichen Gehaltsvorgaben für die einzelnen Geschlechter, wenn wir eine Stelle besetzen, aber von Zeit zu Zeit stellen wir fest, dass Frauen ein geringeres Gehalt verlangen (und dementsprechend auch bekommen), als sie fordern könnten. Es ist deine Sache des Unternehmens, diese Differenz im Laufe der Zeit zu verwalten, um die Mitarbeiterin wieder auf das richtige Gehaltsniveau zu bringen.

LESSONS LEARNED

Welche Lessons Learned möchten Sie anderen Unternehmen mit auf den Weg geben?

Equal pay only becomes an issue when gender is considered in the remuneration policy. As long as the remuneration policy is constructed based on non gender related criteria, equal pay should take place naturally. However it needs to be monitored closely, to identify potential deviation, and in particular any „imported pay gaps" that may exist, and need to be corrected.

Lohngleichheit wird nur dann ein Thema, wenn das Geschlecht in der Entgeltpolitik berücksichtigt wird. Solange die Entgeltpolitik auf nicht geschlechtsspezifischen Kriterien beruht, sollte die Entgeltgleichheit auf natürliche Weise erreicht werden. Sie muss jedoch genau überwacht werden, um potenzielle Abweichungen und insbesondere "importierte Lohnunterschiede" zu identifizieren, die möglicherweise bestehen und korrigiert werden müssen.

MEHRWERT

Beschreiben Sie kurz den Mehrwert von Entgeltgleichheit in Ihrem Unternehmen und nennen Sie gegebenenfalls positive Auswirkungen auf die Beschäftigten, das Arbeitsklima, die Unternehmenskultur, etc.

We attach great importance to treating our employees fairly in all respects. Fair pay regardless of gender is only part of it. Mutual respect, and consideration is what we offer to our employees and what we expect in return.

Wir legen großen Wert darauf, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Belangen fair zu behandeln. Faire Entlohnung unabhängig vom Geschlecht ist nur ein Teil davon. Gegenseitiger Respekt und Rücksichtnahme ist das, was wir unseren Beschäftigten bieten und was wir im Gegenzug erwarten.

Drei Fragen an Olivier Elamine, CEO bei der alstria office REIT-AG

Was bedeutet Entgeltgleichheit für Sie?

It is the idea that pay is a function of the job which is done, and not the person who perform it.

Es ist die Idee, dass Bezahlung eine Funktion der ausgeführten Arbeit ist, und nicht der Person, die sie ausführt.

Welche Rolle sollte der Gesetzgeber beim Thema Entgeltgleichheit spielen?

Law should not play a role in equal pay. If the legislator feels the need to play a role it means that something much more important is broken in the social fabric of society.

Das Gesetz sollte bei der Lohngleichheit keine Rolle spielen. Wenn der Gesetzgeber das Bedürfnis hat, eine Rolle zu spielen, bedeutet das, dass etwas viel Wichtigeres im sozialen Gefüge der Gesellschaft kaputt ist.

Was müsste sich Ihrer Meinung nach ändern, damit Entgeltgleichheit auch in der Breite umgesetzt wird?

If we had the answer to this question we would not be having this conversation. But whatever it is, it does not happen only in corporation. It needs to happen across the entire social fabric.

Wenn wir die Antwort auf diese Frage wüssten, würden wir dieses Gespräch nicht führen. Aber was auch immer es ist, es passiert nicht nur in Unternehmen. Es muss im gesamten sozialen Gefüge passieren.