

Start 7. Aus der Praxis

LUCIA RAMMINGER

Edenred Deutschland GmbH

Lucia Ramminger ist seit August 2019 Director Human Resources bei Edenred Deutschland. Edenred Deutschland bietet unterschiedliche Lösungsansätze für Mitarbeitende in Unternehmen an. Das Unternehmen unterzeichnete bereits 2012 die Charta der Vielfalt und ist LogB-D geprüft.

16.09.2021



Info

DIRECTOR HUMAN RESOURCES
CEI
Lucia Ramminger

WEBSITE
www.edenred.de



Kurzbeschreibung

Lucia Ramminger ist seit August 2019 Director Human Resources bei Edenred Deutschland. Gemeinsam mit ihrem Team betreut sie rund 160 Mitarbeiter und Führungskräfte an vier Standorten. Zu ihrem Aufgabengebiet im Personalmanagement zählen unter anderem Themen wie Compensation & Benefits, Mitarbeiterbindung, Digitalisierung von HR Prozessen und der Ausbau der Arbeitgebermarke.

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten (2021): ca. 160
- Gründungsjahr: nach 1914 auf dem deutschen Markt (1962 in Frankreich gegründet)
- Angebotsumfang: Gutscheinkarten, Essensgutscheine und digitale Plattform
- Branche: B2B Dienstleistungen bzw. Lösungen im Bereich (steuerbegünstigte) Mitarbeiterbenefits
- Umsatz (2021): i.H.v.
- Anteil der weiblichen Beschäftigten (insgesamt, auf Führungsebene): insgesamt ca. 49 Prozent Frauen (31 Prozent Frauen in Führungspositionen)
- Seit 2012 hat Edenred Deutschland die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Welche nur die Zahlenscheit der Arbeitnehmer unserer Kunden liegt uns am Herzen – wir wollen auch unseren eigenen Mitarbeiter gegenüber Verantwortung übernehmen. Deshalb fördern wir Männer und Frauen nach ihren individuellen Bedürfnissen; so haben wir es geschafft, dass ebenso viele Frauen wie Männer bei Edenred Führungsposten besetzen sowie Personen aus neun verschiedenen Nationalitäten.
- Außerdem ist Edenred Deutschland LogB-D geprüft: LogB-D (Lebelschicht) im Bereich Deutschland ist ein spezielles Angebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, mit dem die Personalverantwortlichen im Bereich mögliche Engpassstellen zwischen Frauen und Männern identifizieren können. Auch Edenred Deutschland GmbH hat sich dieser Initiative angeschlossen. "Die freiwillige LogB-D-Prüfung bescheinigt uns, dass das Geschlecht unserer Mitarbeiter über alle hierarchischen Stufen hinweg keinen Einfluss auf ihre Bezahlung hat."

Fragen und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

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

Mein Ziel ist es, die Mitarbeiter:innen Engage, Empower und Enable bei Edenred Deutschland GmbH so auch zu sein, dass unsere Mitarbeiter:innen mit Lust und Spaß an ihren Aufgaben herangehen und gute Ergebnisse erzielen. Und dass sie das tun werden. Eine hohe Flexibilität kann zur Orientierung einer Führungskraft werden und die Luft zusammennehmen, wenn es darum geht, neue Ideen zu entwickeln und die Erwartungen für den Kunden zu gehen. Von einem positiven Mitarbeiter:innenprofilen alle Seiten, und die beschreiben eben auch Chancen und Möglichkeiten. Teil unserer HR Strategie ist es, unseren Mitarbeiter:innen in dieser von Veränderungen geprägten Zeit ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie das Gefühl haben, aktiv mitgestalten und persönlich wirken zu können – zu ihren Bedingungen. Über regelmäßige Mitarbeiter:innen Engagement Befragungen hören wir uns Feedback dazu ab, wie uns das gefällt, und was wir weiter dafür tun müssen, um engagiert Mitarbeiter:innen zu halten und „best fit“ Talente mit dem richtigen Mindset und relevanten Kompetenzen zu finden und sich für unser Unternehmen bereitzustellen. Uns ist wichtig, dass wir intern leben, was wir nach außen bewahren. Eine wertehaltende Unternehmenskultur, in der Ideen und unterschiedliche Sichtweisen willkommen sind. Vielfalt wird bei Edenred gefördert und unsere fünf Unternehmenswerte (Unsere Kunden, unsere Leidenschaft, Respekt, Fairness und Integrität, Wahrheit, Unternehmenserfolg) prägen die tägliche Arbeit und das Mindset, auch bei HR. Mein Team möchte verstehen uns als tägliche Begleiter:innen unserer Kolleg:innen in der Arbeit. Als Dienstleister auf Augenhöhe.

KONZEPT ZUR ENGELGLEICHHEIT

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

Bei Edenred Deutschland GmbH richten wir uns unter anderem weiter an den Leitlinien der LogB-D Initiative aus. Die Personalabteilung für offene Stellen in unserem Betrieb treffen wir auf Basis detaillierter ausgewählter Stellenbeschreibungen, die ein entsprechendes Gehalt beinhalten.

HERKENNUNGSLÖSUNGEN

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

Nutzen in dem Sinne gibt es keine. Nebenbei bei diesem Thema finde ich, das offene Dialog im Rahmen von Mitarbeitergesprächen sowie Raum für das Thema in Kontext von Mitarbeiterbefragungen.

LESSONS LEARNED

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

Die Engpassanalyse nicht bedeuten, dass die Gehälter meiner Kolleg:innen im Schatten ihrer Bestenleistungen sein, ist es immer noch eine persönliche Wahrnehmung des einzelnen Mitarbeiter:innen, ob er oder sie sich fair bezahlt fühlt. Das Nachfragen erlaubt ist, ist nicht unbedingt bestrafen. Offen oder untergeordnetes Handeln darüber grob wird. Daher ist es wichtig, das Thema auf dem Tisch zu haben und besprechbar zu machen.

MEHRWERT

Beschreiben Sie kurz den Mehrwert von Engelgleichheit in Ihrem Unternehmen und nennen Sie gegebenenfalls positive Auswirkungen auf die Beschäftigten, die Arbeit:innen, die Unternehmenskultur, etc.

Der Mehrwert sind die Mitarbeiter:innen und gesammelter Engelgleichheit durch, dass sich die Beschäftigten fair behandelt fühlen, und dass das Arbeitsleben ausgeglichener ist.

Drei Fragen an Lucia Ramminger, Director of Human Resources bei Edenred Deutschland

Was bedeutet Engelgleichheit für Sie?

Engelgleichheit bedeutet für mich die Vergütung einer Tätigkeit nach dem Aufwand und den Anforderungen an eine Stelle festzumachen. Die Person, die eine Stelle besetzt, wird unabhängig vom Geschlecht dafür entlohnt, das er oder sie die mit der Stelle verbundenen Rollen im Unternehmen vom Hintergrund erworbenen Kompetenzen und Erfahrung erfolgreich und leistungstark ausübt.

Welche Rolle sollte der Gesetzgeber beim Thema Engelgleichheit spielen?

Bereits seit 2009 gibt es mit LogB-D (Lebelschicht) im Bereich Deutschland ein Instrument des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), zur externen Selbstüberprüfung der Vergütung: Fairness im eigenen Betrieb. Edenred Deutschland GmbH hat diese Überprüfung im 2013 erfolgreich durchgeführt und verfügt die Prinzipien seither weiter. Mit dem Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen vom 6. Juli 2021 wurde meine Fachstelle ein weiterer guter Beitrag des Gesetzgebers zur Schaffung der Lebelschicht von Frauen und Männern geschaffen.

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

Ich halte für wichtig, dass neben den gesetzlichen Regelungen weitere Maßnahmen zur Ermöglichung von Frauen und Männern geschaffen werden. Engelgleichheit aktiv einzufordern. Diese Maßnahmen könnten bereits bei der beruflichen Orientierung an Schulen und Universitäten/Fachhochschulen greifen aber auch in Betrieben, bspw. über ein Mentoring für Frauen und Männer.



Darum geht es

Engelgleichheit fördern

Engeltransparenz

Zweite Evaluation des
Engeltransparenzgesetzes
Die Engelgleichheit
Engeltransparenzinitiative
Bismarck
Die Engeltransparenzinitiative
Fair Games Engelgleichheit

Strata Quo
Utopien
FACT SHEETS
ENBELUCKE

Aus der Praxis

Vodafone GmbH
Goldlehn GmbH
w&h/Quint GmbH
Altria (P&G) AG
Bosch PowerSystems
Allianz Deutschland
BMW Group
Händlergruppe Druckmaschinen
etabliert
Merck KGaA
Rohde & Schwarz
otoblock
Rohde Design GmbH
Hilppager GmbH & Co. KGaA
Tosonov GmbH

Unternehmensdialoge

Unternehmensdialog zur EDI
Engeltransparenzinitiative
Neue Beschäftigten Fair Pay
Network Event
Erster Unternehmensdialog
Zweiter Unternehmensdialog
Dialogreihe Fair Pay

Wettbewerb

Jury
German Equal Pay Award 2013
German Equal Pay Award 2022