BIANCA HOLLER

Ottobock

Equal Pay ist ein Thema, das sowohl Bianca Holler als auch Ottobock schon länger begleitet. Für Bianca Holler ist der besondere Reiz bei Ottobock als Familienunternehmen, dass viele Themen ohne lange Genehmigungsprozesse angegangen werden können und auch werden und die Wege nicht schon vorbestimmt sind.

08.11.2021

Info

HEAD OF GLOBAL HR
Bianca Holler

WEBSEITE
www.ottobock.de

Kurzbeschreibung

Bianca Holler ist seit Anfang 2019 Head of Global HR bei Ottobock. Seit 2016 ist sie bei Ottobock tätig und kam über eine vorherige Abteilungsleiterfunktion in die globale Verantwortung für HR. Ihre Ausbildung ebnete ihr den Weg in den operativen HR-Bereich, den sie in den letzten Jahren von allen möglichen Seiten kennenlernte: über diverse Business-Partner-, Projektleiter- und Führungsfunktionen. Bei Ottobock als Familienunternehmen macht der besondere Reiz für Bianca Holler aus, dass viele Themen ohne lange Genehmigungsprozesse angegangen werden können und auch werden und die Wege nicht schon vorbestimmt sind. Equal Pay ist dabei ein Thema, das sowohl Bianca Holler als auch Ottobock schon länger begleitet.

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten: ca. 8.400
- Standorte: 60
- Gründungsjahr: 1919
- Angebotsumfang: Orthopädietechnik
- Branche: Medizintechnikunternehmen
- Geschäftsvolumen (2020): 1 Mrd. EUR
- Anteil der weiblichen Beschäftigten: 32,7 %

Fragen und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

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

Unsere Strategie orientiert sich an unseren Anwendern, also an dem, was wir tun: wir geben Menschen Mobilität zurück. „We empower people" ist unser Leitspruch. Wir machen bei unseren Anwendern keinen Unterschied, und diesen Grundsatz leben wir auch in unserer Unternehmenskultur. Wir setzen gerade einen globalen Diversity Council auf, um das Thema Diversity bei Ottobock transparenter zu machen und weiter voranzubringen. Ähnlich ist es auch beim Thema Entgeltgleichheit: Wir haben in den letzten Jahren ein neues Entgeltsystem in Deutschland eingeführt, das unabhängig von den Merkmalen der Mitarbeitenden die Position bewertet. Es gehört zu unserer Unternehmenskultur, unsere Kolleginnen und Kollegen gleich, fair und wertschätzend zu behandeln.

KONZEPT ZUR ENTGLEICHHEIT

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

Wir haben eine anlassbezogene Auswertung der Gehälter bei Ottobock gemacht und dabei festgestellt, dass wir keinen Pay Gap zwischen den Geschlechtern haben, sondern zwischen vergleichbaren Positionen in der Organisation. Daher lag der Fokus für das neue Vergütungssystem nicht auf dem Equal Pay-Gedanken, sondern auf einheitlichen Vergütungskriterien aller Positionen wie z.B. Ausbildung, Problemlösung, Handlungsspielraum etc. Wir beziehen unsere Mitarbeitenden und ihre Vertreter über den gesetzlichen Rahmen hinaus mit ein, z.B. durch einen transparent kommunizierten Widerspruchsprozess. Dieses Vergütungssystem gilt momentan für Deutschland, wir überprüfen jedoch auch unsere internationalen Standorte.

HÜRDEN UND LÖSUNGEN

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

Ein relevantes Thema ist die Unterteilung in typische Männer- und Frauenberufe. Es tut sich zwar schon viel, um Frauen auch bewusst in MINT-Berufe zu bringen. Dennoch müssen Unternehmen aufpassen, bestimmte Positionen und Funktionen nicht stereotyp einem Geschlecht zuzuschreiben. Auch wir setzen da in unserem Recruiting auf eine zielgruppenspezifische direkte Ansprache der Gruppen, die in diesen Bereichen bisher zu wenig sichtbar sind. Diesen Menschen wollen wir bei Ottobock Chancen aufzeigen. Hier sind Recruiting und interne Neubesetzungen ein wichtiges Instrument, um Rollenstereotype aufzubrechen und so auch mehr zu Equal Pay beizutragen.

LESSONS LEARNED

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

Es ist wichtig, sich eine klare Zielsetzung zu geben und den Prozess gut zu planen. Beides muss in die Unternehmensphilosophie und zum Leitbild des Unternehmens passen. Dabei geht es nicht darum, möglichst schnell loszulaufen, weil das Thema gerade virulent ist. Sondern es muss immer plausibel nachvollziehbar sein, welche Ziele sich das Unternehmen setzt, insbesondere natürlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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.

Ein wesentlicher Mehrwert ist, dass wir als Organisation authentisch sind. Wir verkaufen nach außen nicht nur etwas Schönes, was wir von innen nicht sind, sondern wir machen unser Vergütungssystem transparent . Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann die Bewertungskriterien dazu einsehen. Das führt zu einer Vertrauenskultur, die wir hier bei Ottobock aufbauen.

Drei Fragen an Bianca Holler, Head of Global HR bei Ottobock

Was bedeutet Entgeltgleichheit für Sie?

Ich habe grundsätzlich die Auffassung, dass keine Unterschiede gemacht werden sollten zwischen Geschlechtern, ethnischen Herkünften, Religionen, etc. Jeder Mensch hat eine Daseinsberechtigung und sollte gleich behandelt werden, egal in welcher Funktion, egal wo er herkommt. Und deshalb ist das Thema Entgeltgleichheit für mich eigentlich ein Thema, das gar keines sein sollte. Denn diese Unterscheidungen dürften eigentlich gar nicht mehr bestehen. Ähnlich ist das auch bei der Frauenquote. Es ärgert mich manchmal, dass sie nötig ist, um Frauen überhaupt erst den Weg in bestimmte Positionen zu ebnen. Solche Merkmale sollten eigentlich keine Rolle spielen dürfen. Von daher ist das Thema Entgeltgleichheit für mich ein Grundsatz für meine Arbeit.

Welche Rolle sollte der Gesetzgeber beim Thema Entgeltgleichheit spielen?

Hier wünsche ich mir mehr Unterstützung für Unternehmen, diese Wege weiterzugehen. Denn Gesetzgeber haben eine ganz andere Reichweite als das, was wir von Unternehmensseite aus z.B. über unsere Verbände erreichen können. Entgelttransparenz und -fairness sollte Normalität sein. Darum müssen alle Unternehmen dabei unterstützt werden, dieses Ziel zu erreichen. Der Gesetzgeber sollte auch dort eingreifen, wo offensichtlich nach wie vor Unterschiede gemacht werden, und dann auch die nötigen Konsequenzen ziehen. Hierfür sollte es konkrete Maßnahmen, Zeitleisten und Kommunikationsanlässe geben, die Unternehmen dann umsetzen müssen, wenn sie sich nicht an das Entgeltgleichheitsgebot halten.

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

Ich glaube, da passiert schon vieles. Wenn ich so zurückblicke, haben Arbeitgeber und auch die Gewerkschaften wesentlich dazu beigetragen, dass Entgeltgleichheit zur Normalität wird. Die Tarifverträge unterscheiden heutzutage nicht mehr nach Geschlecht oder Herkunft, sondern nach Funktionen und Qualifikationen. Da ist auf jeden Fall schon viel passiert, aber wir sind noch nicht am Ziel. Solche Themen müssen weiter vorangebracht und von allen Seiten unterstützt werden. Hier bei Ottobock setzen wir uns schon lange Richtlinien, die zu unseren Werten und unserer Kultur gehören und sind damit beim Thema Entgeltgleichheit gut aufgestellt.