

Heidelberger Druckmaschinen AG

Prof. Dr. Rupert Felder ist seit 2012 Leiter Personal bei der Heidelberger Druckmaschinen AG. Das Unternehmen ist Spezialist für Technologien zur Herstellung von Druckerzeugnissen und hat das BRIGITTE-Gütesiegel „Frauenfreundlicher Betrieb“ erhalten.

20.09.2021



Info

LEITER PERSONAL
Prof. Dr. Rupert Felder

WEBSEITE
www.heidelberg.com/global/de



Kurzbeschreibung

Prof. Dr. Rupert Felder ist seit 2012 Leiter Personal bei der Heidelberger Druckmaschinen AG. Zuvor war er im Daimler-Konzern in verschiedenen Aufgaben beschäftigt, u. a. als Leiter der Personalprozesse und als Personalleiter in der Ombustfabrik Mannheim. Prof. Dr. Felder hat eine Honorarprofessur an der Hochschule RheinMain für Personalmanagement und ist Vizepräsident des Bundesverbandes der Arbeit-rechter in Unternehmen (BVAU).

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten (2021): 9.800
- Gründungsjahr: 1850
- Angebotsumfang: Die Heidelberger Druckmaschinen AG ist Spezialist für Technologien zur Herstellung von Druckerzeugnissen. Das Unternehmen entwickelt und produziert Druckmaschinen, zum Beispiel für den Bogenoffset-, den Digital- und den Flexodruck, sowie weitere Komponenten, die im industriellen Druckwesen zum Einsatz kommen, etwa bei der Druckvorbereitung.
- Branche: Maschinenbau/Industrie
- Umsatz (2021): 2,2 Milliarden Euro
- Anteil der weiblichen Beschäftigten (insgesamt, auf Führungsebene): 5 Prozent

Fragen und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

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

Seit 170 Jahren stehen wir für Qualität und Zukunftsfähigkeit. Damit sind wir ein Unternehmen mit einer langen Tradition, bestimmen aber gleichzeitig dank moderner Technologien und innovativer Geschäfts-ideen die Zukunftstrends in unserer Branche. Unsere Mission ist es, die digitale Zukunft unserer Branche zu gestalten.

KONZEPT ZUR ENTGELTGLEICHHEIT

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

Wir setzen auf faktische Entgeltgleichheit, indem wir das Tarifsystem der Metallindustrie mit Bewertung der Arbeitsplätzen unabhängig von der Person anwenden. Die Bezahlung erfolgt dementsprechend nach wertigkeitsbasierten Tätigkeitsmerkmalen unabhängig vom Geschlecht. Um mehr Frauen im Unternehmen einzubinden, fördern wir die Einstellung weiblicher Auszubildender und Studentinnen. Die bestehende weibliche Belegschaft fördern wir mithilfe eines cross-company-Mentorings und des WIN-Frauennetzwerks als interne Kampagne.

HÜRDEN UND LÖSUNGEN

Welche Hürden sind Ihnen und Ihrem Unternehmen auf dem Weg zur Entgeltgleichheit begegnet und welche Lösungen haben Sie dafür finden können?
Eine große Hürde ist, dass in unserer Branche Maschinenbau traditionell kaum weibliche Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind, die sogenannte MINT-Problematik.

LESSONS LEARNED

Welche Lessons Learned möchten Sie anderen Unternehmen mit auf den Weg geben?
Es ist wichtig, kontinuierlich auf allen Ebenen zu agieren.

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.
Diversifizierte Gruppen sind leistungsfähiger, motivierter und damit erfolgreicher. Das Unternehmen hat daher ein Eigeninteresse an der Förderung der Diversität.

Drei Fragen an

Prof. Dr. Rupert Felder, Leiter Personal bei der Heidelberger Druckmaschinen AG

Was bedeutet Entgeltgleichheit für Sie?

Das ist eine Selbstverständlichkeit, die aus der Achtung der Gleichheit aller Menschen herrührt – in der Praxis ist das jedoch durch verschiedene Umstände mit Herausforderungen behaftet.

Welche Rolle sollte der Gesetzgeber beim Thema Entgeltgleichheit spielen?

Mehr als die grundsätzliche Rahmgestaltung sollte er nicht tun, vor allem nicht in Betrieben mit Tarifregelungen.

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

Die Debatte sollte ein Stück weit breiter geführt werden und die Aspekte der Erwerbobiografie insgesamt umfassen, denn nur die Monatsvergütung zu betrachten, ist verkürzt.

Darum geht es

Entgeltgleichheit fördern

Entgelttransparenz

Zweite Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes
Die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie
Instrumente
Das Entgelttransparenzgesetz
Kauf Gründe Entgeltgleichheit
Status Quo
Ursachen
FACT SHEETS
EINBLICKE

Aus der Praxis

Vodafone GmbH
Goldkimer gGmbH
alphaQuest GmbH
albita office REIT AG
Berliner Wasserbetriebe
Allianz Deutschland
BMW Group
Heidelberger Druckmaschinen
edemind
Merck KGaA
Roche Deutschland
ottobock
Roche Diagnostics GmbH
Hilpinger GmbH & Co. KGaA
Tomorrow GmbH

Unternehmensdialoge

Unternehmensdialog zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie
Neue Berichtspflichten Fair Pay
Netzwerk Event
Erster Unternehmensdialog
Zweiter Unternehmensdialog
Dialogreihe Fair Pay

Wettbewerb

Ary
German Equal Pay Award 2023
German Equal Pay Award 2022