

Start - Aus der Praxis

BRIITTA NOE

Merck KGaA

Britta Noe ist als Head of Performance Management global für das Thema Leistungsmanagement bei Merck zuständig. Erst kürzlich verkündigte Merck öffentlich, dass das Unternehmen bis 2030 eine Geschlechterparität in Führungspositionen anstrebt. Erfahren Sie mehr dazu in unserem Interview.

27.09.2023



Info

HEAD OF PERFORMANCE MANAGEMENT
Britta Noe

WEBSITE
www.merckgroup.com/de



Kurzbeschreibung

Britta Noe ist aktuell als Head of Performance Management global für das Thema Leistungsmanagement bei Merck zuständig.

Zahlen und Fakten

- Zahl der Beschäftigten (2021): rund 58.400 (weltweit)
- Gründungsjahr: 1668
- Angebotsumfang: Healthcare, Life Science und Electronics
- Branche: Chemie & Pharma
- Umsatz (2021): 9.501 Mrd € (Umsatzerlöse, Januar-Juni 2021)
- Anteil der weiblichen Beschäftigten (insgesamt, auf Führungsebene): insgesamt: 43 Prozent, auf Führungsebene: 35 Prozent

Fragen und Antworten

UNTERNEHMENSKULTUR

Wie beschreiben Sie Ihr Leitziel? Was macht Ihre Strategie aus?
Mit unserer Strategie „Licht für Growth“ verfolgen wir eine klare Ambition: Bis 2032 wollen wir das führende Wissenschafts- und Technologieunternehmen werden. Mit unseren drei starken und innovativen, auf Wissenschaft und Technologie fokussierten Unternehmensbereichen, die in den für uns maßgeblichen Gebieten führend sind. Wir erben bis 2030 Geschlechterparität in Führungspositionen an – das heißt, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

KONZEPT ZUR ENTGELTGEHHEIT

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

Wir setzen uns für angemessene und faire Arbeits- und Sozialstandards ein. Hierzu gehört auch die Gleichheit des Entgelts. Grundlage sind Tarifverträge oder Gehaltsbänder im außertariflichen Bereich, die unabhängig einer Geschlechterzugehörigkeit sind. Im Fokus bei der Gehaltsfindung steht die auszubewertende Tätigkeit und die benötigten Erfahrungen / Kenntnisse. Zudem legen wir den Arbeitsbedingungen und weiteren wichtigen Kriterien nach unseren Gehaltsbänden offen, wie hoch die durchschnittliche Entgeltbeziehung nach Geschlecht ist. Hier konnte wir in den vergangenen Jahren keine Unterschiede feststellen.

HINDERNISSE UND LÖSUNGEN

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

Da wir bei Merck seit vielen Jahren sehr gut etablierte HR Prozesse, Richtlinien und Systeme haben, war es für uns kein Problem in wenigen Monaten eine IT-Lösung für Auskunftsanfragen des Entgelttransparenzgesetzes aufzusetzen. Beispielsweise haben wir seit vielen Jahren ein globales und konsistentes Stellenbewertungssystem bei Merck, zu dem es sich eine Konzernvereinbarung gibt. Das Weiteres haben wir sehr früh ein Projekt aufgesetzt und die wichtigsten Stakeholder, wie beispielsweise unseren Betriebsrat und die Rechtsabteilung eingebunden.

LESSONS LEARNED

Welche Lessons Learned möchten Sie anderen Unternehmen mit auf den Weg geben?
Meiner Meinung nach ist es sehr wichtig, Stakeholder im Unternehmen zu haben und sehr früh (von Anfang an) die wichtigsten Stakeholder einzubinden, wie beispielsweise den Betriebsrat und die Rechtsabteilung.

MEHRWERT

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

Wir leben eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung. Gleichstellung ist ein Bestandteil unserer Diversity-Strategie. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die gleiche Möglichkeit haben, teilzuhaben, sich zu entfalten und weiterzuentwickeln. So schaffen wir die Grundlage für aktuelle und künftige Herausforderungen, um einen positiven Beitrag zum Leben vieler Menschen zu leisten.

Drei Fragen an Britta Noe, Head of Performance Management bei Merck KGaA

Was bedeutet Entgeltgleichheit für Sie?

Ein exakter Vergleich von Gehältern ist schwierig. Mitarbeiter bringen unterschiedliche Qualifikationen und Berufserfahrungen ein. Das heißt, das ist ein Entgelttransparenzgesetz berücksichtigt: Insbesondere arbeitsmarkt-, leistungs- und arbeitsergebnisbezogene Kriterien können ein unterschiedliches Entgelt rechtfertigen, sofern der Grad der Vergleichbarkeit beachtet wurde. Nichtsdestotrotz ist Entgeltgleichheit ein Anspruch von Merck auf globaler Ebene und nicht nur in Deutschland und wir haben bereits vor in Kraft treten des Entgelttransparenzgesetzes regelmäßige Analysen durchgeführt. Jedoch was wichtiger finde ich die Förderung und Entwicklung von Frauen und die Unterstützung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Welche Rolle sollte der Gesetzgeber beim Thema Entgeltgleichheit spielen?

Diversity, Equity und Inclusion (Diversity, Gerechtigkeit und Inklusion) sind wichtige Pfeiler unserer Unternehmensstrategie bei Merck. Erst kürzlich haben wir öffentlich verkündigt, dass wir bis 2030 eine Geschlechterparität in Führungspositionen anstreben. Aus meiner Sicht ist das eine der wichtigsten Schritte, der den Weg zur Entgeltgleichheit bereitet. Durch die Förderung und Unterstützung von Frauen in ihrer Entwicklung kann meines Erachtens eine sehr große Wirkung erzielt werden. Dies sollte bereits vor dem Beschäftigung, spricht in der Ausbildung junge Frauen regieren, da es ist zu wenig weibliche Nachwuchskräfte gibt. Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen zu erleichtern.

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

Es muss ein Umdenken geben. Dazu gehört auch mit. Erst kürzlich haben wir bei Merck öffentlich verkündigt, dass wir bis 2030 eine Geschlechterparität in Führungspositionen anstreben. Aber viele Unternehmen sind noch nicht so weit. Als das Entgelttransparenzgesetz 2018 eingeführt wurde, haben wir von Merck an einigen Zusatzmaßnahmen teilgenommen und unser Konzept berichtet und waren z. B. sehr überrascht, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit in einigen Unternehmen nicht an der jährlichen Gehaltsrunde teilnehmen. Bei Merck ist das schon immer Standard.

Darum geht es

Entgeltgleichheit fördern

Entgelttransparenz

Zweite Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes
Die Europäische Entgelttransparenzrichtlinie
Initiativen
Das Entgelttransparenzgesetz
Für Gender Entgeltgleichheit
Status Quo
Ursachen
FACT SHEETS
ENBLICKE

Aus der Praxis

Yodanis GmbH
Geldern (g)mbH
J&K GmbH
aktiva office REIT-AG
Berlino - Wasserwerke
Allianz Deutschland
BMW Group
Heldinger Druckmaschinen
edern
Mark & Mark
Roche Deutschland
otobock
Roche Diagnostics GmbH
Hilgesser GmbH & Co. KGaA
Tomorrow GmbH

Unternehmensdialoge

Unternehmensdialoge zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie
New Beschäftigtes Für Pay Network-Event
Erste Unternehmensdialoge
Zweiter Unternehmensdialoge
Dialogreihe Für Pay

Wettbewerb

ary
German Equal Pay Award 2021
German Equal Pay Award 2022