

ADDICTED
TO
PASTA



BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND
ENTGELTGLEICHHEIT NACH § 21 ENTGTRANSPG

VAPIANO[®]

PASTA | PIZZA | BAR

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 EntgTranspG

Der vorliegende Bericht umfasst alle von Vapiano SE selbst betriebenen Restaurants in Deutschland ohne Tochtergesellschaften im Jahr 2016 sowie die Verwaltung mit Sitz in Bonn.

1. Statistische Angaben (Mittelwerte für das Kalenderjahr 2016)

Durchschnittliche Gesamtzahl weiblicher Beschäftigter: 499 (41%)
Durchschnittliche Gesamtzahl männlicher Beschäftigter: 713 (59%)

Durchschnittliche Anzahl weiblicher Beschäftigter in Teilzeit: 303 (61%)
Durchschnittliche Anzahl weiblicher Beschäftigter in Vollzeit: 196 (39%)

Durchschnittliche Anzahl männlicher Beschäftigter in Teilzeit: 338 (47%)
Durchschnittliche Anzahl männlicher Beschäftigter in Vollzeit: 375 (53%)

2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

a) Mitarbeiter die gemäß Tarifvertrag vergütet werden

Über 90 Prozent der Mitarbeiter bei Vapiano werden gemäß dem Tarifvertrag für die Systemgastronomie anhand ihrer Tätigkeit, Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit in die unterschiedlichen Tarifgruppen eingruppiert und bezahlt. Der geltende Tarifvertrag hat selbstverständlich keinerlei Unterscheidungsmerkmale zwischen Männern und Frauen bei der Eingruppierung. Vielmehr wird gemäß dem Tarifvertrag gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten ohne Ansehung des Geschlechtes gezahlt. Daher sind hier Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit nicht notwendig.

b) Mitarbeiter die außerhalb des Tarifvertrages vergütet werden

Die übrigen Mitarbeiter, vor allem das obere Management und die Verwaltung werden außertariflich vergütet. Diese Mitarbeiter nehmen an einem formal implementierten Vergütungssystem entsprechend ihrer Position mit individuellen Zielvereinbarungen und sofern zutreffend unter Beachtung der durch den Vorstand genehmigten Bonusrichtlinien teil. Zielvorgaben werden jährlich neu festgelegt und nach der prozentualen Zielerreichung anteilig vergütet. Die im Unternehmen geltenden Bonusrichtlinien haben ebenfalls keine Unterscheidungsmerkmale zwischen Männern und Frauen.

3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Ihre Wirkung

Selbstverständlich wird jeder Mitarbeiter über die geltenden Gesetze, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu einem benachteiligungsfreien Arbeitsumfeld und einem gegenseitigen respektvollen Umgang geschult. Aufgrund des bestehenden Tarifvertrages und dessen weitreichender Anwendung bei Vapiano sind derzeit keine gesonderten Maßnahmen notwendig.

4. Notwendigkeit ein Prüfverfahren zu implementieren?

Nach interner Evaluierung erscheint derzeit kein Bedarf für ein betriebliches Prüfverfahren zur Überwachung der Entgeltgleichheit zu bestehen. Die Mitarbeiter (siehe oben Punkte 2.) unterfallen entweder dem gültigen Tarifvertrag oder den Bonusrichtlinien und werden somit nicht nach geschlechterspezifischen Merkmalen, sondern allein nach für alle Mitarbeiter festgelegten Regelungen vergütet.

5. Schluss

Aufgrund der fast vollumfänglichen Anwendung der Eingruppierung nach dem Tarifvertrag Systemgastronomie und der bei den übrigen Mitarbeitern vorhandenen Bonusrichtlinien sieht Vapiano derzeit keine weiteren Maßnahmen gemäß dem Entgelttransparenzgesetz für erforderlich.

