

## **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 EntgTranspG) (Anlage zum Lagebericht)**

### **1. Maßnahmen der Sparkasse zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Berichtszeitraum**

- Von der Geschäftsleitung initiierte und gezielte Förderung weiblicher Potenziale
- Fokussierung auf Leistungs- statt Verfügbarkeitskultur (Diskussion über Präsenzkultur und Work-Life-Balance im Rahmen unserer kulturdebatte)
- Generelle Prüfung von Prozessen und Inhalten auf Gleichstellung (z. B. bei Besetzung von Stellen/Funktionen auch in Gremien, „Beförderungsrunden“/Vergütung)
- Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie als wesentlicher Bestandteil von Führungskräfte trainings (Workshops, Coachings, Trainings und Seminare)
- Teilnahme an Zertifizierungen (Audit berufundfamilie)
- Geschlechtsneutralität bei Stellenausschreibungen/Stellenbesetzungen
- Gezielte Ansprache von möglichen Kandidatinnen
- Potenzialanalyse-Verfahren
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Variable Arbeitszeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit)
- Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen (z. B. Home-Office, Telearbeit)
- Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen auch für Führungskräfte (z. B. Home-Office, Telearbeit)
- Teilzeit auch für Fach- und Führungskräfte
- Möglichkeit von Sonderurlaub
- Möglichkeit von Wiedereinstellungszusagen
- Individuelle Entwicklungsgespräche vor/nach Elternzeit/Auszeit
- Gezielte Begleitung während Elternzeit/Auszeit und Kontakt halten während der Zeit (Newsletter, Gespräche)

Wirkungen:

Uneingeschränkte Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen gegeben.

### **2. Maßnahmen der Sparkasse zur Herstellung von Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Berichtszeitraum**

- Tarifgebundenheit durch Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband
- Umfassende Anwendung des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes (insbesondere der Entgelttarifverträge)
- Geltung der Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes (tarifliche Eingruppierung und Vergütung aufgrund geschlechtsneutraler, aufgaben- und stellenbezogener Parameter)
- Geltung zahlreicher tariflicher Regelungen, die Unterbrechungen wie Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub oder Teilzeit privilegieren
- Übertarifliche variable Vergütungen verwenden ausschließlich geschlechtsneutrale Parameter (Leistung und Erfolg)
- Generelle Prüfung von Prozessen und Inhalten auf Gleichstellung, insbesondere bei Höhergruppierungen bzw. in „Beförderungsrunden“)

3. Angaben zur Zahl der Beschäftigten im letzten Kalenderjahr des Berichtszeitraumes  
(im Klammerzusatz die Veränderung gegenüber den Zahlen des letzten Berichts)

	Frauen	Männer
Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten	360,10 (-140,68)	297,56 ( -35,32)
Durchschnittliche Anzahl Vollbeschäftigte	191,87 (-131,86)	271,52 ( -35,71)
Durchschnittliche Anzahl Teilzeitbeschäftigte	168,23 ( -8,82)	26,04 ( +0,39 )