

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 EntgTranspG (Anlage zum Lagebericht 2022)

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

Für die Sparkasse Pforzheim Calw ist die Gleichbehandlung und Förderung für alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität gelebte Unternehmenskultur. Diese Vielfalt empfinden wir als Bereicherung, die durch unsere Mitarbeitenden positiv, wertschätzend und respektvoll getragen wird. Die Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für unsere Mitarbeitenden verpflichtend und werden von uns umfassend erfüllt. Darüber hinaus stellt die Sparkasse mittels vielfältiger Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern sicher.

Das bewährte „Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ stellt für unsere Mitarbeitenden die Weichen für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und beinhaltet verschiedene Bausteine. Einige Beispiele davon sind:

- ein flexibles Arbeitszeitmodell (ohne Kernzeit)
- vielfältige familienfreundliche Teilzeitmodelle – auch bei Führungspositionen
- Angebot zum mobilen Arbeiten
- umfangreiche Begleitung und Betreuung von Müttern in der Familienpause
- Maßnahmenbündel zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Kinderbetreuungszuschuss für nicht schulpflichtige Kinder
- Unterstützung bei Pflegefällen in der Familie
- zusätzliche Freizeitmöglichkeiten durch Urlaubszukauf
- verschiedene Unterstützungsangebote während der Coronazeit.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt zudem einen wesentlichen Bestandteil der Führungskultur dar. Die Sparkasse fördert alle Mitarbeitenden jeder Altersstufe und jeden Geschlechts bei deren beruflicher und persönlicher Weiterbildung. Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt.

Bereits seit 2011 ist die Sparkasse Pforzheim Calw Mitglied im Unternehmens-Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, der zentralen Unternehmensplattform für familienfreundliche Personalpolitik.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt die Sparkasse ihre Mitarbeitenden in persönlichen Sondersituationen, z. B. in Form eines psychologischen Beratungsangebots.

Wirkungen:

Die beschriebenen Maßnahmen sichern die Gleichstellung von Frauen und Männern und spiegeln sich unter anderem in einer hohen Teilzeitquote von 33 % (Jahr 2022) der bank-spezifisch Beschäftigten wider. Zahlreiche Mitarbeitenden nutzen die vielseitigen Bausteine des Konzepts zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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

Als Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband ist die Sparkasse Pforzheim Calw tarifgebunden. Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (TVöD) mit entsprechenden Entgelttarifverträgen findet damit umfassende Anwendung. Die Entgeltordnung des TVöD definiert die tarifliche Eingruppierung und Vergütung aufgrund geschlechtsneutraler, aufgaben- und stellenbezogener Parameter. Zahlreiche tarifliche Regelungen privilegieren Arbeit in Teilzeit bzw. Unterbrechungen wie Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub. Neben den Leistungen nach dem TVöD bietet die Sparkasse übertarifliche Leistungen, wozu vielfältige freiwillige Sozialleistungen und variable Erfolgsvergütungen zählen. Allen außertariflichen Leistungen und Vergütungen liegen ausschließlich geschlechtsneutrale Kriterien bzw. geschlechtsneutrale Leistungs-/Erfolgsparameter zugrunde.

3. Angaben zur durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten im letzten Kalenderjahr des Berichtszeitraumes (2021)

| | Frauen | Männer |
|--|--------|--------|
| Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten | 1170 | 708 |
| Durchschnittliche Anzahl Vollbeschäftigte | 596 | 685 |
| Durchschnittliche Anzahl Teilzeitbeschäftigte | 574 | 23 |

4. Angaben zu Veränderungen der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten im Vergleich zum letzten Bericht (Veränderungen von 2016 zu 2021)

| | Frauen | Männer |
|--|--------|--------|
| Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten | -88 | -13 |
| Durchschnittliche Anzahl Vollbeschäftigte | -93 | -16 |
| Durchschnittliche Anzahl Teilzeitbeschäftigte | +5 | +3 |

24.05.2023

Personalmanagement