

**Anlage zum Lagebericht**

# **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit**

der Stadtparkasse Wuppertal

**für die Zeit vom 01.01.2016 bis 31.12.2016**

## Inhaltsverzeichnis

I.			Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Herstellung von Entgeltgleichheit
	1.		Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen
		a)	Gezielte Personalentwicklung von Frauen (personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen)
		b)	Transparenz und genderkonforme Gestaltung von Rekrutierungs-, Auswahl- und Besetzungsprozessen
		c)	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
		d)	Kulturwandel / Diversity Management
	2.		Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer
		a)	Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
		b)	Außertarifliche Vergütung
		c)	Auskunftsverlangen
II.			Statistische Angaben
	1.		Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten
	2.		Durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten
		a)	Vollzeitbeschäftigte getrennt nach Geschlecht
		b)	Teilzeitbeschäftigte getrennt nach Geschlecht

Hinweis:

Gemäß dem Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG) ist dieser Bericht erstmals im Jahr 2018 zu erstellen.

Der erste Bericht umfasst den Berichtszeitraum nur für das letzte abgeschlossene Kalenderjahr, das dem Jahr 2017 vorausgeht.

Die nachfolgenden Berichte sind alle fünf Jahre zu erstellen. Der Berichtszeitraum umfasst die vergangenen fünf Jahre.

# Kapitel 1

## Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Herstellung von Entgeltgleichheit

### 1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen

#### a) Gezielte Personalentwicklung von Frauen

Unsere Führungskräfte und Personalentwickler erkennen rechtzeitig die besonderen Potenziale unserer Mitarbeiterinnen, beraten, begleiten und fördern so ihre Talente, um sie vermehrt in Fach- und Führungsfunktionen – ggf. auch unter Berücksichtigung unserer internen Nachfolgeplanung - einzusetzen. Unterstützend hierzu erhalten sie die Möglichkeit, am Cross-Mentoring-Programm des RSGV teilzunehmen.

Mit Übernahme einer Führungsfunktion werden diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Führungskräfte-seminar „Kollegiale Beratung“ eingebunden.

#### b) Transparenz und genderkonforme Gestaltung von Rekrutierungs-, Auswahl- und Besetzungsprozessen

Geplant ist eine gezielte Ansprache von Frauen im Rahmen von internen/externen Stellenausschreibungen. Ebenfalls werden Frauen im Hinblick auf interne Bewerbungen/externe Einstellungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt.

#### c) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Selbstverständlich hat für uns auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen sehr großen Stellenwert, so dass wir - über unsere bereits bestehenden Angebote hinaus - mit dem Managementinstrument audit berufundfamilie unsere familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik weiter entwickeln werden.

Die bereits vorhandenen verschiedenen Teilzeitmodelle stehen nun auch den Führungskräften für die Vereinbarkeit Familie und Beruf (Führung in Teilzeit) zur Verfügung. Das neu eingeführte Rückkehrmanagement bei Führungs- und Spezialistenfunktionen sieht vor, dass Mitarbeiterinnen bei einem frühzeitig angezeigten Rückkehrwunsch in einem unternehmerisch überschaubaren Zeitraum nach ihrer Elternzeit wieder auf ihre Stelle zurückkehren können. Grundsätzlich werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit regelmäßig von der Personalabteilung betreut.

Unter der Leitung der AWO steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Kindergarten für die unter 3-jährigen Kinder zur Verfügung.

Darüber hinaus bietet unser Familienservice einen Beratungs- und Vermittlungsservice für

- die Betreuung von Kleinkindern
- die Suche nach Kindertagesstättenplätze
- in Erziehungsfragen und Unterstützungsangeboten für Familien
- Ferienangebote für Kinder
- zur Unterstützung für pflegende Angehörige

an. Es ist geplant, sämtliche bestehende Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit Familie und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent zu machen.

#### d) Wandel in der Unternehmenskultur/Diversity Management

Die Personalstrategie der Stadtsparkasse Wuppertal basiert zum einen auf den Grundaussagen unserer Geschäftsstrategie, die sich zu den Wurzeln unserer Sparkasse bekennt: Der nachhaltigen und effizienten Versorgung der Menschen unserer Stadt, um ihr Leben und ihren Wohlstand zu verbessern. Zum anderen lehnt sie an der Personalstrategie für Sparkassen des deutschen Sparkassen- und Giroverbandes und hier an den acht folgenden strategischen Elementen:

- Personalplanung
- Personalgewinnung
- Personaleinsatz
- Personalbeurteilung
- Personalentwicklung
- Anreizsysteme
- Austrittsmanagement
- Führung

Durch eine an der Strategie orientierte Führung und Kommunikation stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sparkasse über ein gemeinsames Verständnis der Strategie verfügen und dieses zum Maßstab aller Handlungen und Entscheidungen machen. Hierfür tragen der Vorstand und die Führungskräfte der Sparkasse gemeinsam die Verantwortung.

Das Beurteilungswesen der Stadtsparkasse Wuppertal besteht nicht nur aus einer standardisierten, schriftlich niedergelegten Leistungsbeurteilung, sondern wir sehen den gesamten Kommunikationsprozess, der zwischen Führungskraft und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin stattfindet. Mit ihm soll sichergestellt sein, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter aktuell weiß, wie sie oder er von der jeweiligen Führungskraft eingeschätzt wird.

Nicht zuletzt mit der Teilnahme an dem audit berufundfamilie hat sich der Vorstand verpflichtet, mehr Frauen für die Übernahme von Fach- und Führungsfunktionen zu entwickeln und einzusetzen.

Im Rahmen der fortlaufenden Seminarreihe für Führungskräfte „Kollegiale Beratung“ erhalten die Leiterinnen und Leiter die Möglichkeit sich auszutauschen.

## **2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer**

### a) Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Die Arbeitsverträge der Beschäftigten unterliegen den Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst und dessen Besonderen Teil Sparkassen (TVöD-S). Die Vergütung besteht aus einer monatlichen Vergütung und der Sparkassensonderzahlung.

Das Vergütungssystem der Stadtsparkasse orientiert sich eng an den tariflichen Eingruppierungsvorschriften (derzeit noch immer die BAT-Entgeltordnung). Somit ist sichergestellt, dass sowohl das Benachteiligungsverbot als auch das Entgeltgleichheitsgebot hinsichtlich der tariflichen Vergütung eingehalten werden.

Gemäß TVöD-S zahlt die Sparkasse auch eine sogenannte Sparkassensonderzahlung (s.o.). Diese setzt sich aus einem garantierten und einem variablen Anteil zusammen. Der garantierte Teil der Sparkassensonderzahlung steht jedem Beschäftigten zu. Der variable Anteil wiederum besteht aus einem unternehmens- und einem individuell-leistungsbezogenen Anteil. Über die tariflich vorgesehene variable Vergütung besteht eine hauseigene Dienstvereinbarung.

#### b) Außertarifliche Vergütung

Bei den AT-Beschäftigten der 2. Hierarchieebene sind die Arbeitsvertragsbedingungen im Hinblick auf die Vergütung und die Regelungen zur durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einzelvertraglich vereinbart.

Die Vergütungsbestandteile der AT-Beschäftigten richten sich ausschließlich nach der Funktion und nicht nach geschlechtsspezifischen Kriterien.

Die Bemessung der individuellen Leistung im Hinblick auf die leistungsorientierte Zusatzvergütung (LOZ) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach einem ganzheitlichen, nicht ausschließlich auf (Verkaufs-/Erfolgs-)Zielen ausgerichteten Beurteilungssystem. Dies gilt ebenso für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sog. Kontrolleinheiten (z. B. Marktfolge, Risikocontrolling, Compliance-Funktionen, Revision, Personal). Die Dienstvereinbarung wurde im Hinblick auf das zu erwirtschaftende Eigenkapital, damit es zu einer Ausschüttung kommen kann, ab dem 01.01.2015 geändert. Nach Abzug von LOZ müssen mind. 25,0 Mio € Eigenkapital erwirtschaftet worden sein, damit eine Zahlung der LOZ erfolgen kann.

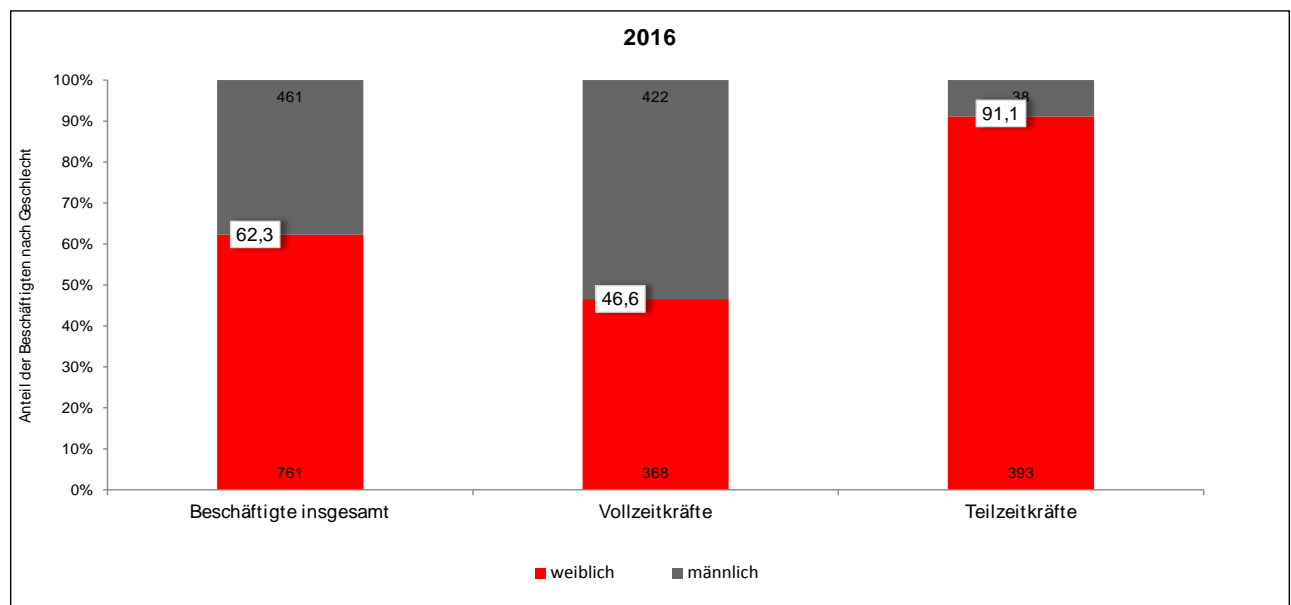
#### c) Auskunftsverlangen

In dem Berichtszeitraum wurden keine Auskunftsverlangen seitens der Beschäftigten gestellt.

## Kapitel 2

### Statistische Angaben

	2016		
	weiblich	männlich	weibl. in %
Beschäftigte insgesamt	761	461	62,3
Vollzeitkräfte	368	422	46,6
Teilzeitkräfte	393	38	91,1



Im Jahr 2016 arbeiteten in der Stadtparkasse Wuppertal durchschnittlich 1.222 Beschäftigte. Davon waren durchschnittlich 761 Frauen (62,3 %) und 461 (37,7 %) Männer.

Im Jahr 2016 verrichteten im Durchschnitt 46,6 % weibliche Beschäftigte eine Vollzeittätigkeit. Im Gegensatz dazu taten dies im Durchschnitt 53,4 % männliche Beschäftigte.