



Anlage zum Lagebericht

**Bericht zur Gleichstellung und
Entgeltgleichheit**

der Sparkasse Darmstadt

für die Zeit

vom 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2021



Inhaltsverzeichnis

I. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Herstellung von Entgeltgleichheit	3
1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen	3
a. Personelle Maßnahmen	3
b. Organisatorische Maßnahmen	3
c. Fortbildende Maßnahmen	3
d. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	4
2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer	4
a. Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes	4
b. Außertarifliche Vergütung	5
c. Auskunftsverlangen	5
II. Statistische Angaben	6
1. Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten	6
2. Durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten	7
a. Vollzeitbeschäftigte getrennt nach Geschlecht	7
b. Teilzeitbeschäftigte getrennt nach Geschlecht	8



I. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Herstellung von Entgeltgleichheit

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

a. Personelle Maßnahmen

- Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts
- Grundsätzliche Ausschreibung auch zur Besetzung in Teilzeit (inklusive Führungspositionen)
- Interne Coachingprogramme zur Förderung und Weiterbildung der Beschäftigten
- Aktives Angebot zu externen Weiterbildungsmaßnahmen
- Integration von Fragen zu Zielen in der beruflichen Entwicklung in digitalen Personalentwicklungsbögen

b. Organisatorische Maßnahmen

- Prüfung und ggf. Ermöglichung von Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte (darunter auch Modell „Führung im Tandem“)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung durch variable Arbeitszeit / Gleitzeit
- Flexible Arbeitsortgestaltung durch das punktuelle Angebot von Home Office und mobilem Arbeiten

c. Fortbildende Maßnahmen

- Information der Führungskräfte zum AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), familienbewusstes Verhalten, Förderung von Potentialträgern und /-innen durch die Abteilung Personal und den Arbeitskreis (AK) „Beruf und Familie“
- Anlassbezogener Austausch zum Thema „Führen in Teilzeit“



d. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Einzelfallbezogene Informationen an Beschäftigte in freigestellter Elternzeit über Stellenausschreibungen durch die Abteilung Personal
- Informationen für alle Beschäftigten in freigestellter Elternzeit durch die Abteilung Personal
- Großflächige Möglichkeit der mobilen Arbeit

2. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

a. Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

Für die Sparkasse gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-S) einschließlich der neuen Entgeltordnung. Die neue Entgeltordnung knüpft bei der Bestimmung der Entgeltgruppe einzig an Tätigkeitsmerkmale an. Zudem werden die Beschäftigten gemäß TVöD-S innerhalb der Entgeltgruppe einer Stufe zugeordnet, die sich nach ihrer Berufserfahrung richtet. In Abhängigkeit von ihrer Leistung erreichen die Beschäftigten nach vorgegebenen Tätigkeitszeiten die nächsthöhere Stufe. Da die Beschäftigten der Sparkasse nach dem TVöD-S eingruppiert und eingestuft sind, 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. 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 unternehmenserfolgsbezogenen und einem individuell-leistungsbezogenen Anteil. Über die Kriterien zur Erlangung und der Auszahlung des variablen Teils der Sparkassensonderzahlung besteht eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat.

Die Auszahlung des unternehmenserfolgsbezogenen Anteils der Sparkassensonderzahlung richtet sich nach der Erreichung der Geschäftsziele der Sparkasse. Der individuell-leistungsbezogene Anteil der Sparkassen-Sonderzahlung wird undifferenziert bezahlt.



b. Außertarifliche Vergütung

In der Sparkasse werden für die Beschäftigten neben den tarifvertraglichen Tabellenentgelten vereinzelt außertarifliche Vergütungsbestandteile gezahlt. Hierbei handelt es sich entweder um Funktionszulagen oder um individuelle Zulagen. Funktionszulagen sind ausschließlich mit der Ausübung einer bestimmten Funktion verbunden.

Sollte die/der Beschäftigte diese Funktion nicht mehr ausüben, so entfällt die Zulage.

Individuelle Zulagen können bei Vorliegen von sachlichen Gründen entfallen. Sachliche Gründe können sein: Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, Höhergruppierung, Entwicklungsstufensteigerung und wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens.

Des Weiteren besteht in der Sparkasse ein durch Dienstvereinbarung mit dem Personalrat vereinbartes außertarifliches Anreizsystem.

Die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung aufgrund dieser Dienstvereinbarung erfolgt für die Beschäftigten der Vertriebsseinheiten anhand vereinbarter Team- und ggf. Einzelziele.

c. Auskunftsverlangen

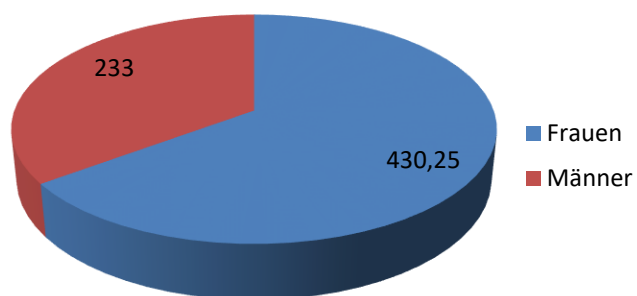
Im Berichtszeitraum wurde **kein** Auskunftsverlangen seitens der Beschäftigten gestellt.



II. Statistische Angaben

1. Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten

Gesamtzahl Beschäftigte



In der Sparkasse arbeiteten im Jahr 2021 durchschnittlich 663,25 Beschäftigte.

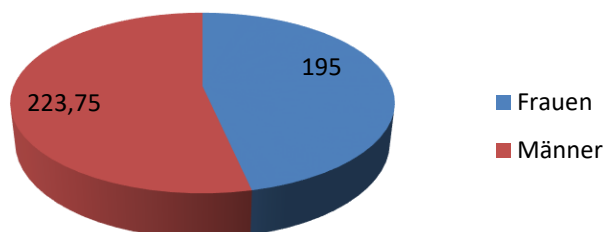
Davon waren 430,25 Frauen (64,87 %) und 233 Männer (35,13 %).

2. Durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

a. Vollzeitbeschäftigte getrennt nach Geschlecht

63,14 % der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit

Vollzeitbeschäftigte (418,75)



Durchschnittlich 195 (29,40%) weibliche Beschäftigte verrichteten im Jahr 2021 eine Vollzeittätigkeit.

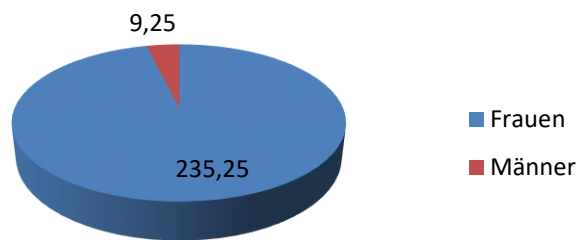
Im Gegensatz dazu taten dies durchschnittlich 223,75 (33,74%) männliche Beschäftigte.



b. Teilzeitbeschäftigte getrennt nach Geschlecht

36,86 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit

**Teilzeitbeschäftigte
(244,50)**



Während im Jahr 2021 durchschnittlich 235,25 (35,47%) weibliche Beschäftigte eine Teilzeittätigkeit ausübten, taten dies durchschnittlich nur 9,25 (1,39%) männliche Beschäftigte.