



**Gleichstellungsplan  
der Stadt-Sparkasse Solingen  
2019 - 2023**

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstands .....	3
<b>1 Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur (Ist-Analyse) .....</b>	<b>4</b>
1.1 Definitionen zur Unterscheidung in Fach- oder Führungskarrieren .....	4
1.2 Entwicklungsstruktur der bankspezifisch Beschäftigten.....	5
1.3 Geschlechterverteilung der Auszubildenden und Beschäftigten .....	6
1.4 Karriere in Vollzeit- / Teilzeitbeschäftigung.....	7
1.5 Gehaltsstrukturen .....	8
1.6 Altersstrukturen der Teilzeitkräfte .....	10
<b>2 Ziele und Maßnahmen.....</b>	<b>11</b>
2.1 Prognose.....	11
2.2 Abbau von Unterrepräsentanzen und Förderung von Frauen in Spezialisten- und Führungspositionen .....	11
2.2.1 Stellenausschreibungen .....	11
2.2.2 Personalauswahlverfahren .....	12
2.2.3 Beurteilungssystem.....	12
2.2.4 Jährliches Treffen weiblicher Potenzialträgerinnen mit dem Vorstand.....	12
2.3 Erreichung eines gleichen Anteils von weiblichen und männlichen Auszubildenden .....	12
2.4 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege .....	13
2.5 Konsequente Verwendung der gendergerechten Sprache .....	13
<b>3 Schlussbestimmungen und Geltungsdauer .....</b>	<b>14</b>

## Vorwort des Vorstands

Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern ist eines der Ziele in unserer Geschäfts- und Personalstrategie.

Der demografische Wandel ist auch an der Personalstruktur in unserem Hause ablesbar. Daher ist es wichtig, die Beschäftigten in den verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen, um sich so auch als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten stellt einen entscheidenden Faktor, auch zur Erreichung eines Höchstmaßes an Kundenzufriedenheit, dar. Im Rahmen der Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit spielen familienbewusste Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle, um unsere sehr gut qualifizierten Beschäftigten im Hause zu halten und nicht zuletzt auch das Interesse des Nachwuchses zu fördern.

Der Gleichstellungsplan zeichnet sich vor allem als ein Instrument der Personalentwicklung aus. Er enthält eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsdaten sowie Maßnahmen, um Unterrepräsentanzen und Ungleichheiten von Frauen und Männern in der Teilhabe an Beruf und Karriere entgegenzuwirken. Ebenso sind Maßnahmen im Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthalten.

Letztendlich liegt die Verantwortung – Chancengleichheit im Arbeitsalltag zu leben und Maßnahmen des Gleichstellungsplans in die Praxis umzusetzen – in der Verantwortung aller Beschäftigten. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans kann nur mit gemeinsamen Engagement und entsprechendem Verhalten erreicht werden.

Insbesondere den Mitarbeitenden mit Führungs- und Leitungsaufgaben obliegt die Aufgabe, die Erreichung der gesteckten Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu unterstützen.



v.l.n.r.

Andreas Tangemann  
stv. Vorstandsmitglied

Stefan Grunwald  
Vorstandsvorsitzender

Sebastian Greif  
Vorstandsmitglied

## **1 Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur (Ist-Analyse)**

Für den gemäß § 19 Abs. 3 SpkG zu erstellenden Bericht an die Landesregierung erhebt der RSGV jährlich personalstatistische Daten bei den rheinischen Sparkassen. Beschäftigte im Sinne dieses Berichts sind nicht alle Mitarbeitenden, sondern die „aktiv bankspezifisch Beschäftigten“ analog der Definition im Betriebsvergleich der deutschen Sparkassenorganisation. Zu den „aktiv bankspezifisch Beschäftigten“ zählen insbesondere nicht die freigestellten Mitarbeitenden. Gründe für eine Freistellung können sein: Mutterschutz, Elternzeit, längere Krankheit ohne Lohnfortzahlung bzw. ohne Krankengeldzuschuss, unbezahlter Sonderurlaub, Altersteilzeit in der Freistellungsphase, Bezug einer Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente auf Zeit, Pflegezeitgesetz und Betreuung eines kranken Kindes.

### **1.1 Definitionen zur Unterscheidung in Fach- oder Führungskarrieren**

Definition Führungskraft laut Betriebsvergleich DSGV:

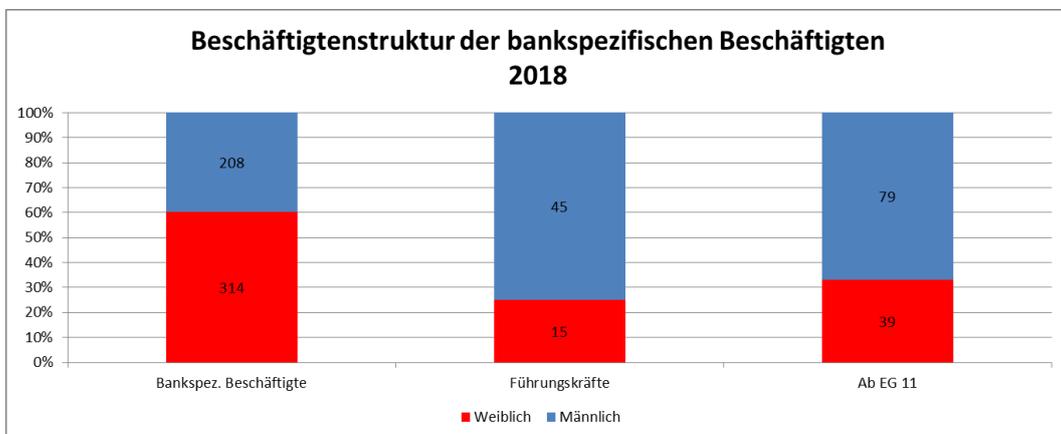
Führungskräfte sind diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen der Aufgabe ihrer Stelle innerhalb der Sparkasse Führungsaufgaben wahrnehmen und aufgrund rechtlicher oder organisatorischer Regelungen die Befugnis besitzen, anderen dauerhaft Weisung zu erteilen. Dazu zählen einerseits Vorstandsmitglieder, andererseits alle übrigen Führungskräfte im Sinne der oben angeführten Definition.

Definition Karriere laut DSGV-Projekt „Frauen in Karriere“:

Frauen befinden sich definitionsgemäß dann in einer Karriere, wenn sie eine Vergütung aus einer der fünf höchsten Einstufungen erhalten. Unter Berücksichtigung der geänderten Stellenbewertungen gemäß der neuen Entgeltordnung gelten im Rahmen der nachfolgenden Analysen in unserem Haus folgende fünf Einstufungen als „Karriere“: EG 11, EG 12, EG 13, EG 14, EG 15/15Ü.

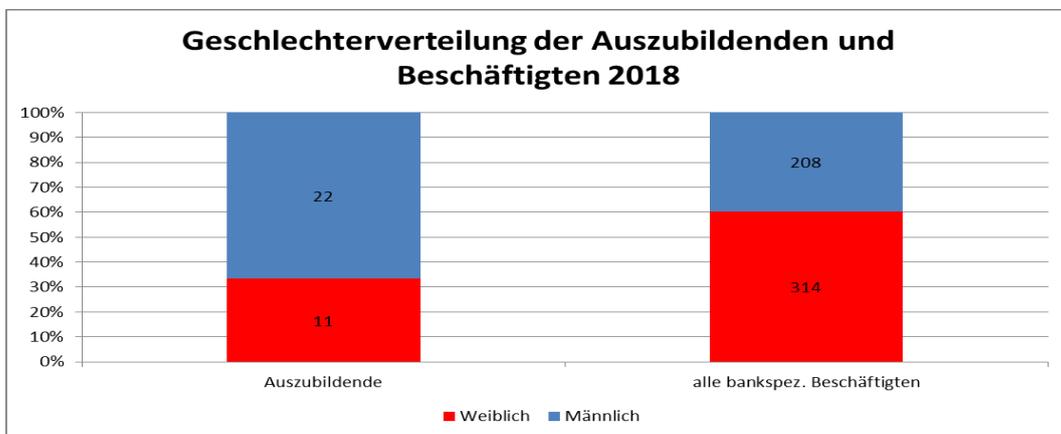
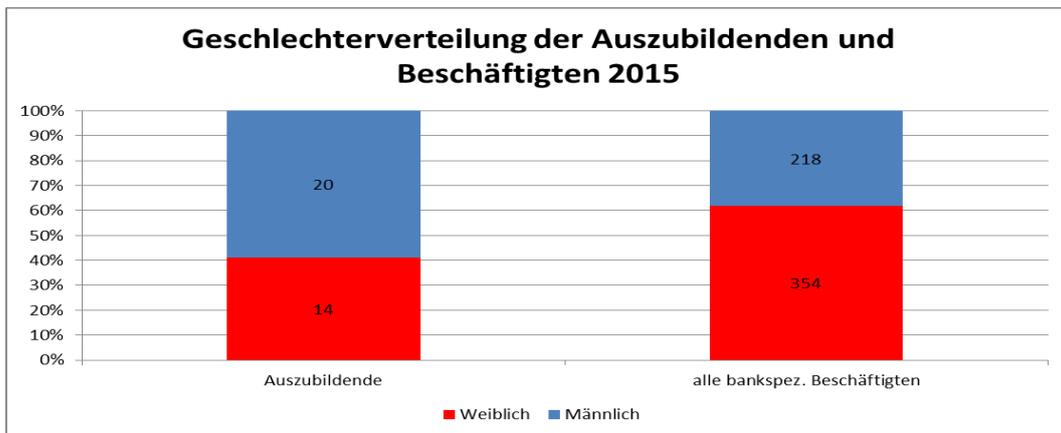
Somit werden Fach- und Führungskarrieren gleichermaßen berücksichtigt.

## 1.2 Entwicklungsstruktur der bankspezifisch Beschäftigten



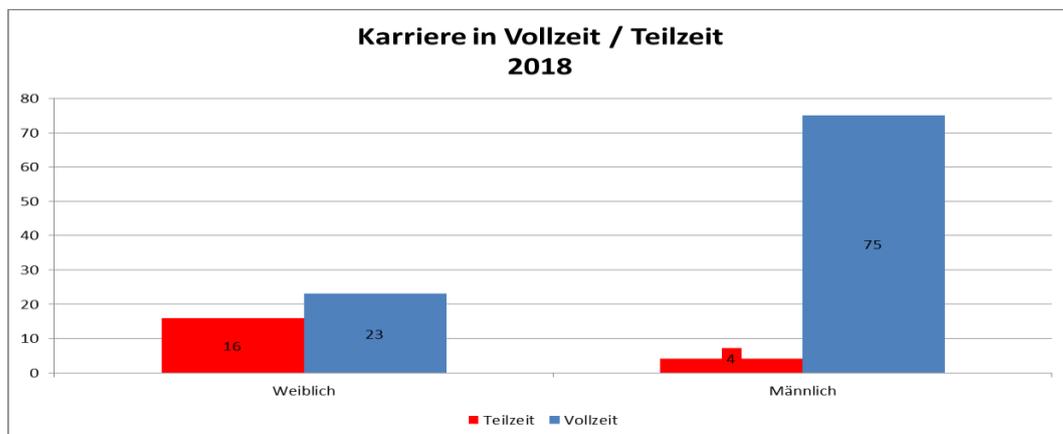
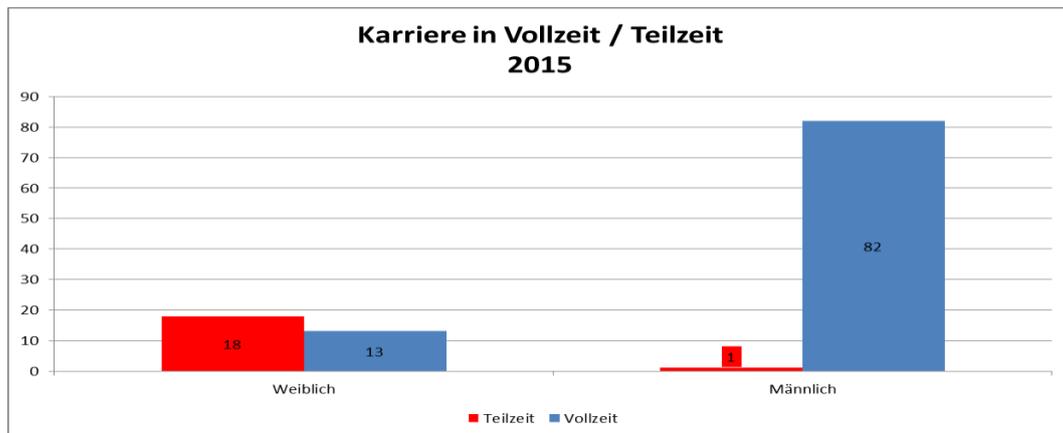
Von insgesamt 522 bankspezifisch Beschäftigten der Stadt-Sparkasse Solingen waren Mitarbeiterinnen in 2018 mit 60 % mehrheitlich vertreten. Bei den Führungskräften zeigte sich jedoch eine Dominanz des männlichen Geschlechts: Von insgesamt 60 Führungspositionen waren 75 % mit Männern besetzt. In den Karrierepositionen waren die männlichen Beschäftigten ebenfalls in der Überzahl (67 %), jedoch hat sich das Verhältnis im Vergleich zu 2015 (73 %) zugunsten der weiblichen Beschäftigten etwas verbessert.

### 1.3 Geschlechterverteilung der Auszubildenden und Beschäftigten



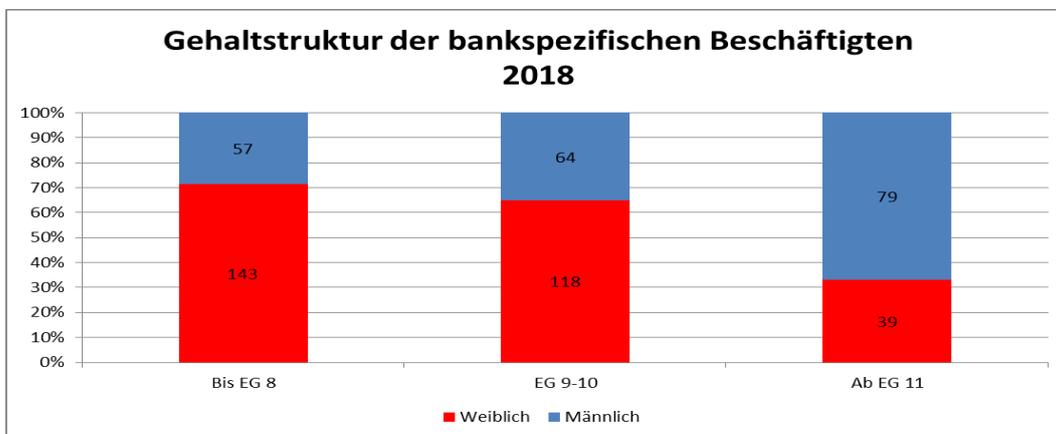
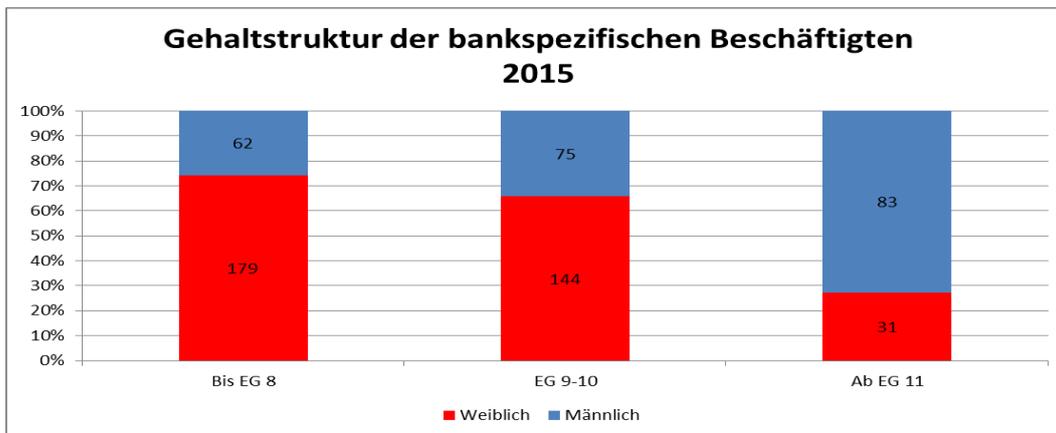
Im Gegensatz zu allen bankspezifisch Beschäftigten der Stadt-Sparkasse Solingen waren in 2018 bei den Auszubildenden die männlichen Personen in der Überzahl: Ihr Anteil lag bei 67 %, während der Anteil bei den weiblichen Auszubildenden entsprechend 33 % betrug. Somit hat sich dieses Verhältnis im Vergleich zum Jahr 2015 deutlich verändert.

## 1.4 Karriere in Vollzeit- / Teilzeitbeschäftigung



Bei den männlichen Beschäftigten waren in 2018 Karrierepositionen (ab EG 11) fast ausschließlich durch Vollzeitkräfte besetzt. Einer Teilzeitbeschäftigung wurde in 6 % der Fälle nachgegangen. 2015 lag dieser Anteil bei 1 %. Bei den weiblichen Beschäftigten in Karrierepositionen waren in 2018 zuletzt 41 % in Teilzeit beschäftigt - 2015 waren es noch 58 %.

## 1.5 Gehaltsstrukturen

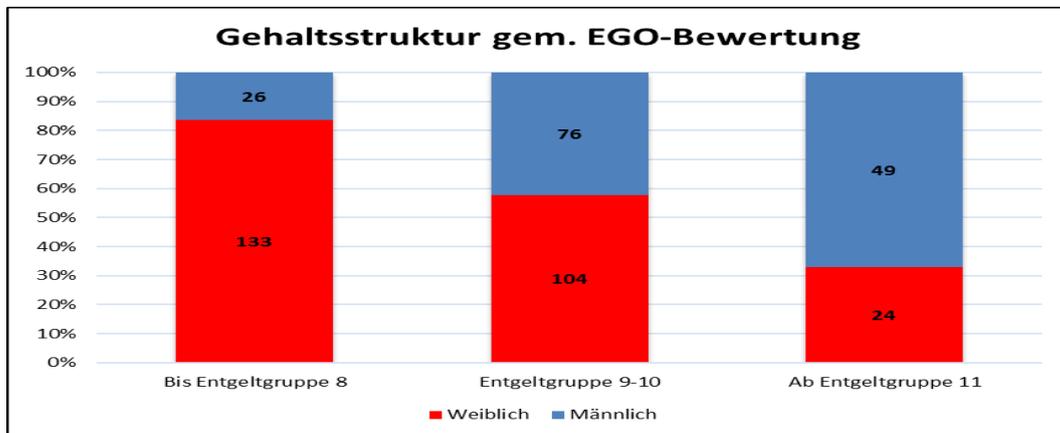


In den unteren und mittleren Entgeltgruppen bis einschließlich EG 10 überwiegt die Anzahl der weiblichen Beschäftigten. Dieses Verhältnis verändert sich signifikant ab der Entgeltgruppe EG 11 (Karrierepositionen).

Anmerkung: Im Rahmen der Umsetzung der neuen Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes wurden zahlreiche Stellen niedriger bewertet als bisher, sodass sich die Gehaltsstruktur mittelfristig eher auf einem niedrigeren Niveau einstellen wird. Bedingt durch diese neuen Rahmenbedingungen und den durch den Vorstand beschlossenen Entgeltgruppen-bestandschutz, der für Mitarbeitende auf ihren aktuellen Stellen gilt, repräsentieren die oben dargestellten Gehaltsgruppen weitestgehend nicht die tatsächlich ausgeübten Wertigkeiten der jeweiligen Tätigkeiten.

Auswirkungen auf die Stellenbewertung	Anzahl der betroffenen Stellen
Nach der neuen Entgeltordnung höher bewertet	31
Nach der neuen Entgeltordnung niedriger bewertet	145

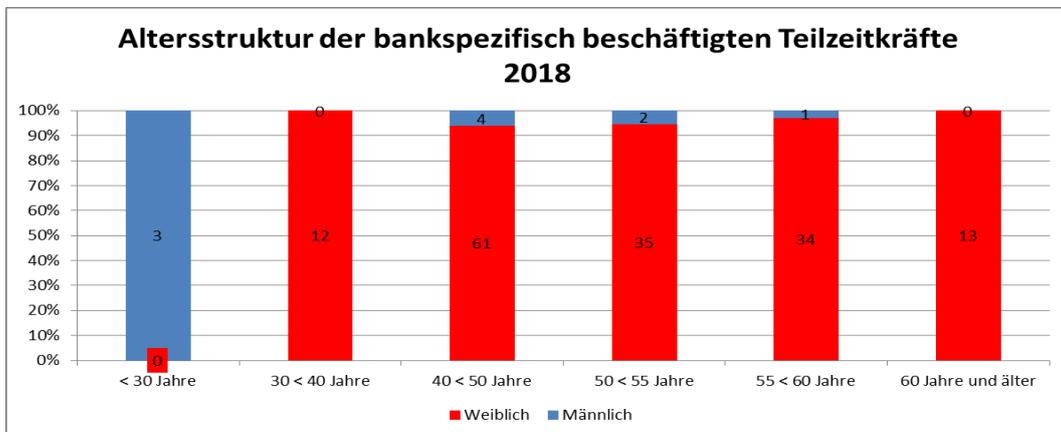
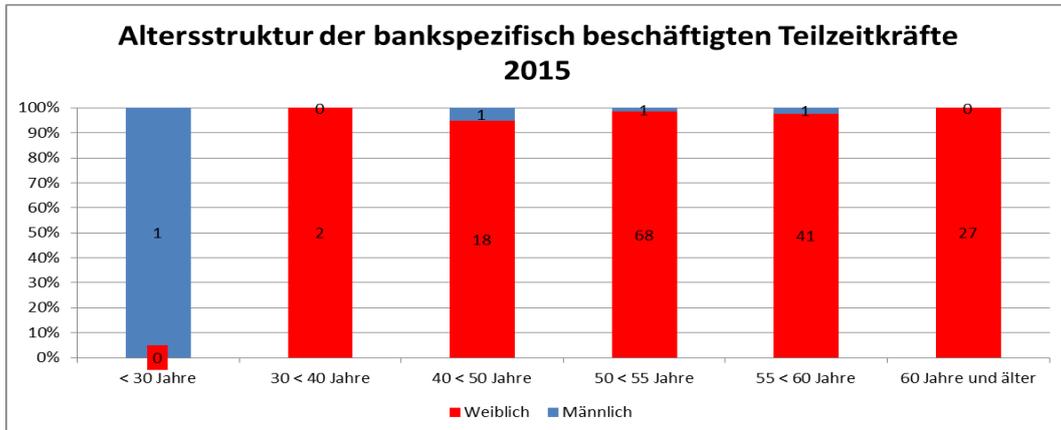
So entsprechen nach der neuen Entgeltordnung beispielsweise Stellen, die mit EG 11 bewertet sind, bereits weitestgehend den obersten Spezialisten- und Führungspositionen (außer direkt dem Vorstand unterstellte Führungskräfte). Die Anzahl solcher Stellen ist entsprechend begrenzt. Die Eingruppierung von Führungspositionen beginnt bereits mit EG 8 und viele qualifizierte Spezialistenpositionen werden mit EG 9c bewertet.



Diese Grafik veranschaulicht, wie die geschlechterspezifische Gehaltsstruktur (Stand 2019) aussieht, wenn nicht die tatsächlichen Entgeltgruppen der jeweiligen Beschäftigten zugrunde gelegt werden, sondern die Stellenbewertungen der eigentlichen Planstellen nach Umsetzung der neuen Entgeltordnung. Beschäftigte, die zum Auswertungszeitpunkt keine Planstelle besetzen (z.B. durch Elternzeit) oder noch nicht bewertete Stellen sind hier nicht berücksichtigt.

Wird davon ausgegangen, dass zukünftig alle Beschäftigten entsprechend ihren Tätigkeiten vergütet werden, kann diese Auswertung für zukünftige Entwicklungsvergleiche im Rahmen der Zielerreichung herangezogen werden.

## 1.6 Altersstrukturen der Teilzeitkräfte



Sowohl in 2015 als auch in 2018 nahmen bei den unter 30-jährigen ausschließlich männliche Beschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung wahr. In diesen Fällen handelte es sich jeweils um Mitarbeiter, die ergänzend zu ihrer Beschäftigung ein Studium absolviert haben. In den übrigen Altersstufen (ab 30 Jahren) haben sich bis auf vereinzelte Ausnahmen vorwiegend Mitarbeiterinnen für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden.

## **2 Ziele und Maßnahmen**

### **2.1 Prognose**

Die Stadt-Sparkasse Solingen befindet sich in einer Umbruchphase. Neben der Planung und Umsetzung eines Neubauvorhabens für eine zukunftsfähige Hauptstelle in den kommenden drei bis fünf Jahren, erfolgen derzeit umfangreiche organisatorische und personelle Umstrukturierungen. Oberstes Ziel ist der dauerhafte Erhalt der Selbstständigkeit der Sparkasse. Hierfür ist es erforderlich, sich den Marktherausforderungen zu stellen und sich den permanent ändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Primär soll zunächst die Wettbewerbsfähigkeit gestärkt und die Marktführerschaft in Solingen gehalten werden. Nicht zuletzt werden somit auch in der Zukunft die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesichert.

Darüber hinaus wird sich die Anzahl der Beschäftigten in unserem Haus in den kommenden fünf Jahren aufgrund von Austritten wegen Ruhestand und Altersteilzeit signifikant verändern. Hinzu kommt die Tatsache, dass mit der Umsetzung der neuen Entgeltordnung der Großteil der Stellen niedriger bewertet werden musste, gleichzeitig allen Mitarbeitenden Bestandsschutz für die derzeit besetzten Stellen garantiert wurde und die historisch erworbenen Entgeltgruppen der Beschäftigten in vielen Fällen nicht die tatsächliche Bewertung der ausgeübten Tätigkeiten widerspiegeln. Dieser Zustand wird sich erst über einen längeren Zeitraum verändern. Generell ist zu sagen, dass die neuen Stellenbewertungen zu geänderten Grundlagen führen und noch zu klären ist, wie „Karriere“ zukünftig definiert werden muss.

Vor diesen Veränderungen sind für die aktuelle Geltungsdauer des Gleichstellungsplans grundsätzlich keine zuverlässigen Prognosen hinsichtlich von Neubesetzungen und Höhergruppierungen möglich. Daher wurden die im Folgenden genannten Ziele bewusst allgemein gehalten.

### **2.2 Abbau von Unterrepräsentanzen und Förderung von Frauen in Spezialisten- und Führungspositionen**

Die Ist-Analyse zeigt, dass Frauen in Führungs- und Karrierepositionen weiterhin unterrepräsentiert sind. Ziel ist es daher, Frauen vermehrt in Spezialisten- und Führungspositionen zu bringen. So kann die Grundlage auch für weitere Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden. Hierbei ist herauszustellen, dass bereits in den vergangenen 24 Monaten ca. 60 % der zu besetzenden Spezialisten- und Führungsstellen ab EG 9c aufwärts intern oder extern durch Frauen besetzt wurden.

#### **2.2.1 Stellenausschreibungen**

Das Ziel von Ausschreibungen ist es, allen potenziell geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance zu geben, ihr Interesse an einer vakanten Stelle zu zeigen und ihre Eignung für diese Stelle im Rahmen eines für alle gleich gehaltenen Personalauswahlverfahrens darzulegen.

Grundsätzlich werden alle vakanten Stellen ab EG 9b - sofern keine signifikanten Gründe dagegensprechen - intern ausgeschrieben. Das Anforderungsprofil der Stelle wird in der Ausschreibung eindeutig und nachvollziehbar beschrieben. Neben den geforderten beruflichen Erfahrungen und absolvierten Aus- und Weiterbildungen fließen auch verstärkt die sogenannten „Soft-Skills“ in die Anforderungen ein.

## **2.2.2 Personalauswahlverfahren**

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 7 LGG bevorzugt einzustellen, soweit in der betroffenen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit sich in der damit verbundenen Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer befinden.

Das Personalauswahlverfahren berücksichtigt neben dem gezeigten Engagement bei der Bewerbung auf eine Stelle die Erfüllung der einzelnen Facetten des Anforderungsprofils. Inhalte von Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren - auch mit internen Beschäftigten - werden vorab mit allen am Auswahlprozess Beteiligten abgestimmt und für alle Bewerberinnen und Bewerber gleichwertig durchgeführt. Bei der Besetzungsentscheidung können soziale Kompetenzen und die Begeisterung für die vakante Stelle ausschlaggebend sein, da fachliche Qualifikationen nachgeholt werden können. Hierbei ist die Personalentwicklung einzubinden.

## **2.2.3 Beurteilungssystem**

In 2019 wird bei der Stadt-Sparkasse Solingen ein neues Beurteilungssystem eingeführt: Zukünftig sollen alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Auszubildenden alle zwei Jahre sowie anlassbezogen (z. B. bei Versetzungen) in Abgleich zu den stellenbezogenen Anforderungen beurteilt werden. Darüber hinaus sollen alle Führungskräfte eine Potenzialeinschätzung der Beschäftigten für Tätigkeiten mit höheren Anforderungen und/oder Führungspositionen geben. Abschließend werden Weiterentwicklungswünsche der Mitarbeitenden mit Zielvereinbarungen und Maßnahmenplanungen verbunden.

Die Führungskräfte werden im Laufe des Jahres 2019 intensiv zur Durchführung der Beurteilungen geschult und in diesem Zusammenhang auch auf deren Verantwortung und Pflicht hingewiesen, qualifizierte Frauen zu fördern und zur Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren. Ziel ist es, in 2020/2021 alle Mitarbeitenden erstmalig nach dem neuen System beurteilt zu haben.

## **2.2.4 Jährliches Treffen weiblicher Potenzialträgerinnen mit dem Vorstand**

Im Rahmen der Überarbeitung des Personalentwicklungskonzepts ist vorgesehen, ein jährliches Treffen zwischen dem Vorstand und Potenzialträgerinnen zu implementieren. Ziel ist es, Frauen einen Austausch mit dem Vorstand über Karriereperspektiven zu ermöglichen und für den Vorstand eine geeignete Plattform zu schaffen, Frauen zu Weiterqualifizierungen und Bewerbungen auf Führungspositionen bzw. höherwertige Stellen zu ermutigen.

## **2.3 Erreichung eines gleichen Anteils von weiblichen und männlichen Auszubildenden**

Grundsätzlich wird angestrebt, ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Auszubildenden zu erreichen. Alle Bewerberinnen und Bewerber durchlaufen einen transparenten und einheitlichen Auswahlprozess. Die ausbildungsverantwortlichen Stellen sind derzeit ausschließlich mit Frauen besetzt.

Bei den eingehenden Bewerbungen kann festgestellt werden, dass sich mehr männliche als weibliche Interessierte (55:45 in %) auf eine Ausbildung zur Bankkauffrau bzw. zum Bankkaufmann bewerben (Stand Mai 2019, Bewerbungszyklus für den Ausbildungsstart 2019).

Von dieser Verteilung abgesehen, stellt sich die Stadt-Sparkasse Solingen bereits seit mehreren Jahren der Herausforderung, 15 vakante Ausbildungsplätze je Ausbildungsjahr mit jungen, qualifizierten Menschen zu besetzen.

Vor diesem Hintergrund werden nun Personalmarketingmaßnahmen erarbeitet, um insgesamt mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu akquirieren. In diesem Zusammenhang besteht zusätzlich das Ziel, vermehrt weibliche Auszubildende gewinnen zu können.

## **2.4 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege**

Ein wichtiger Aspekt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege ist die flexible Arbeitszeitgestaltung, die für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten der Stadt-Sparkasse gilt. Darüber hinaus hat die Möglichkeit zur Wahrnehmung von Teilzeit-arbeitsmodellen einen hohen Stellenwert. Unter Teilzeit wird hier nicht nur die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verstanden, sondern auch die sogenannte vollzeitnahe Teilzeit, die sich zwischen 80 und 90 % bewegt. Dieses Angebot gilt sowohl für weibliche als auch verstärkt für männliche Beschäftigte, um beiden Geschlechtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Pflege zu ermöglichen. Gleichzeitig kann so deren Frauen die Chance auf einen höheren Arbeitszeitanteil - auch im Hinblick auf die eigene Altersvorsorge - ermöglicht werden. Des Weiteren wird aktuell ein Konzept zum mobilen Arbeiten erstellt, um auch hierdurch bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege zu schaffen.

Neben diesen, die Arbeitszeit betreffenden Optionen, bietet die Stadt-Sparkasse Solingen ihren Beschäftigten verschiedene Beratungsleistungen an. Zum einen stehen die Mitarbeitenden des Personalmanagements für Fragen rund um die Themen Eltern- und Pflegezeit allen Beschäftigten jederzeit zur Verfügung und zeigen auch rechtliche Möglichkeiten auf. Zum anderen werden im Rahmen des Gesundheitsmanagements externe Beratungsleistungen angeboten, die alle Beschäftigten und ihre Angehörigen kostenlos bei persönlichen, beruflichen und familiären Anliegen in Anspruch nehmen können.

Darüber hinaus erfolgt seitens des Personalmanagements - rechtzeitig vor dem planmäßigen Ende der Eltern- oder Pflegezeit - eine Kontaktaufnahme, um mit den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen frühzeitig den Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu besprechen und zu planen. Während der beruflichen Abwesenheit haben alle Interessierten grundsätzlich die Möglichkeit, sich via E-Mail über aktuelle Stellenausschreibungen zu informieren und sich zu bewerben.

## **2.5 Konsequente Verwendung der gendergerechten Sprache**

Zu einer modernen Sparkasse gehört die zeitgemäße Ansprache von Frauen und Männern gleichermaßen in Wort und Schrift. Die verwendete Sprache spiegelt gesellschaftliche Normen und Werte wider und beeinflusst das Bewusstsein. Daher setzt sich der Vorstand der Stadt-Sparkasse Solingen für eine wertschätzende Sprachkultur und deren Umsetzung im Berufsalltag ein.

Die sprachliche Gleichbehandlung ist auf allen Schriftstücken sukzessive anzupassen. Paarformeln (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sind in einem Fließtext voll auszuschreiben. Dort, wo dies nicht möglich erscheint, wird eine neutrale Formulierung (z. B. Mitarbeitenden) gewählt. Die männliche oder weibliche Form einer Bezeichnung darf nicht als Oberbegriff angesehen werden, der die jeweils andere Form einschließt. Hiervon ausgenommen sind Termini, die als unpersönliche Bezeichnung oder als Funktionsbezeichnung verwendet werden.

### **3 Schlussbestimmungen und Geltungsdauer**

Der Gleichstellungsplan ist für einen Zeitraum von fünf Jahren gültig und tritt 2019 in Kraft. Nach zwei Jahren wird die Zielerreichung des Gleichstellungsplans überprüft. Wird erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind die im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Nach Ablauf des Zeitraums wird der Gleichstellungsplan fortgeführt.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt und im Intranet veröffentlicht.