

# 01 BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT GEM. § 21 ENTGTRANSPG

## BERICHT FÜR DAS KALENDERJAHR 2022

### 1 Maßnahmen

#### 1.1 FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird durch die Förderung von Frauen in Führungspositionen im SV Konzern aktiv unterstützt. Dafür wurden folgende Zielgrößen für die Führungsebenen 1 und 2 festgelegt: Bis 30.06.2027 sollen Frauenquoten von 17,6 Prozent auf der Ebene 1 und 25,2 Prozent auf der Ebene 2 erreicht werden.

Es bestehen in der SV mit den vorhandenen Entwicklungs- und Qualifikationsangeboten sowie den in den letzten Jahren ausgebauten Angeboten von Telearbeit auch für Führungskräfte und der Einrichtung von Tools für das hybride Führen gute Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und damit auch zur Gewinnung von Frauen für Führungspositionen.

**Weitere Maßnahmen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu unterstützen, ergeben sich aus dem breit gefächerten Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

- Flexible Arbeitszeiten
- Telearbeit / Mobile Working
- Teilzeitmodelle für Frauen und Männer (geschlechtsneutral)
- Kindertageseinrichtungen mit Belegplätzen
- Eltern-Kind-Büros
- Unterstützung bei beruflichen und privaten Problemstellungen durch die pme Familienservice GmbH

#### 1.2 HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Alle zum SV Konzern gehörenden Versicherungsunternehmen sind tarifgebunden; sie unterliegen – wie die meisten Versicherungsunternehmen in Deutschland – den Branchentarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft. Historisch bedingt wird in Teilen der früheren SV Sparkassenversicherung Hessen-Nassau-Thüringen AG parallel dazu ein Haustarif angewendet, der an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst angelehnt ist. Die im Konzern tätigen „dienstleistungsüberlassenen“ Mitarbeitenden des Landes Baden-Württemberg sowie die Beamtinnen und Beamten der früheren SV Sparkassenversicherung Hessen-Nassau-Thüringen AG werden nach den jeweiligen Tarifen der Länder für Angestellte und Beamte bezahlt. Das bedeutet, dass der überwiegende Teil der von der SV beschäftigten Mitarbeitenden nach den jeweiligen Tarifstrukturen eingruppiert und bezahlt wird. Im außertariflichen Bereich befinden sich vorwiegend Führungskräfte sowie einzelne Expertinnen und Experten und Fachkräfte mit Spezialistenfunktion unterschiedlicher Bereiche und Funktionen. Zusatzleistungen, die die Mitarbeitenden im SV Konzern erhalten, sind in aller Regel in Betriebsvereinbarungen geregelt.

Da die Tarifvertragsparteien und die Arbeitnehmervertretungen, aber auch die SV selbst streng auf diskriminierungsfreie Bezahlung achten, haben wir die Gewissheit, dass die Bezahlung im SV Konzern geschlechterunabhängig erfolgt. Bei der in regelmäßigem Turnus stattfindenden individuellen Gehaltsplanung werden anforderungsgerechte und leistungsorientierte Kriterien herangezogen. Auch dieser Prozess ist geschlechtsneutral ausgestaltet.

## 2 Statistische Angaben

Seit 2021 hat auch die SV Informatik GmbH (SVI) mehr als 500 Beschäftigte, insofern wird auch für diese Gesellschaft neben den Gesellschaften SV Sparkassenversicherung Holding AG (SVH) und SV Sparkassenversicherung Gebäudeversicherung AG (SVG) die durchschnittliche Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht ausgewertet. Die entsprechenden Angaben für das Kalenderjahr 2021 sowie der Vergleich zum vorhergehenden Bericht aus 2016 sind in folgender Tabelle abgebildet:

### ANZAHL MITARBEITER:INNEN

Durchschnitt 2021	SVH (inkl. Ang.-AD)			SVG			SVI (neu ab 2021)		
	Frauen	Männer	Gesamt SVH	Frauen	Männer	Gesamt SVG	Frauen	Männer	Gesamt SVI
Vollzeit Ø 2021	660,0	1.075,8	<b>1.735,8</b>	311,0	441,0	<b>752,0</b>	98,5	371,5	<b>470,0</b>
Teilzeit Ø 2021	331,8	44,5	<b>376,3</b>	168,3	10,5	<b>178,8</b>	46,3	29,3	<b>75,5</b>
<b>Ø Gesamt 2021</b>	<b>991,8</b>	<b>1.120,3</b>	<b>2.112,0</b>	<b>479,3</b>	<b>451,5</b>	<b>930,8</b>	<b>144,8</b>	<b>400,8</b>	<b>545,5</b>
Vollzeit Δ 2021–2016	49,75 (8,2 %)	-19,5 (-1,8 %)	<b>30,25</b> <b>(1,8 %)</b>	-12 (-3,7 %)	-25,75 (-5,5 %)	<b>-37,75</b> <b>(-4,8 %)</b>	-	-	-
Teilzeit Δ 2021–2016	-27 (-7,5 %)	17,25 (63,3 %)	<b>-9,75</b> <b>(-2,5 %)</b>	-3 (-1,8 %)	1,75 (20,0 %)	<b>-1,25</b> <b>(-0,7 %)</b>	-	-	-
<b>Gesamt Δ 2021–2016</b>	<b>22,75</b> <b>(2,3 %)</b>	<b>-2,25</b> <b>(-0,2 %)</b>	<b>20,5</b> <b>(1,0 %)</b>	<b>-15</b> <b>(-3,0 %)</b>	<b>-24</b> <b>(-5,0 %)</b>	<b>-39</b> <b>(-4,0 %)</b>	-	-	-
Vollzeit Ø 2016	610,3	1.095,3	<b>1.705,5</b>	323,0	466,8	<b>789,8</b>	-	-	-
Teilzeit Ø 2016	358,8	27,3	<b>386,0</b>	171,3	8,8	<b>180,0</b>	-	-	-
<b>Ø Gesamt 2016</b>	<b>969,0</b>	<b>1.122,5</b>	<b>2.091,5</b>	<b>494,3</b>	<b>475,5</b>	<b>969,8</b>	-	-	-