

Gleichstellungsplan

Partnerschaftlich zum Erfolg

Gleichstellungsplan der Sparkasse KölnBonn gemäß
Landesgleichstellungsgesetz für den Zeitraum 2022 bis 2025

Wenn's um Geld geht

 Sparkasse
KölnBonn





Gleichstellungsplan der Sparkasse KölnBonn
gemäß Landesgleichstellungsgesetz für den Zeitraum 2022 bis 2025

Sparkasse KölnBonn
gegründet 1826
Kreditanstalt des öffentlichen Rechts
Nordrhein-Westfalen • Regierungsbezirk Köln
Träger der Sparkasse KölnBonn ist der Sparkassenzweckverband
„Zweckverband Sparkasse KölnBonn“

Zusammenfassung

Einordnung

Politik und Gesellschaft fordern zunehmend von Unternehmen die Durchsetzung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit ein. So unterliegen Sparkassen in Nordrhein-Westfalen dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das gemäß §5 die Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans im Rhythmus von drei bis fünf Jahren fordert. Ziele des LGG sind Abbau von Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem fordert die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) seit der Veröffentlichung der überarbeiteten Merkblätter für die Mitglieder von Verwaltungs- und Aufsichtsorganen und Geschäftsstellenleitern im Dezember 2020 von allen Sparkassen unter anderem Diversitätsrichtlinien für Vorstände und für Mitarbeitende zu formulieren. Der Gleichstellungsplan der Sparkasse KölnBonn (SKB) wird seit Inkrafttreten des LGG seit 1999 fortgeschrieben. Dabei folgt er der gemäß LGG vorgeschriebenen Struktur: Ist- und Bedarfsanalyse, Sollanalyse mit Zielsetzung sowie Maßnahmenplanung. Dies wird begleitet durch ein Vorwort des Vorstandes sowie ein Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten.

Bericht zu Entwicklungen seit Inkrafttreten des auslaufenden Gleichstellungsplans 2018 bis 2021

Die Ist- und Bestandsanalyse beinhaltet den Bericht zur aktuellen Situation und den Entwicklungen bezogen auf die Ziele und Maßnahmen des vorangegangenen und ausgelaufenen Gleichstellungsplans. Die Erhebungen zum Stichtag 31. Dezember 2021 belegen einen weiteren Aufwärtstrend bezüglich der beruflichen Situation von Frauen in der SKB. Dennoch sind Frauen ab Entgeltgruppe E12 aufwärts und in Führungspositionen bei nahezu gleicher Qualifikationsstruktur unterrepräsentiert.

Ziele und zu erreichende Zielwerte bis 2025

An den seit 2012 gesetzten fünf Top-Zielen halten wir in der Sparkasse KölnBonn fest. Sie haben sich als Stellhebel für einen weiteren Aufwärtstrend bewiesen. Die hierzu bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichenden Zielwerte sind ambitioniert formuliert:

1. Steigerung des Anteils von Frauen in Führung **von 30% auf 35%**
2. Steigerung des Anteils Führen in Flexi<100 **von 7% auf 10%**
3. Steigerung des Anteils von Frauen in höherwertigen Fachfunktionen **von 36% auf 40%**
4. Steigerung des Anteils höherwertiger Funktionen in Flexi<100 **von 17% auf 20%**
5. Ausbau der Geschlechterkompetenz (qualitativ, Ampelbewertung **von gelb auf grün**)

Zum Ziel „Steigerung des Anteils von Frauen in Führung“ werden bezüglich der drei Führungsebenen – Bereichsleitung, Abteilungs-, Filialdirektions- und Filialleitung sowie Teamleitung – jeweils Einzelzielwerte formuliert. Zusätzlich wird für die Ebene Vorstand inkl. Verhinderungsververtretung ein Zielwert formuliert.

Maßnahmenplanung bis 2025:

Die auf die Ziele ausgerichteten Maßnahmen lassen sich fünf Schwerpunktthemen zuordnen:

1. Konkrete Zielvereinbarung (zu den fünf Top-Zielen) mit dem Managementteam treffen und als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankern
2. Personalplanung und Potenzialmanagement geschlechtergerecht ausrichten
3. Transparenz zu unserem Leistungsspektrum stärken und dieses bewerben
4. Weiterentwicklung von Frauen Empowerment-Konzepten; dafür unter anderem die Zusammenarbeit in Bündnissen und Netzwerken pflegen
5. Zeitgerechte Rollenbilder und Rollenerwartungen stärken

	Seite
Vorwort	
Vorstand: „ Geschlechtergerechtigkeit ist Erfolgsfaktor“	5
Gleichstellungsbeauftragte: „Gleichstellung ist Gemeinschaftsaufgabe“	6
Inkrafttreten des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2022 bis 2025	10
1. Daten und Fakten (Ist-Analyse)	11
1.1. Abgrenzung der Datenbasis	11
1.2. Standortbestimmung in Bezug auf die seit 2012 festgelegten Top-Ziele	11
1.3. Strukturen und Entwicklungen	12
1.3.1. Beschäftigungsstruktur	12
1.3.2. Ausbildungsstruktur	14
1.3.3. Stellenbesetzungen und Bewerbungsverhalten	15
1.3.4. Entgeltstruktur	17
1.3.5. Führungskräftestruktur	18
1.3.6. Karrieremöglichkeiten in Flexi<100%-Beschäftigungsmodellen	19
1.4. Ausbau der Geschlechterkompetenz	20
1.5. Resümee	21
2. Ziele und Zielwerte für den Zeitraum 2022 bis 2025 (Soll-Planung)	23
3. Maßnahmen für den Zeitraum 2022 bis 2025 (Maßnahmen-Planung)	24
3.1. Verdichtung des Handlungsbedarfs zu Maßnahmenschwerpunkten	24
3.2. Maßnahmen im Detail	24
Anhang 1: Tabellarische Maßnahmenübersicht	27
Anhang 2: Der Weg zur Geschlechtergerechtigkeit – Meilensteine und Hindernisse in der deutschen Geschichte	28
Ansprechpersonen	32

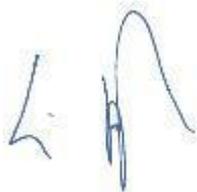
Geschlechtergerechtigkeit ist Erfolgsfaktor

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Politik und Gesellschaft fordern zunehmend von Unternehmen die Durchsetzung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit ein. Dies spiegelt sich verstärkt in Gesetzen, Richtlinien und im Aufsichtsrecht wieder. Da kommt es uns zugute, dass wir von dem Recht auf Chancengerechtigkeit schon lange überzeugt sind. Gelebte Vielfalt ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für uns und wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung bedeuten für uns als Sparkasse KölnBonn und alle Mitarbeitenden eine Win-Win-Situation. Gemischte Teams sind erwiesenermaßen erfolgreicher. Wir gewinnen und erhalten uns in Zeiten des Fachkräftemangels zukunftsichernde Mitarbeitendenpotenziale. Wir nutzen unsere Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und schöpfen unsere Investitionen in Bildung aus. Wir ermöglichen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Väter, Mütter, pflegende Familienmitglieder und Mitarbeitende, die aus anderen Gründen Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren wollen, finden bei uns bedarfsgerechte Angebote. Sie werden stärker entlastet, sind leistungsfähig und motiviert. Wir profitieren mit leistungsstarken und loyalen Beschäftigten und einer gesteigerten Arbeitgeberattraktivität.

Und natürlich freuen wir uns auch über die Anerkennung unseres Engagements seitens unserer Kundenschaft und die guten Einschätzungen der Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. Wir wollen Vorbild sein und bleiben. Unser Ziel ist, den Weg der Geschlechtergerechtigkeit weiterzugehen und uns ambitionierte Ziele zu setzen.



Ulrich Voigt



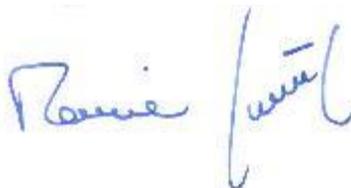
Uwe Borges



Andreas Dartsch



Volker Schramm



Rainer Virnich

Gleichstellung ist Gemeinschaftsaufgabe

Was bedeutet eigentlich Gleichberechtigung oder Gleichstellung? Sind diese Themen überhaupt noch aktuell? Was ist eigentlich ein Gleichstellungsplan und wofür braucht man ihn? Und warum geht das uns in der SKB alle an?

Das folgende Frage-Antwort-Szenario greift Hintergründe, Motive, Ziele und Handlungsansätze auf.

Hier in Deutschland gilt Gleichberechtigung. Was ist da noch zu tun?

Die Argumentation, Frauen seien doch heute in Deutschland gleichberechtigt, greift zu kurz. Noch ist es Lebensrealität, dass Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert sind, dass überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten und dass es meistens Frauen sind, die fast ausschließlich die unbezahlten Familienaufgaben im Haushalt, in der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen erbringen. Dies führt unter anderem auch dazu, dass Frauen gegenüber Männern eine Entgeltlücke von 20% haben.

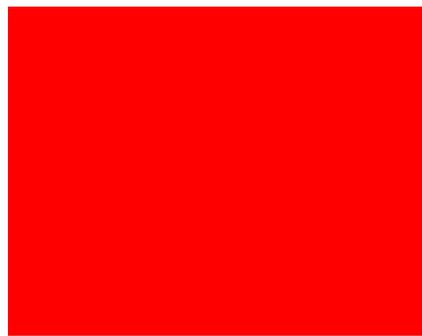
Es ist erst gut 70 Jahre her, dass in Deutschland Frauen das Grundrecht auf Gleichberechtigung zuerkannt wurde und erst seit gut 30 Jahren sieht der Staat die Durchsetzung dieses Rechts als seine Aufgabe an¹. Dieses Denken setzt sich also maßgeblich erst mit der Generation X in unserem Zusammenleben durch. Gesellschaftliche oder kulturelle Werte und Normen und damit Strukturen oder Arbeitsorganisation wandeln sich aber nur langsam. Wir verbessern uns zwar stetig, aber diese Verbesserung benötigt Antrieb, Steuerung und Anstrengung – in Politik, Arbeitsorganisationen und Gesellschaft.

Heißt gleichberechtigt auch gleichgestellt zu sein?

Was bewirken in dem Zusammenhang Rollenbilder und Rollenerwartungen und entsprechende stereotype Wahrnehmungsverzerrungen?

Gleiche Rechte zu haben, heißt nicht, auch gleichgestellt zu sein. Ein Beispiel: Eine Frau reagiert in einer Sitzung mit heftigem Widerstand, wird eventuell lauter mit ihrer naturgemäß höheren Stimmlage und unterstreicht dies noch mit einer Handgeste. Und nun stellen wir uns einen Mann mit diesem Ausdruck vor. Studien belegen: In Meinungsumfragen wird die Frau als hysterisch und der Mann als durchsetzungsstark eingestuft. Wahrnehmungsverzerrung hängt leider oft schon mit der Stimmlage zusammen. Hohe Stimmen wirken dabei auf Menschen im Allgemeinen weniger kompetent als dunkle, tiefe Stimmen. Diese Wahrnehmungsverzerrungen begründen sich in zum Teil unbewussten Voreingenommenheiten in Verbindung mit überholten Rollenbildern und Rollenerwartungen, die tief in unserem Unterbewusstsein verharren und unreflektiert zu ungleichen Bewertungen führen. Oder stellen wir uns die Mitarbeiterin vor, die gerade schwanger geworden ist. Ohne die konkreten Planungen der Mitarbeiterin zu

¹ Anlage 1 im Anhang bietet einen Überblick zu den markanten Hindernissen und Meilensteinen in Deutschland in der Durchsetzung der Gleichberechtigung



kennen und aufgrund von tradierten Rollenerwartungen, droht der Blick der Führungskraft auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterin verlorenzugehen. Gleichstellungsarbeit bedeutet hier, dieses stereotype Denken und die unbewussten Voreingenommenheiten – bekannt unter dem Begriff unconscious bias - sowie die daraus erwachsenen Bewertungsmuster bewusst zu machen und aufzubrechen.

Brauchen wir gezielte Gleichstellungsmaßnahmen?

Die einfache Antwort lautet: ja. In unserem Gleichstellungsplan haben wir einige hergeleitet. Denn Fakt ist: Frauen sind heute sehr gut ausgebildet. Es schließen mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium ab. Gesellschaftlich haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie Männer. Fakt ist aber auch: Sie sind in höheren Fach- und Führungsfunktionen unterrepräsentiert und in Teilzeitfunktionen überrepräsentiert. Unsere Maßnahmen zielen somit darauf ab, Unterrepräsentanz abzubauen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen **und** Männer zu stärken.

Wo bleiben die Männer?

Auch die sind im Blickfeld. Zum Beispiel lautet ein Ziel des Gleichstellungsplans, zeitgerechte Rollenbilder und Rollenerwartungen zu unterstützen. Eltern wünschen sich heute mehrheitlich eine egalitäre Aufteilung von beruflicher und familiärer Verantwortung. Männer, die ihre Partnerin in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen wollen und gemeinsam Beruf und Familie vereinbaren möchten, kämpfen mit deutlichen Vorbehalten im beruflichen wie im privaten Umfeld. Mit dem Gleichstellungsplan setzen wir uns ein für mehr Partnerschaftlichkeit auf Augenhöhe und für Väter, die dies umsetzen möchten.

Was wollen Frauen?

Eine häufige Aussage lautet: „Frauen wollen das doch selber nicht“ oder „Frauen sind es doch selber schuld. Erst arbeiten sie zielstrebig an ihre Karriere, und dann, wenn Kinder da sind, ziehen sie sich zurück.“ Diese sehr pauschale Aussage ist zu kurz gedacht. Die Gründe und Ursachen für die unterschiedlichen Rollenverständnisse und lebensbiografischen Muster von Frauen und Männern sind vielschichtig und komplex. Kulturelle und gesellschaftliche Normen wandeln sich nur langsam. Entsprechend sind die Erwartungen an Frauen und Männer auch durch tradierte Vorstellungen geprägt. Frauen übernehmen oft den Hauptpart der Kindererziehung und familiären Aufgaben in den ersten Jahren und treten beruflich einen Schritt kürzer. Männer haben noch Angst, ihre Wünsche zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzusetzen. Wie stark diese Mechanismen wirken und auch schon Erreichtes bedroht ist, zeigen die Auswirkungen der Coronapandemie. Die Hauptlast für die familiäre Bewältigung der Pandemie deutschlandweit lag bei den Frauen. In der Regel waren es die Frauen,

die Arbeitszeit reduziert oder die Kinderkrankentage in Anspruch genommen haben. Die Geschlechterforschung spricht von einer dramatischen Rolle rückwärts zum Thema Gleichberechtigung. Wichtig ist es daher, Maßnahmen zu entwickeln, die es Frauen **und** Männern gleichsam ermöglichen, Karriere und Familie zu vereinbaren.

Das sind doch eher gesellschaftliche und politische Themen. Warum geht uns das auch als Unternehmen etwas an?

Uns spornen insbesondere drei Gründe an:

Wir haben ein starkes betriebswirtschaftliches Interesse, Vielfalt abzubilden und zu leben. In Zeiten des Fachkräftemangels wollen und brauchen wir die Besten – unabhängig von Geschlecht, Familienstand, Herkunft oder Alter. 63% der SKB-Beschäftigten sind weiblich. Diese Frauen wurden in der Regel in unserem Haus aus- und weitergebildet. Diese Investitionen und dieses Potenzial sollten umfänglich genutzt werden.

Als Arbeitgeberin und insbesondere als öffentlich-rechtliches Institut hat die Sparkasse zudem eine gesellschaftliche Pflicht und Verantwortung. Die Durchsetzung von Chancengerechtigkeit gehört zu unseren Grundwerten, zu denen wir stehen. Chancengerechtigkeit ist zudem ein zentrales Kriterium im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unseres Nachhaltigkeitsrankings.

Als Dienstleisterin ist es heute noch wichtiger geworden, sich auf gesellschaftliche Veränderungen einzustellen. Unsere Kundinnen und Kunden kommen aus allen Schichten der Gesellschaft. Sie erwarten von uns ein zeitgerechtes Auftreten auf allen Ebenen. Dazu gehört auch eine zeit- und geschlechtergerechte Repräsentation unseres Hauses durch Frauen und Männer.

Brauchen wir einen Gleichstellungsplan? Was ist ein Gleichstellungsplan?

Planvolles Vorgehen ist erfolgreiches Vorgehen. Der Gleichstellungsplan ist Dreh- und Angelpunkt unseres Engagements zum Thema Gleichstellung. Er ist ein Planungs- und Reportinginstrument. Im Gleichstellungsplan analysieren wir die aktuelle Situation, identifizieren Handlungsbedarf, setzen uns Ziele in Verbindung mit konkreten Zielwerten und entwickeln Maßnahmen, um diese zu erreichen. Im Bankgeschäft sind wir es gewohnt, mit konkreten Zielen und Zielwerten zu arbeiten, so auch beim Thema Gleichstellung.

Was passiert mit dem Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan ist jeweils für vier Jahre gültig und wird vom Vorstand beschlossen. Spätestens alle zwei Jahre werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und die Ergebnisse an den Vorstand berichtet. Die Sparkassen- und Giroverbände überprüfen die Einhaltung des LGG und sind verpflichtet, der Landesregierung zu berichten.

Wieso trägt der Gleichstellungsplan den Titel „Partnerschaftlich zum Erfolg“?

Der Gleichstellungsplan ist aus zwei Aspekten heraus mit „Partnerschaftlich zum Erfolg“ betitelt:

Der erste Aspekt zielt auf die partnerschaftliche Aufteilung der Familienverantwortung auf Augenhöhe bei guter Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch in höher qualifizierten Fach- und Führungsfunktionen. Erst wenn es uns gelingt, Rollenklischees für Frauen und Männer abzubauen, so dass Frauen und Männer ohne Vorbehalte gemeinsam, partnerschaftlich und auf Augenhöhe ihre familiäre und berufliche Verantwortung in Gesellschaft und Unternehmen wahrnehmen können, besteht Geschlechtergerechtigkeit. Dieses Verständnis von Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist deshalb basisschaffender Schlüsselaspekt für Chancengerechtigkeit. Unser Haus ist mehrfach ausgezeichnet für die vielfältigen familienbewussten Angebote.

Der zweite Aspekt umschreibt, dass wir alle, ob im beruflichen oder im privaten und gesellschaftlichem Umfeld, eigenverantwortlich mit unserem Handeln und Wirken dazu beitragen, Gleichstellung zu realisieren. Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe! Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und jede und jeder für sich sind Teil und Vortreibende des gesellschaftlichen Wandels. Der Weltfrauentag stand 2022 unter dem Motto „Break the Bias“, „Durchbreche die Voreingenommenheiten“. Dies trifft sehr präzise eine zentrale Herausforderung. Es gilt, Arbeitsstrukturen, Rollenbilder und Rollenerwartungen auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu reflektieren und neu zu gestalten.

Neugierig geworden? Habt Ihr Fragen oder Anregungen? Wir freuen uns auf Eure Rückmeldungen.

Eure Gleichstellungsbeauftragten



Elke Alfen-Baum



Heidi Kelter

Inkrafttreten des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2022 bis 2025

Mit dem Tag des Beschlusses durch den Vorstand tritt der Gleichstellungsplan in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

Der Personalrat hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Köln, im März 2022

1. Daten und Fakten (Ist-Analyse)

Im Rahmen der Bestandsanalyse werden Daten und Fakten zur beruflichen Situation von Frauen und Männern in der Sparkasse KölnBonn erfasst und auf Handlungsbedarf in Bezug auf die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) „Abbau von Unterrepräsentanzen“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ hin analysiert.

1.1. Abgrenzung der Datenbasis

Die Datenauswertung bezieht sich wie in den Vorjahren auf die Beschäftigten, die dem direkten personalpolitischen Wirkungsfeld unterliegen. Dementsprechend werden Passiv-Beschäftigte sowie entliehene Mitarbeitende nicht in die Analysen einbezogen. Ebenso werden Auszubildende nicht mit einbezogen. Die Daten sind somit über die Jahre gesehen vergleichbar und ermöglichen es, Entwicklungen aufzuzeigen. Zudem sind sie mit entsprechenden Erhebungen anderer Sparkassen und des Sparkassen- und Giroverbandes vergleichbar, die auf der gleichen Datenbasis beruhen. Stichtag für die Erhebung und Ausgangsdatenbasis für den Gleichstellungsplan 2022 bis 2025 sind Daten zum 31. Dezember 2021. Gemäß dieser Abgrenzung ergibt sich zum 31. Dezember 2021 folgende Datenbasis: 3.030 Mitarbeitende, davon 63% Frauen und 37% Männer².

1.2. Standortbestimmung in Bezug auf die seit 2012 festgelegten Top-Ziele

Ziele			Zielerreichung zum 31.12.			
			2012	2017	2021	
Nachhaltigkeit - Chancengerechtigkeit Frauen Empowerment	Strukturelle Ebene	Abbau von Unterrepräsentanz	Steigerung des Anteils Frauen in Führung (FK I - FK III)	24%	26%	30%
			und pro Ebene: auf Vorstandsebene inkl. Verhinderungsververtretung	0%	17%	20%
		Ebene 1 unterhalb Vorstand (FK I)	15%	15%	12%	
		Ebene 2 unterhalb Vorstand (FK II)	16%	19%	23%	
		Ebene 3 unterhalb Vorstand (FK III)	33%	32%	36%	
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Steigerung des Anteils Führen in Flexi<100	3%	5%	7%	
		Steigerung des Anteils Flexi<100 in Karriere (ab E12)	5%	13%	17%	
Kulturelle Ebene	Ausbau der Geschlechterkompetenz	Unterstützung zeitg. Rollenbilder				
		Steigerung des Anteils Männer in Flexi<100		8%	8%	
		Geschlechtergerechte Sprache (Wort+Bild) / Sensibilisierung zu Geschlechterverhalten ((unconscious) bias)			✓	

Prozentwerte kfm. gerundet ohne Nachkommastellen

Die nebenstehende Übersicht bietet als Standortbestimmung einen Kurzüberblick zu unseren seit 2012 fortgeschriebenen Top-Zielen mit den jeweiligen Zielerreichungsgraden.

Es zeigt sich ein positiver Trend mit guten Steigerungsraten.

Dennoch ist die gemäß LGG angestrebte paritätische Repräsentation von Frauen und Männern nicht erreicht.

Die nachfolgenden Auswertungen sollen Handlungsbedarf aufdecken.

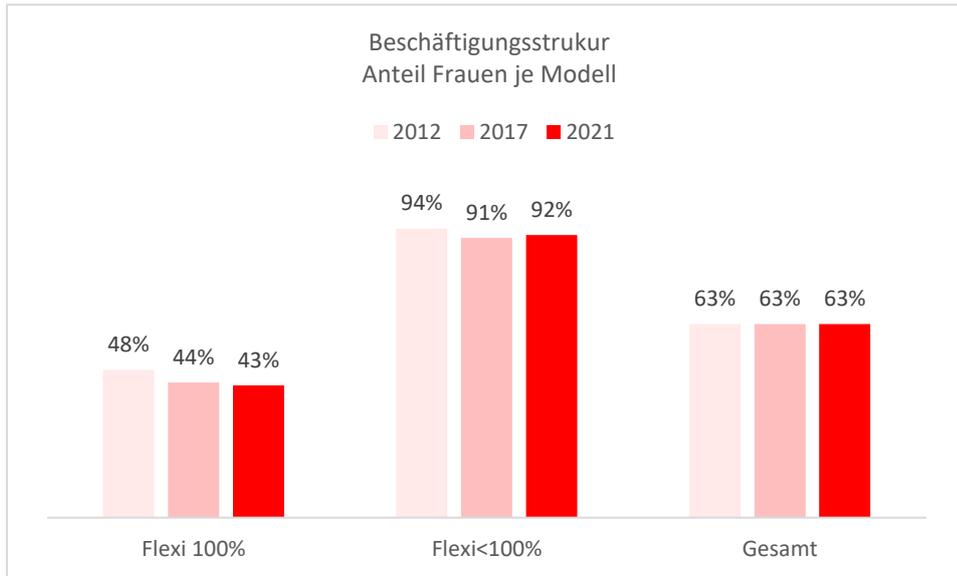
² Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass die Anzahl der Beschäftigten zum 31.12.2021 insgesamt 3.574 Mitarbeitende betrug (63% davon weiblich), davon 119 Auszubildende (49% davon weiblich) sowie 425 Passiv-Beschäftigte und entliehene Mitarbeitende.

1.3. Strukturen und Entwicklungen

Die aktuelle berufliche Situation von Frauen und Männern in der Sparkasse KölnBonn wird anhand der Beschäftigungs-, der Ausbildungs-, der Entgelt- und der Führungskräftestruktur sowie dem Bewerbungsverhalten aufgezeigt und auf Handlungsbedarf hin analysiert.³

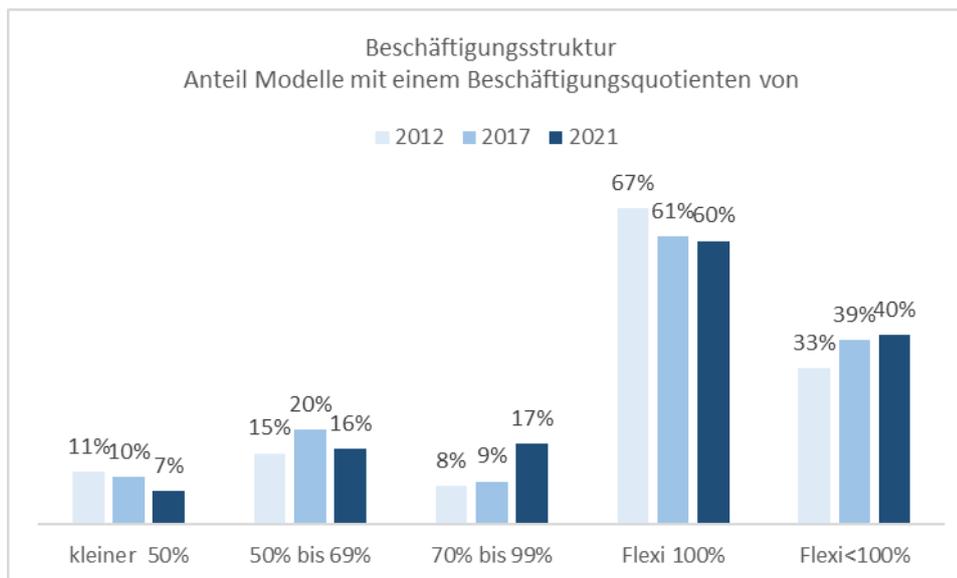
1.3.1. Beschäftigungsstruktur

Der Anteil von Frauen an der Zahl der Gesamtbeschäftigten liegt über die vergangenen Jahre hinweg stabil bei 63%. Wird allein die Vollzeitbeschäftigung betrachtet (Flexi100%) sinkt ihr Anteil auf 43%. Bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung (Flexi<100%) steigt ihr Anteil auf 92%.



Dabei zeigt sich, dass mehr als jede zweite Frau (58%) in Flexi<100%-Modellen arbeitet. Für Männer bleiben Flexi<100%-Modelle keine attraktive Alternative. Nur 8% der Männer entscheiden sich dafür.

Bezogen auf alle Beschäftigten hat das Thema Arbeitszeitflexibilisierung weiter an Fahrt aufgenommen. 40% der Beschäftigten wählen ein Beschäftigungsmodell mit einem Beschäftigungsquotienten kleiner 100%.



Mit Blick auf die Modellvarianten stabilisiert sich der Trend hin zu einer vollzeitnahen Beschäftigung. Der Anteil der Modelle mit weniger als Flexi50% sinkt auf 7%. Der Anteil der Flexi-Modelle ab 70% aufwärts steigt in den vergangenen zehn Jahren um mehr als das Doppelte auf 17%.

³Die Farbgebung innerhalb der Grafiken erklärt sich wie folgt: Im Rahmen von Strukturdarstellungen geben Rottöne den Anteil von Frauen an. Blautöne geben den Anteil eines jeweiligen Beschäftigungsmodells und Grüntöne den Anteil von Flexi<100%-Beschäftigten wieder.

Bewertung

Kernaussagen sind: Die Sparkasse ist mit einem Frauenanteil von 63 % weiblich. Frauen arbeiten bevorzugt (58%) in Beschäftigungsmodellen mit Beschäftigungsquotienten kleiner 100% (Flexi<100%), und vollzeitnahe Modelle sind weiter auf dem Vormarsch.

Der Trend hin zur Flexi<100-Beschäftigung ist Beleg dafür, dass wir Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Doch damit muss einhergehen, dass es auch Möglichkeiten gibt, in diesen Modellen Karriere zu machen. Um Potenzialträgerinnen und -träger, die sich zunehmend für diese Modelle entscheiden, nicht zu verlieren, muss die Akzeptanz im Unternehmen für flexible Arbeitszeitmodelle auch in höher qualifizierten Fach- und Führungsfunktionen steigen.

Der Anteil von Männern in Flexi<100% bleibt hingegen stabil bei 8%. Dieser geringe Anteil deckt sich mit Ergebnissen aus bundesweiten aktuellen Studien. Sie weisen jedoch darauf hin, dass die Realität deutlich von den heutigen Wünschen vieler Männer abweichen. So würden zum Beispiel 52% der Väter gerne weniger arbeiten⁴. Dies geht einher mit ihren Wünschen, sich mehr in die Kindererziehung einzubringen und sich die Familienaufgaben mit der Partnerin partnerschaftlich auf Augenhöhe aufzuteilen⁵. Gemäß Studienergebnissen fehlt es an Vorbildern und Optionen.

Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung auf Augenhöhe ist jedoch beste Voraussetzung dafür, dass Frauen in und nach einer Familienphase ihre Karriere fortsetzen. Und dies gilt nicht nur für Beruf und Kinder, sondern auch für die wachsende Thematik Beruf und Pflege. Die neue Arbeitswelt und die Digitalisierung stellen uns vor neue Herausforderungen, aber bieten auch gleichzeitig neue Möglichkeiten für Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung. Diese Chancen sind zu nutzen.

Handlungsbedarf

Auf struktureller Ebene:

- vorhandene Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle wie „Führen in Teilzeit“ oder Sharing-Modelle inkl. Mobile Arbeit stärker bewerben und nutzen

Auf kultureller Ebene:

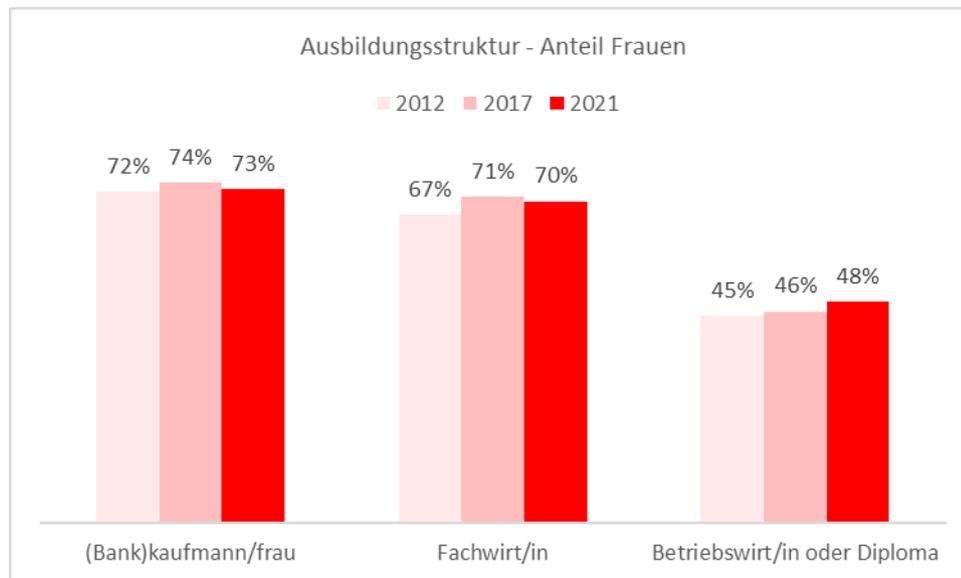
- Akzeptanz von Karrieren in Flexi< 100% Beschäftigungsmodellen steigern
- Akzeptanz von Flexi<100%-Beschäftigungsmodellen für Männer steigern
- zeitgerechte Rollenbildern für Männer **und** Frauen unterstützen, um eine partnerschaftliche Aufgabenteilung auf Augenhöhe in der Familie zu ermöglichen

⁴ vgl. Väterreport. Update 2021, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 33

⁵ ebd. S. 8 ff.

1.3.2. Ausbildungsstruktur

Die Qualifikation der Frauen, die bei der Sparkasse KölnBonn tätig sind, hat sich über die vergangenen Jahre stetig verbessert.



Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit Diploma* liegt heute bei 48% und ist in den vergangenen zehn Jahren um 3 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten mit Ausbildungsabschluss Bankkaufmann/-frau bzw. Fachwirt/-in liegt bei jeweils über 70%.

*Diploma: (Abschluss als (Sparkassen-)Betriebswirt/-in, des Lehrinstituts oder eines Hoch- oder Fachhochschulstudiums)

2001 lag der Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit Diploma* noch bei knapp 30%. Damals verfügten nur 11% der Frauen gegenüber 41% der Männer über die höheren Ausbildungsabschlüsse. Heute sind es 35% bei den Frauen gegenüber 62% bei den Männern.

Der Blick auf die aktuell studierenden Beschäftigten ergibt einen Frauenanteil von 50%. Der Anteil der Frauen bei den Abschlüssen zur Sparkassenfachwirtin bzw. -betriebswirtin lag über die vergangenen vier Jahre hinweg bei 58% bzw. 55%.

Bewertung

Die Zahlen bestätigen zwar einen Aufwärtstrend, aber noch verweilen viele Frauen bei den Abschlüssen Bankkauffrau bzw. Bank-/Sparkassenfachwirtin. Für höherwertige Funktionen fehlt dann die Formalqualifikation. Eventuell sind es immer noch tradierte Rollenbilder, die hier nachwirken. Denn die Zugänge zu den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen Frauen wie Männern gleichermaßen offen.

Handlungsbedarf

Auf struktureller Ebene:

- Potenzialmanagement geschlechtergerecht ausrichten⁶
- Führungskräfte sensibilisieren, Potenzialträgerinnen anzusprechen und zu benennen
- Potenziale in der Weiterbildung begleiten, zum Beispiel durch Mentoring-Programme

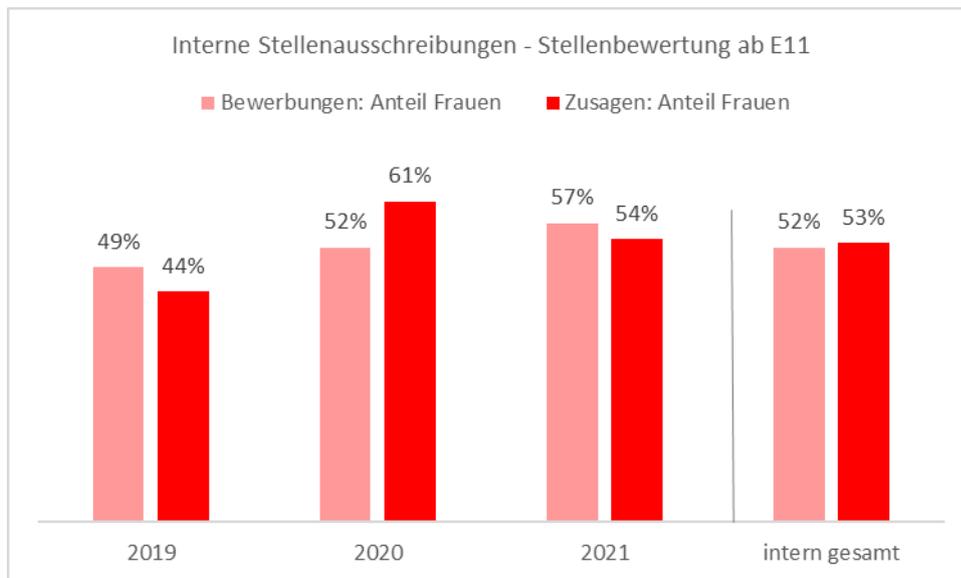
⁶„geschlechtergerecht ausrichten“ bedeutet hier: Transparenz zu weiblichen Potenzialen herstellen und damit Identifikation und Ansprache von Frauen im Rahmen des Potenzialmanagements bieten, Sichtbarkeit von Frauen stärken und insgesamt im Potenzialmanagement Aspekte wie Geschlecht, Zielwerte zu Entgelt- und Führungskräftestruktur, Beschäftigungsquotient mitdenken.

auf kultureller Ebene:

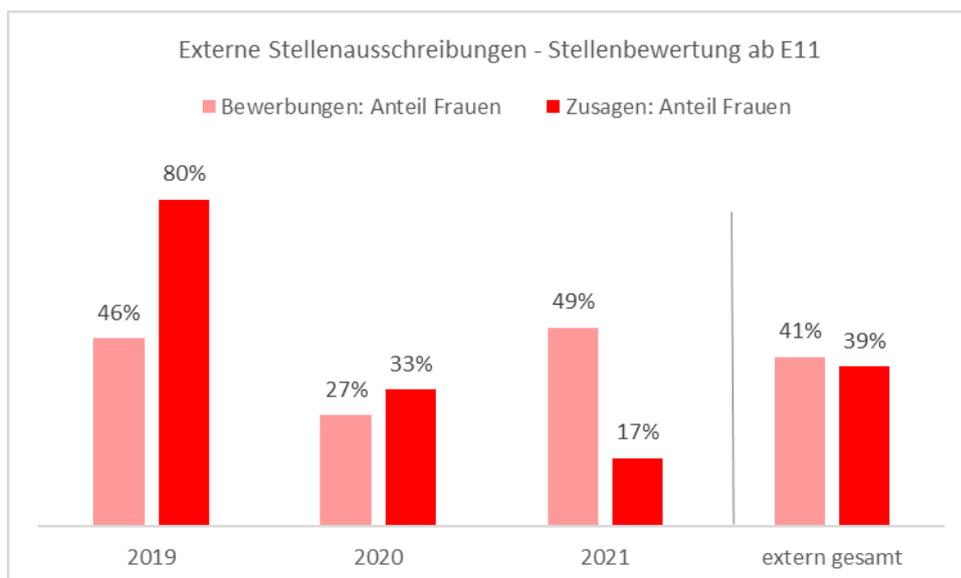
- zeitgerechte Rollenbildern für Männer **und** Frauen unterstützen, um eine partnerschaftliche Aufgabenteilung auf Augenhöhe in der Familie zu ermöglichen

1.3.3. Stellenbesetzungen und Bewerbungsverhalten

Ein Ziel des Gleichstellungsplans ist es, die Unterrepräsentanz von Frauen in Karrierefunktionen ab Entgeltgruppe E12 aufwärts zu erhöhen. Entsprechend gilt es, das Bewerbungsverhalten von Frauen auf höher qualifizierte Funktionen zu analysieren. Da sich das Potenzial für diese Funktionen in der Regel aus dem Frauenanteil der nächst niedrigeren Karrierestufe ableitet, werden Stellenausschreibungen/-besetzungen ab Entgeltgruppe E11 aufwärts analysiert.

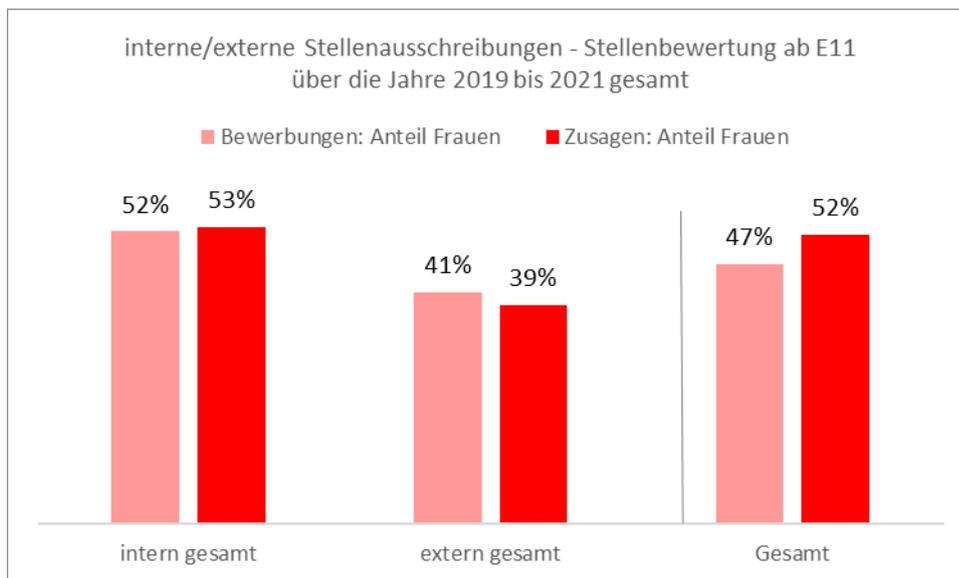


Deutlich mehr Frauen haben sich seit 2019 für intern ausgeschriebene höher qualifizierte Funktionen beworben. Insgesamt 179 Stellen wurden seit 2019 in dem Cluster besetzt. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei 52% und bei den Zusagen bei 53%.



Auf externe Ausschreibungen bewerben sich weniger Frauen. 22 Stellen wurden im definierten Cluster seit 2019 besetzt. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei 41% und bei den Zusagen bei 39%. Die hier im Verhältnis von Bewerbungen zu Zusagen negativ ausfallende Bilanz für Frauen wird dabei

durch das Jahr 2021 getrieben. In den übrigen Jahren ergab sich eine deutlich positive Bilanz.



Werden interne und externe Ausschreibungen insgesamt betrachtet, erhalten Frauen in 52% der besetzten Stellen eine Zusage und das bei einem Bewerbungsanteil von 47%.

Bewertung

In den vergangenen drei Jahren haben sich bezogen auf das gebildete Cluster mehr Frauen beworben und entsprechende Zusagen erhalten. Die Bewerbungsquoten von Frauen reichen jedoch nicht, um die Unterrepräsentanz von Frauen in den höherbewerteten Funktionen zeitnah abzubauen. Der hohe Anteil der Frauen bei den Besetzungszusagen belegen die guten Chancen für Frauen bei Stellenausschreibungen. Dies sollte sie ermutigen, sich als Potenzialträgerin zu bewerben.

Handlungsbedarf

Der Handlungsbedarf deckt sich in einigen Aspekten mit dem zuvor bereits identifizierten Handlungsbedarf. Aufgeführt wird hier nur der zusätzlich identifizierte Handlungsbedarf.

Auf struktureller Ebene:

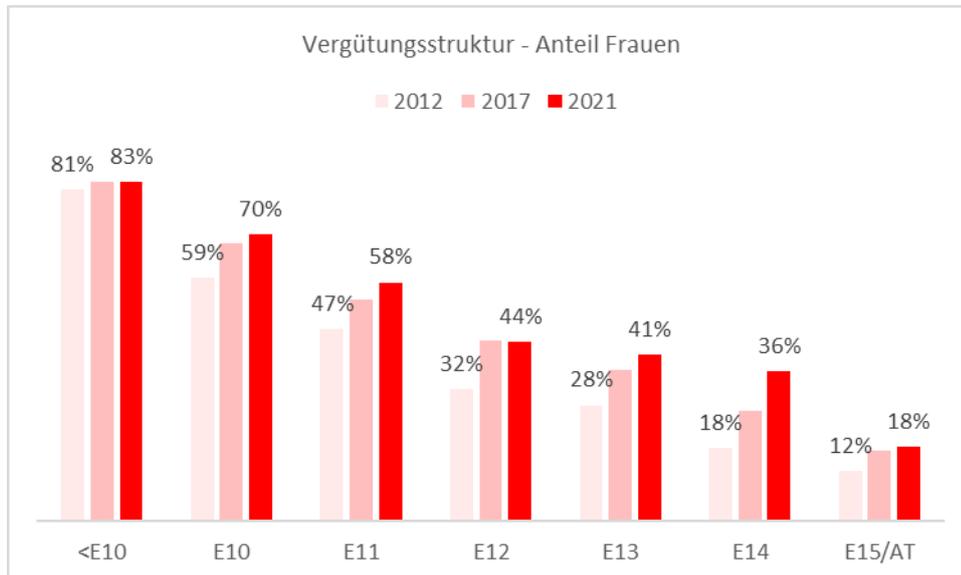
- Transparenz zu weiblichen Potenzialen herstellen
- Coaching mit Übernahme einer neuen (Führungs)Aufgabe anbieten
- Stellenausschreibungen anpassen (Arbeitszeitmodelle / Sharing / Coaching)

Auf kultureller Ebene:

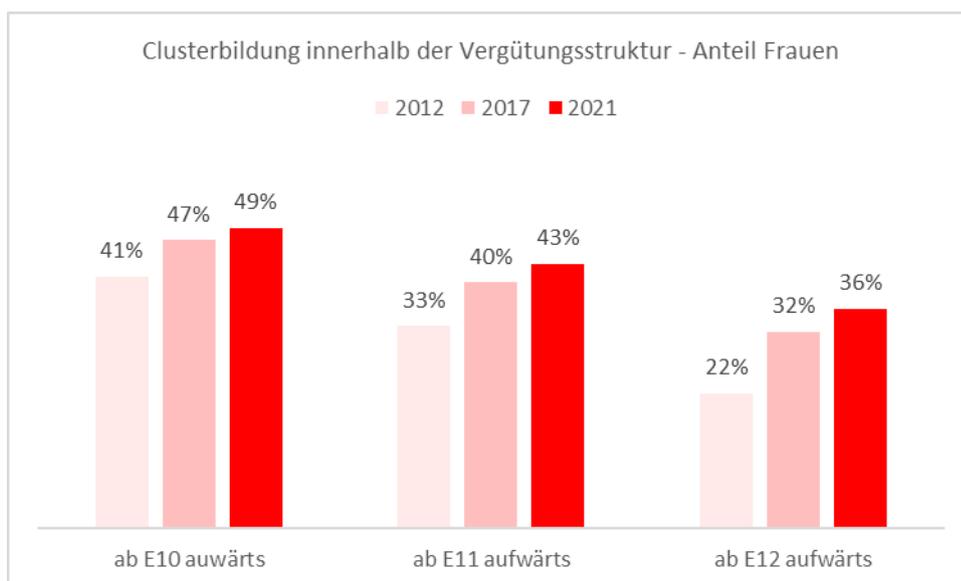
- Vorbilder aufzeigen

1.3.4. Entgeltstruktur

Auch 2021 zeigt sich noch eine Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgeltgruppen. Unterrepräsentanz herrscht ab Entgeltgruppe E12 aufwärts, die ab E14 aufwärts sehr deutlich ausfällt.



Es ist jedoch über alle Entgeltgruppen ab E10 aufwärts gesehen ein deutlicher Aufwärtstrend zu erkennen. Es liegen Sprünge von bis zu 18 Prozentpunkte in den einzelnen Entgeltgruppen und im Durchschnitt um 12 Prozentpunkte vor.



Wird das Cluster der Entgeltgruppen ab E10 aufwärts betrachtet, ist mit einem Frauenanteil von 49% in diesem Cluster nahezu Parität erreicht.

Erfreulich ist der Anstieg des Frauenanteils im Cluster der Entgeltgruppen ab E12 aufwärts um 14 Prozentpunkte auf heute 36%.

Damit wurde der im vorangegangenen Gleichstellungsplans gesetzte Zielwert erreicht bzw. übertroffen.

Bewertung

Vorweg ist zu sagen, dass für die Sparkasse KölnBonn das Entgeltgleichheitsgebot umgesetzt ist. Dies ist über ein verbindliches Stellenbewertungssystem auf Basis der tariflichen Eingruppierungsvorschriften gewährleistet. Die Vergütungsregelungen sind geschlechtsneutral ausgerichtet.

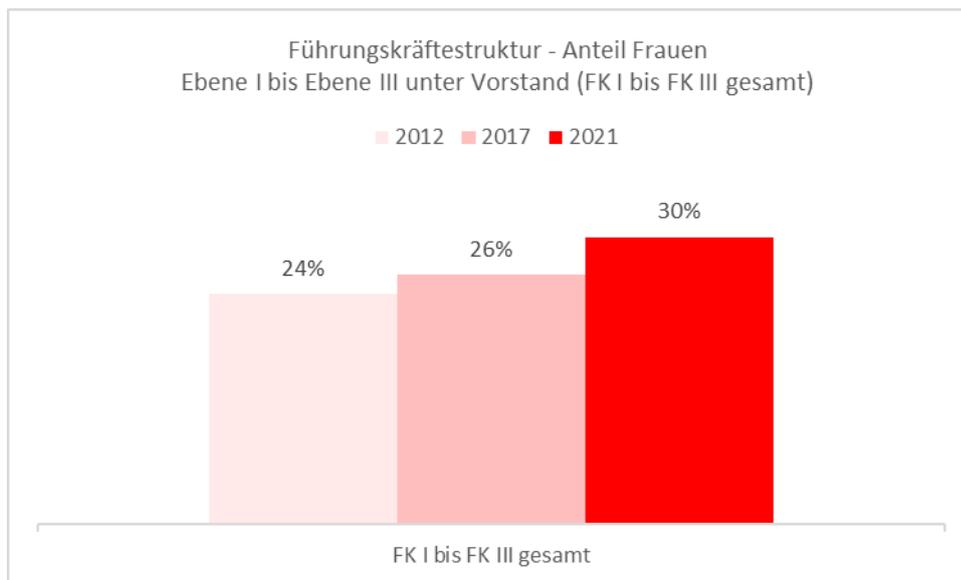
Die aktuelle Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgeltgruppen lässt sich (noch) historisch begründen. Hier wirken das über eine lange Zeitdauer niedrigere Ausbildungsniveau der Frauen und in der Folge die niedrige Anzahl an Bewerbungen auf entsprechende Funktionen nach. Der Vergleich beider Strukturen zeigt die parallele Entwicklung auf. Unterrepräsentanzen bauen sich entsprechend sukzessive mit einem höheren Qualifikationslevel und steigenden Bewerbungszahlen bei Frauen ab. Dennoch ist die Entwicklung im Blick zu halten, um die gemäß LGG angestrebte Parität zeitnah zu erreichen.

Handlungsbedarf

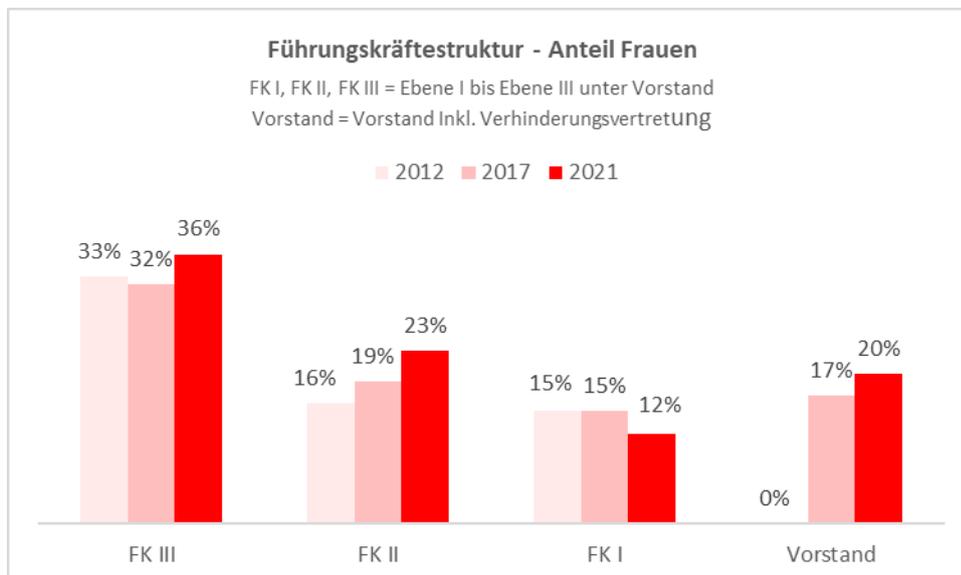
Der Handlungsbedarf deckt sich mit dem zuvor bereits identifizierten Handlungsbedarf.

1.3.5. Führungskräftestruktur

Der Führungskräfteanteil der Frauen lag zum 31. Dezember 2021 bei 30%. Ein weiterer Zielwert des vorangegangenen Gleichstellungsplans wurde damit erreicht bzw. übertroffen. Erfreulicherweise verliefen die starken organisatorischen und personellen Umstrukturierungen in den vergangenen vier Jahren nicht zu Lasten von Frauen. Studien belegen, dass der Anteil von Frauen in Führung infolge von Umstrukturierungen häufig zurückgeht.



So konnte der Anteil von Frauen in Führung sogar um 4 Prozentpunkte gegenüber 2017 auf 30% gesteigert und der mit Blick auf die bevorstehenden Umstrukturierung in 2017 noch verhalten geplante Zielwert deutlich übertroffen werden.



Die positiven Entwicklungen in der Führungsebene II und III unterhalb des Vorstandes bestimmen den Aufwärtstrend. Die Ebene I verzeichnet nach langer Stabilität einen Rückgang.

Bewertung

Die hier zu treffenden Aussagen hängen mit den Erkenntnissen aus den zuvor getroffenen Bewertungen zusammen. Der Anteil von Frauen in Führung steigt kontinuierlich. Die Entwicklung auf Ebene I unterhalb des Vorstandes ist im Blick zu halten.

Handlungsbedarf

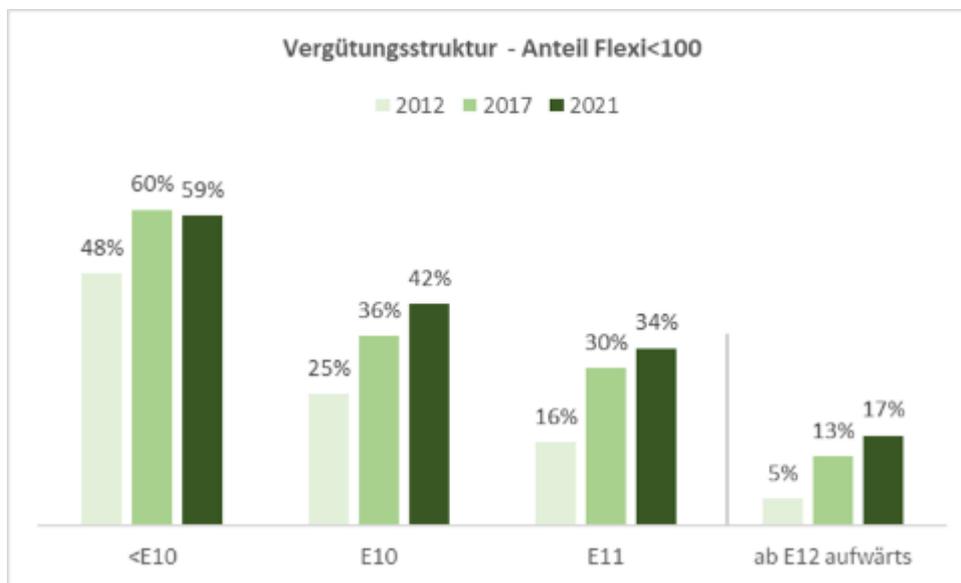
Der Handlungsbedarf deckt sich in einigen Aspekten mit dem zuvor bereits identifizierten Handlungsbedarf. Aufgeführt wird hier nur der zusätzlich identifizierte Handlungsbedarf.

Auf kultureller Ebene:

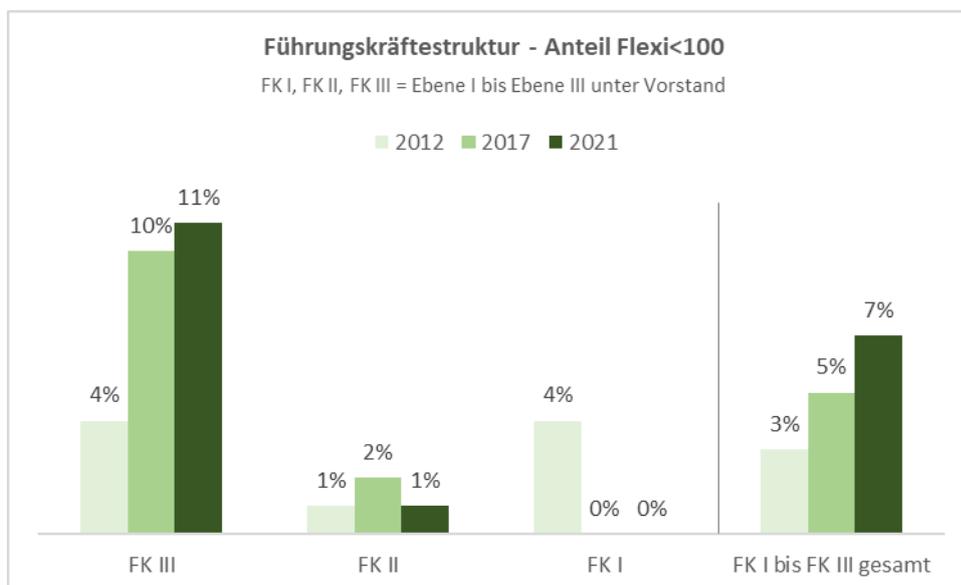
- Akzeptanz von Führung in Flexi< 100%-Beschäftigungsmodellen auch auf höheren Ebenen

1.3.6. Karrieremöglichkeiten in Flexi<100%-Beschäftigungsmodellen

In Teilzeit Karriere machen zu können, gehört zu den fünf Top-Zielen des Gleichstellungsplans. Dies ist Ausdruck einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zwei Strukturdaten werden erhoben: der Anteil der Führungskräfte in Flexi<100% und der Anteil der Flexi<100%-Beschäftigten mit einem Entgelt ab Entgeltgruppe E12 aufwärts.



Bezogen auf die Vergütungsstruktur der Beschäftigten in Flexi<100% lag der Anteil ab E12 aufwärts 2012 noch bei 5%. Er steigerte sich in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich. Erfreulich ist nun eine weitere deutliche Steigerung auf 17% im Jahr 2021.



20 Führungskräfte, überwiegend in der dritten Führungsebene, Teamleitung, arbeiten in Modellen Flexi<100%. Der prozentuale Anteil von Führungskräften in Flexi<100% steigt auf 7%. Auch hier konnte der für 2021 angestrebte Zielwert übertroffen werden.

Die Wirksamkeit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Privatleben lässt sich neben diesen erhobenen Strukturdaten auch an der Nutzungsintensität weiterer Unterstützungs- und Entlastungsangebote ablesen. So wurden seit 2019 zwei Sharing-Modelle implementiert. In Zusammenarbeit mit unserer Kooperationspartnerin konnten wieder alle Anfragen unserer Beschäftigten zu Themen der Kinderbetreuung und -erziehung, der Kindernotbetreuung sowie Pflege von Angehörigen mit einer sehr hohen Zufriedenheit beantwortet werden. Die weitere Möglichkeit, Arbeitszeit zu flexibilisieren und gegen Gehaltsverzicht je nach Wahl bis zu 20 zusätzliche Freizeittage zu erlangen, nahmen in 2021 1.029 Beschäftigte (67% davon weiblich) wahr. Ab 2022 können Beschäftigte zudem KiTa-Belegplätze erhalten, die in Zusammenarbeit mit einer Kooperationspartnerin angeboten werden. Alle Anfragen konnten bedient werden.

Bewertung

Erfreulich ist der in den Analysen aufgezeigte Aufwärtstrend, zunehmend höher qualifizierte Fach- und Führungsfunktionen in Flexi<100% ausüben zu können. Diesen Trend gilt es zu stärken, denn dies ist der Schlüssel für mehr Arbeitgeberattraktivität, bessere Ausschöpfung von Bildungsinvestitionen und mehr Frauen in Fach- und Führungsfunktionen.

Handlungsbedarf

Der Handlungsbedarf deckt sich in einigen Aspekten mit dem zuvor bereits identifizierten Handlungsbedarf. Aufgeführt wird hier nur der zusätzlich identifizierte Handlungsbedarf.

Auf kultureller Ebene:

- Glaubensgrundsätze wie „Führung ist nicht teilbar“ reflektieren

1.4. Ausbau der Geschlechterkompetenz

Der Ausbau der Geschlechterkompetenz gilt als qualitatives Ziel des Gleichstellungsplans auf kultureller Ebene. Im Mittelpunkt steht das Durchbrechen von überholten Rollenbildern und Rollenerwartungen. Bewertungsaspekte sind eine gelebte partnerschaftliche Familienverantwortungsteilung auf Augenhöhe sowie die gleichwertige Darstellung von Frauen und Männer und die Sensibilisierung zu unconscious bias. Erfolge lassen sich hier über ein Ampelbewertungssystem abbilden.

Ein Anhaltspunkt und Indiz zum Beispiel für eine gelebte partnerschaftliche Familienverantwortungsteilung auf Augenhöhe ergibt sich unter anderem über die Ermittlung des Anteils der Männer in Flexi<100%-Beschäftigung. Dieser betrug Ende 2021 8%.

Hinsichtlich der gleichwertigen Darstellung von Frauen und Männer liegt der Fokus auf Sprache in Text und Bildern. Bezogen auf Texte gestaltet die Sparkasse KölnBonn intern wie extern seit 2018 Texte geschlechtergerecht – soweit dies in der Handlungsmacht der Sparkasse KölnBonn liegt. Auch bei der Sensibilisierung zu Bilderauswahl sind Fortschritte zu verzeichnen.

Mit Blick auf den Ausbau von Geschlechterkompetenz sind zudem die Aktivitäten unserer internen Netzwerke aufzuführen. PapSPlus, unser Väternetzwerk, und WOMEN'S Network, unser Frauennetzwerk, bieten seit 2015 beziehungsweise seit 2018 jährlich diverse Veranstaltungen zur Thematik an.

Zu erwähnen sind zudem die Aktivitäten der beiden Unternehmensbündnisse „Conpadres“ und „Mit Frauen in Führung“, in denen das Management und die jeweils Benannten aus den Bündnisunternehmen gemeinsam an Konzepten zum Ausbau der Geschlechterkompetenz arbeiten und die jährlich diverse Workshops unseren Beschäftigten bieten.

Bewertung

Der Anteil Männer in Flexi<100%-Beschäftigung ist mit 8% sehr niedrig und entspricht einerseits nicht ihren in Studien belegten Wünschen und spricht andererseits nicht für gelebte partnerschaftliche Familienverantwortungsteilung auf Augenhöhe. Im Rahmen einer Ampelbewertung kann die Ampel zu den weiteren Aspekten des Ausbaus der Geschlechterkompetenz auf gelb gestellt werden.

So gilt eine geschlechtergerechte Sprache als Aushängeschild für wertschätzendes und geschlechterorientiertes Verhalten. Häufig liegt der Fokus auf der textlichen Darstellung. Die Macht von Bildern sollte dabei auch berücksichtigt werden. Es heißt: Bilder sagen mehr als tausend Worte. Wie häufig und in welcher Situation Frauen und Männer in Anzeigen dargestellt werden, wirkt nachhaltiger als entsprechende Darstellungen in Texten.

Die internen Netzwerke und die Bündnisarbeit leisten wirksame Beiträge, um Geschlechterkompetenz aufzubauen. Workshops, die auf die Thematik Geschlechterverhalten und Wahrnehmungsverzerrungen eingehen, haben sich in Studien als wirksame Ergänzung ergeben.

Handlungsbedarf

Auf kultureller Ebene

- wertschätzende Sprache textlich **und** bildlich umsetzen
- Angebote möglicher Workshops zu unconscious bias, eventuell priorisiert für Führungskräfte

1.5. Resümee

Die Auswertungen zu den Strukturdaten belegen einerseits die Vielschichtigkeit der Hintergründe für die festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen in höher qualifizierten Fach- und Führungsfunktionen. Andererseits geben sie konkrete Hinweise auf weiteren Handlungsbedarf, um die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen und damit die Attraktivität der Sparkasse KölnBonn als Arbeitgeberin zu stärken. In den sieben vorgenommenen Analysen ergeben sich bezüglich des Handlungsbedarfs teilweise sehr deutliche Überschneidungen. Dies spricht dafür, hier einen Schwerpunkt bei den zu entwickelnden Maßnahmen zu legen.

Ergänzung um Handlungsbedarf auf Ebene der (Unternehmens)Führung

Bisher wurde der Handlungsbedarf auf struktureller und auf kultureller Ebene untersucht. Übergeordnet und für den Erfolg allen Handels zur Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit entscheidend ist das Wirken auf der Ebene der Unternehmensführung. Statistisch nachgewiesen ist: Unternehmen, die sich verbindliche Zielwerte zum Thema Gleichstellung setzen, sind in der Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit erfolgreicher als andere. Verbindliche Zielwerte bewirken, dass sich Unternehmen intensiv mit Gleichstellung auseinandersetzen. Sie nehmen Gleichstellung als strategische Aufgabe wahr. Die Verantwortlichkeit für Gleichstellung ist damit durchgängig als in der Leitung gesicherte Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen der Organisation verankert. Es wird deshalb zusätzlich Handlungsbedarf auf der Ebene der (Unternehmens)Führung aufgezeigt.

Zusammengefasst ergibt sich folgender Handlungsbedarf

Auf Ebene der (Unternehmens)Führung:

- verbindliche Ziele und Zielwerte mit dem Management vereinbaren und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankern

Auf struktureller Ebene:

- Personalplanung geschlechterorientiert ausrichten⁷
- Potenzialmanagement geschlechtergerecht ausrichten⁸
- Führungskräfte sensibilisieren, Potenzialträgerinnen anzusprechen und zu benennen
- vorhandene Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle wie „Führen in Teilzeit“ oder Sharing-Modelle inklusive Mobile Arbeit stärker bewerben und nutzen
- Potenziale in der Weiterbildung begleiten – zum Beispiel durch Mentoring-Programme
- Coaching mit Übernahme einer neuen (Führungs)Aufgabe anbieten
- Stellenausschreibungen anpassen (Arbeitszeitmodelle/Sharing/Coaching)

Auf kultureller Ebene:

- Akzeptanz von Flexi<100%-Beschäftigungsmodellen für Männer steigern
- zeitgerechte Rollenbildern für Männer **und** Frauen unterstützen
- Akzeptanz von Führung mit Flexi<100-Modellen auch auf höheren Ebenen steigern
- Vorbilder aufzeigen
- wertschätzende Sprache textlich und bildlich umsetzen
- Angebote möglicher Workshops zu unconscious bias, eventuell priorisiert für Führungskräfte

⁷ s. Fußnoten 5 und 6

⁸ s. Fußnoten 5 und 6

2. Ziele und Zielwerte für den Zeitraum 2022 bis 2025 (Soll-Planung)

Zu den festgestellten Handlungsfeldern werden konkrete Ziele und zu erreichende Zielwerte definiert.

Unsere konkreten Ziele leiten sich aus den Zieldimensionen des LGG – Abbau von Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ab. Zur Unterstützung der LGG-Zieldimensionen wurde 2017 eine dritte Zieldimension, Ausbau der Geschlechterkompetenz, mit dem konkreten Ziel „Unterstützung zeitgerechter Rollenbilder und Rollenerwartungen“ ergänzt. Hier geht es um die Normalisierung von Flexi<100%-Beschäftigung für Männer, die geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild Darstellungen sowie neu ab 2022 um die Sensibilisierung für unbewusste Voreingenommenheiten, bekannt unter dem Begriff unconscious bias, in der Wahrnehmung von Frauen- und Männer(verhalten).

Über die Jahre zeigt sich ein stetiger Aufwärtstrend bezüglich der Zielerreichungswerte, aber es ist noch Luft nach oben. Um die gemäß LGG angestrebte Parität innerhalb der kommenden 10 bis 15 Jahre zu erreichen, sind die Anstrengungen zu erhöhen. Wir wollen Vorbild sein und bleiben. Entsprechend sind die in der nachfolgenden Abbildung dargestellten und bis 2025 zu erreichenden Zielwerte ambitioniert gesetzt.

Ziele			Zielerreichung zum 31.12.				
			IST			Ziel	
			2012	2017	2021	2025	
Nachhaltigkeit - Chancengerechtigkeit Frauen Empowerment	Strukturelle Ebene	Abbau von Unterrepräsentanz	Steigerung des Anteils Frauen in Führung (FK I - FK III)	24%	26%	30%	35%
			und pro Ebene: auf Vorstandsebene inkl. Verhinderungsvertretung	0%	17%	20%	33%
			Ebene 1 unterhalb Vorstand (FK I)	15%	15%	12%	19%
			Ebene 2 unterhalb Vorstand (FK II)	16%	19%	23%	26%
			Ebene 3 unterhalb Vorstand (FK III)	33%	32%	36%	42%
		Steigerung des Anteils Frauen in Karriere (ab E12)	22%	32%	36%	40%	
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Steigerung des Anteils Führen in Flexi<100	3%	5%	7%	10%	
Steigerung des Anteils Flexi<100 in Karriere (ab E12)		5%	13%	17%	20%		
Kulturelle Ebene	Ausbau der Geschlechterkompetenz	Unterstützung zeitg. Rollenbilder Steigerung des Anteils Männer in Flexi<100		8%	8%	10%	
		Geschlechtergerechte Sprache (Wort+Bild) / Sensibilisierung zu Geschlechterverhalten ((unconscious) bias)			✓	✓	

Prozentwerte kfm. gerundet ohne Nachkommastellen

3. Maßnahmen für den Zeitraum 2022 bis 2025 (Maßnahmen-Planung)

Nachdem der Handlungsbedarf identifiziert und entsprechende Ziele festgelegt wurden, gilt es nun Maßnahmen zu initiieren und umzusetzen, die auf die Ziele einzahlen und den Handlungsbedarf abdecken. Dabei können wir als Sparkasse KölnBonn auf vorhandene und wirksame Maßnahmen aufbauen, diese weiterentwickeln und neue ergänzen.

3.1. Verdichtung des Handlungsbedarfs zu Maßnahmenschwerpunkten

Der unter Kapitel 1 aufgedeckte Handlungsbedarf lässt sich zu nachfolgenden Maßnahmenschwerpunkten verdichten⁹:

- **Konkrete Zielvereinbarung (zu den fünf Top-Zielen) mit dem Managementteam treffen und als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankern**
- **Personalplanung und Potenzialmanagement geschlechtergerecht ausrichten; Fokus dabei richten auf: Young Potentials / Rückkehr aus Familienphase / Flexi<100%-Beschäftigte**
- **Transparenz zu unserem Leistungsspektrum stärken und dieses bewerben**
- **Weiterentwicklung von Frauen Empowerment-Konzepten; dafür u.a. die Zusammenarbeit in Bündnissen und Netzwerken pflegen**
- **Zeitgerechte Rollenbilder und Rollenerwartungen stärken**

3.2. Maßnahmen im Detail

Unsere personalwirtschaftlichen Prozesse – von der Einstellung über die Versetzung, von der Ausbildung über die Weiterbildung, den Auswahlprozessen bis zur Entgeltgerechtigkeit für Frauen und Männer – sind alle darauf ausgerichtet und geprüft, die Gleichstellung von Frauen und Männer durchzusetzen. Die Beachtung des Landesgleichstellungsgesetzes sehen wir diesbezüglich als unseren Mindestanspruch an. Für den Gültigkeitszeitraum des aktuellen Gleichstellungsplans werden wir den Fokus in der geschlechtergerechten Personalplanung und Personalentwicklung noch stärker auf Merkmale wie Young Potentials, Beschäftigungsquotient und höher qualifizierte Fach- und Führungsfunktionen ab Entgeltgruppe E10 richten und die Transparenz zu den Potenzialträgerinnen stärken. In dem Zusammenhang ist zu prüfen, wie Stellenausschreibungen eventuell anzupassen sind, um dem gerecht zu werden.

Um auch unternehmensübergreifend das Engagement zum Thema Frauen Empowerment voranzutreiben, bringt sich die Sparkasse KölnBonn als Gründungsmitglied im 2016 gestarteten Bündnis „Mit Frauen in Führung“ ein, das 2018 den renommierten Chefsache-Award gewonnen hat. Gemeinsam mit namhaften Bündnisunternehmen aus der Region wird an Konzepten für Geschlechtergerechtigkeit gearbeitet. Zudem werden gemeinsam Maßnahmen wie jährlich neu startende Cross Mentoring-Programme sowie gezielte

⁹ siehe auch detailliertere tabellarische Maßnahmenübersicht im Anhang

Workshops für Frauen durchgeführt. Das Bündnis hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Frauen in Spitzenpositionen zu finden. Ab 2022 übernehmen wir als Sparkasse KölnBonn die Schirmherrschaft in der Bündnisarbeit. Diese Ehre und Verantwortung nehmen wir gerne an.

Da Cross Mentoring-Programme als wichtige Personalentwicklungsmaßnahmen gelten, beteiligen wir uns neben den Programmen im Bündnis auf RSGV-Ebene am dortigen Cross Mentoring-Programm und seit 2020 zusätzlich am Cross Mentoring von Competentia NRW, Kompetenzzentrum Frau & Beruf, Bonn/Rhein-Sieg. So nahmen seit 2017 insgesamt zwölf Tandems an insgesamt neun Cross Mentoring-Programmen teil, die vom Bündnis „Mit Frauen in Führung“, vom Rheinischen Sparkassenverband und von Competentia NRW, Kompetenzzentrum Frau & Beruf, Bonn/Rhein-Sieg, ausgerichtet wurden.

2021 ist zudem ein internes Mentoring-Programm für Young Potentials gestartet. Zielgruppe sind hier Mitarbeitende, deren höchster Ausbildungsabschluss bis zu fünf Jahre zurückliegt. Interessierte werden auf ihrem weiteren Karriereweg durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen als Mentor/Mentorin begleitet. Für diese Zielgruppe wurde zudem in der Personalberatung ein gezieltes Karriereberatungsangebot implementiert. Und es hat sich unter der Schirmherrschaft des Vorstandes das Netzwerk „Young Generation Network“ gegründet. Die Zusammenarbeit mit diesem Netzwerk ergibt wichtige Impulse.

Ein internes Mentoring-Programm bietet die Sparkasse auch Mitarbeitenden an, die neu in eine Führungsfunktion wechseln. Die Möglichkeit, sich mit erfahrenen Führungskräften auszutauschen, wird gerne angenommen.

Für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie arbeitet die Sparkasse seit knapp 30 Jahren mit einer starken Kooperationspartnerin zusammen. Sie unterstützt unsere Beschäftigten bei Kinder- und Pflege Themen, sowohl in der Beratung als auch bei konkreten Unterstützungsangeboten wie zum Beispiel Kinder-Notbetreuung, Ferienbetreuung oder Pflegeplatzsuche beziehungsweise Pflegeunterstützung für Zuhause. Die Zufriedenheitswerte bei den anfragenden Mitarbeitenden sind sehr hoch.

Und ein gut funktionierendes Gesundheitsmanagement mit vielen gesundheitsfördernden Angeboten stärkt den Beschäftigten zusätzlich den Rücken für die täglichen Herausforderungen.

Flexible Arbeitszeit-/Arbeitsortmodelle inklusive Mobile Arbeit sowie die Möglichkeiten für Führung in Teilzeit erleichtern zusätzlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So sollen auch die seit 2019 sehr erfolgreich eingeführten (Top)Sharing-Modelle weiter ausgebaut werden. Die Personalplanung und das Potenzialmanagement werden entsprechend ausgerichtet. Zu prüfen ist, ob für (Top)Sharing-Modelle ein Matchingverfahren zu entwickeln ist, über das sich Tandems bilden können.

Eine wichtige Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Garantieerklärung für Menschen, die Fach- und Führungspositionen ab Entgeltgruppe E12 ausüben und eine Familienphase planen. Die Garantieerklärung besagt, dass bei der Planung einer Familienphase von bis zu sechs Monaten und Rückkehr mit mindestens Flexi60% die Stelle grundsätzlich freigehalten wird. Bei mehr als sechs Monaten und bis zu 24 Monaten Abwesenheit wird die Stelle grundsätzlich befristet besetzt. Ist dies aus bestimmten Gründen nicht möglich, wird alternativ eine Vergütungsgarantie vereinbart, die solange gilt, bis eine vergleichbare und zumutbare Position angeboten werden kann. Wird diese vom Beschäftigten abgelehnt, endet der Garantieanspruch. In dem Fall erfolgt mit Wirkung zum Folgemonat die Eingruppierung gemäß Stellenbewertung.

Ein weiteres entlastendes Angebot für Menschen mit Familienverantwortung besteht mit der Möglichkeit, gegen Gehaltsverzicht zusätzliche Freizeittage zu erlangen, aktuell für 2022 je nach Wahl bis zu 16 Tage.

Mit Blick auf die Väter unter den Mitarbeitenden im Unternehmen wird Vereinbarkeit von Beruf und Familie neu gedacht und gestaltet. Zum Thema väterbewusste Personalpolitik und Wertschätzung der Vaterrolle im Unternehmen arbeitet die Sparkasse KölnBonn bundesweit mit vielen namhaften Unternehmen im Väternetzwerk „Conpadres“ zusammen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit werden jährlich diverse Workshops und Seminare den Beschäftigten angeboten. Sie behandeln Themen wie die Rollenklärung als Vater, Erziehungsfragen oder auch Partnerschaftsfragen.

Mit Blick auf das Ziel „Ausbau der Geschlechterkompetenz“ misst die Sparkasse KölnBonn ihren internen Netzwerken große Bedeutung zu. Dabei handelt es sich um das 2015 unter der Schirmherrschaft des Vorstandsvorsitzenden gegründeten internen Väternetzwerkes PapSPlus und dem ebenfalls unter der Schirmherrschaft des Vorstands 2018 gegründeten Netzwerk WOMEN'S NETWORK. In beiden internen Netzwerken werden gezielt der gemeinsame Austausch untereinander gefördert, Vorbilder sichtbar gemacht und wertvolle Impulse für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geliefert. Das oben bereits beschriebene Young Generation Network reiht sich hier in Bedeutung und Wirkungskraft für das Unternehmen ein.

Die Sparkasse KölnBonn bietet also ein breites Leistungsspektrum zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Um auch hier das volle Potenzial auszuschöpfen, muss es allen Menschen im Unternehmen bekannt und die Inanspruchnahme durch niedrigschwellige Angebote leicht sein. Es ist Transparenz zu den Angeboten herzustellen und sie sind regelmäßig für alle Bereiche passend zu bewerben. Dafür lassen sich alle Informationen zu unserem Leistungsspektrum und die jeweiligen Ansprechpersonen schnell über unser Intranet, den R(h)einBlick, finden. Zudem greifen wir in unserer Mitarbeitendenzeitschrift „Kölsch&Bönnsch“ regelmäßig ein Thema auf und berichten über Hintergründe und aktuelle Entwicklungen. Die Themen sind auch Baustein in obligatorischen Führungskräftebildungen und Netzwerkveranstaltungen. Zu prüfen ist, ob Referate in bestimmten Führungskräfteveranstaltungen oder auf Anfrage in Teamgesprächen ergänzt werden können. Letztlich ist es dann auch die Mundpropaganda innerhalb der Belegschaft, die zählt.

Anhang 1: Maßnahmentabelle

Maßnahmenschwerpunkte		
Ebenen	Führung	<p>Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Zielvereinbarung (zu den fünf Top-Zielen) mit dem Managementteam treffen • Regelmäßige Auswertungen zu den Strukturdaten durchführen und reporten
	Struktur	<p>Personalplanung und Potenzialmanagement geschlechtergerecht ausrichten; Fokus ist dabei zu richten auf: Young Potentials, Rückkehrer/innen aus Familienphase, Flexi<100%-Beschäftigte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fluktuation und sonstige Stellenbewegungen im Blick halten • Arbeitszeit- und Sharing-Modelle in der Personalplanung mitdenken und nutzen, siehe Broschüre „Leitfaden und Leitfragen zu Führen in Flexi<100%“. • Stellenausschreibungen modifizieren (Hinweise zu Flexi-, Sharing- oder Coaching-Angebote) • Matching-Prozess für mögliche Sharing-Tandems entwickeln • Führungskräfte in ihrer Rolle als Personalentwicklerin stärken • Garantieerklärung, Angebot ab E12 einbinden (für die Familienphase siehe R(h)einBlick) • Talentförderung • Potenzialportfolio zielgruppenspezifisch auswerten • Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt anbieten • Mentoring und Cross-Mentoring gezielt anwenden • Coaching-Angebot bei Übernahme einer neuen (Führungs)Aufgabe, z. B. internes Mentoring für neue Führungskräfte
		<p>Transparenz zu unserem Leistungsspektrum stärken und dieses bewerben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angebote intern besser bekannt machen (Entlastungsangebote des pme Familienservice, Karrierewege, Karriereberatung und -begleitung, Arbeitszeitmodelle, Sharing-Modelle, Mobile Arbeit) • Beiträge in internen Medien, in Broschüren wie „Start in die Elternschaft“ platzieren • Vorträge in Führungskräfterunden, auf Netzwerkveranstaltungen, auf Anfrage • Vorbildern eine Bühne bieten: Portraits in internen Medien, Vorträge/Referate in Führungskräfterunden, Projekten etc.
		<p>Weiterentwicklung von Frauen Empowerment-Konzepten; dafür u.a. Zusammenarbeit in Bündnissen und Netzwerken pflegen</p> <ul style="list-style-type: none"> • G10-Arbeitskreis Chancengerechtigkeit • Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten der großen Sparkassen im RSGV • Bündnis „Mit Frauen in Führung“, 2022 übernimmt die Sparkasse die Schirmherrschaft • Bundesweites Väternetzwerk „Conpadres“ • IHK-Arbeitskreis Diversity
Kultur	<p>Zeitgerechte Rollenbilder und Rollenerwartungen stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit internen Netzwerken PapSPlus und WOMEM`S Network • Wertschätzende Sprache in Text und Bildern • Informationsveranstaltungen zum Thema Vielfaltskompetenz entwickeln 	

Anhang 2: Der Weg zur Geschlechtergerechtigkeit – Meilensteine und Hindernisse in der deutschen Geschichte¹⁰

- „Wer in der Zukunft lesen will, muss in der Vergangenheit blättern!“ (Andre Malraux)
- 1865 In Leipzig gründen Luise Otto-Peters und andere Frauen den (bürgerlichen) „Allgemeinen Deutschen Frauenverein“. Sie fordern die Erschließung aller Bildungsmöglichkeiten für Frauen, Recht und Anspruch auf Arbeit und das Recht der freien Berufswahl. August Bebel fordert die Gründung von Arbeiterinnenvereinen und die Zulassung der Frauen zu allen Berufen.
- 1891 Am 12. März wird in einer Reichstagsitzung die **Zulassung von Frauen zum Universitätsstudium verweigert**.
- 1900 Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) tritt in Kraft. Mit seinen Regelungen zu Ehe und Familie verankert es die Rechtsstellung der Frau im Sinne der patriarchalischen Tradition, **d. h., dem Ehemann kommt das Entscheidungsrecht in allen Fragen des Ehe- und Familienlebens zu.**
- 1901 Baden ist das erste Land, in dem Mädchen höhere Jungenschulen besuchen und sich an Hochschulen unter den gleichen Bedingungen wie Männer immatrikulieren können.
- 1903 Die Physikerin Marie Curie erhält als erste **Frau einen Nobelpreis**.
- 1905 Berta von Suttner wird der Friedensnobelpreis verliehen.
- 1908 Das neue Reichsvereinsgesetz ermöglicht Frauen den Eintritt zu politischen Vereinen.
- 1911 In Berlin wird am 8. März der erste **Internationale Frauentag** gefeiert. Forderungen sind: das Wahlrecht für Frauen, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Gesundheitsschutz.
- 1913 An allen Hochschulen in Deutschland studieren zusammengenommen 3.900 Studentinnen, das sind 4,3% aller Studierenden.
- 1918 Frauen erhalten am 30. November das aktive und passive **Wahlrecht**, verankert in Art. 109 Abs. 2 der Weimarer Verfassung vom 1. August 1919: „Männer und Frauen haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten.“
- 1928 Abschaffung des Züchtigungsrechts für Ehemänner
- 1933 Verfügung eines Numerus clausus für Studentinnen. Der Anteil studierender Frauen soll unter 10% gesenkt werden.
- bis Das passive Wahlrecht und die Möglichkeit zur Zulassung zur Habilitation an Hochschulen und Universitäten werden Frauen genommen.
- 1945 Erlass von Verboten, nach denen Frauen bestimmte Berufe (u.a. wissenschaftliche und technische Berufe) nicht ergreifen dürfen; massive Propagierung der Mutter-schaft; Abschaffung des Internationalen Frauentages zu Gunsten des Muttertages.
- 1949 Das Grundgesetz entsteht. **Die Gleichberechtigung von Mann und Frau wird nach zäher Diskussion in Artikel 3 Absatz 2** geregelt.
- 1952 **Das Mutterschutzgesetz** tritt in Kraft.
- 1953 Gemäß Artikel 117 Absatz 1 des Grundgesetzes treten die dem Verfassungsgrundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau entgegenstehende Rechtsvorschriften außer Kraft, z. B. **entfällt der „Gehorsamsparagraf“ für Ehefrauen**.
- 1955 Das Bundesarbeitsgericht ersetzt „Frauenlohngruppen“ durch „Leichtlohngruppen“.
- 1957 Das **Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau ändert das Familienrecht**. Die neuen Vorschriften treten am 1. Juli 1958 in Kraft (Erstes Gleichberechtigungsgesetz).
- 1958 **Frauen sind berechtigt, ein eigenes Konto** zu eröffnen und damit über ihr eigenes Geld zu entscheiden. Verheiratete Frauen dürfen das erst 1975.
- 1961 Erstmals wird mit Elisabeth Schwarzhaupt eine **Frau Bundesministerin**. Sie übernimmt das Ministerium für Gesundheit.
- 1968 Erweiterung des Mutterschutzgesetzes.
- 1970 Das **Frauenfußballverbot** wird aufgehoben.
- 1971 Empfehlung von Bundeskanzler Willy Brandt an die Bundesministerien zur Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere zur vermehrten Einstellung von Beamtinnen und Angestellten im höheren und gehobenen Dienst.
- 1972 Das Bundesinnenministerium erteilt einen Runderlass, nach dem im behördlichen

¹⁰ vgl. <https://www.amt-mittelholstein.de/gleichstellung/gleichstellungsrelevant/chronik-der-gleichstellung>

- Sprachgebrauch bei jeder weiblichen Erwachsenen die Anrede „Frau“ zu verwenden ist (**nicht mehr „Fräulein“**).
- 1972 Mit Annemarie Renger wird erstmals eine **Frau Bundestagspräsidentin**.
- 1975 Verheiratete Frauen **dürfen ohne Einwilligung des Ehemannes ein Konto eröffnen**.
- 1977 **Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts**. Es gilt das Partnerschaftsprinzip; keine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe. Ehefrauen können sich für eine Berufstätigkeit entscheiden. Das Scheidungsrecht wird vom Schuld- auf das Zerrüttungsprinzip umgestellt. Der Ehepartner, der nach der Scheidung nicht für sich selber sorgen kann, erhält einen Unterhaltsanspruch.
- 1977 Die feministische **Zeitung „Emma“** wird gegründet.
- 1978 Frauen verklagen die Zeitschrift „Stern“, weil die Redaktion Frauen auf den Titelseiten als Sexualobjekte darstellt.
- 1980 Das Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz regelt, dass Frauen **das gleiche Gehalt für die gleiche Arbeit bekommen** müssen.
- 1981 Künstlerinnen werden sichtbar. **In Bonn wird das weltweit erste Frauenmuseum** eröffnet.
- 1984 In Westdeutschland machen zum ersten Mal **mehr Frauen als Männer Abitur**.
- 1987 Gesetz über **Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung** für Kindererziehung an Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921 tritt in Kraft.
- 1985 Das **Beschäftigungsförderungsgesetz** tritt in Kraft: Erleichterung des Zugangs zu Maßnahmen der Umschulung und Fortbildung für Frauen, die wegen Kindererziehung zeitweise aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Teilzeitarbeit wird arbeitsrechtlich ebenso abgesichert wie Vollzeitarbeit, d. h., Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte dürfen nicht mehr unterschiedlich behandelt werden, außer wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen.
- 1986 Das **Bundeserziehungsgeldgesetz tritt in Kraft**: Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub.
- 1993 Mit Heide Simonis wird erstmals eine **Frau Ministerpräsidentin** eines Bundeslandes.
- 1994 **Homosexualität ist nicht mehr strafbar**.
- 1994 Das Gleichberechtigungsgebot in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz wird ergänzt. „Der Staat fördert die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin**.“
- 1994 Das **Zweite Gleichberechtigungsgesetz tritt in Kraft mit den Schwerpunkten Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenförderungsgesetz); Verschärfung des Verbots der Benachteiligung wegen Geschlechts im Arbeitsleben; erweiterte Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretungen bei der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)
- 1996 Der **Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz** für Kinder ab Vollendung des 3. Lebensjahres wird geregelt.
- 1997 Der Deutsche Bundestag beschließt, **Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe** zu stellen.
- 1999 **Das Landesgleichstellungsgesetz** für das Bundesland NRW tritt in Kraft.
- 2001 Start der bundesweiten Kampagne des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Gesetz zur Elternzeit tritt in Kraft: Väter und Mütter können ihre Kinder in den ersten drei Jahren gemeinsam erziehen und betreuen. In dieser Zeit haben sie einen Anspruch auf Teilzeitarbeit von bis zu 30 Wochenstunden in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.
In Deutschland wird die **„eingetragene Partnerschaft“** Gesetz.
- 2002 Die Bundesregierung veröffentlicht den Bericht zur Entgeltgleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen.
- 2005 Mit Angela Merkel wird erstmals eine **Frau deutsche Bundeskanzlerin**.
Das Tagesbetreuungsausbaugesetz tritt in Kraft: Die Kinderbetreuung soll qualitativ und quantitativ auf einen hohen Stand gebracht werden. Kommunen müssen bis 2010 ein ausreichendes Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren nach dem örtlichen Bedarf schaffen. Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass Tagesmütter besser abgesichert und ausgebildet werden.
- 2006 In Deutschland schließen **erstmalig mehr Frauen als Männer ein Studium** ab.
- 2006 Die zweite Bilanz zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der

- Privatwirtschaft mit dem Schwerpunkt „Frauen in Führungspositionen“ wird veröffentlicht.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) tritt in Kraft.**
- 2007 **Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG) tritt in Kraft.** Mit der Novelle 2010 können auch Großeltern Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber beantragen, wenn ein Elternteil der zu betreuenden Enkelkinder selbst noch minderjährig ist, noch die Schule besucht oder eine Ausbildung macht.
- 2008 Verabschiedung **des Pflegezeitgesetzes**, das 2012 ergänzt wird um das Familienpflegezeitgesetz.
- 2008 Das Kinderförderungsgesetz (KiföG) gibt Erziehenden einen **Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr.**
- 2015 **Führungspositionengesetz tritt in Kraft:** Die seit 2012 geführte Diskussion um Frauenquoten im Top-Management von Unternehmen mündet in ein Gesetz, verpflichtend für börsennotierte Unternehmen ab 2016.
- Die neue **ElternzeitPlus-Regelung** des BEEG tritt in Kraft. Sie unterstützt die partnerschaftliche Aufgabenteilung auf Augenhöhe für Eltern.
- Das **Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** unterstützt die Pflege von Angehörigen im häuslichen Umfeld.
- 2016 Reform des Sexualstrafrechts (§ 177 StGB): „Nein heißt Nein!“
- Das **Landesgleichstellungsgesetz NRW** wird novelliert.
- 2017 Das Gesetz zur Förderung der **Transparenz von Entgeltstrukturen** tritt in Kraft.
- Der **Anteil von Frauen im Bundestag geht von 36,5% auf 30,7% zurück.**
- 2018 **Intersexuelle Menschen** in Deutschland haben die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“ zu wählen.
- 2018 Umfängliche Änderungen des Mutterschutzrechts treten in Kraft.
- 2019 Der internationale Frauentag am 8. März wird gesetzlicher Feiertag in Berlin.
- 2020 Auf massiven öffentlichen Druck hin, senkt die Bundesregierung die **Mehrwertsteuer auf Hygieneprodukte für Frauen** wie z.B. Tampons und Binden von bisher 19% auf 7%.
- Der englische Begriff gender (soziales Geschlecht einer Person) findet Einzug in den Duden.
- Die Europäische Union (EU) stellt im November 2020 erstmals ihre **Strategie für Gleichstellung von LGBTIQ Personen (2020-2025)** vor.
- 2021 **Das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II)** tritt in Kraft mit Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.
- Dezember 2021
Erstmals ist eine Bundesregierung geschlechterparitätisch besetzt.



sparkasse-koelnbonn.de

Fragen oder Anregungen?

Wir

- die Führungskräfte im Personalbereich
- und die Gleichstellungsbeauftragten

gehen gerne in den Austausch mit Euch!