

GUT. FÜR UNS.



Aktivitäten und Gleichstellungsplan

1. Januar 2023 – 31. Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Unsere Aktivitäten.....	5
2.1	Vereinbarkeit Familie und Beruf	5
2.1.1	Führung in Teilzeit bzw. Vollzeitnah.....	5
2.1.2	Gespräche vor anstehender Elternzeit.....	5
2.1.3	Kontakt während der Elternzeit	6
2.1.4	Workshop für Wiedereinsteigende nach Elternzeit	6
2.1.5	Mobiles Arbeiten weiter ausbauen	7
2.1.6	Vorträge/Workshops für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen.....	8
2.1.7	Ferienbetreuungslandkarte in unserem Intranet.....	9
2.1.8	Mitglied im „Erfolgsfaktor Familie“	10
2.1.9	Externes Unterstützungsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
2.2	Trauer am Arbeitsplatz.....	11
2.2.1	Mitglied der Caring Community Köln	11
2.2.2	Trauer in der Kreissparkasse Köln	11
2.3	Individuelle Begleitung von Potenzialkandidatinnen	12
2.3.1	Cross-Mentoring des RSGV.....	12
2.3.2	Mitglied am Kölner Bündnis: Mit Frauen in Führung	13
2.3.3	Orange Day Kreissparkasse Köln	13
2.4	Ausblick.....	14
2.4.1	WOMANPOWER KSK	14
2.4.2	Start Väternetzwerk	15
3	Ist-Analyse	16
3.1	Beschäftigungsstruktur der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022	17
3.2	Aufteilung der aktiv bankspezifisch Beschäftigten in Voll- und Teilzeit 2022.....	18
3.3	Beschäftigungsstruktur Auszubildende / aktiv bankspezifisch Beschäftigte 2022	19
3.4	Altersstruktur der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022	20
3.5	Gehaltsstruktur der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022	21
3.6	Qualifikation der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022.....	22
4	Soll-Ermittlung	23

1 Vorwort

Wir sind überzeugt, dass sich gelebte Vielfalt, unterschiedliche Meinungen, Ansichten und Sichtweisen positiv auf unseren Unternehmenserfolg auswirken.

Mit unserem Gleichstellungsplan und dessen konsequenter Umsetzung wollen wir unsere Unternehmenskultur entsprechend der gesellschaftlichen und demographischen Entwicklung zukunftsweisend gestalten. Aktuelle Handlungsfelder sind Diversität, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen, Chancengerechtigkeit und die Förderung von Frauen in Karriere.

Wir sind auf einem guten Weg – lassen wir gemeinsam unsere Sparkasse wachsen, bunter werden und die Themen weiter voranbringen.



Alexander Würst

Vorstandsvorsitzender

Jutta Weidenfeller

Mitglied des Vorstandes



Die verschiedenen Potentiale, Talente, Geschlechter und Wissensstände der Mitarbeitenden machen unsere Sparkasse erfolgreicher.

„Mut zur Karriere machen“ individuell begleiten und fördern ist uns ein Anliegen.

Dazu werden wir weiterhin alle zielführenden Maßnahmen aktiv umsetzen und sukzessive weiter ausbauen.

Claudia Schmatz-Stockum

Britta Klose

Sylvia Schulz

Team Gleichstellung

2 Unsere Aktivitäten

2.1 Vereinbarkeit Familie und Beruf

2.1.1 Führung in Teilzeit bzw. Vollzeitnah



"Wir zeichnen uns dadurch aus, individuelle Lösungen für Frauen in Führung zu gestalten. Führen in Teilzeit ist Teil unserer Kultur. Ich bin davon überzeugt, dass eine starke, motivierte Führungskraft in Teilzeit oft mehr mit ihrem Team erreicht, als manche mittelmäßige Führungskraft in Vollzeit."

Andrea Grabowsky

Laut der aktuellen Fassung des LGG müssen alle Stellen auch in Teilzeit ausgeschrieben werden. Die Kreissparkasse Köln hat bereits vor Verabschiedung des neuen LGG Führungspositionen in Teilzeit mit Frauen, insbesondere nach der Elternzeit, besetzt. Wichtig ist, dies transparent zu machen, um so Erfolgsmodelle aufzuzeigen.

2.1.2 Gespräche vor anstehender Elternzeit

Bei anstehender Elternzeit ist sowohl für die Sparkasse, als auch für die Beschäftigten eine bestmögliche Planungssicherheit zu schaffen.

- a) Führungskräfte führen zu dokumentierende Gespräche vor Beginn der Elternzeit, zum Wiedereinstieg und zu den weiteren beruflichen Perspektiven.
Im Rahmen individueller Führung und lebensphasenorientierter Beratung zeigen Führungskräfte, insbesondere den Frauen, die Vorteile einer zügigen Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz auf.
- b) Führungskräfte unterstützen auch Väter, die Elternzeit nehmen.
- c) Zusätzlich findet vor Beginn der Elternzeit ein individuelles Gespräch mit der Referentin für Chancengleichheit statt, in dem die Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten der Sparkasse aufgezeigt werden.

2.1.3 Kontakt während der Elternzeit

- a) Den Mitarbeitenden werden ab Beginn der Elternzeit über eine Postfachnachricht im Online Banking alle wichtigen Informationen wie zum Beispiel Stellenausschreibungen, wichtige Rundschreiben usw. zur Verfügung gestellt.
- b) Mitarbeitende werden vor und nach der Elternzeit persönlich beraten (siehe auch 2.2.2c).
- c) Individuelle Begleitung von Potenzialkandidatinnen während der Elternzeit.

2.1.4 Workshop für Wiedereinsteigende nach Elternzeit



"Der Spagat zwischen Familie und Beruf stellt mich ab und an vor Herausforderungen. In dem Seminarangebot konnte ich mich mit anderen Mitarbeitenden in einer ähnlichen Lebenssituation austauschen und Lösungswege erarbeiten."

Yvonne Nebeling

In diesem Workshop setzen sich die Teilnehmenden mit der Herausforderung eines gelungenen Wiedereinstiegs nach einer Elternzeit auseinander. Neben Themen wie Flexibilität und Neuerungen im Arbeitsalltag soll auch die emotionale Belastung Raum bekommen. Daneben können sich die Teilnehmenden aktiv vernetzen, um sich ggf. später gegenseitig zu unterstützen.

2.1.5 Mobiles Arbeiten weiter ausbauen



"Die Möglichkeit mobil arbeiten zu können erlangt immer mehr Bedeutung im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität.

Darum ist es gut, dass die Kreissparkasse Köln es fördert, wenn eine Kollegin oder ein Kollege den Wunsch haben, mobil zu arbeiten!"

Christoph Belke

Mitarbeitende erhalten die Möglichkeit, mit einem Token an ihrem eigenen Laptop oder iPad mobil zu arbeiten. Über ihr iPhone können sie ihren beruflichen E-Mail-Account / ihren Kalender und unser Intranet nutzen. Dadurch wird gerade in herausfordernden Familienphasen, wie zum Beispiel Erziehungs- und Pflegezeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.



2.1.6 Vorträge / Workshops für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen



„Pflege zu organisieren ist eine große Herausforderung, die sich meist unerwartet stellt. Die Unterstützung, die die Sparkasse hierbei anbietet, habe ich in meiner Pflegesituation als enorme Entlastung erlebt“

Julia Richter

Eine Justiziarin der BIVA (Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetroffene Menschen e.V.) berät in Fachvorträgen zu den Themen Pflegegeld / Pflegeformen.

Mitarbeitende erhalten zusätzlich in Workshops die Möglichkeit sich miteinander, insbesondere auch über die emotionale Belastung, auszutauschen. Hierbei werden sie von einer Pflegefachkraft begleitet.

Daneben bieten wir über die awo lifebalance noch individuelle Unterstützung an (siehe auch 2.2.9).



2.1.7 Ferienbetreuungslandkarte in unserem Intranet



"Ich freue mich, dass ich bei der Gestaltung der Plattform für Ferienfreizeitangebote in der Region mitwirken durfte."

Melanie Irle

Die Kinderbetreuungssituation in den Ferien, insbesondere im Sommer, ist für viele Familien herausfordernd. Es wurde mit Unterstützung von jungen Eltern aus unserem Haus ein Angebot mit interessanten Ferienbetreuungsangeboten zusammengestellt. Unsere Mitarbeitenden können sich direkt über einen entsprechenden Link im Intranet anmelden.



2.1.8 Mitglied im „Erfolgsfaktor Familie“

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist die zentrale Plattform für Unternehmen in Deutschland, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Es ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums sowie des Deutschen Industrie- und Handelskammertags.



2.1.9 Externes Unterstützungsangebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



„Dank der Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt erreichen wir eine flächendeckende Durchdringung der Handlungsfelder "Pflege von Angehörigen" und "Kinderbetreuung".

Ein wichtiger Baustein, der im Kontext "Familie und Beruf" die Arbeitgeberattraktivität weiter erhöht.“

Marco Balke, Tanja Shamshiry, Burkhard Link

Wir haben einen Kooperationsvertrag mit der awo lifebalance, einem Angebot der Arbeiterwohlfahrt.

Beratung unserer Mitarbeitenden zu Themen wie Kinderbetreuung und Pflege an ihrem Arbeits- bzw. Wohnort. Flächendeckendes Angebot von Kindernotfallbetreuungsplätzen von bis zu 5 Tagen in unserem gesamten Geschäftsgebiet.



2.2 Trauer am Arbeitsplatz

2.2.1 Mitglied der Caring Community Köln



Partner sind unter anderen: Stadt Köln / Uniklinik Köln / AXA Versicherungen / Industrie- und Handelskammer Köln / Handwerkskammer Köln

Unterschiedliche Kölner Unternehmen erarbeiten Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Tod und Trauer

2.2.2 Trauer in der Kreissparkasse Köln



„Innerhalb von kurzer Zeit haben wir vier Kollegen verloren. Dies hat unseren Arbeitsalltag stark überschattet. Mit jedem Verlust wurde es schwieriger, wieder Fuß im Tagesgeschäft zu fassen. Ich kam als Führungskraft teilweise an meine Grenzen. Auf der einen Seite musste ich mit meiner Trauer umgehen, auf der anderen wollte ich das Team und die einzelnen Mitarbeiter stärken. Wir sind dankbar hier interne und externe Unterstützung erhalten zu haben.“
Tanja Engelskirchen

Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte / Begleitung betroffener Teams.

Feste Ansprechpartner:innen im Unternehmen für Mitarbeitende und Führungskräfte

2.3 Individuelle Begleitung von Potenzialkandidatinnen

2.3.1 Cross-Mentoring des RSGV



"Das Cross-Mentoring-Programm des RSGV ist eine tolle, nachhaltige Erfahrung: "Der hierarchiefreie, vertrauensvolle Austausch mit meinem Mentor hat mich in meinem täglichen Tun unterstützt und mir auch ganz neue Blickwinkel eröffnet. Ich konnte mir ein interessantes Netzwerk schaffen."

Nathalie Lechenich

Die Kreissparkasse Köln hat in 2018 mit einer Mentee und einem Mentor am Cross Mentoring des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbands für weibliche Nachwuchskräfte teilgenommen. Die Begleitung erfolgt über die Sparkassenakademie Nordrhein-Westfalen.

Seitdem nehmen wir jedes Mal erfolgreich teil.

2.3.2 Mitglied am Kölner Bündnis: Mit Frauen in Führung



„Der Weg in eine Führungsposition ist für Frauen auch heute noch nicht selbstverständlich. Neben einer positiven Einstellung gegenüber der eigenen Leistungsfähigkeit unterstützt der Austausch mit erfahrenen Führungskräften auf dem Karriereweg. Dazu liefert das Cross-Mentoring einen wichtigen Beitrag.“

Dorit Schlüter

Cross-Mentoring unterschiedlicher großer Kölner Unternehmen unter der Federführung von Christine Kronenberg und Female-Resources Köln.

2.3.3 Orange Day Kreissparkasse Köln



„Die Kreissparkasse Köln bekennt sich zur Achtung von Menschenrechten und setzt sich für mehr Gleichstellung ein. In diesem Kontext beteiligen wir uns seit mehreren Jahren an der Kampagne „Wir setzen ein Zeichen“ jeweils am 25. November. Dieses Datum markiert den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen und ist zugleich der Beginn der Orange Days, an denen weltweit auf Benachteiligung von Frauen aufmerksam gemacht wird. Wir kooperieren da sehr eng mit der Stadt Köln.“

Jutta Weidenfeller

Neben der Teilnahme an den Orange Days strebt die Kreissparkasse Köln auch weitere Zeichensetzungen Richtung Diversität und Frauenförderung an.

2.4 Ausblick

2.4.1 WOMANPOWER KSK



„Dieser TalentPool bietet die Chance sich beruflich weiterzuentwickeln und im Hause zu vernetzen. Ich freue mich, dass es die Möglichkeit der individuellen Begleitung gibt“.

Myriam Mutz

In 2023 startet ein internes Programm für ambitionierte Frauen. Ausschreibung im Intranet – direkte Ansprache über Führungskräfte. Aufnahme in das Programm über ein Bewerbungsverfahren.

Wer: Personalbereich / Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin

Wann: II. Halbjahr 2023

2.4.2 Start Väternetzwerk



"Stolze Väter mit voller erzieherischer Verantwortung teilen Ihre Erfahrungen und täglichen Herausforderungen."

Alexander Brähler

„Es war ein toller Tag und wir hatten sehr viel Spaß. Beim nächsten Mal gerne länger.“

Julian Brähler

Vor der Coronakrise erlebten Väter einen gemeinsamen Tag mit ihren Kindern, begleitet durch einen externen Dozenten. Neben den gemeinsamen Aktivitäten mit ihren Kindern, steht der Austausch der Väter untereinander im Fokus. Wie gelingt mir die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und dem Anspruch, meine Vaterrolle aktiv zu leben?

Jetzt möchten wir im Frühjahr 2023 offiziell mit unserem Väternetzwerk starten.

Aktuell haben wir 2 Auftaktveranstaltungen (links-/rechtsrheinisch) im Mai geplant. Das Netzwerk wird sich auch auf dem Weltkindertag 2023 in Köln vorstellen.

Wer: externer Dozent / Personalberatung (Referentin für Chancengleichheit)

Wann: Start in 2023

3 Ist-Analyse

Am 31.12.2022 beschäftigte die Kreissparkasse Köln insgesamt **2875 aktiv bankspezifisch tätige Mitarbeitende** und **206 Auszubildende**.

Die weiteren Vergleichszahlen im Gleichstellungsplan sind aufgrund der besseren Vergleichbarkeit mit den entsprechenden Erhebungen der anderen Sparkassen und dem deutschen Sparkassen- und Giroverband ausschließlich auf diese Mitarbeitergruppe bezogen.

206 Auszubildende

100 männliche Auszubildende

106 weibliche Auszubildende

1.776 Vollzeitbeschäftigte (Vollzeit und Vollzeitnah)

1.045 männliche Vollzeitbeschäftigte

731 weibliche Vollzeitbeschäftigte

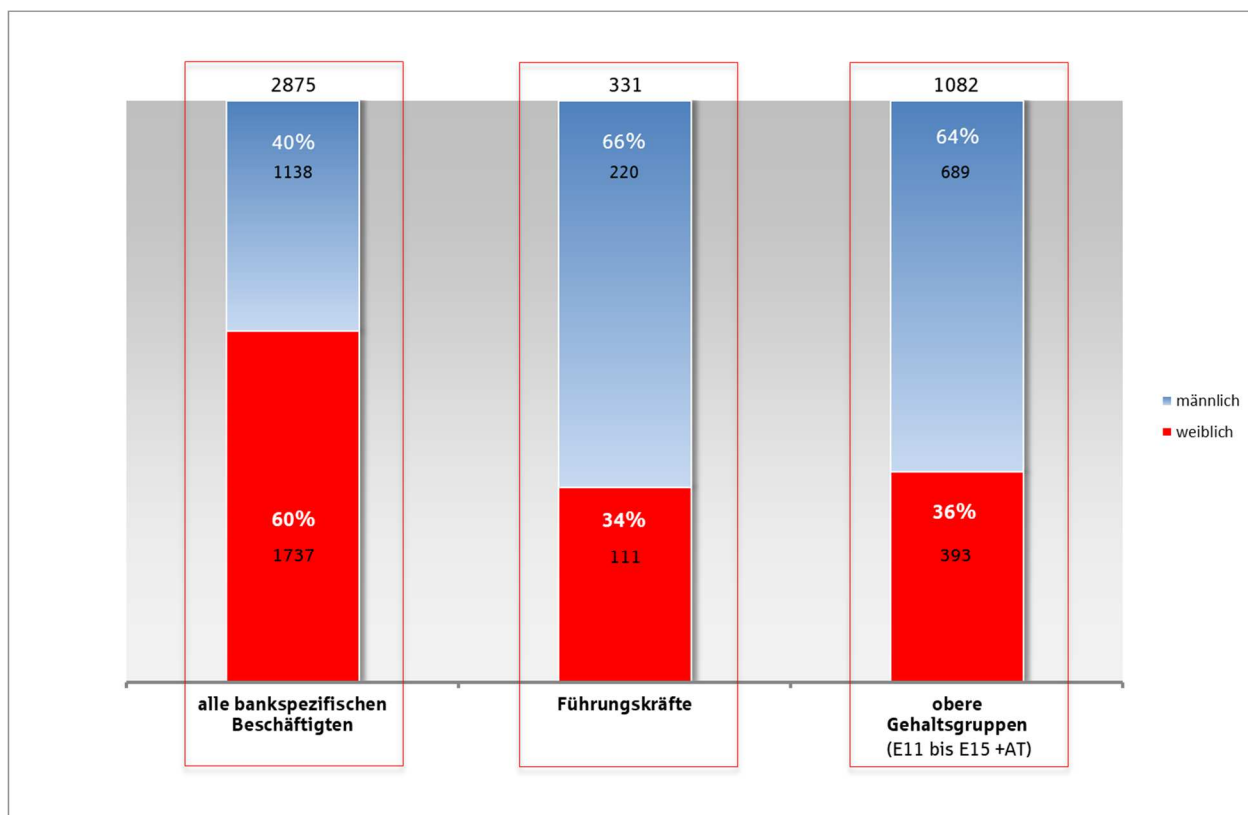
1.099 Teilzeitbeschäftigte

93 männliche Teilzeitbeschäftigte

1.006 weibliche Teilzeitbeschäftigte

3.1 Beschäftigungsstruktur der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022

Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht

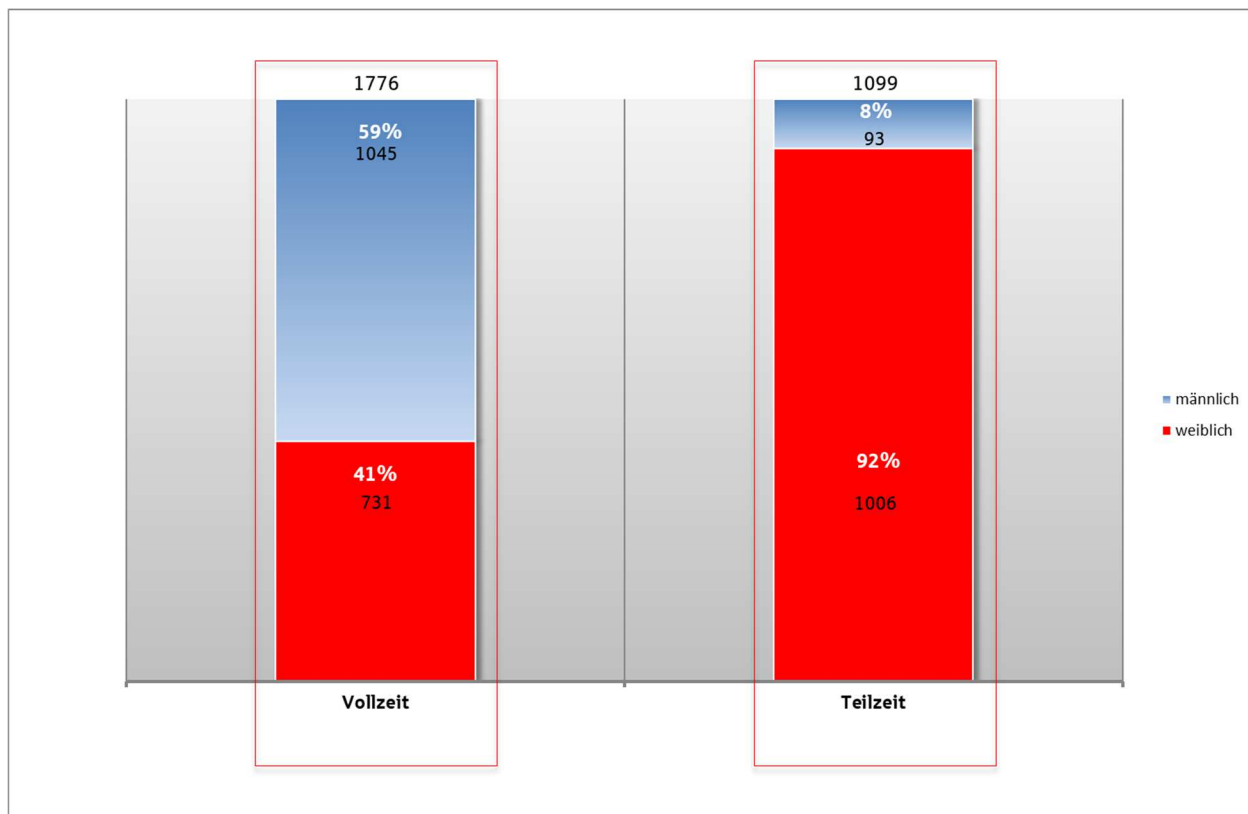


Bei der Kreissparkasse Köln ist der Frauenanteil bei den Beschäftigten seit Jahren gleichbleibend hoch.

- ⇒ Den Anteil von Frauen in Führungspositionen haben wir kontinuierlich ausgebaut.
- ⇒ Mit einer Quote von jetzt 34% liegen wir weit über dem Sparkassendurchschnitt von 27%.
- ⇒ Auch bei den oberen Gehaltsgruppen haben wir uns mit 36% gesteigert.

3.2 Aufteilung der aktiv bankspezifisch Beschäftigten in Voll- und Teilzeit 2022

Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht



Aktuelle Situation der Teilzeitbeschäftigten:

1.776 Vollzeitbeschäftigte (Vollzeit und Vollzeitnah)

59 % männliche Vollzeitbeschäftigte

41 % weibliche Vollzeitbeschäftigte

1.099 Teilzeitbeschäftigte

8 % männliche Teilzeitbeschäftigte

92 % weibliche Teilzeitbeschäftigte

3.3 Beschäftigungsstruktur Auszubildende / aktiv bankspezifisch Beschäftigte 2022

Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht

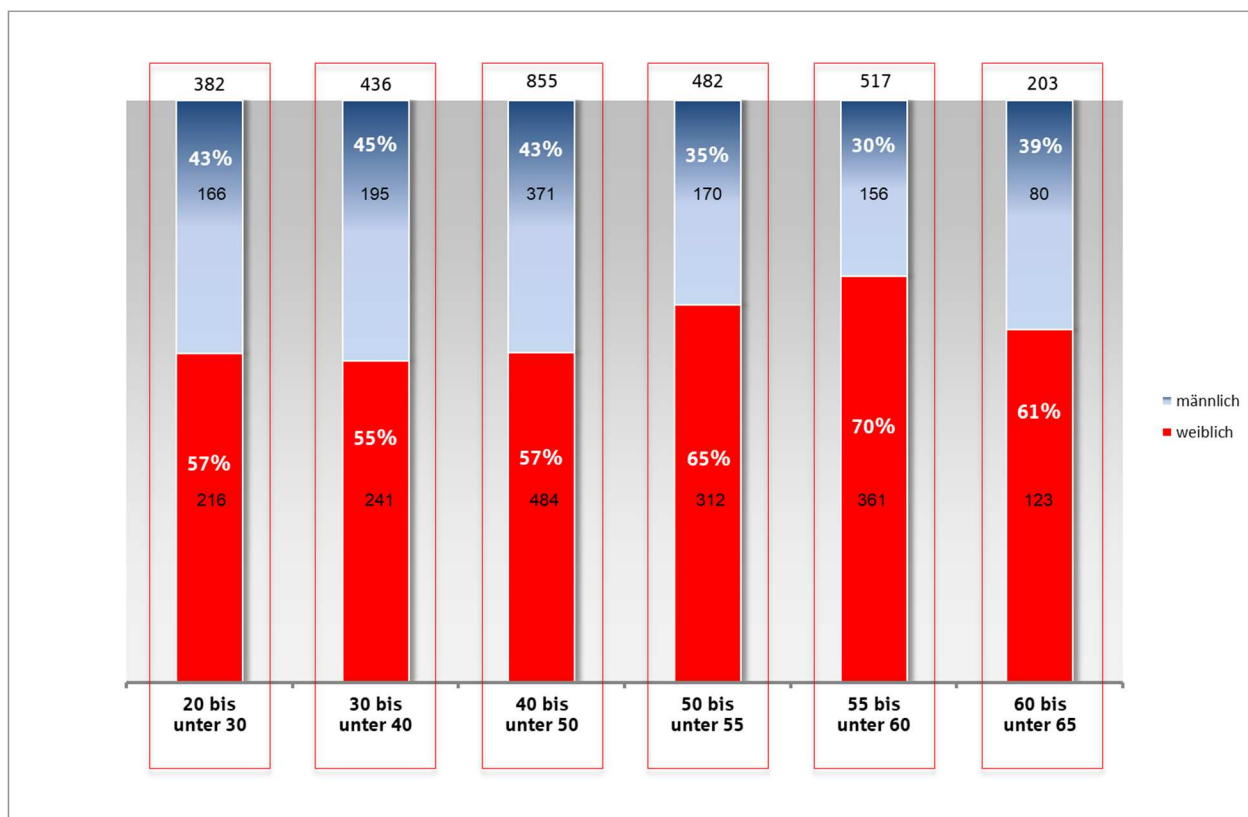


Frauenanteil bei den Auszubildenden:

⇒ Sparkassen bundesweit in 2022 ca. 50 %.

3.4 Altersstruktur der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022

Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht

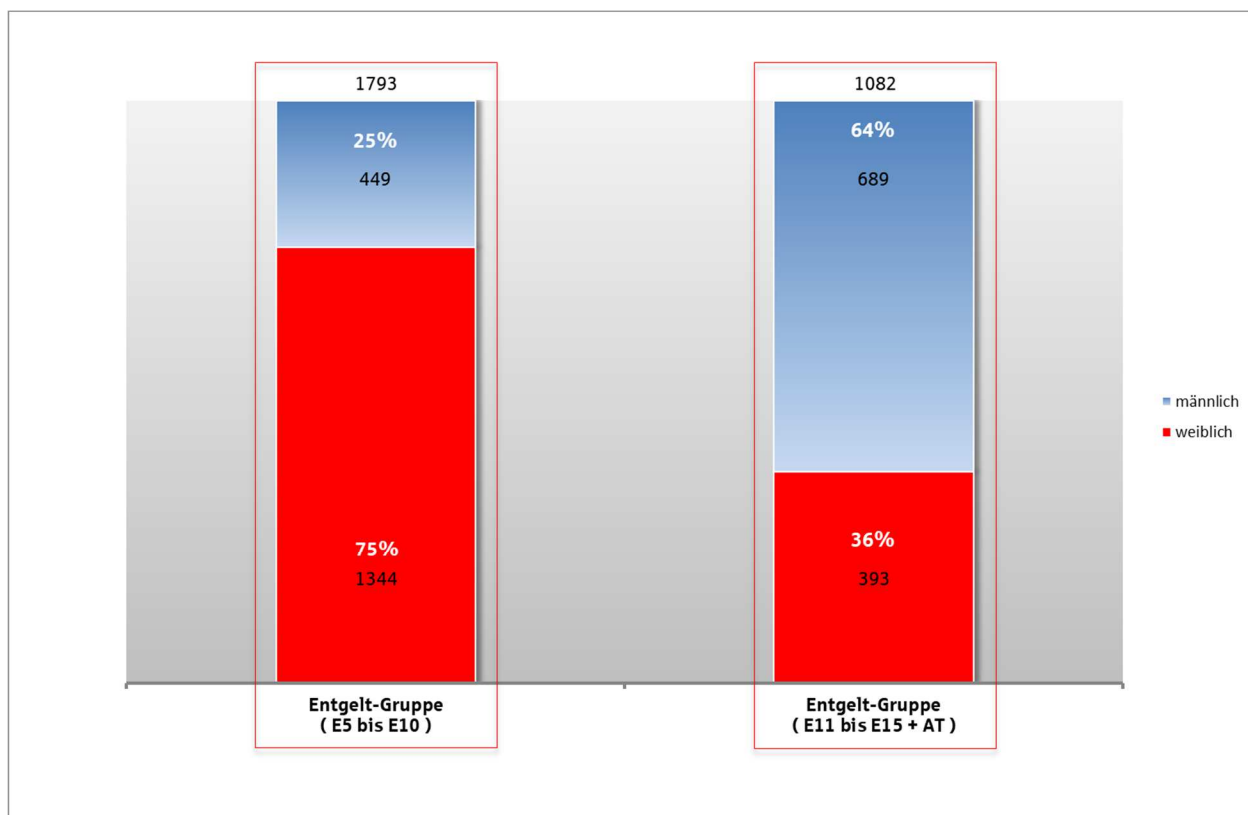


Im Betriebsvergleich der Sparkassen des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes heißt es: „Die meisten Beschäftigten sind zwischen 50 und 60 Jahren alt.“

- ⇒ Von 2875 aktiv bankspezifisch Beschäftigten sind 1.202 und damit 41,8 % unserer Mitarbeitenden 50 Jahre und älter.
- ⇒ Davon sind 66 % Frauen und 34 % Männer.

3.5 Gehaltsstruktur der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022

Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht

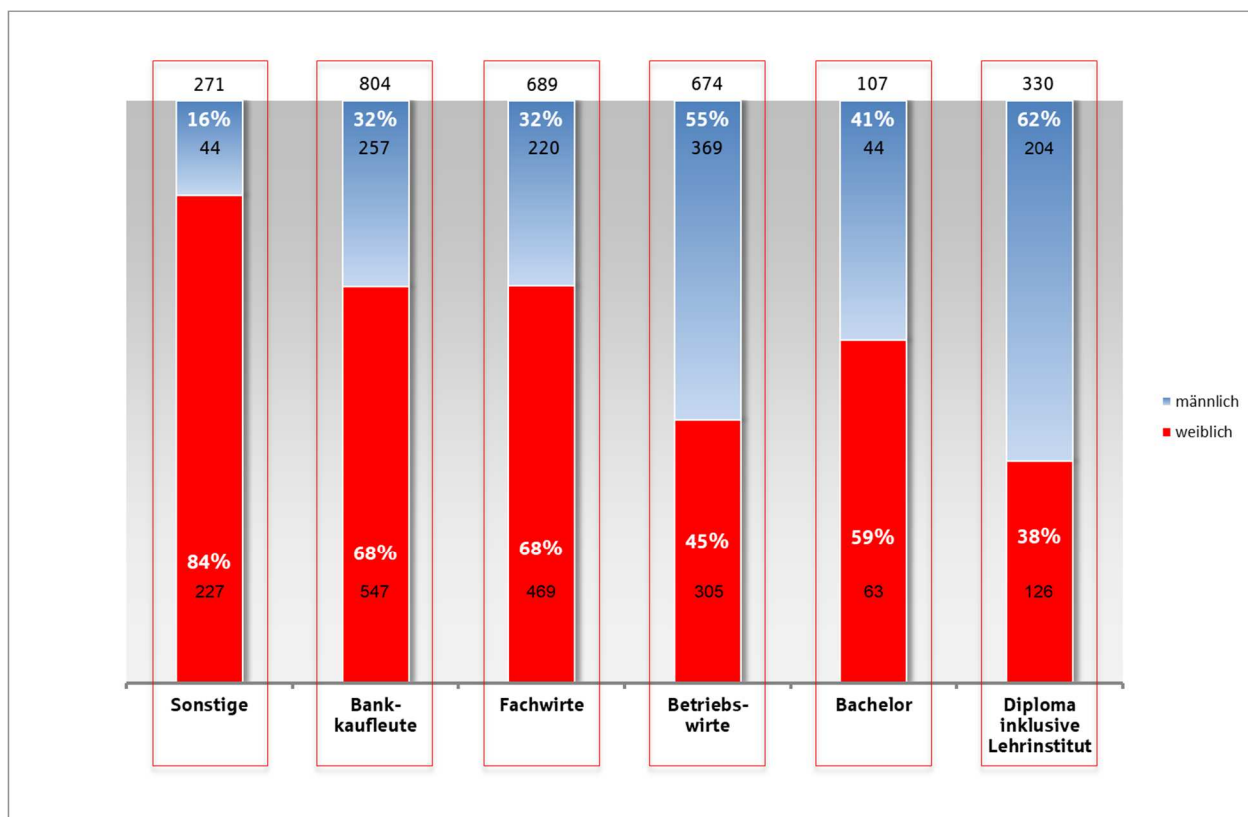


Die Gesamtsituation in der Geschlechterverteilung bei den abgebildeten Einkommensgruppen hat sich leicht verbessert.

Die Zahlen zeigen nach wie vor Entwicklungsbedarf für Frauen.

3.6 Qualifikation der aktiv bankspezifisch Beschäftigten 2022

Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht



1.111 Mitarbeitende haben Qualifikationen, die über den Sparkassenfachwirt hinausgehen.

- ⇒ Anteil Frauen: 494 → 44,5 %
- ⇒ Anteil Männer: 617 → 55,5 %

4 Soll-Ermittlung

Im Rahmen der Soll-Ermittlung geht es um die Erarbeitung von Zielen in Bezug auf die konkrete Förderung von Frauen. Dieser Gleichstellungsplan berichtet über die Vielzahl an Maßnahmen, Frauen innerhalb der Kreissparkasse Köln zu fördern.

Die Kreissparkasse Köln schafft entsprechende Rahmenbedingungen und unterstützt Frauen, die oberen Hierarchieebenen zu erreichen. Doch die Ursachen, dass dies nur marginal gelingt, sind vielschichtig. Traditionelle Rollenbilder, die auch bei den Frauen selbst verankert sind, gesellschaftliche Hürden, bis hin zu politischen Entscheidungen, führen dazu, dass es meist bereits an ausreichend Interessentinnen fehlt. Obwohl die Kreissparkasse mehr als 50% Frauen einstellt als auch als Beschäftigte vorweist, sind die Ambitionen vieler Frauen zu höheren Fach- und Führungspositionen nicht vorhanden.

Unter Einbeziehung der personalwirtschaftlichen Prognosen ergibt sich für den Zeitraum 31.12.2022 bis 31.12.2025 aufgrund der Zahl an freiwerdenden Stellen in Fach- und Führungspositionen durch die Einstellung ambitionierter Frauen weiterer Handlungsspielraum.

Fach- und Führungspositionen werden auch zukünftig je nach individuellem Bedarf als Tandemstelle oder in Teilzeit besetzt. Hier wird die Kreissparkasse Potenzialkandidaten weiterhin motivieren, Privatleben als auch Karriere vereinbaren zu können. Jedoch scheitert es häufig an äußeren Rahmenbedingungen, die die Kreissparkasse nicht beeinflussen kann.

Unter Berücksichtigung dieser Herausforderungen, setzt sich die Kreissparkasse Köln jedoch weiterhin das Ziel:

1. den Frauenanteil im Gesamtbereich Karriere stabil halten und in realistischem Maße kontinuierlich erhöhen
2. Frauenförderung noch sichtbarer machen – Möglichkeiten aufzeigen
3. Erfolgsmodelle vollzeitnaher Fach- und Führungspositionen aufzeigen – Vorbilder bekannt machen
4. noch intensiverer Focus auf „Vereinbarkeit Familie und Beruf bzw. Karriere“

Die bereits bestehenden und geplanten Maßnahmen sollen dieser Zielerreichung dienen.