

# BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT GEM. § 21 ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

## ERSTMALIGER BERICHT FÜR DAS KALENDERJAHR 2016

### 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 30.06.2022 sollen Frauenquoten von 12 % auf der Ebene 1 und 20 % auf der Ebene 2 erreicht werden. Um den Austausch der Frauen untereinander zu unterstützen, wurde ein hierarchieübergreifendes **Frauennetzwerk** ins Leben gerufen.

Eine weitere Maßnahme, um die Karrierechancen der Frauen zu verbessern, wurde erstmalig im Jahr 2017 durchgeführt: es wurden **Interviews** mit insgesamt 20 Frauen aller Hierarchieebenen aus dem Innendienst und Vertrieb geführt, um die förderlichen und hemmenden Faktoren für die Karriereentwicklung zu identifizieren und daraus Handlungsoptionen für die Zukunft abzuleiten.

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 Gruppe

#### 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 Hessen-Nassau-Thüringen parallel dazu ein Haustarif angewendet,

der an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst angelehnt ist. Die im Konzern tätigen „dienstleistungsüberlassenen“ Mitarbeiter des Landes Baden-Württemberg sowie die Beamten der früheren SV Hessen-Nassau-Thüringen werden nach den jeweiligen Tarifen der Länder für Angestellte und Beamte bezahlt. Das bedeutet, dass der überwiegende Teil der von der SV beschäftigten Mitarbeiter nach den jeweiligen Tarifstrukturen eingruppiert und bezahlt wird. Im außertariflichen Bereich befinden sich vorwiegend Führungskräfte sowie einzelne Experten und Spezialisten unterschiedlicher Bereiche und Funktionen. Zusatzleistungen, die die Mitarbeiter 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 jährlichen **individuellen Gehaltsplanung** werden anforderungsgerechte und leistungsorientierte Kriterien herangezogen. Auch dieser Prozess ist geschlechtsneutral ausgestaltet.

### 2. STATISTISCHE ANGABEN

Nach § 21 EntgTransG haben Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten die nach Geschlecht aufgeteilte durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- u. Teilzeitbeschäftigte anzugeben. Im SV-Konzern sind hiervon die SV Sparkassenversicherung Holding AG (**SVH**) und SV Gebäudeversicherung AG (**SVG**) betroffen. Die entsprechenden Angaben für das Kalenderjahr 2016 sind aus der folgenden Tabelle ersichtlich:

Anzahl Mitarbeiter	SVH		SVG	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Durchschnitt 2016		<b>Gesamt SVH</b>		<b>Gesamt SVG</b>
VZ	610,3	1.095,3	323,0	466,8
TZ	358,8	27,3	171,3	8,8
<b>Gesamt</b>	<b>969,0</b>	<b>1.122,5</b>	<b>494,3</b>	<b>475,5</b>