DIVERSITY BEI DER DEG

AUSGEZEICHNET ALS FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN

Vielfalt wertschätzen und einbeziehen – so lautet die Leitidee des Diversity-Managements bei der DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH. Mit dem Thema Vielfalt verbindet das DGFP-Mitgliedsunternehmen die Zielsetzungen Personalbindung, Förderung der Attraktivität als Arbeitgeber, wirtschaftlichen Erfolg durch bessere Ergebnisse diversifizierter Teams sowie Vorbildfunktion im Sinne gesellschaftlicher Verantwortung. Um diese Ziele zu erreichen, setzt die DEG – neben vielfältigen weiteren Maßnahmen – einen besonderen Fokus auf das Thema Familienfreundlichkeit und erhielt dafür das Zertifikat von „berufundfamilie“, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung.

ZAHLEN UND FAKTEN DEG

Branche:	Finanzdienstleistung
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	469
Anteil Frauen in der Belegschaft:	51 %
Anteil Frauen in Führungspositionen:	26 %
Anteil Mitarbeiter/-innen mit Behinderungen:	3,6 %
Anteil Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund:	13 %

(alle Zahlen Stand 31.12.2012)

Die DEG, ein Unternehmen der KfW-Bankengruppe, bietet ihren rund 470 Beschäftigten zahlreiche Möglichkeiten, Arbeit und Familienleben ausgewogen zu gestalten. So können beispielsweise verschiedene Teilzeitmodelle und Heimarbeitsplätze von Müttern und Vätern in Anspruch genommen werden. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die DEG auch das Thema Gleichstellung in ihrer Personalpolitik verankert. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beim europäischen Entwicklungsfinanzierer liegt zurzeit bei 26 Prozent.

DGFP
DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

JÄHRLICHE ÜBERPRÜFUNG

Durch die Zertifizierung gemäß Audit von „berufundfamilie“ zeigt die DEG, dass sie sich auch langfristig als familienfreundliches Unternehmen aufstellt. So will sie nicht nur die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern gleichzeitig ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt erhöhen. Im Rahmen des Audits hat die DEG sich verpflichtet, bestimmte Ziele und Maßnahmen innerhalb der nächsten drei Jahre umzusetzen. Dazu zählen etwa die Ausweitung der Möglichkeit, einen Heimarbeitsplatz in Anspruch zu nehmen und die Verankerung der Themen Beruf und Familie, Diversity und Gleichstellung in der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften. Die Auditoren der Hertie-Stiftung prüfen jährlich, ob die vereinbarten Vorgaben auch erreicht werden.

Zertifikat seit 2009
audit berufundfamilie

BIS 2015 30 PROZENT DER FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Die DEG vertritt den Ansatz, dass es besonders wichtig ist, das Diversity-Management spezifisch auf das jeweilige Unternehmen und dessen Kultur zuzuschneiden. Zu den spezifischen Maßnahmen, die das DGFP-Mitgliedsunternehmen in naher Zukunft durchführen will, gehört die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von aktuell 26 Prozent auf 30 Prozent bis 2015. Der Ausgangswert im Jahr 2010 lag bei 14,3 Prozent. Auch die Zahl der Menschen mit Behinderung soll in den nächsten Jahren erhöht werden. Für Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen plant die DEG zudem weitere Unterstützung.

FAZIT

- **Das Diversity-Management der DEG verfolgt die Ziele: Personalbindung, Förderung der Attraktivität als Arbeitgeber, wirtschaftlichen Erfolg durch bessere Ergebnisse diversifizierter Teams, Vorbildfunktion im Sinne gesellschaftlicher Verantwortung.**
- **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bildet einen besonderen Schwerpunkt des Diversity-Managements im Unternehmen und wurde 2012 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung gemäß Audit „berufundfamilie“ zertifiziert.**
- **Sämtliche Maßnahmen des Diversity-Managements sind spezifisch auf das Unternehmen und seine Kultur zugeschnitten.**
- **Die weitere Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie des Anteils von Menschen mit Behinderungen in der gesamten Belegschaft gehören zu den wichtigsten Zielen für die nächsten Jahre.**

Fotos: © DEG

KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an Sabine Berger, Manager, Human Resources, E-Mail Sabine.Berger@deginvest.de wenden.