

VIELFALT BEI DER DEUTSCHEN BANK: REGIONALE DIVERSITY-KOMITEES SETZEN GLOBALE VIELFALTSSTRATEGIE UM

Eine offene Geschäftskultur leben, die die Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzt, ihre einzigartigen Talente nutzt und ihnen ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bietet, indem sie ihr volles Potential entfalten können – so lautet die Leitidee des Diversity-Managements in der Deutschen Bank. Die Deutsche Bank ist überzeugt: Wer ein Unternehmen stärken und den Geschäftserfolg gewährleisten will, muss die Vielfalt der Begabungen, Persönlichkeiten und Lebensformen achten und fördern. Damit ist Diversity nicht nur Herausforderung, sondern wirtschaftliche Notwendigkeit. Für das DGFP-Mitgliedsunternehmen sind gemischte Teams erfolgreicher, da Erfolg auf unterschiedlichen Perspektiven und Begabungen beruht. Nur mit gemischten Teams kann auf die vielfältigen Kundenanforderungen weltweit mit innovativen Lösungen erfolgreich reagiert werden.



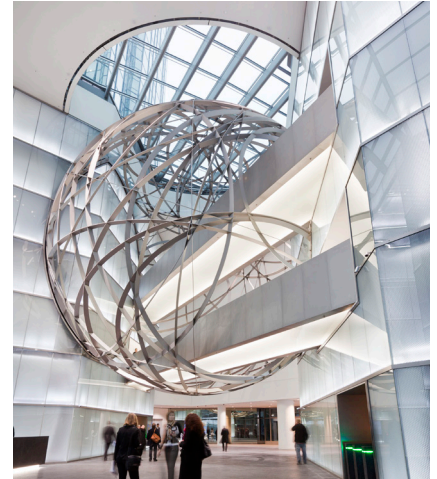
ZAHLEN UND FAKTEN DEUTSCHE BANK

Branche:	Finanzdienstleistung
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	98.000 (weltweit)
Anteil Frauen in der Belegschaft:	42%
Anteil Frauen in Führungspositionen:	30,8%
Anzahl Nationalitäten in der Belegschaft:	136

Die Deutsche Bank beschäftigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehr als 130 Nationen in über 70 Ländern. Um diese Vielfalt zu nutzen, ist es entscheidend, allen Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Herkunft ein respektvolles und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu bieten. Die Deutsche Bank hat deshalb weltweit eine Vielzahl an Diversity-Programmen und Aktivitäten ins Leben gerufen. Diese zielen vor allem darauf ab, Vielfalt durch Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen zu fördern.

PRAKTISCHE UMSETZUNG DURCH DIVERSITY COUNCILS

Die Umsetzung von Diversity in der Praxis verläuft aus Sicht der Deutschen Bank nur erfolgreich über die enge Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen und eine intensive Auseinandersetzung mit der Fragestellung, wo und wie Vielfalt die Erreichung der Geschäftsziele unterstützen kann. Aus diesem Grund wurden 2009 regionale Diversity Councils gegründet. Diese bereichsübergreifenden Gremien setzen sich aus Entscheidungsträgern der Geschäftseinheiten zusammen und sorgen dafür, dass die Diversity-Initiativen in den Geschäftsbereichen umgesetzt werden. Schwerpunkte stellen der regelmäßige Austausch von Trends und Ideen sowie die Initiierung von regionalen Maßnahmen zu allen Diversity-Themen dar. So bietet die Bank spezielle Diversity-Trainings für ihre Mitarbeiter an. Seit Mai 2012 können sich Führungskräfte zum Thema Vielfalt sensibilisieren lassen. In diesem Trainings geht es vor allem darum, wie diese geändert werden können.



VORREITERROLLE IM DIVERSITY MANAGEMENT

Zusätzlich zu den beschriebenen Maßnahmen fördert die Deutsche Bank Aktivitäten der verschiedenen Mitarbeiternetzwerke, wie z. B. das Frauennetzwerk, das Generationennetzwerk, das interkulturelle Netzwerk und das Netzwerk lesbischer, schwuler, bisexueller und transsexueller Mitarbeiter (LGBT). Die Mitarbeiternetzwerke sind Bestandteil der Vielfaltsstrategie der Deutschen Bank. Als eines der ersten Unternehmen hat das DGFP-Mitglied für sein Engagement in der Diversity-Dimension „Sexuelle Orientierung“ im Jahr 2002 den Max-Spohr-Management Preis verliehen bekommen. Bereits seit mehr als zehn Jahren sind gleichgeschlechtliche Paare auch bei betrieblichen Zusatzleistungen gleichgestellt.

HOHES ENGAGEMENT IN PUNCTO FRAUENFÖRDERUNG

Die Förderung von Frauen auf allen Unternehmensebenen ist ein fester Bestandteil der Agenda für das Diversity-Management im Unternehmen. So hat sich die Deutsche Bank an der freiwilligen Selbstverpflichtung der DAX30-Unternehmen zur Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen beteiligt und sich gegenüber der Bundesregierung verpflichtet, den Anteil der weiblichen Führungskräfte im Senior Management auf 25 % bis Ende 2018 und den Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Management (Managing Director, Director, Vice President, Assistant Vice President und Associate) bis Ende 2018 auf 35 % zu erhöhen, vorbehaltlich der rechtlichen Regelungen weltweit. Das Unternehmen hat dafür mit Unterstützung des Vorstands und des Group Executive Committees eine Reihe von Initiativen ergriffen. Dazu zählt unter anderem ATLAS (Accomplished Top Leaders Advancement Strategy); eine Initiative, um den Anteil von Frauen in den Top-Führungspositionen zu erhöhen. Seit Auflegung des Programms wurde bereits mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen in weiterführende Positionen befördert. Die Deutsche Bank erhielt für dieses Programm im April 2012 in Großbritannien den Opportunity Now Excellence Global Award. Insgesamt hat das Unternehmen den weltweiten Anteil an Frauen in Senior-Führungspositionen seit dem Jahr 2010 von 16 % auf derzeit 18 % steigern und den weltweiten Anteil von Frauen im außertariflichen Bereich von 29 % auf derzeit 30,8 % erhöhen können.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Ein wichtiges Anliegen der Personalpolitik der Deutschen Bank ist die richtige Balance von Arbeit und Privatleben, vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Deshalb unterstützt die Bank ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vielzahl aufeinander abgestimmter Initiativen und Maßnahmen bei der besseren Vereinbarkeit. Bereits seit vielen Jahren bietet das Unternehmen Kinderbetreuungsplätze in Krippen und Kindertagesstätten an. Darüber hinaus vermittelt die Deutsche Bank durch einen überregionalen Kooperationspartner Betreuungslösungen für alle familiären Situationen – auch in Notfällen. Durch das Angebot flexibler Arbeitszeitregelungen kehren rund 80 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder aus der Pflege- oder Elternzeit in die Bank zurück, davon mehr als 90 Prozent in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Das familienfreundliche Engagement der Deutschen Bank wurde bereits zum zweiten Mal im Rahmen des Hertie-Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet.



FAZIT

- Diversity ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur.
- Vielfalt findet bei der Deutschen Bank Ausdruck in der offenen und respektvollen Haltung gegenüber Unterschieden aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischen Hintergrund, religiöser Weltanschauung sowie sexueller Orientierung.
- Vielfalt soll vor allem durch die Schaffung angemessener Arbeitsbedingungen gefördert werden.
- Regionale Diversity-Councils sorgen für die praktische Umsetzung von Diversity in den Geschäftsbereichen.

Fotos: © Deutsche Bank

KONTAKT

Bei Rückfragen können Sie sich gern an
Kerstin Pramberger, Head of Diversity Germany,
E-Mail globaldiversity.germany@db.com wenden



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.