

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit Geschäftsjahr 2016

„Wir orientieren uns an einer allgemeinen Gleichbehandlung, ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung sowie Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften, die durch lokale Gesetze geschützt sind.“

(Zitat aus dem Ethikkodex der Deka-Gruppe)

Einleitung und gesetzlicher Hintergrund

Der vorliegende Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für das Geschäftsjahr 2016 der DekaBank Deutsche Girozentrale wurde nach Maßgabe des § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) erstellt. Danach haben Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. In der Deka-Gruppe umfasst der Anwendungsbereich somit aktuell die DekaBank Deutsche Girozentrale.

Gemäß § 22 Abs. 1 EntgTranspG haben tarifgebundene Arbeitgeber den Bericht alle fünf Jahre zu erstellen. Der Berichtszeitraum umfasst dabei die vergangenen fünf Jahre.

Laut den Übergangsbestimmungen nach § 25 Abs. 3 EntgTranspG umfasst der Berichtszeitraum für diesen ersten Bericht nur das Kalenderjahr 2016.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Gemäß § 21 Abs. 1 Punkt 1 EntgTranspG werden nachfolgend Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen in der DekaBank Deutsche Girozentrale erläutert. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen für die ganze Deka-Gruppe bzw. für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter zu verbessern, haben die Gleichstellungsbeauftragten im Berichtsjahr gemeinsam mit dem Vorstand einen neuen Gleichstellungsplan verabschiedet. Der 4. Gleichstellungsplan der Deka-Gruppe trat am 1. Januar 2017 in Kraft und verpflichtet das Management, dem Thema ein noch stärkeres Gewicht zu geben.

Erstes Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und den fachlichen Aufstieg von Frauen zu fördern. Dazu hat sich die Deka konkrete Ziele gesetzt: So soll der Anteil von Frauen in der 1. Führungsebene (Bereichsleitung) auf 12 Prozent gesteigert werden, auf der 2. Führungsebene (Abteilungsleitung) auf 18 Prozent und auf der 3. Führungsebene (Gruppenleitung) auf 25 Prozent. Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Deka-Gruppe bereits verschiedene Maßnahmen um. Dazu zählt beispielsweise das Frauen-Mentoring-Programm, das 2013 eingeführt wurde. Hier starten jährlich acht Potenzialträgerinnen auf Mitarbeiterebene, die von einer Abteilungsleiterin oder einem Abteilungsleiter für 24 Monate begleitet werden. Ein Rahmenprogramm stellt eine Vernetzung zwischen den Jahrgängen sicher und bietet zahlreiche Impulse für die individuelle Weiterentwicklung.

Das zweite Ziel des Gleichstellungsplans ist die dauerhafte Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig soll den letzten Berufsjahren der Beschäftigten und dem Übergang in den Ruhestand eine größere Bedeutung beigemessen werden. Eine erste Veranstaltung zum Thema „Guter Übergang in den Ruhestand“ fand im Oktober 2016 statt.

Als drittes Gleichstellungsziel sollen Männer unterstützt werden, die Angebote der Deka zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt in Anspruch zu nehmen. Dazu sollen eventuell noch bestehende Hürden, zum Beispiel für die Inanspruchnahme längerer Eltern- oder Pflegezeiten, abgebaut werden.

Bereits seit 2003 führen die Gleichstellungsbeauftragten der Deka-Gruppe regelmäßig Veranstaltungen durch, um die Beschäftigten über aktuelle Ziele, Maßnahmen und Entwicklungen bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren zudem jährlich die vom Bundesgleichstellungsgesetz vorgesehene Frauenversammlung für alle Mitarbeiterinnen, an der auch der Vorstand der Deka-Gruppe teilnimmt. Ziel der Veranstaltungen ist zum einen der Informations- und Erfahrungsaustausch über aktuelle gleichstellungsrelevante Themen, zum anderen die Förderung der bereichsübergreifenden Vernetzung der Frauen in der Deka-Gruppe.

Nachfolgend werden einzelne Maßnahmen und Angebote noch einmal näher beschrieben.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements will die Deka-Gruppe Rahmenbedingungen schaffen, in denen berufliches Fortkommen mit den Anforderungen und Bedürfnissen des Privatlebens möglichst optimal verbunden werden kann. Dies gilt im Besonderen für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben trägt dazu bei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, was mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. Allen Beschäftigten steht standortunabhängig ein Beratungs- und Vermittlungsangebot zu den Themen Kinder- und Pflegebetreuung zur Verfügung. Dieses Angebot umfasst zum Beispiel die Beratung und Begleitung zu allen Fragen rund um Schwangerschaft und Elternzeit sowie die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungs-lösungen. Ein weiterer wertvoller Beitrag bietet die individuelle Beratung im Krankheits- und Pflegefall für Beschäftigte und deren nahe Angehörige sowie die Unterstützung bei der Auswahl passender Pflegeangebote. Der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Angebots dient auch die Teilnahme am externen Zertifizierungsverfahren „berufundfamilie“, an dem sich die Deka-Gruppe bereits seit 2005 regelmäßig beteiligt. Teil des Audits ist die Definition von strategischen Zielsetzungen und darauf aufbauend die Erarbeitung konkreter Ziele und Maßnahmen sowie eine verbindliche Festlegung der Ergebnisse in einer Zielvereinbarung. Zuletzt wurde die Deka im Jahr 2015 erfolgreich auditiert.

Arbeitszeitmodelle: Flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sind ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu gewährleisten. Derzeit bietet die Deka-Gruppe den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, aus rund 70 verschiedenen Teilzeitmodellen auszuwählen. Die Teilzeitquote in der Deka-Gruppe Inland lag Ende 2016 bei 16,8 Prozent. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder über ein angespartes Guthaben im Arbeitszeitkonto, dem Deka-Zeit Depot, eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu finanzieren. Tarifvertraglich vorgesehen ist zudem die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen die Dauer der Elternzeit im Rahmen der Familienphase um maximal sechs Monate zu verlängern. Sofern die jeweilige Tätigkeit geeignet ist und die Zustimmung des Vorgesetzten vorliegt, bietet die Deka ihren Beschäftigten auf Basis einer Dienst-/ Betriebsvereinbarung mit den Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.

Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern: Beschäftigte mit kleineren Kindern können die Unterstützung der Deka-Gruppe bei der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Zum Angebot gehören 35 Krippen- und 15 Kindergartenplätze, die am Standort Frankfurt bereitgestellt werden. Großzügige Betreuungszeiten von bis zu 12 Stunden täglich und der Verzicht auf Schließzeiten in den Ferien sorgen für eine umfassende Entlastung der Eltern. Zusätzlich bietet die Deka-Gruppe eine Notfallbetreuung an, die Eltern bis zu fünf Tage im Jahr je Kind kostenfrei nutzen können. Hier werden Kinder zwischen drei und zwölf Jahren betreut, falls die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Dieser Service wird deutschlandweit in größeren Städten angeboten. Eltern schulpflichtiger Kinder werden bei der Überbrückung der schulfreien Zeit zudem durch die Finanzierung von bis zu zehn Tagen Ferienprogramm pro Jahr und Kind unterstützt.

Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Gemäß § 21 Abs. 1 Punkt 2 EntgTranspG werden nachfolgend Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in der DekaBank Deutsche Girozentrale erläutert. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen für die ganze Deka-Gruppe bzw. für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten.

Nach § 6 Abs. 2 EntgTranspG sind Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu schützen. Hierzu lässt sich grundlegend festhalten, dass in der DekaBank Deutsche Girozentrale sowie in der gesamten Deka-Gruppe das Geschlecht kein Differenzierungskriterium bei der Entgeltfindung bzw. der Gewährung von einzelnen Entgeltbestandteilen darstellt.

Das idealtypische Vorgehen bei der Gehaltsfindung in der Deka-Gruppe besteht grundsätzlich aus mehreren Schritten, welche auf geschlechtsneutralen Kriterien und Faktoren beruhen:

1. Betrachtung interner Vergleich: Es erfolgt eine Orientierung am Vergütungsniveau in der jeweiligen Vergleichsgruppe des (neuen) Mitarbeiters / der (neuen) Mitarbeiterin. So wird beispielsweise auf Mitarbeitererebene die Gruppe des Mitarbeiters herangezogen. Bei (neuen) Gruppenleitern werden alle Gruppenleiter des Bereichs bzw. der Abteilung betrachtet. Die Vergleichsgruppen unterscheiden bzw. trennen nicht zwischen Männern und Frauen und können somit als geschlechtsneutral angesehen werden.
2. Betrachtung externer Vergleich: Zudem erfolgt eine Indikation der Vergütungsangemessenheit durch einen Abgleich mit externen Marktdaten. Die Deka-Gruppe orientiert sich dabei grundsätzlich am Median der jeweiligen Marktdaten. Die Marktdaten unterscheiden nicht zwischen Männern und Frauen und sind somit geschlechtsneutral.
3. Betrachtung „Richtwerte Orientierungsbonus“: Darüber hinaus werden insbesondere aus regulatorischen Gründen die Vorgaben der Richtwerte Orientierungsbonus im Rahmen einer angemessenen Vergütung berücksichtigt. Die Richtwerte Orientierungsbonus unterscheiden nicht zwischen Männern und Frauen und sind somit ebenfalls geschlechtsneutral.

Neben der geschlechtsneutralen Entgeltfindung bietet der Zentralbereich Personal & Organisation als zusätzliche vorbeugende Maßnahme vor geschlechtsspezifischer Entgeltbenachteiligung ab dem Jahr 2017 im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunde eine Vergütungsberatung für Bereichsleiter an. Dabei werden geschlechtsneutrale Kriterien wie z.B. die durchschnittliche Leistungskennzahl, die Berufserfahrung und die Dienstjahre in der Deka-Gruppe einbezogen. Zudem wird jeweils ein team-interner Vergütungsabgleich von Frauen und Männern durchgeführt und eventuelle Auffälligkeiten im Rahmen der Beratung angesprochen.

Darüber hinaus hat der Zentralbereich Personal & Organisation geschlechtsneutrale Leitlinien für Gehalts- und Orientierungsbonusanpassungen festgelegt und berät die Führungskräfte dahingehend entsprechend, auch bzgl. der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots.

Quantitative Angaben

Gemäß § 21 Abs. 2 EntgTranspG werden nachfolgend die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zu der durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten der DekaBank Deutsche Girozentrale für das Kalenderjahr 2016 offengelegt:

DekaBank Deutsche Girozentrale – Geschäftsjahr 2016

	männlich	weiblich	Gesamt
Vollzeitbeschäftigte	1.595,5	662,3	2.257,5
Teilzeitbeschäftigte	82,8	385,0	467,5
Gesamt	1.678,3	1.047,3	2.725,0



Ansprechpartner

Externe Finanzberichterstattung & Rating

E-Mail: investor.relations@deka.de

Telefon: (069) 7147 - 0

Inhouse produziert mit firesys

DekaBank

Deutsche Girozentrale

Mainzer Landstraße 16

60325 Frankfurt

Postfach 11 05 23

60040 Frankfurt

Telefon: (069) 71 47 - 0

Telefax: (069) 71 47 - 13 76

www.dekabank.de