

4. Gleichstellungsplan der Deka-Gruppe

1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2020

„Deka



Vorwort.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als Vorstand identifizieren wir uns sehr mit den Zielen, die wir uns im Gleichstellungsplan gesetzt haben. Sie sind jenseits gesetzlicher Anforderungen für die gesamte Deko-Gruppe maßgeblich. Mit dem neuen 4. Gleichstellungsplan tragen wir sie transparent nach außen.

Auf dem Weg zur Gleichstellung von Kolleginnen und Kollegen sowie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen haben wir viele der im 3. Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen erfolgreich umsetzen können. Trotzdem stellen wir fest, dass die Deko noch eine ordentliche Wegstrecke vor sich hat.

Unser besonderes Augenmerk lag in den vergangenen Jahren auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Zwar sind wir unserem Ziel, 20 Prozent der Führungspositionen der Deko-Gruppe mit Frauen zu besetzen, ein Stück näher gekommen. Eine Steigerung von 15,6 Prozent auf 17,5 Prozent in viereinhalb Jahren bedeutet letztlich aber, dass wir unsere Anstrengungen intensivieren müssen.

Wir haben uns deshalb entschieden, die Umsetzung des Gleichstellungsplans stärker als bisher in der Verantwortung der Führungskräfte zu verankern. Diese sind aufgefordert, in den nächsten vier Jahren Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu entwickeln, die speziell auf ihre eigenen Bereiche zugeschnitten sind. Denn uns ist bewusst, dass die Anforderungen und Arbeitsbedingungen innerhalb der Deko-Gruppe sehr unterschiedlich sein können. Dies müssen wir berücksichtigen, wenn wir die gesetzten Ziele erreichen wollen.

Weiterentwickelt wurde der Gleichstellungsplan aber auch dahingehend, dass wir künftig insbesondere die männlichen Kollegen motivieren wollen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege stärker als bisher in Anspruch zu nehmen.

Wir sind überzeugt davon, dass dieser 4. Gleichstellungsplan und seine konsequente Umsetzung dazu beitragen, die Attraktivität unserer Deko im Wettbewerb um die besten Talente weiter zu erhöhen.

Ihre



Michael Rüdiger



Dr. Georg Stocker



Manuela Better



Dr. Matthias Danne



Martin K. Müller

4. Gleichstellungsplan der DekaBank vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2020.

Präambel.

Mit dem 4. Gleichstellungsplan setzt die Deka-Gruppe (Inland) die Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst um. (Artikel 2, Bundesgleichstellungsgesetz)

Darüber hinaus sind die Ziele des Gleichstellungsplans und damit die Förderung der Chancengleichheit Unternehmensziele der Deka-Gruppe.

Es ist für die Deka-Gruppe in Zukunft unabdingbar, die vielfältigen Kompetenzen von Frauen in höherem

Umfang als bisher zu nutzen, besonders im Hinblick auf den bereits jetzt spürbaren Fachkräftemangel. Ebenso wichtig ist es, für Frauen und Männer mit Familienaufgaben gute Rahmenbedingungen zu schaffen und diese bedarfsgerecht weiter auszubauen.

Das konsequente Vorantreiben dieser Ziele stellt im Wettbewerb um Talente und Fachkräfte einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar.

Rückblick.

Die im 3. Gleichstellungsplan festgelegten rund 30 Maßnahmen wurden umgesetzt und um weitere Bausteine ergänzt. Von diesen Maßnahmen sind hervorzuheben:

- Ausbau des Seminarangebotes für Frauen
- Mentoringangebote für Frauen
- Zielvorgaben von 50 % für den Frauenanteil im Nachwuchsprogramm Karriere@deka
- Transparentes Personalentwicklungskonzept
- Führungsforen zur Besetzung von Führungspositionen mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten
- Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege und Umgang mit Stress

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen wurden die im 3. Gleichstellungsplan festgelegten Ziele teilweise erreicht. So wurden die guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten und ausgebaut.

Das angestrebte Ziel von 25 % Frauen im außertariflichen Bereich (ohne Führungspositionen) haben wir erreicht.

Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich in einigen Bereichen erhöht: Vier Bereiche haben einen Frauenanteil von über 40 % in Führungspositionen.

Das Ziel, den Frauenanteil an allen Führungspositionen der Deka-Gruppe auf insgesamt 20 % zu erhöhen, wurde dagegen noch nicht erreicht. Am 30.06.2016 lag der Anteil bei 17,5 %. (Zum Vergleich: 31.12.2011: 15,6 %)

Erkenntnisse aus der Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Umfrage im Juni 2016 lieferte ein überwiegend positives Ergebnis zu der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Deka-Gruppe, auch im Hinblick auf die berufliche Entwicklung bei gleichzeitiger Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten.

Allerdings war etwa auch ein Viertel der Rückmeldungen eher kritisch. Daher gilt es, die Themen Home-

office, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Führung in Teilzeit und das Angebot von Sabbaticals weiter auszubauen. Hier sehen wir in den einzelnen Bereichen unterschiedlichen Handlungsbedarf, der passgenaue Maßnahmen erfordert, die durch jeden Bereich individuell festgelegt werden.

Unsere Ziele für die nächsten 4 Jahre.

In den nächsten 4 Jahren werden wir die Gleichstellung von Kolleginnen und Kollegen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen mit folgenden Schwerpunkten weiterentwickeln:

1. Weiterer Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Wie aktuell sollte auch künftig mindestens eine Frau Mitglied des Vorstands sein. Darüber hinaus soll der Frauenanteil in allen Führungspositionen weiter erhöht werden. Deswegen haben wir nachfolgende Ziele definiert:

	30.06.2016	Ziel: 31.12.2020
Bereichsleitung	8,3 %	12,0 %
Abteilungsleitung	15,7 %	18,0 %
Gruppenleitung	19,7 %	25,0 %

Auch die Förderung des fachlichen Aufstiegs ist wichtig. Dazu bieten Sachgebietsleitungen und außertariflich bezahlte Positionen einen Anhaltswert. Für diese Gruppen gelten folgende Ziele:

	30.06.2016	Ziel: 31.12.2020
Sachgebietsleitung	24,4 %	26,0 %
AT-Beschäftigte	25,5 %	27,0 %

2. Nachhaltige Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert nicht nur die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern erhöht auch die Attraktivität der Deka-Gruppe als Arbeitgeber.

Durch die lebenszyklusorientierte Personalarbeit werden deswegen nachhaltig gute Rahmenbedingungen

für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sichergestellt. Das gilt in besonderem Maße für Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen. Den letzten Berufsjahren und dem Übergang in den Ruhestand wird eine größere Aufmerksamkeit beigemessen.

3. Ausdrückliche Motivation der männlichen Kollegen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege stärker als bisher in Anspruch zu nehmen.

Noch bestehende Hürden für die Nutzung von längerer Elternzeit (mehr als 2 Monate), Teilzeit oder Pflegezeit sollen abgebaut werden, damit eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für

Männer erreicht wird. Diese ist die Basis für eine von vielen Paaren gewünschte partnerschaftlichen Aufteilung der beruflichen und familiären Aufgaben und damit ein wichtiger Baustein zur Chancengleichheit.

Umsetzung der gesetzten Ziele.

Die Gleichstellungsziele sind Inhalt der Zielvereinbarungen der Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter. Diese werden für ihren Bereich spezifische Maßnahmen zur Erreichung der Ziele festlegen und sie umsetzen. Die Aktivitäten dazu sind Teil der jeweiligen Zielerreichungsgespräche.

Zur Unterstützung der Zielerreichung stehen die Instrumente aus dem Bereich Personal & Organisation zur Verfügung.

Über die geplanten Maßnahmen der einzelnen Bereiche wird die Gleichstellungsbeauftragte bis zum 30.6.2017 informiert. Jeweils bis zum Jahresende erhält sie eine Zusammenfassung über den Status.

Da viele Maßnahmen einen Kulturwandel bedeuten und nur schwer messbar sind, haben die qualitativen Aspekte eine besondere Bedeutung.

Nach 2 Jahren überprüfen Bereich Personal & Organisation und Gleichstellungsbeauftragte, inwieweit die Gleichstellungsziele der Bank erreicht wurden. Die Ergebnisse werden dem Vorstand für die weitere Planung vorgestellt.

Die in den einzelnen Bereichen der Deka-Gruppe definierten Maßnahmen sind ein verbindlicher, nicht öffentlicher Teil dieses Gleichstellungsplans.

Die Erreichung der Gleichstellung in der Deka-Gruppe lebt von der Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

An Ihren Ideen, Rückmeldungen und Anregungen sind wir sehr interessiert.

Bitte setzen Sie sich dazu mit den Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat oder dem Bereich Personal & Organisation in Verbindung.

Anhang.

Statistische Daten zum Gleichstellungsplan.

Deka-Gruppe Inland				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	30.06.2016
Frauen	1.256	1.325	1.359	1.374
Männer	2.066	2.165	2.212	2.269
Aktive* Mitarbeiter/innen	3.322	3.490	3.571	3.643
Frauenanteil Aktive Mitarbeiter/innen	37,8 %	38,0 %	38,1 %	37,7 %

* Vorstand + Ltd. Angestellte (BL/AL) + Stammbeschäftigte + befristete Mitarbeiter/innen + Aushilfen

Frauenanteil in den Führungsebenen

Deka-Gruppe Inland						
	in %				Anzahl	
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	30.06.2016	weiblich	männlich
Vorstand	0 %	0 %	20,0 %	20,0 %	1	4
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	9,4 %	9,1 %	8,8 %	8,3 %	3	33
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	11,4 %	14,2 %	15,9 %	15,7 %	18	97
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	21,0 %	18,9 %	19,9 %	19,7 %	46	187
Führungsebenen (inkl. Vorstand)	17,1 %	16,5 %	17,8 %	17,5 %	68	321
Sachgebietsleitung	25,3 %	25,6 %	24,2 %	24,4 %	48	149

Anhang.

Statistische Daten zum Gleichstellungsplan.

Teilzeitquote Aktive Mitarbeiter/innen

Deka-Gruppe Inland						
	in %				Anzahl	
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	30.06.2016	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	33,6 %	34,6 %	35,6 %	35,4 %	887	487
Männer	5,2 %	4,6 %	5,2 %	4,9 %	2.158	111
Teilzeitquote Gesamt	16,0 %	16,0 %	16,7 %	16,4 %	3.045	598

Teilzeitquote Führungskräfte

Deka-Gruppe Inland						
	in %				Anzahl	
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	30.06.2016	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	15,4 %	18,5 %	15,9 %	17,6 %	56	12
Männer	0,9 %	1,8 %	0,9 %	0,9 %	318	3
Teilzeitquote Gesamt	3,4 %	4,6 %	3,6 %	3,9 %	374	15

Anhang.

Statistische Daten zum Gleichstellungsplan.

Mitarbeiter/innen in Elternzeit

Elternzeit (zum Stichtag)				
	Anzahl			
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	Sept. 2016
Frauen	59	70	72	80
Männer	6	7	11	30
Gesamt	65	77	83	110

Elternzeit (im Verlauf des Jahres)				
	Anzahl			
	2013	2014	2015	2016
Frauen	83	58	61	53
Männer	82	79	97	120
Gesamt	165	137	158	173

durchschnittliche Dauer Elternzeit				
	Monate			
	2013	2014	2015	2016
Frauen	12,9	11,7	12,4	13,3
Männer	1,5	1,3	1,4	1,5

Anhang.

Statistische Daten zum Gleichstellungsplan.

Gehaltsstruktur Aktive Mitarbeiter/innen

Deka-Gruppe Inland						
	in %					
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	30.06.2016	weiblich	männlich
Außertariflich Angestellte	60,9 %	61,5 %	62,4 %	63,4 %	40,4 %	77,3 %
Tariflich Angestellte	39,1 %	38,5 %	37,6 %	36,6 %	59,6 %	22,7 %
■ TG 9	26,4 %	29,4 %	28,3 %	28,3 %	22,1 %	38,2 %
■ TG 8	22,1 %	22,2 %	20,3 %	21,1 %	20,4 %	22,3 %
■ TG 2 – 7	51,5 %	48,4 %	51,4 %	50,6 %	57,5 %	39,5 %

Gehaltsstruktur Aktive Mitarbeiter/innen

Deka-Gruppe Inland						
	Anzahl					
	31.12.2015	weiblich	männlich	30.06.2016	weiblich	männlich
Außertariflich Angestellte	2.228	528	1.700	2.308	555	1.753
Tariflich Angestellte	1.343	831	512	1.335	819	516
■ TG 9	380	184	196	378	181	197
■ TG 8	273	164	109	282	167	115
■ TG 2 – 7	690	483	207	675	471	204

der Frauenanteil an den außertariflichen Positionen (ohne Führungspositionen) beträgt 25,5 %



DekaBank
Deutsche Girozentrale

Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt
www.deka.de

Telefon: (069) 71 47 - 656
Telefax: (069) 71 47 - 13 76
www.deka.de