

# Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Gültigkeit: 01.01.2021 – 31.12.2024

The Deka logo is displayed in white text on a red background. It consists of three small squares followed by the word "Deka".

# Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

## Vorwort

Der 5. Gleichstellungsplan der Deka-Gruppe ist ein wesentliches Instrument der Personalpolitik, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen und langfristig in der Unternehmenskultur zu verankern. Um auf allen Ebenen Gleichberechtigung zu erreichen, gilt es strukturelle Benachteiligungen zu identifizieren und zu beseitigen. Unsere gemeinsame Aufgabe ist es, dafür geeignete Maßnahmen umzusetzen. Insbesondere sind hier die Führungskräfte gefordert, die Entwicklung voranzutreiben und den Weg zur Zielerreichung zu ebnen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, die Realisierung der Maßnahmen zur Gleichstellung aktiv mitzugestalten.



Quelle DekaBank/Fritz Philipp

# Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Die Deka-Gruppe setzt sich gemäß **§1 Bundesgleichstellungsgesetz** folgende Ziele:

## **Ziel 1: Chancengleichheit – Deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Fachkarrierepositionen, bei Projektleitungen, im AT-Bereich und in Nachwuchsprogrammen.**

Mehr Frauen in Führungs- und gehobenen Fachpositionen – das wird auch in den kommenden Jahren ein wichtiges Ziel des neuen Gleichstellungsplans bleiben. Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und der tiefen Überzeugung, dass Chancengleichheit und Potenziale zu fördern unabdingbar sind, unterstützt und überwacht der Vorstand die Ergebnisse. Der in den jeweiligen Funktionen und Aufgaben angestrebte höhere Frauenanteil wird jährlich überprüft und die Werte werden ggf. nach oben angepasst. Kompetenzvielfalt ist nicht nur eine Zahl, die sich am Frauenanteil misst, sondern eine wirtschaftliche Erfolgsgröße und gelebte Unternehmenskultur. Daher gehört die marktorientierte und gleichberechtigte Vergütungspolitik ebenso zur Förderung wie die Intensivierung der Weiterbildungsangebote, auch durch Optimierung begleitender Maßnahmen.

Ergebnisse und Fortschritte werden transparent im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen und sind Grundlage der Gleichstellungsberichte (Bericht über Maßnahmen, Fortschritte und Aktivitäten) der Bereiche.

### **Die derzeitigen Ziele lauten:**

Mindestens eine Frau ist Mitglied des Vorstands	
Bereichsleitung mindestens:	20 %
Abteilungsleitung mindestens:	25 %
Gruppenleitung mindestens:	30 %
Sachgebietsleitung mindestens:	26 %
AT-Beschäftigte mindestens:	30 %



# Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

## **Ziel 2: Nachhaltige Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.**

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert nicht nur die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern erhöht auch die Attraktivität des Arbeitgebers. Durch die lebenszyklusorientierte Personalarbeit werden gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sichergestellt. Die derzeitigen Rahmenbedingungen sollen beibehalten bzw. verbessert werden. Die Prüfung erfolgt regelmäßig in Mitarbeiterumfragen der DekaBank und der Tochtergesellschaften. Für die aktive Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit sind die Führungskräfte der jeweiligen Bereiche verantwortlich.

## **Ziel 3: 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, Teilzeit oder Pflegezeit, besonders für männliche Kollegen, sollen abgebaut werden. Dies ist die Basis für eine von vielen Paaren gewünschte partnerschaftliche Aufteilung der beruflichen und familiären Aufgaben und damit ein wichtiger Baustein zur Chancengleichheit. Die Deka-Gruppe möchte mit diesem Ziel insbesondere die männlichen Mitarbeiter und Führungskräfte dazu motivieren, die Vereinbarkeitsangebote aktiv zu nutzen. Die Option, sich mehr bei der Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger einbringen zu können, ist eine konsequente Umsetzung aus Ziel 2 und unterstreicht den Anspruch der Deka-Gruppe als familienbewusster Arbeitgeber.

## **Ziel 4: Verankerung der Gleichstellungsziele in der Diversity-Strategie**

Unsere Arbeitswelt ist vielfältiger geworden. Die Bedürfnisse, Erfahrungen und soziokulturellen Hintergründe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unterschiedlich. Die bewusste Wahrnehmung und Akzeptanz der verschiedenen Fähigkeiten und Ansprüche wird durch die Einrichtung der Funktion eines Diversity Managers und eines Diversity Councils gestärkt. Die Forcierung der Ziele 1-3 wird in der neuen Diversity-Strategie gefestigt.



# Gleichstellungsplan für die Deka-Gruppe

Die Mitglieder des Vorstands und die Geschäftsführer sind zutiefst davon überzeugt, dass die Umsetzung des neuen Gleichstellungsplans ein wichtiger Baustein zur Arbeitgeberattraktivität ist und dass sie zum wirtschaftlichen Erfolg der Deka-Gruppe beiträgt. Daher soll dieser kontinuierlich fortgeführt und durch das Diversity Management unterstützt werden. Die ersten drei Ziele sind bereits seit Januar 2021 in der Personalstrategie verankert und die Ziele des neuen Gleichstellungsplans werden ab 2021 in die Geschäftsstrategie einfließen.



Dr. Georg Stocker



Dr. Matthias Danne



Birgit Dietl-Benzin



Daniel Kapffer



Torsten Knapmeyer



Martin K. Müller

# Anhang

## Statistische Daten zum Gleichstellungsplan

### Anzahl der Frauen und Männer – Aktive\* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Deka-Gruppe Inland (Köpfe)	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Frauen	1.435	1.491	1.466	1.471
Männer	2.370	2.427	2.418	2.459
<b>Aktive* Mitarbeitende</b>	<b>3.805</b>	<b>3.918</b>	<b>3.884</b>	<b>3.930</b>
Frauenanteil Aktive Mitarbeitende (in %)	37,7	38,1	37,7	37,4

\* Summe aus Vorstand + leitenden Angestellten (BL /AL) + Stammbeschäftigten + befristeten Mitarbeitenden + Aushilfen.

### Frauenanteil in Führungspositionen

Deka-Gruppe Inland	in %				Anzahl	
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	weiblich	männlich
Vorstand	20	20	16,7	20,0	1	4
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	5,7	8,6	8,1	8,1	3	34
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	15,7	16,2	15,7	15,6	19	103
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	23,7	24,5	22,3	22,3	61	213
<b>Führungsebenen (inkl. Vorstand)</b>	<b>19,7</b>	<b>20,8</b>	<b>19,1</b>	<b>19,2</b>	<b>84</b>	<b>354</b>
Sachgebietsleitung	22,5	22,0	21,1	21,0	41	154

### Teilzeitquote Aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Deka-Gruppe Inland	in %				Anzahl	
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	37,4	38,6	41,0	42,3	849	622
Männer	5,5	6,1	7,2	8,1	2.260	199
<b>Teilzeitquote Gesamt</b>	<b>17,5</b>	<b>18,5</b>	<b>19,9</b>	<b>20,9</b>	<b>3.109</b>	<b>821</b>

### Teilzeitquote Führungskräfte

Deka-Gruppe Inland	in %				Anzahl	
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	21,3	18,6	18,3	19,0	68	16
Männer	2,5	2,4	2,9	3,4	342	12
<b>Teilzeitquote Gesamt</b>	<b>6,2</b>	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>	<b>6,4</b>	<b>410</b>	<b>28</b>

# Anhang

## Statistische Daten zum Gleichstellungsplan

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit

Elternzeit – zum Stichtag (Köpfe)	Anzahl			
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Frauen	76	67	79	80
Männer	9	7	5	6
<b>Gesamt</b>	<b>85</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>86</b>

Elternzeit – im Verlauf des Jahres (Köpfe)	Anzahl			
	2017	2018	2019	2020
Frauen	72	82	78	83
Männer	119	126	139	106
<b>Gesamt</b>	<b>191</b>	<b>208</b>	<b>217</b>	<b>189</b>

durchschnittliche Dauer Elternzeit	Monate			
	2017	2018	2019	2020
Frauen	14,3	13,0	14,7	12,6
Männer	1,7	1,2	1,6	1,3

### Gehaltsstruktur Aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Deka-Gruppe Inland	in %				weiblich	männlich
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020		
Außertariflich (AT)	64,5	64,7	66,6	67,4	47,7	79,2
Tarifgruppen (TG) gesamt	35,5	35,3	33,4	32,6	52,3	20,8
■ TG 9	27,6	27,9	31,2	29,7	24,3	37,8
■ TG 8	22,4	22,5	20,0	21,4	21,6	21,1
■ TG 2 – 7	50,1	49,7	48,8	48,9	54,2	41,1

Deka-Gruppe Inland	Anzahl				weiblich	männlich
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020		
Außertariflich Angestellte	2.455	2.533	2.586	2.649	701	1.948
Tarifgruppen (TG) gesamt	1.350	1.385	1.298	1.281	770	511
■ TG 9	372	386	405	380	187	193
■ TG 8	302	311	260	274	166	108
■ TG 2 – 7	676	688	633	627	417	210

der Frauenanteil an den außertariflichen Positionen (ohne Führungspositionen) beträgt 27,9 %



**DekaBank**  
**Deutsche Girozentrale**  
Mainzer Landstraße 16  
60325 Frankfurt  
Postfach 11 05 23  
60040 Frankfurt

Telefon: (0 69) 7147 - 0  
Telefax: (0 69) 7147 - 1376  
[www.deka-gruppe.de](http://www.deka-gruppe.de)