

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Geschäftsjahre 2017 – 2021

The logo for Deka, featuring the word "Deka" in a white, sans-serif font. To the left of the "D" is a stylized icon consisting of three vertical bars of increasing height, resembling a bar chart or a staircase. The logo is set against a red background that has a subtle, wavy texture.

„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 die Geschäftsjahre 2017 bis 2021 der DekaBank Deutsche Girozentrale und Deka Immobilien Investment GmbH 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 und die Deka Immobilien Investment GmbH.

Gemäß § 22 Abs. 1 EntgTranspG haben tarifgebundene Arbeitgeber den Bericht alle fünf Jahre zu erstellen. Der Berichtszeitraum umfasst dabei die vergangenen fünf Jahre. Gemäß gesetzlicher Vorgaben erfolgt die Offenlegung des nächsten Berichts Anfang 2028.

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 und Deka Immobilien Investment GmbH erläutert. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen für die ganze Deka-Gruppe beziehungsweise für alle Mitarbeitenden gelten.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter zu verbessern, haben die Gleichstellungsbeauftragten und der Bereich Strategie & HR gemeinsam mit dem Vorstand einen neuen Gleichstellungsplan verabschiedet. Der fünfte Gleichstellungsplan der Deka-Gruppe trat am 1. Januar 2021 in Kraft und verpflichtet das Management, dem Thema ein noch stärkeres Gewicht zu geben.

Erstes Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen, bei Projektleitungen, im AT-Bereich und in Nachwuchsprogrammen zu erhöhen und den fachlichen Aufstieg von Frauen zu fördern. Dazu hat sich die Deka konkrete Ziele gesetzt: Der Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene (Bereichsleitung) soll auf mindestens 20 Prozent gesteigert werden, auf der zweiten Führungsebene (Abteilungsleitung) auf mindestens 25 Prozent und auf der dritten Führungsebene (Gruppenleitung) auf mindestens 30 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.

Das zweite Ziel des Gleichstellungsplans ist die nachhaltige Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Durch die lebenszyklusorientierte Personalarbeit werden gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sichergestellt. Die derzeitigen Rahmenbedingungen sollen beibehalten beziehungsweise verbessert werden. Die Prüfung erfolgt alle zwei Jahre in Mitarbeitendenumfragen der DekaBank und der Tochtergesellschaften. Für die aktive Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit sind die Führungskräfte der jeweiligen Bereiche verantwortlich. Eine Verzahnung zwischen Angebot und Inanspruchnahme durch Schaffung einer vermehrten Transparenz sowie durch Erhebung des Nutzungsgrads einzelner Maßnahmen und Klärung der Gründe für eine Nichtinanspruchnahme tragen zu einer stetigen Verbesserung des Angebots bei.

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. Auch die verstärkte Nutzung von Teilzeit-Angeboten und die Option zur flexiblen Arbeitsgestaltung durch mobiles Arbeiten 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.

Das vierte Ziel des Gleichstellungsplans sieht die Verankerung der Gleichstellungsziele in der Diversity-Strategie vor. Unsere Arbeitswelt ist vielfältiger geworden. Die Bedürfnisse, Erfahrungen und soziokulturellen Hintergründe unserer Mitarbeitenden 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. Mitglieder des Diversity Councils sind der Vorstandsvorsitzende und zwei weitere Vorstandsmitglieder, die Bereichsleitung Strategie & HR sowie die Gleichstellungsbeauftragte und das Team Diversity Management. Dieses Gremium widmet sich regelmäßig der Überprüfung der Handlungsfelder in der Deka-Gruppe zur Förderung und Wertschätzung von Vielfalt. Die Forcierung der Ziele 1-3 wird in der neuen Diversity-Strategie gefestigt.

Bereits seit 2003 führt die Gleichstellungsbeauftragte der Deka-Gruppe regelmäßig Veranstaltungen durch, um die Beschäftigten über aktuelle Themen mit Relevanz für Aspekte der Gleichstellung zu informieren, zum Beispiel Elterntreffs oder Informationsveranstaltungen zur Pflege. Zusätzlich werden von den Gleichstellungsbeauftragten Veranstaltungen angeboten, die sich exklusiv an Frauen richten. Dazu gehören auch die jährliche Frauenversammlung, an der regelmäßig ein Mitglied des Vorstands der Deka-Gruppe teilnimmt, sowie die Veranstaltungsreihe DekaFrauenFokus, die sich um Themen rund um den Arbeitsalltag beschäftigt.

Die Vernetzung von Frauen und ihre Förderung in der deutschsprachigen Investmentfondsindustrie hat sich das Karrierenetzwerk Fondsfrauen zur Aufgabe gemacht, dem die DekaBank im Jahr 2018 beigetreten ist. Hier kann die Deka-Gruppe gezielt Stellenanzeigen für relevante Zielgruppen platzieren. Die Kooperation ermöglicht auch, dass Frauen sich über Hierarchieebenen hinweg vernetzen, um sich regelmäßig auszutauschen und sich gegenseitig bei der Umsetzung ihrer persönlichen und beruflichen Ziele zu unterstützen. 2021 wurde von den Fondsfrauen erstmalig auch die „Fondsmanagerin des Jahres“ gekürt. Seit 2020 ist die DekaBank außerdem Mitglied von IWIL (Initiative-Women-Into-Leadership), einem unternehmensübergreifenden Mentoringprogramm. Darüber hinaus hat eine Mitarbeiterin 2021 erstmals an der LeadershipNext Academy teilgenommen, einem speziellen Förderprogramm für Frauen, die in die Top-Ebene in Unternehmen aufsteigen wollen.

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 gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben trägt dazu bei, Mitarbeitende 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 Kinderbetreuungslösungen. 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 „audit beruf und familie“, an dem sich die Deko-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. Im Jahr 2021 wurde die Deko-Gruppe dabei bereits zum sechsten Mal für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet.

Arbeitszeitmodelle: Flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sind ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege zu gewährleisten. Derzeit erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, aus rund 70 verschiedenen Teilzeitmodellen auszuwählen. Die Teilzeitquote in der Deko-Gruppe Inland lag Ende 2021 bei 21,5 Prozent (2016: 16,8 Prozent). Um die Balance von Arbeits- und Privatleben zeitgemäß zu stärken, haben die Mitarbeitenden künftig die Möglichkeit, mobiles Arbeiten, noch stärker als bislang, zu nutzen. In einer mit dem Personalrat und den Betriebsräten geschlossenen Vereinbarung wurde festgelegt, dass mobiles Arbeiten künftig für alle Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen, gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen möglich ist. Im Rahmen der entsprechenden Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarungen erhalten die Mitarbeitenden das Recht, 40 Prozent der Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Eine Steigerung des Anteils auf bis zu 100 Prozent ist dort möglich, wo dies im Interesse aller Beteiligten liegt. Die unbefristet angestellten Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder über ein angespartes Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto, dem Deko-ZeitDepot, eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu finanzieren. Tarifvertraglich vorgesehen ist weiterhin, dass sie unter bestimmten Voraussetzungen die Dauer der Elternzeit im Rahmen der Familienphase um maximal sechs Monate verlängern können.

Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern: Unbefristet Beschäftigte mit kleineren Kindern können die Unterstützung der Deko-Gruppe bei der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Zum Angebot gehören 30 Krippen- und 17 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. Seit 2018 besteht zudem die Möglichkeit für die Beschäftigten, die außerhalb der Zentrale in Frankfurt für die Deko-Gruppe tätig sind, deutschlandweit je nach Verfügbarkeit einen Betreuungsplatz an einem Standort des pme Familienservice zu beantragen. Zusätzlich bietet die Deko-Gruppe eine Notfallbetreuung an, die Eltern bis zu fünf Tage im Jahr je Kind kostenfrei nutzen können, falls die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. 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 und Deka Immobilien Investment GmbH erläutert. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen für die ganze Deka-Gruppe beziehungsweise für alle Mitarbeitenden 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, Deka Immobilien Investment GmbH sowie in der gesamten Deka-Gruppe das Geschlecht kein Differenzierungskriterium bei der Entgeltfindung beziehungsweise 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) Mitarbeitenden. So wird auf Mitarbeitendenebene die Gruppe des Mitarbeitenden herangezogen. Bei (neuen) Gruppenleitern werden alle Gruppenleiter des Bereichs beziehungsweise der Abteilung betrachtet, etc. Die Vergleichsgruppen unterscheiden beziehungsweise 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 Strategie & HR als zusätzliche vorbeugende Maßnahme vor geschlechtsspezifischer Entgeltbenachteiligung seit dem Jahr 2017 im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunde eine Vergütungsberatung für Bereichsleiter an. Dabei werden geschlechtsneutrale Kriterien wie zum Beispiel 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 Strategie & HR geschlechtsneutrale Leitlinien für Gehalts- und Orientierungsbonusanpassungen festgelegt und berät die Führungskräfte dahingehend entsprechend, auch bezüglich 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 und Deka Immobilien Investment GmbH für das Kalenderjahr 2021 und die Veränderung seit 2016 für die Dekabank Deutsche Girozentrale offengelegt:

	DekaBank Deutsche Girozentrale			Deka Immobilien Investment GmbH		
	2021			2021		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Vollzeitbeschäftigte	1.636,5	652,0	2.288,5	279,3	170,8	450,0
Teilzeitbeschäftigte	175,5	509,3	684,8	21,8	92,5	114,3
Gesamt	1.812,0	1.161,3	2.973,3	301,0	263,3	564,3

Veränderung seit 2016:

	DekaBank Deutsche Girozentrale		
	Veränderung		
	männlich	weiblich	Gesamt
Vollzeitbeschäftigte	2,6 %	- 1,6 %	1,4 %
Teilzeitbeschäftigte	112,0 %	32,3 %	46,5 %
Gesamt	8,0 %	10,9 %	9,1 %

Ansprechpartner

Externe Finanzberichterstattung & Rating

E-Mail: investor.relations@deka.de

Telefon: (069) 7147 - 0

Inhouse produziert mit firesys

„Deka

DekaBank

Deutsche Girozentrale

Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt am Main
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt am Main

Telefon: (069) 71 47 - 0
Telefax: (069) 71 47 - 13 76
www.dekabank.de

 **Finanzgruppe**