



Diversity Management bei der Deutschen Bank

3. Kongress DiverseCity - Dortmund 2014

Leistung aus Leidenschaft





Video: „Diversity ist typisch Deutsche Bank“



Video-Link: <http://www.youtube.com/watch?v=s6xE2dYhOo>



Diversity – integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur

Die Deutsche Bank beschäftigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über **130 Nationen** in mehr als **70 Ländern**.

Der Erfolg der Deutschen Bank beruht auf **der Unterschiedlichkeit von Perspektiven, Erfahrungen** und **Hintergründen**.

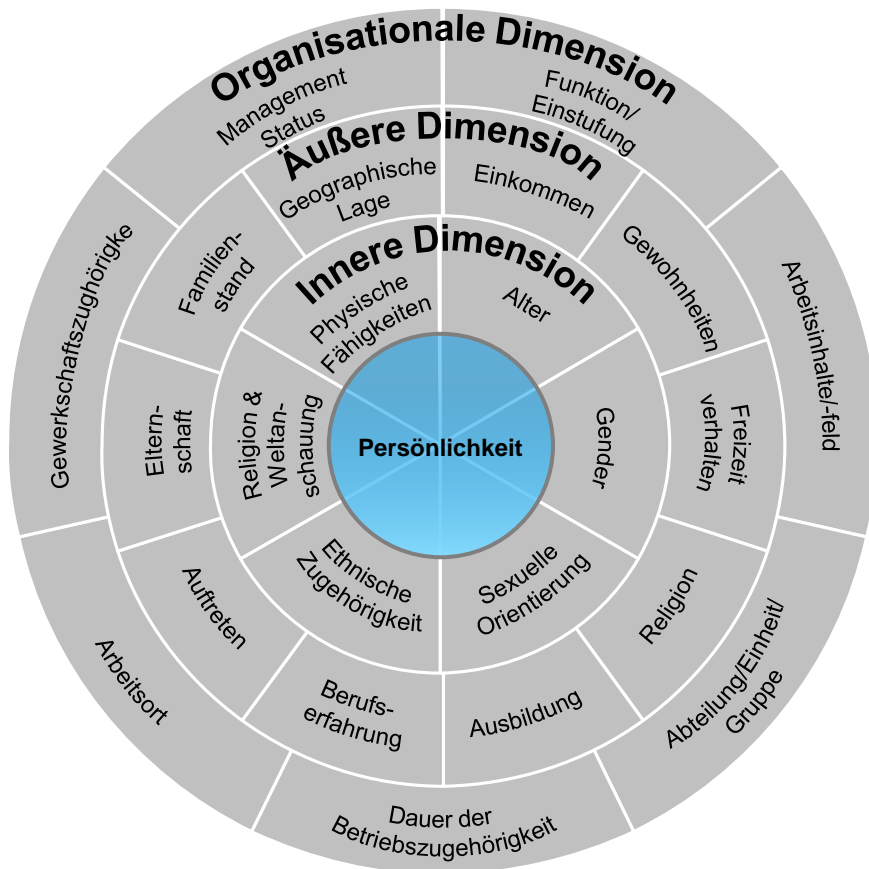
Wir wollen eine **offene Geschäftskultur** leben, die die **Vielfalt** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **wertschätzend anerkennt**, ihre einzigartigen **Talente nutzt** und ihnen ein **vorurteilsfreies Arbeitsumfeld** bietet, in dem sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Nur mit gemischten Teams können wir den Anforderungen unserer Kunden weltweit gerecht werden.

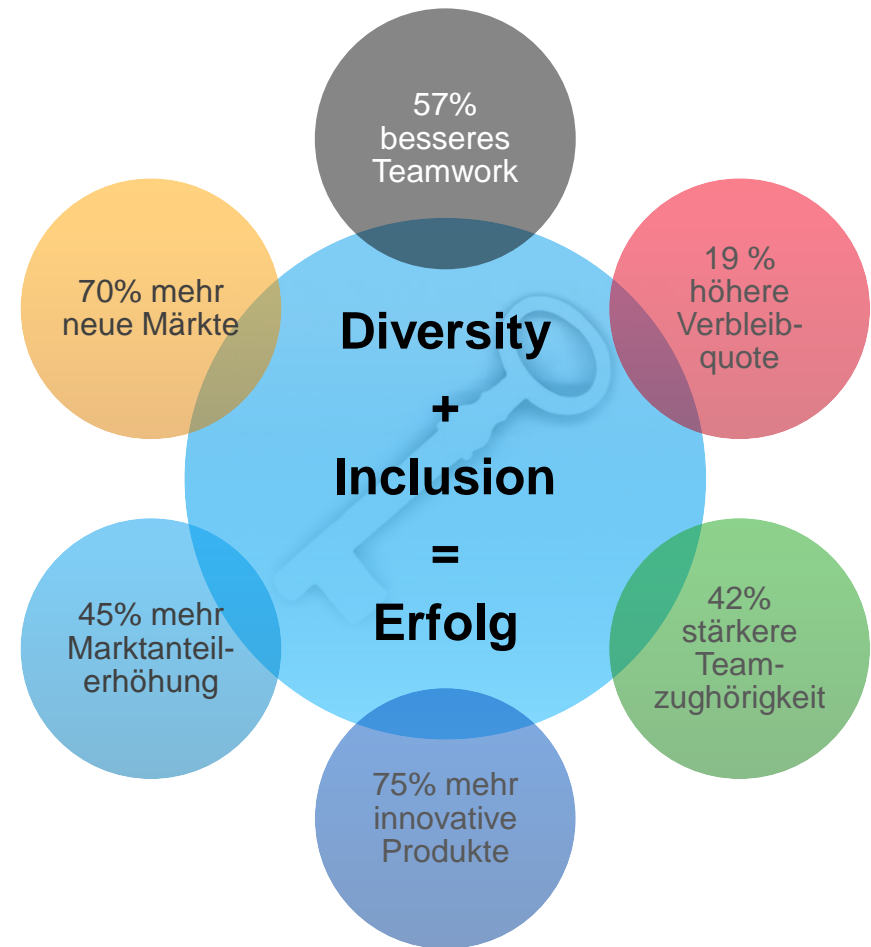


Diversity Management als Wettbewerbsvorteil

Global denken - Lokal handeln



Alle Unterschiede zählen



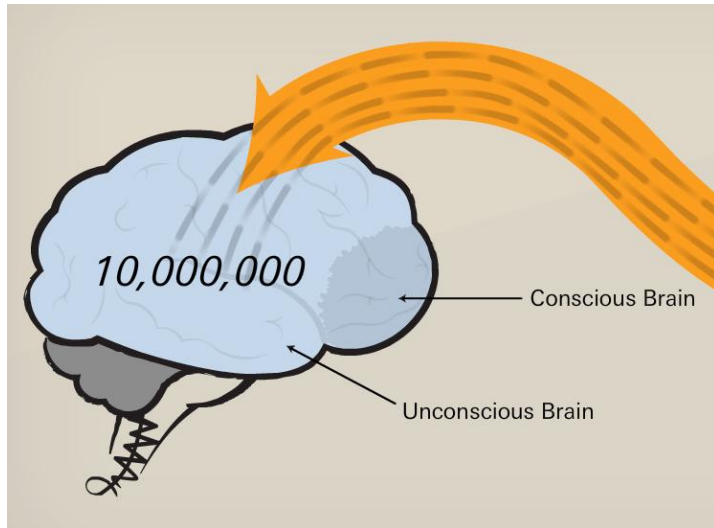
Quelle: Charta der Vielfalt

Quellen: The Corporate Leadership Council / The Center for Talentinnovation



Diversity in der Praxis: Diversity-Training

Vorurteile liefern Argumente, die man sonst nirgends fände.*



Das Thema: “Unbewusste Denkmuster/Vorurteile”:

- Wir filtern und kategorisieren Informationen, um die Vielzahl der auf uns einwirkenden Eindrücke verarbeiten zu können
- Nur ein Bruchteil der Informationen wird in unserem Bewusstsein verarbeitet. Unser Unbewusstes beeinflusst in Form von Denkmustern, Vorurteilen und Stereotypen in weiten Teilen unser Verhalten. Insbesondere unter Druck und wenn schnelle Entscheidungen erforderlich sind, können diese unbewussten Denkmuster von Nachteil sein.

Bedeutung für die Deutsche Bank:

Unbewusste Vorurteile können unsere beruflichen Entscheidungen bei der Personalauswahl, bei Projektbesetzungen, bei Beförderungen oder im Umgang mit Kollegen und Geschäftspartnern beeinflussen.

Erkennen wir jedoch unsere unbewussten Denkmuster, können wir ihren Einfluss auf unsere Entscheidungen verringern und gewinnen Raum für Kreativität und Innovation.

Was wir tun:

- ½-tägiges Präsenztraining für leitende Angestellte
- 30-minütiges e-Learning für alle Mitarbeiter

*Ernst Ferstl



Diversity-Training – Fokus auf dem Umgang mit unbewussten Denkmustern





Diversity in der Praxis: Mitarbeiternetzwerke

Ehrenamtliches Engagement von Mitarbeitern für Mitarbeiter

women@DB

Netzwerk für den Austausch zu Themen rund um den beruflichen Erfolg von Frauen

MCP Germany

Multi-Cultural Partnership Netzwerk für den interkulturellen Austausch



Generationen Netzwerk

Generationenübergreifendes Netzwerk

dbPride

Netzwerk lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Die Bedeutung von Diversity für Unternehmen



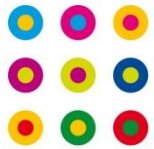
charta der vielfalt

Eine Arbeitskultur, die auf gegenseitigem Respekt beruht und die unterschiedlichen Talente in der Belegschaft anerkennt und fördert, ist nicht nur entscheidend für das Arbeitgeberimage sondern auch ein Thema der Nachhaltigkeit und eine wirtschaftliche Notwendigkeit.

- **Bindung von Beschäftigten:** Unternehmen und Organisationen haben eine geringere Fluktuationsrate, weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich verstanden und als Persönlichkeiten geschätzt fühlen.
- **Effizienzsteigerung:** Wertschätzung und Anerkennung führen bei den Beschäftigten zu höherer Motivation und größerer Bereitschaft, sich einzubringen. Gemischt zusammengesetzte Teams kommen zu kreativeren und innovativeren Lösungen als homogene Gruppen, wenn sie richtig geführt werden.
- **Recruiting:** Eine vorurteilsfreie Kultur im Unternehmen beziehungsweise in der Organisation wird zunehmend zum Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes – ein wichtiger Faktor beim verstärkten Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- **Imagebildung:** Die Öffentlichkeit honoriert Unternehmen und Organisationen, die offen und pluralistisch denken.
- **Gewinnung neuer Kundinnen und Kunden im Inland:** Eine heterogene Belegschaft bietet die Möglichkeit eines optimierten Zielgruppenmarketings z. B. durch die Ansprache neuer Kundengruppen und eines verbesserten Kontakts zu Kundinnen und Kunden.
- **Erschließung neuer Märkte im Ausland:** Organisationen, die Angestellte mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen beschäftigen, haben in Zeiten der Globalisierung größere Chancen, neue Märkte zu erschließen.
- **Senkung von Risiken:** AGG-Schadensersatzklagen sind weniger wahrscheinlich, wenn ein Betrieb Diversity Management umsetzt.

Die Wertschätzung von Vielfalt ist ein **Gewinn für alle!**



charta der vielfalt

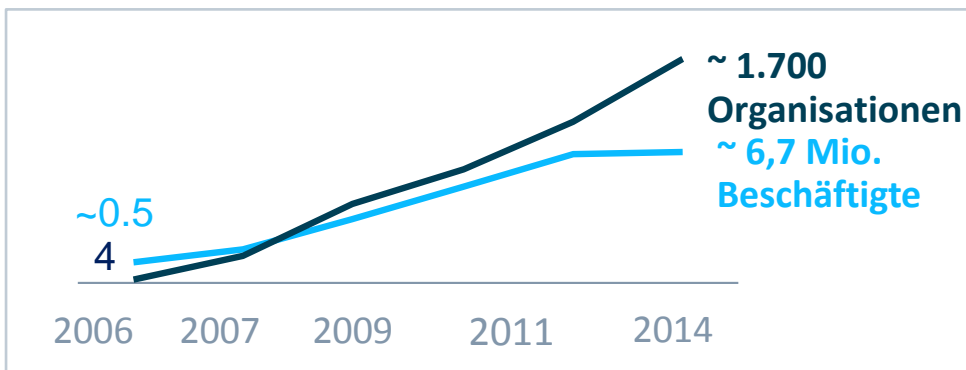


- **2006** initiieren BP, Daimler, Deutsche Bank und Deutsche Telekom mit Unterstützung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Prof. Dr. Maria Böhmer die „Charta der Vielfalt“, Bundeskanzlerin Dr. **Angela Merkel** übernimmt die **Schirmherrschaft**.
- 2010 wird der **Verein Charta der Vielfalt e.V.** gegründet, 19 Vereinsmitglieder, davon im Vorstand: Bundesministerium für Migration, Flüchtlinge und Integration, Ernst & Young, Deutsche Bank, Henkel und Metro Group
- Mittlerweile haben mehr als 1.500 Unternehmen und Institutionen die Charta unterzeichnet.

Ziele der Initiative:

- **Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung** von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen.
- **Implementierung und Förderung von Diversity Management** in Unternehmen und Institutionen sowie die Entwicklung einer vielfältigen und offenen Organisationskultur.
- **Austausch von Best Practice Beispielen** mit Unternehmen, Politik, Wissenschaft und sozialen Multiplikatoren.

→ www.charta-der-vielfalt.de



- Unterzeichner/-innen stammen sowohl aus der Privatwirtschaft (68%), als auch aus öffentlichen Organisationen (16%) sowie Vereinen/Verbänden/Stiftungen (16%) und umfassen sehr große Arbeitgeber/-innen genauso wie kleine Betriebe.
- Eins der größten Unternehmensnetzwerke Deutschlands