



# Miteinander. Vielfältig. Stark.

Veränderte Akzente im Diversity & Inclusion-Management

Werkstattgespräch: Vielfalt als Chance für innovative Unternehmen, Essen/Frankfurt, 21. November 2017

# Deutsche Bank: Zahlen. Daten. Fakten.

## 2016 – auszugsweise



- 6 Unternehmensbereiche plus Infrastrukturfunktionen
- 30 Mrd. EUR Erträge (davon rund 35 % Deutschland)
- 1.591 Mrd. EUR Bilanzsumme
- 1,4 Mrd. EUR Verlust nach Steuern
- 99.744 Mitarbeiter\* (davon rund 45 % Deutschland)
- 150 Nationalitäten in 62 Ländern
- 813 Hochschulabsolventen eingestellt
- Rund 9.700 Mitarbeiter\* wechseln intern den Arbeitsplatz

### In Deutschland

- Über 20 Mio. Privatkunden
- Über 900.000 kleine und mittlere Unternehmenskunden

\* Vollzeitkräfte

# Diversity – Kein neues Thema für die Deutsche Bank



## Warum gibt es so wenig Frauen in Führungspositionen?

Fehlt es an Aufstiegsmöglichkeiten?  
Oder auch am Selbstvertrauen vieler Frauen?

Wir haben uns mit diesen Fragen sehr intensiv beschäftigt – aus der Sicht einer großen Filialbank.  
Aber wir haben nicht nur nachgedacht, sondern jetzt bei uns alle Voraussetzungen geschaffen, um befähigten Mitarbeiterinnen – in der Ausbildung und in der individuellen Aufstiegsplanung – die gleichen Chancen einzuräumen wie ihren männlichen Kollegen.  
Streben Sie nach beruflichem Aufstieg? Sind Sie bereit zu persönlichem Engagement? Haben Sie Durchsetzungsvermögen? Können Sie kritisch denken? Würden Sie zum Beispiel

auch umziehen, wenn der Beruf es verlangt? – Wenn Sie diese Fragen bejahen, dann bringen Sie viele Voraussetzungen mit, die für Frauen in Führungspositionen genauso wichtig sind wie für Männer.

Wir bieten Ihnen die Basis für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung

- im marktnahen Bankgeschäft unserer Filialen
- in Stabfunktionen der Zentrale
- im Auslandsgeschäft

Meine Damen, sprechen Sie mit uns!

**DEUTSCHE BANK**  
Unsere Anschrift: Deutsche Bank AG  
Zentrale Personalabteilung  
6 Frankfurt/Main, Jungthofstraße 5–11

## Karriere in der Bank soll kein Privileg der Männer bleiben



Dies ist eine Aufforderung an qualifizierte Frauen, sich über die beruflichen Möglichkeiten bei der DEUTSCHEN BANK zu informieren.

Wir möchten in Zukunft mehr weibliche Führungskräfte haben. Wir wissen, daß viele Praktikerinnen aus dem Bankgeschäft und viele Hochschulabsolventinnen das Können und auch das Durchsetzungsvermögen für eine solche Karriere mitbringen.

Ihre solide Ausbildung ist für Sie ein unschätzbare Kapital.

Warum setzen Sie es nicht ein, als sicheres Fundament für Ihren erfolgreichen Berufsweg?

Dafür bietet Ihnen die DEUTSCHE BANK reelle Chancen und die Ihren Neigungen entsprechende Aufgabe. Und dazu wertvolle Hilfen durch die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten

- praxisnah durch ein grundliches Training am Arbeitsplatz
- fachtheoretisch – auch in Führungstechniken – durch interne oder externe Seminare und Spezialkurse
- Persönliches Engagement, Befähigung und Beweglichkeit müssen Sie mitbringen.
- Wir jedenfalls haben in unserer Bank alle Voraussetzungen ge-

schaffen – im Ausbildungsbereich und in der individuellen Entwicklungsplanung – damit Sie die gleichen Chancen haben wie Ihre männlichen Kollegen.

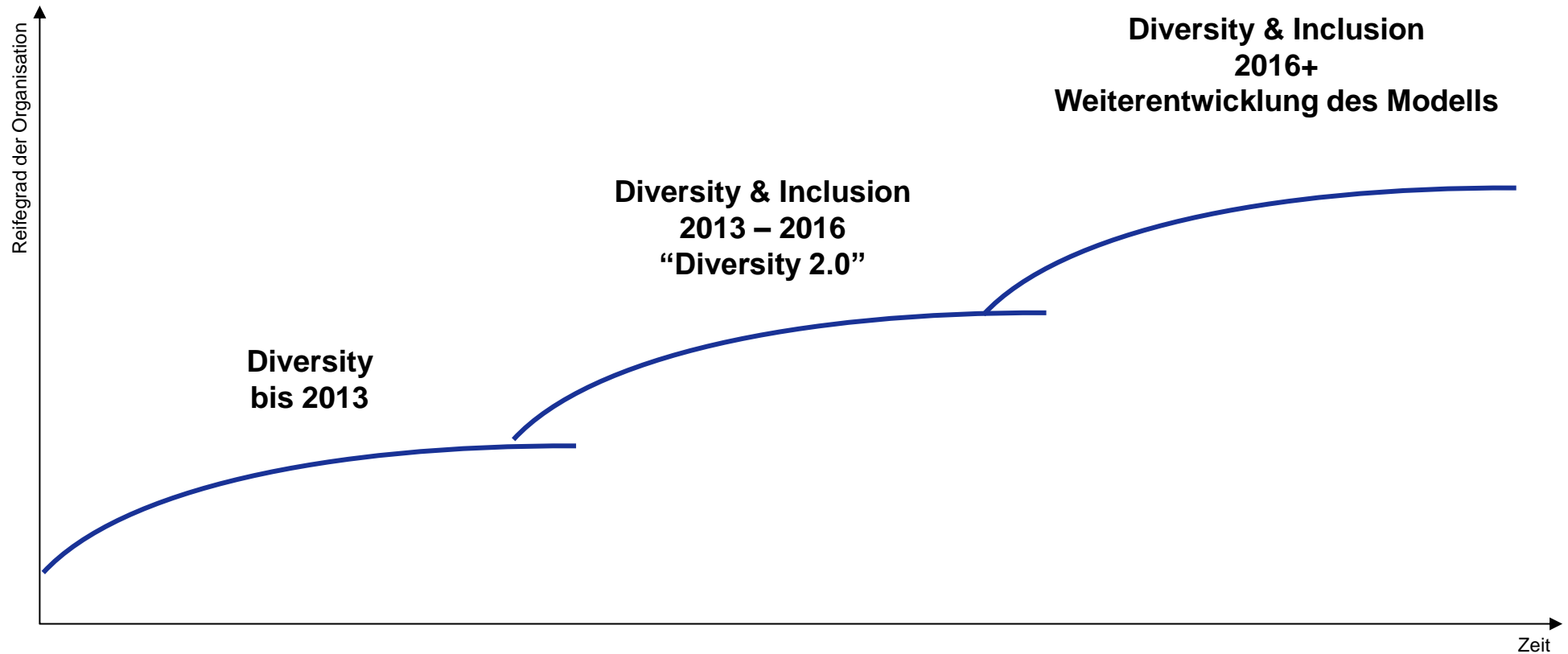
Uns ist es ernst mit der Zielsetzung: „Die DEUTSCHE BANK wird in Zukunft mehr Frauen in verantwortlichen Positionen haben!“

**DEUTSCHE BANK**  
Unsere Anschrift: Deutsche Bank AG  
Zentrale Personalabteilung  
6 Frankfurt/Main, Jungthofstraße 5–11

Quelle: Deutsche Bank Geschäftsbericht 1973

# Diversity & Inclusion @ Deutsche Bank

Eine Reise seit 1999

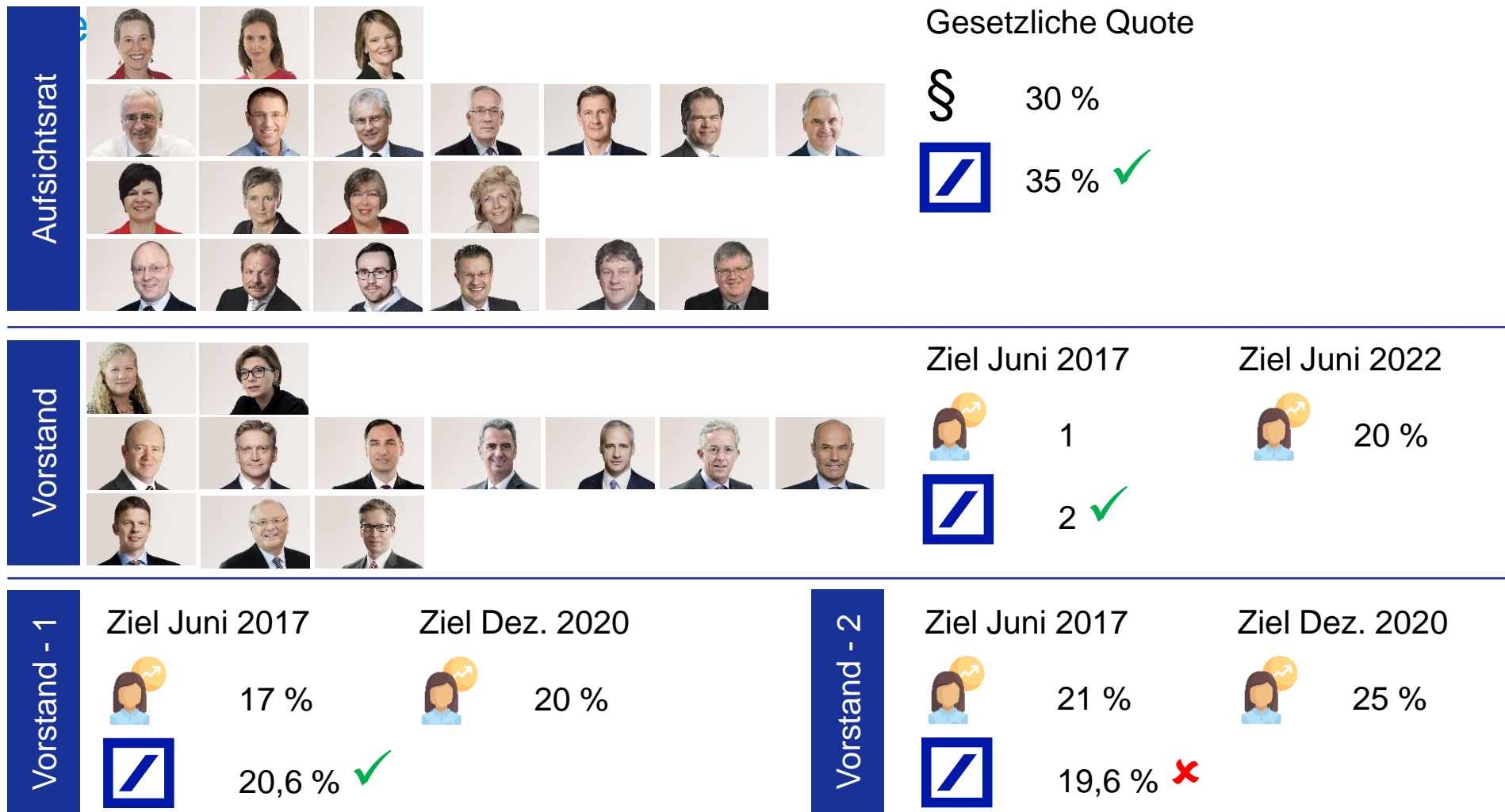


# Weitere Fortschritte beim Anteil von Frauen in Führungspositionen



Herausforderung, den positiven Trend nachhaltig fortzusetzen

## Erstes Zwischenziel nach deutschem „Geschlechterquotengesetz“



# Ganzheitliches Verständnis von Vielfalt im Unternehmen hat viele Dimensionen



Neues Mitarbeiter Netzwerk  
Väter@DB gegründet



Starke Zeichen der Unterstützung von lesbischen, schwulen, bi- und transsexuellen Menschen weltweit anerkannt



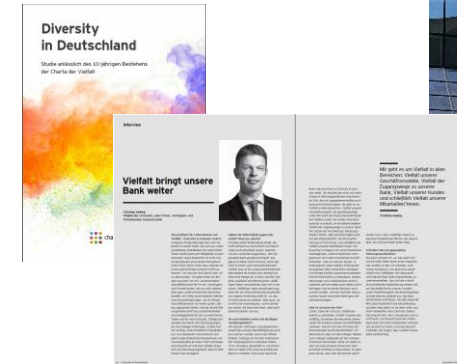
Tolles Engagement  
hunderter Mitarbeiter beim  
Deutschen Diversity Tag



Als Vorstandsmitglied der Charta der  
Vielfalt Mitgestalter der Diversity-Agenda  
in der deutschen Wirtschaft



Integration von  
Diversity &  
Inclusion in  
Abläufen und  
Produkten

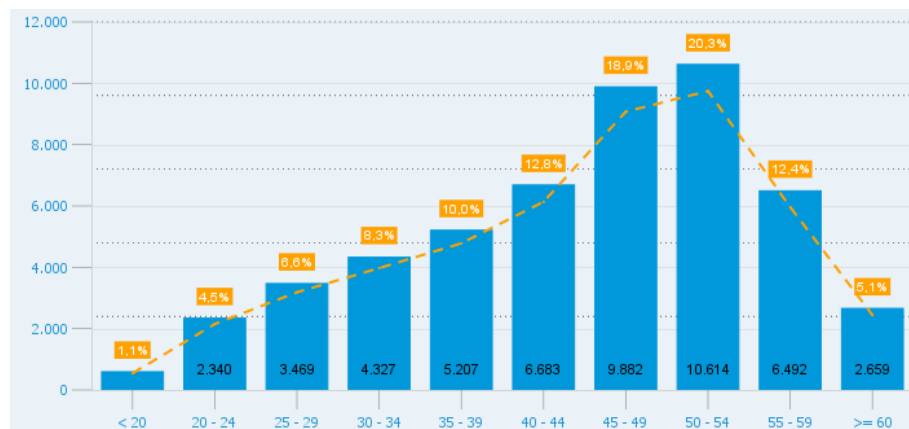


# Generationen Diversity

## Status quo



### Altersstruktur Deutschland



in Jahren	2016	2011
Ø Alter	44,9	42,9
Ø Betriebszugehörigkeit	19,1	17,4

### Herausforderungen

- Führung:  
Zusammenarbeit der Generationen
- Mitarbeiter:  
Sich veränderndes Leistungs-,  
Lern- und Motivationsverhalten
- Unternehmen:  
Ausscheiden ganzer Jahrgänge –  
Wissensverlust
- Umfeld:  
Digitalisierung

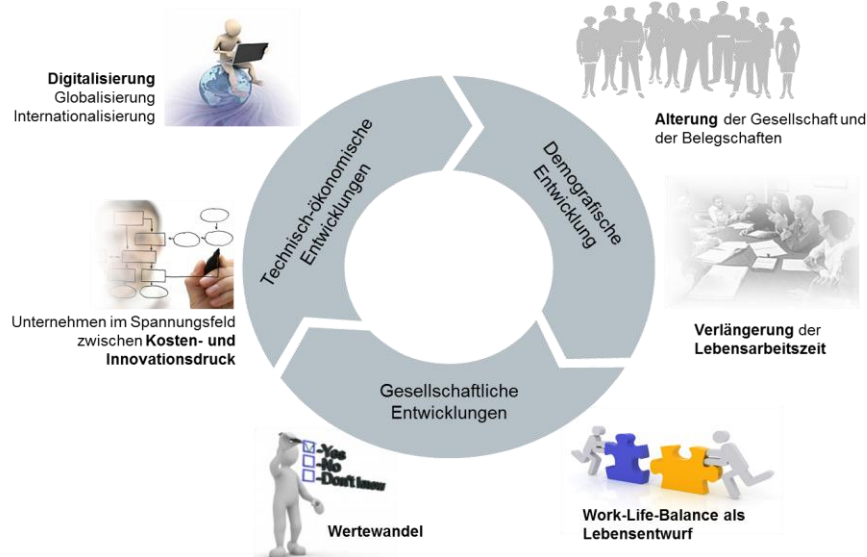
# HR als ein Wegbereiter für die Digitalisierung in der Bank



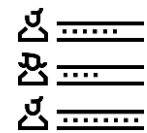
Die Megatrends in der Arbeitswelt sind keine vorübergehenden, ...

... weshalb wir den Wandel kontinuierlich begleiten und gestalten

Beispiele



**Neue Arbeitswelt**  
Flexible Arbeitsmodelle



**Talente und Schlüsselkompetenzen**  
Karrierepfade, Beschäftigungsfähigkeit



**Führung**  
Führung in einer digitalisierten Welt



**Interne Mobilität**  
Methoden zum Wissenstransfer



**Zukunftsorientierte Benefits**  
db zeitinvest, Mobilitätsangebote



# Diversity & Inclusion @ Deutsche Bank

## Kontakt



Gernot Sendowski  
Director Global Diversity & Inclusion  
Tel (0 69) 9 10-4 52 68  
Mail [gernot.sendowski@db.com](mailto:gernot.sendowski@db.com)

[www.db.com/diversity](http://www.db.com/diversity)