



# **Diversity-Konzept der Deutschen Bundesbank**

## **Management Summary**

Das Diversity-Konzept bildet die Grundlage für die Positionierung der Deutschen Bundesbank zur Vielfaltsförderung. Es gliedert sich in die Kapitel Leitbild, Handlungsfelder und Maßnahmen.

### **Kapitel 1: Leitbild**

In diesem Teil des Konzepts wird im Kontext der Strategie 2024 und der gesetzlichen Rahmenbedingungen dargestellt, inwiefern die Bank von unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen, Kompetenzen und Lebensentwürfen aller Beschäftigten, also Vielfalt, profitiert.

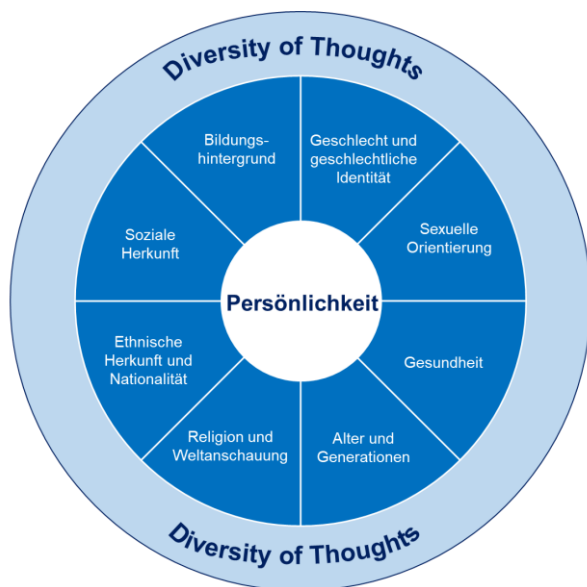
Dabei wird als gemeinsames Verständnis des Begriffs „Diversity“ eine Erweiterung der schon seit vielen Jahren bei der Bank erfolgreich geförderten Diversity-Teilbereiche „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „Inklusion schwerbehinderter Menschen“ festgelegt: Alle Beschäftigten – ungeachtet ihres Lebensalters, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer ethnischen Herkunft oder Nationalität, ihrer sozialen Herkunft, ihres Bildungshintergrundes, ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Identität oder ihres Gesundheitszustands – haben Anspruch auf unsere Wertschätzung und unseren Respekt, sowie als Bankbeschäftigte Anspruch auf eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gemeinschaft der Bank.

Die Verantwortung für eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur liegt dabei bei allen Beschäftigten der Bank auf allen Hierarchieebenen.

Strategisch richten wir Vielfaltsförderung an den Grundsätzen des „betrieblichen Diversity Managements“ und den gesetzlichen Grundlagen aus: Wir arbeiten auf eine weltoffene Organisationskultur hin, in der alle Beschäftigten ihr authentisches Selbst am Arbeitsplatz zeigen können. Um im Sinne der strategischen Ausrichtung an den Grundsätzen des betrieblichen Diversity Managements einen Ausgangspunkt zu ermitteln und Fortschritte bei der Vielfaltsförderung einzuschätzen, kommt der Messbarkeit im Kontext Diversität eine zentrale Rolle zu. Es soll vor dem Hintergrund des Daten- und Antidiskriminierungsschutzes geprüft werden, wie die Bank eine strategische Vielfaltsanalyse etablieren kann.

### **Kapitel 2: Handlungsfelder**

Die Handlungsfelder des betrieblichen Diversity-Managements orientieren sich an den Dimensionen der menschlichen Persönlichkeit:



- Geschlecht und geschlechtliche Identität,
- sexuelle Orientierung,
- Gesundheit,
- Alter und Generationen,
- Religion und Weltanschauung,
- ethnische Herkunft und Nationalität,
- soziale Herkunft und
- Bildungshintergrund<sup>1</sup>.

Dabei kommt dem Handlungsfeld „Diversity of Thoughts“ oder der „Vielfalt des Denkens“ im Rahmen des Konzepts eine besondere Bedeutung zu, da „Diversity of Thoughts“ alle Dimensionen der Vielfaltsförderung vereint. Alle Handlungsfelder und deren Bedeutung für die Bank werden im Konzept erläutert.

### Kapitel 3: Maßnahmen

Um die Ziele der Bank in den einzelnen Handlungsfeldern zu erreichen, werden zukünftig zielgerichtete Maßnahmen notwendig. Diese Maßnahmen sollen die bereits bei der Bank bestehenden Regelwerke (z. B. Gleichstellungspläne und Inklusionsvereinbarung) und Formate wie den Talentpool zur Vielfaltsförderung ergänzen.

Solche Maßnahmen können in drei Richtungen wirken mit...

- ... institutionellem Schwerpunkt, die übergreifend die Bundesbank als Institution betreffen und nach innen und außen Wirkung entfalten,
- ... personalwirtschaftlichem Schwerpunkt,
- ... kommunikativem Schwerpunkt.

<sup>1</sup> Der Bildungshintergrund wird in der Diversity-Forschung als äußerer Faktor der Vielfalt der Persönlichkeit und weniger als eigenes Handlungsfeld eingeordnet. Aufgrund der besonderen Bedeutung für das betriebliche Diversity Management der Bank wird der Bildungshintergrund jedoch als eigene Dimension dargestellt.