



DIVERSITÄTSKONZEPT

der Sparda-Bank Südwest eG

Inhalt

1. Ziele des Diversitätskonzepts	2
2. Grundlagen der Diversität	3
3. Diversitätsleitsätze	4
4. Diversitätsmaßnahmen der Sparda-Bank Südwest eG	5
4.1. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt	5
4.2. Diversitätszirkel	6
4.3. Flexibilität und Lebensphasenorientierung bei der Arbeitszeitgestaltung	6
4.4. Individuelle Förderung	7
4.5. Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement	7
4.6. Stärkung der Vernetzung und Zugehörigkeit	7
5. Gemeinsam Zukunft gestalten	8

1. Ziele des Diversitätskonzepts

Unser Diversitätskonzept ist ein umfassender konzeptioneller Rahmen, der darauf abzielt, Vielfalt innerhalb unserer Sparda-Bank Südwest eG aktiv zu fördern und zu integrieren. Es ist mehr als nur eine Sammlung von Richtlinien; es ist ein lebendiger Ausdruck unserer Werte und Überzeugungen, die darauf abzielen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden geschätzt und respektiert fühlen.

In einer zunehmend globalisierten und vielfältigen Gesellschaft ist es unerlässlich, dass wir die unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Talente unserer Mitarbeitenden anerkennen und nutzen. Unser Diversitätskonzept umfasst daher eine Vielzahl von Maßnahmen, die sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung oder sozialer Herkunft, gleichwertig behandelt werden und die gleichen Chancen erhalten.

Die Ziele unseres Diversitätskonzepts sind vielfältig und tragen dazu bei, uns in mehreren Dimensionen zu stärken:

1. **Förderung von Chancengleichheit:** Wir setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu den gleichen Möglichkeiten haben. Dies umfasst faire Rekrutierungs-, Weiterbildungs- und Beförderungsprozesse.
2. **Stärkung der Unternehmenskultur:** Wir möchten eine respektvolle und inklusive Arbeitsumgebung schaffen, in der Vielfalt als Stärke angesehen wird. Ein solches Umfeld fördert den Austausch von Ideen und Erfahrungen und trägt zu einem positiven Miteinander bei.
3. **Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung:** Ein inklusives Arbeitsumfeld steigert die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und trägt dazu bei, dass sie sich langfristig mit der Bank identifizieren. Dies führt zu einer höheren Mitarbeitendenbindung und einer positiven Arbeitsatmosphäre.
4. **Verbesserung der Innovationskraft:** Durch die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen fördern wir Kreativität und Innovation. Vielfältige Teams sind oft besser in der Lage, komplexe Herausforderungen zu meistern und kreative Lösungen zu entwickeln.
5. **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit:** In einer dynamischen Marktlandschaft sind Unternehmen, die Diversität aktiv fördern, besser in der Lage, auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Kundschaft einzugehen. Dies stärkt nicht nur unsere Position im Markt, sondern auch unser Ansehen als verantwortungsbewusster Arbeitgeber.

Insgesamt zielt unser Diversitätskonzept darauf ab, eine Kultur der Offenheit, des Respekts, der Wertschätzung und der Unterstützung zu schaffen. Wir glauben fest daran, dass Vielfalt nicht nur eine gesellschaftliche Notwendigkeit ist, sondern auch eine Quelle des Erfolgs für unsere Genossenschaftsbank. Gemeinsam möchten wir eine Umgebung schaffen, in der jede Stimme zählt und jeder Mensch die Möglichkeit hat, sich zu entfalten und zu wachsen.

2. Grundlagen der Diversität

Diversität ist ein vielschichtiger Begriff, der die Vielfalt der Menschen in einer Organisation beschreibt. Sie umfasst eine breite Palette von Merkmalen, die jede Person einzigartig machen. Dazu gehören nicht nur sichtbare Unterschiede wie Geschlecht, Alter und ethnische Herkunft, sondern auch unsichtbare Aspekte wie persönliche Erfahrungen, sozialer Hintergrund, Fähigkeiten und Weltanschauungen.

Im Kern bedeutet Diversität, die Unterschiede zwischen den Menschen zu erkennen, zu respektieren und zu schätzen. Diese Unterschiede können sich auf verschiedene Dimensionen erstrecken,¹ darunter:

- **Alter:**

Aktuell arbeiten in Teams viele Generationen zusammen: Babyboomer, Generation X, Generation Y bzw. Millennials, Generation Z und in den kommenden Jahren Generation Alpha. Diese Gruppen unterscheiden sich nicht nur durch ihr Alter, sondern auch durch spezifische Wertesysteme sowie unterschiedliche Lebens- und Arbeitsansätze. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist die Altersdimension für uns von erheblicher Bedeutung. Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeitenden durch gezieltes Wissensmanagement und kontinuierliches Lernen zu bewahren. Da sich berufsbezogenes Wissen immer schneller verändert, ist es wichtig, die Vorteile der Generationenvielfalt zu nutzen und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden bis zum Ruhestand zu unterstützen und zu fördern.

- **Ethische Herkunft und Nationalität**

Menschen ordnen sich häufig aufgrund sozialer, kultureller und historischer Einflüsse bestimmten Gruppen zu. In Deutschland sind ethnische Herkunft, Migration und Rassismus eng miteinander verknüpft. Oft werden Gruppen mehr Gemeinsamkeiten zugeschrieben, als tatsächlich vorhanden sind, was zu Stereotypen und Vorurteilen führt. Diese können das Selbstbild der Betroffenen beeinträchtigen, ihre Chancen einschränken und Isolation hervorrufen. Hierbei lässt sich aus der ethnischen Herkunft nicht zwangsläufig auf Staatsangehörigkeit, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung schließen.

- **Geschlecht und geschlechtliche Identität**

Die geschlechtliche Identität beschreibt das Geschlecht, mit dem sich eine Person identifiziert, und muss nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Diese Identitäten sind vielfältig und können sich im Laufe der Zeit ändern. Menschen können sich beispielsweise als trans, inter, nichtbinär oder cisgender identifizieren.² Es ist wichtig, alle Geschlechtsidentitäten zu

¹ Die nachfolgenden Ausführungen basieren sowohl auf der Systematik als auch den Beschreibungen der Vielfaltsdimensionen der Charta der Vielfalt (vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de/vielfaltsdimensionen>).

² Der Begriff „cisgeschlechtlich“ bezeichnet Personen, deren geschlechtliche Identität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Im Gegensatz dazu stimmt bei einer transgeschlechtlichen Person die geschlechtliche Identität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein. Der Begriff „intersexuell“ beschreibt Personen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale nicht den typischen Definitionen von männlich oder weiblich entsprechen. Intersexuelle Menschen können eine Kombination von biologischen Merkmalen aufweisen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können. „Nichtbinär“ ist ein Überbegriff für Geschlechtsidentitäten, die nicht ausschließlich männlich oder weiblich sind. Nichtbinäre Personen können sich als eine Mischung aus beiden Geschlechtern, als weder männlich noch weiblich oder als

berücksichtigen und Chancengleichheit zu gewährleisten, da sich nur in einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld das volle Potenzial entfalten lässt.

- **Sexuelle Orientierung**

Die Dimension sexuelle Orientierung konzentriert sich auf queere Menschen. „Queer“ umfasst Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht cisgeschlechtlich oder heterosexuell ist. Eine offene Organisationskultur ermöglicht Mitarbeitenden, einen wichtigen Teil ihrer Persönlichkeit zu zeigen.

- **Körperliche und geistige Fähigkeiten**

Diese Dimension umfasst Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen, chronischen Krankheiten und neurodivergente Personen. Oft werden diese Menschen in der Arbeitswelt unterschätzt und sehen sich zahlreichen Hürden gegenüber. Es ist uns wichtig, ein Bewusstsein für individuelle Bedürfnisse zu entwickeln sowie Vorurteile und Barrieren abzubauen. Hierunter fällt auch die Anpassung von Arbeitsplätzen bei sich verändernden Fähigkeiten in verschiedenen Lebensphasen.

- **Religion und Weltanschauung**

Deutschland wird durch unterschiedliche Glaubensrichtungen geprägt. Ziel ist es, Verständnis und Respekt für verschiedene vorhandene oder auch nicht vorhandene religiöse Überzeugungen zu fördern und eine inklusive Umgebung zu schaffen.

- **Soziale Herkunft**

Die soziale Herkunft wird durch die sozioökonomische Stellung der Familie geprägt und umfasst familiären Hintergrund, Jugendsozialisation und Bildung. Sie hat erheblichen Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen, da viele Menschen aufgrund ihrer Herkunft keinen Zugang zu wichtigen Ressourcen wie Netzwerken oder Bildung haben. Dies führt oft dazu, dass sie nicht die passenden Arbeitsplätze für ihre Talente finden, obwohl Personen mit benachteiligter sozialer Herkunft wertvolle Fähigkeiten mitbringen, wie Anpassungsfähigkeit und Durchsetzungsstärke.

3. Diversitätsleitsätze

Als Sparda-Bank Südwest eG verfolgen wir das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich alle Beschäftigten sicher vor Vorurteilen und Diskriminierung fühlen können und Wertschätzung sowie Unterstützung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung und sozialer Herkunft.

Auf Basis der regelmäßigen Diversitätszirkel (vgl. Kapitel 4.2) wurden klare Diversitätsleitsätze formuliert, die als Grundlage für die Unternehmenskultur in der gesamten Sparda-Bank Südwest eG gelten. Diese Leitsätze sollen unsere Werte und

wechselnd zwischen den Geschlechtern identifizieren. Der Begriff betont die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten jenseits des traditionellen binären Geschlechtermodells.

Prinzipien festhalten und ein gemeinsames Verständnis für Vielfalt fördern. Sie bieten uns Orientierung und schaffen ein Bewusstsein und klare Standards dafür, wie wir miteinander umgehen wollen. Durch die Implementierung dieser Leitsätze möchten wir sicherstellen, dass ein positives Arbeitsumfeld entsteht, in dem jede und jeder Mitarbeitende sich wertgeschätzt und respektiert fühlt, in dem die Stärken aller gefördert und unterschiedlichste Perspektiven berücksichtigt werden.

Unsere Diversitätsleitsätze:

- Alle Mitarbeitenden sind wertvoll und leisten einen wichtigen Beitrag. Unsere Wertschätzung misst sich nicht an Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft und auch nicht am gewählten Arbeitszeitmodell.
- Wir fühlen uns genossenschaftlichen Werten verbunden. Daher unterstützen wir im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unsere Mitarbeitenden mit flexiblen Lösungen. Wir nutzen alle uns zur Verfügung stehenden Werkzeuge für eine sinnvolle und bedarfsgerechte Einsatzplanung.
- Gegenseitige Unterstützung und Verständnis ist uns wichtig. Wir erkennen ausdrücklich das Engagement und die Hilfsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen an, die andere in schwierigen Situationen unterstützen und für sie einspringen. Dies trägt entscheidend dazu bei, ein harmonisches und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden entfalten können.
- Jede Stelle ist grundsätzlich teilzeitfähig, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Hierbei betrachten wir Jobsharing als eine wertvolle Möglichkeit, die es individuell zu prüfen gilt, um allen Mitarbeitenden – unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell – Karrierechancen zu eröffnen und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu fördern, denn Fach- und Führungskompetenz ist keine Frage der Wochenstundenzahl.
- Die Förderung und Weiterbildung aller Mitarbeitenden im Team, unabhängig von den individuellen Diversitätsausprägungen sowie dem gewählten Arbeitszeitmodell, gehören zu den zentralen Aufgaben einer Führungskraft. Wir sind überzeugt, dass die Vielfalt unserer Mitarbeitenden eine wertvolle Ressource ist, die es zu fördern gilt, um gemeinsam zu wachsen und erfolgreich zu sein.
- Unsere Führungskräfte sind jederzeit für den individuellen Austausch offen, insbesondere wenn sich durch Veränderungen der Lebensphasen, wie z. B. Elternschaft oder die Pflege von Angehörigen, Gesprächsbedarf ergibt.

4. Diversitätsmaßnahmen der Sparda-Bank Südwest eG

4.1. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Initiative in Deutschland, die sich für Vielfalt und Chancengleichheit in Unternehmen und Institutionen einsetzt. Der Verein wurde 2010 ins Leben gerufen und hat das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt

wertgeschätzt und gefördert wird. Die Unterschrift der Charta der Vielfalt stellt eine Selbstverpflichtung der unterzeichnenden Unternehmen dar, das Ziel zu verfolgen, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten, unabhängig von individuellen Diversitätsausprägungen Wertschätzung erfahren.



Dieser Initiative haben wir uns angeschlossen und verpflichten uns konkret zu folgenden Punkten:



1. Pflege einer Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist
2. Überprüfung unsere Personalprozesse und Sicherstellung, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden
3. Anerkennung der Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation, Wertschätzung der darin liegenden Potenziale und gewinnbringender Einsatz für die Bank
4. Aufnahme der Inhalte der Charta in den internen und externen Dialog
5. jährliche Berichterstattung über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung
6. Information der Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt und Einbezug in die Umsetzung der Charta

4.2. Diversitätszirkel

Die Sparda-Bank Südwest eG gestaltet Vielfalt praxisnah. Daher sind Austauschformate zentrale Instrumente zur aktiven Beteiligung und Einbindung der Mitarbeitenden in die Unternehmensentwicklung. In regelmäßig stattfindenden moderierten Diversitätszirkeln unter dem Motto **#VielfaltIstWertvoll** kommen Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen und Lebensphasen zusammen, um Erfahrungen zu unterschiedlichen Diversitätsthemen auszutauschen, Anliegen zu besprechen und gemeinsam Lösungen für eine bessere Arbeitskultur zu erarbeiten. Die Formate sind bewusst offen und niedrigschwellig gestaltet und dienen als Impulsgeber für konkrete Verbesserungen rund um Arbeitszeitmodelle, Weiterentwicklung, Gesundheitsförderung und den sozialen Austausch. Über die Ergebnisse dieser Austauschformate wird im Intranet transparent informiert, sodass alle Mitarbeitenden jederzeit Einblick in Fortschritte und geplante Maßnahmen erhalten.

4.3. Flexibilität und Lebensphasenorientierung bei der Arbeitszeitgestaltung

Die Sparda-Bank Südwest eG bietet ein breites Spektrum flexibler Arbeitszeitmodelle, die es Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeitszeit an ihre individuellen Lebenssituationen anzupassen. Hierzu zählen neben klassischer Gleitzeit auch Zeitwertkonten, die den langfristigen Ausgleich von Arbeitszeiten erlauben, ebenso wie

die Möglichkeit, in Teilzeit oder im Job- bzw. Topsharing tätig zu sein. Hierdurch wird die Teilzeitfähigkeit aller Stellen sichergestellt. Zudem fördert die Bank Homeoffice als festen Bestandteil der Arbeitskultur. Diese Vielfalt an Optionen stärkt die Work-Life-Balance, unterstützt Familien und pflegende Angehörige gleichsam und macht die Sparda-Bank Südwest eG zu einem attraktiven Arbeitgeber für unterschiedliche Lebensphasen.

4.4. Individuelle Förderung

Weiterbildung der Mitarbeitenden wird als Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens verstanden. Die Sparda-Bank Südwest eG stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden umfassende Informationen zu angebotenen Weiterbildungen und Qualifizierungsprogrammen erhalten. Die individuell abgestimmten Entwicklungsprogramme sind eingebettet in ein System von Hospitationen, die den bereichsübergreifenden Austausch und die persönliche Weiterentwicklung fördern. Somit werden nicht nur fachliche und soziale Kompetenzen erweitert, sondern auch die interne Vernetzung gestärkt, was ein motivierendes Arbeitsumfeld schafft.

4.5. Ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten stehen bei der Sparda-Bank Südwest eG im Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements, das sowohl physische als auch psychische Gesundheitsaspekte umfasst. Regelmäßige Aktivangebote, etwa wöchentliche Rückentrainings, sowie spezielle Events wie Gesundheitschallenges oder die Healthy Week fördern eine gesundheitsbewusste Kultur. Ergonomische Arbeitsplätze mit Stehtischen, individuelle ergonomische Beratungen sowie gezielte Angebote zur psychischen Gesundheit schaffen ein unterstützendes Umfeld.

4.6. Stärkung der Vernetzung und Zugehörigkeit

Der soziale Zusammenhalt und die Wertschätzung innerhalb der Belegschaft sind zentrale Erfolgsfaktoren für eine vielfältige Unternehmens- und Arbeitskultur. Die Sparda-Bank Südwest eG etabliert hierzu eine Vielzahl an Kommunikations- und Austauschformaten. Über unser Intranet werden Informationen, Termine und Erfolge der Diversitätszirkel transparent kommuniziert. Onboarding-Angebote, regelmäßige Teamtage, Elternzeit-Kontakthaltung und Hospitationstage fördern den gegenseitigen Austausch und das Verständnis für unterschiedliche Lebenssituationen und Arbeitsweisen. Die Bank schafft so Räume, in denen sich Mitarbeitende über Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinweg vernetzen können. Dies stärkt die Bindung an das Unternehmen und ermöglicht eine Kultur des gemeinsamen Respekts und der Inklusion.

5. Gemeinsam Zukunft gestalten

Wir werden kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Diversitätsstrategie arbeiten, um sicherzustellen, dass wir den sich wandelnden Bedürfnissen unserer Belegschaft und Kundschaft gerecht werden. Gemeinsam gestalten wir eine Bank, die Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern aktiv lebt und fördert. Die Diversitätsmaßnahmen werden daher fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt. Feedbacks aus den Diversitätszirkeln, anderen Austauschformaten und Mitarbeitendenumfragen fließen systematisch in die Gestaltung neuer Maßnahmen ein. So bleibt die Sparda-Bank Südwest eG ein innovativer Arbeitgeber, der auf die Bedürfnisse und Potenziale der Belegschaft eingeht und Vielfalt in allen Dimensionen fördern möchte.