

§ 289f HGB - Erklärung zur Unternehmensführung

Die Debeka-Gruppe bekennt sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen. Nach dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ verfolgt die Debeka-Gruppe das Ziel, den Frauenanteil in den Gremien Aufsichtsrat und Vorstand sowie in der ersten und zweiten Führungsebene sukzessive zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund haben die Aufsichtsräte bzw. die Vorstände Zielgrößen für die Geschlechterquoten festgelegt, die in mehreren Schritten erreicht werden sollen. Der Berichtspflicht unterliegen der Debeka Krankenversicherungsverein a. G. und der Debeka Lebensversicherungsverein a. G. Es besteht Personenidentität zwischen den Mitgliedern der Vorstände sowie den Führungskräften der ersten und zweiten Ebene in den Unternehmen. Die Aufsichtsräte hingegen sind unterschiedlich besetzt.

Aufsichtsrat

Für die Mitglieder der Aufsichtsräte des Debeka Krankenversicherungsvereins a. G. und des Debeka Lebensversicherungsvereins a. G. beträgt die endgültige Zielgröße für den Frauenanteil mindestens 30 Prozent.

Die zum 30. Juni 2017 selbst gesetzten Zielgrößen von 16 Prozent weiblicher Aufsichtsratsmitglieder im Debeka Krankenversicherungsverein sowie einem Anteil von 22 Prozent im Aufsichtsrat des Debeka Lebensversicherungsvereins konnten übertroffen werden. Derzeit sind in beiden Aufsichtsräten über 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder weiblich.

Da die Besetzung des Aufsichtsrats auch vom Ausgang der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat abhängt, wurden die bisher gesetzten Zielgrößen bis zur nächsten selbstgesetzten Frist – dem 30. Juni 2022 – unverändert fortgeschrieben und folgende Festlegungen getroffen:

Bis zum 30. Juni 2022 ist für den

- Debeka Krankenversicherungsverein a. G. ein Anteil von 16 Prozent weiblicher Aufsichtsratsmitglieder vorgesehen.
- Debeka Lebensversicherungsverein a. G. vorgesehen, dass der Status quo eines Anteils von 22 Prozent an weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern erhalten bleiben soll.

Vorstand

Die strategische Zielgröße für den Frauenanteil in den Vorständen beträgt langfristig mindestens 30 Prozent. Für die erste Frist bis zum 30. Juni 2017 war kein weibliches Vorstandsmitglied vorgesehen, da bis zu diesem Termin keine planmäßigen personellen Veränderungen im Vorstand anstanden. Im nächsten Schritt wird eine Erhöhung des Anteils weiblicher Vorstandsmitglieder auf 16 Prozent bis zum 30. Juni 2022 angestrebt.

Erste und zweite Führungsebene

Die Festlegung der Zielgrößen orientiert sich an den unterschiedlichen Geschlechteranteilen in den Berufsfeldern „Außendienst“ und „Innendienst“. Zum 30. April 2017 beschäftigten wir im Außendienst 23 Prozent Frauen, im Innendienst 57 Prozent. Da die jeweiligen Anteile weit auseinander liegen, wurden die Zielgrößen unterschiedlich ermittelt und festgelegt.

Es ist das Ziel der Debeka-Gruppe, den Frauenanteil im **Innendienst** bis zum 30. Juni 2022 in der ersten Führungsebene bei 9,1 Prozent und in der zweiten Führungsebene bei 14,2 Prozent zu halten.

Im **Außendienst** ist in der ersten Führungsebene bis zum 30. Juni 2022 keine Erhöhung des Frauenanteils geplant. Der Frauenanteil von 2,6 Prozent in der zweiten Führungsebene soll bis zum 30. Juni 2022 gehalten werden.

Durch Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. Qualifikationsseminare, Coachings und Mentoring, sowie durch Sensibilisierung der Führungskräfte soll der Frauenanteil an Fach- und Führungskräften nachhaltig erhöht werden. Die initiierten Personalentwicklungsmaßnahmen müssen in der weiblichen, aber auch in der männlichen Belegschaft Akzeptanz finden. Sie werden von Unternehmensseite engagiert und aktiv umgesetzt und nicht zuletzt im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv begleitet.