

§ 289a 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 drei Schritten (erster Schritt bis 30. Juni 2017, zweiter Schritt bis 30. Juni 2022, dritter Schritt bis 30. Juni 2027) erreicht werden sollen. Im Folgenden wird über die Ziele bis zum 30. Juni 2017 berichtet.

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.

Bis zum 30. Juni 2017 ist für den

- Debeka Krankenversicherungsverein a. G. - aufgrund der Abhängigkeit vom Ausgang der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat eine Frauenquote von 16 Prozent vorgesehen.
- Debeka Lebensversicherungsverein a. G. eine Erhaltung des Status quo von 22 Prozent Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder festgelegt.

Vorstand

Die strategische Zielgröße für den Frauenanteil in den Vorständen beträgt mindestens 30 Prozent. Für die erste Frist bis zum 30. Juni 2017 ist kein weibliches Vorstandsmitglied vorgesehen, da bis zu diesem Termin keine planmäßigen personellen Veränderungen im Vorstand anstehen.

Erste und zweite Führungsebene

Die Festlegung der Zielgrößen orientiert sich an den unterschiedlichen Geschlechteranteilen in den Berufsfeldern „Außendienst“ und „Innendienst“. Zum 30. September 2015 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.

Im **Innendienst** ist es das Ziel der Debeka-Gruppe, in der ersten Führungsebene bis zum 30. Juni 2017 einen Frauenanteil von 5,6 Prozent zu erreichen. In der zweiten Führungsebene wurde die Zielgröße auf 16 Prozent festgelegt.

Im **Außendienst** ist in der ersten Führungsebene bis zum 30. Juni 2017 keine Erhöhung des Frauenanteils geplant. Der bisherige Frauenanteil von 3,6 Prozent in der zweiten Führungsebene soll bis zum 30. Juni 2017 gehalten werden.

Durch Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. Qualifikationsseminare, Coachings und Mentoring, 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.