



Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken

# Arbeitnehmerrechte DZ BANK Gruppe

 **DZ BANK** Gruppe

# Inhalt

Impulse setzen: Was die DZ BANK Gruppe als Arbeitgeber ausmacht

1. Personalstrategie
2. Mitarbeiterentwicklung
3. Beruf und Privatleben
4. Vielfalt und Chancengleichheit
5. Vergütung, Arbeitszeiten und Mitbestimmung
6. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

---

## Impulse setzen: Was die DZ BANK Gruppe als Arbeitgeber ausmacht

Ein offenes, faires und menschliches Miteinander ist eine wichtige Voraussetzung, um langfristig gemeinsam erfolgreich zu sein. Für die DZ BANK Gruppe<sup>1</sup>, eines der größten Finanzkonglomerate Europas, ist es daher selbstverständlich, in ein wertschätzendes Miteinander zu investieren.

Der Erfolg der DZ BANK Gruppe basiert auf leistungsbereiten und qualifizierten Mitarbeitenden – sie sind das wichtigste Kapital eines Finanzdienstleisters. Daher legt die DZ BANK Gruppe großen Wert darauf, ihre Beschäftigten bei den jeweiligen Aufgaben optimal zu unterstützen. Dies beginnt mit einer leistungsbezogenen Vergütung und flexiblen Arbeitszeiten und reicht bis hin zu diversen Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zahlreichen Sozialleistungen. Zudem legt die DZ BANK Gruppe großen Wert darauf, alle Mitarbeitenden gezielt in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zu fördern.

Im Folgenden werden die wichtigsten gruppenweit geltenden Kriterien der DZ BANK Gruppe zusammengefasst, die die einzelnen Unternehmen jeweils als verantwortlichen Arbeitgeber auszeichnen.

<sup>1</sup> Zur DZ BANK Gruppe zählen u. a. die Bausparkasse Schwäbisch Hall, die DZ BANK AG, DZ HYP, DZ PRIVATBANK, R+V Versicherung, TeamBank, Union Investment und VR Smart Finanz.

---

# 1. Personalstrategie

Das Group HR Committee (GHRC), vertreten durch die Personalvorstände der Gruppenunternehmen, koordiniert gruppenweit relevante Personalthemen und bringt Entscheidungsbedarfe auf Gruppenebene in den Konzern-Koordinationskreis. Auch die Personalleitungen der Gruppenunternehmen tauschen sich in einem festen Gremium regelmäßig aus. Auf Arbeitsebene wiederum findet ein Austausch zu aktuellen Entwicklungen der Personalarbeit in der DZ BANK Gruppe in verschiedenen Arbeitskreisen statt, die nach Personalthemen organisiert sind (u. a. Personalentwicklung, Vergütung, Nachwuchskräfte).

Um die Arbeitsattraktivität der Gruppe zu stärken, wurde eine gemeinsame Employer-Branding-Strategie entwickelt mit dem Ziel, die DZ BANK Gruppe als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und langfristig die passenden Mitarbeitenden zu binden. Als Teil der Employer-Branding-Strategie wurde die Jobbörse der DZ BANK Gruppe eingeführt, die Bewerbenden einen Überblick und Zugang zu den Stellenausschreibungen durch Verlinkungen zu den einzelnen Stellenmärkten der Gruppenunternehmen ermöglicht. Zudem haben die Unternehmen in der Gruppe gemeinsame Aktivitäten ausgebaut, um das Wir innerhalb der DZ BANK Gruppe bewusst zu stärken. Informationsveranstaltungen fördern beispielsweise das Verständnis für die Besonderheiten der anderen Gruppenunternehmen, intensivieren den fachlichen Austausch und festigen die Mitarbeiterbindung.

Um möglichst viel über die Erwartungen und Bedürfnisse ihrer Beschäftigten zu erfahren, Handlungsfelder zu identifizieren und notwendige Veränderungen einzuleiten, setzen alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe auf regelmäßige Mitarbeiterbefragungen. Umfrageergebnisse werden in konkrete Handlungsfelder übersetzt, die entsprechenden Maßnahmen werden durch Arbeitskreise umgesetzt und anhand anschließender Puls-Checks evaluiert.

## 2. Mitarbeiterentwicklung

Das Thema Weiterbildung und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden ist in jedem Gruppenunternehmen in der Personalabteilung verankert. Alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe verfügen über zahlreiche interne Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeitenden. Darüber hinaus können alle Mitarbeitenden der DZ BANK Gruppe auf das Angebot der DZ BANK AG zugreifen. Die Fach- und Methodentrainings verfolgen grundsätzlich das Ziel, die Mitarbeitenden sowohl für aktuelle Funktionen als auch für zukünftige Anforderungen frühzeitig und nachhaltig zu qualifizieren.

Bei der DZ BANK Gruppe können die Beschäftigten im In- und Ausland zwischen Trainings aus dem internen Weiterbildungsprogramm, bereichsspezifischen Maßnahmen, externen Trainingsangeboten und berufsbegleitenden Fortbildungen wählen. Die Information über Trainingsangebote erfolgt via Intranet (und/oder Lernmanagementsystem), zu dem alle Mitarbeitenden uneingeschränkter Zugang haben. In den vergangenen Geschäftsjahren wurden in der DZ BANK Gruppe Trainings u. a. zu den Themen mobiles Arbeiten, Diversität, Nachhaltigkeit, Achtsamkeit sowie Digitalisierung ausgebaut und realisiert. Infolge der Pandemie hat die DZ BANK Gruppe bereits 2020 ihre Trainings auf Online-Formate umgestellt, die sehr gut angenommen wurden. So konnten trotz pandemiebedingter Dynamik 95 Prozent aller geplanten Weiterbildungsveranstaltungen durch die flexible Gestaltung (Präsenz/online) stattfinden. Die videobasierte Lernplattform „Masterplan“, die Mitarbeitenden hilft, ihre digitalen Kompetenzen auszubauen, wird von fast allen Gruppenunternehmen genutzt. Die E-Learning-Angebote sowie Präventionsmaßnahmen müssen grundsätzlich nicht durch Vorgesetzte genehmigt werden, die Teilnahme ist freiwillig und während der Arbeitszeit möglich. Alle angebotenen Maßnahmen werden von den Führungskräften aktiv gefördert, begleitet und unterstützt.

Zudem werden von den einzelnen Unternehmen der DZ BANK Gruppe spezielle Weiterbildungen für Frauen (u. a. in Führungspositionen) angeboten. Beispielsweise bietet die DZ BANK AG die Trainings „Selbstmarketing für Frauen“ oder „Als Frau selbstsicher Grenzen setzen“ an. Daneben gibt es regelmäßige Informationsveranstaltungen (z. B. „Mixed Teams/Mixed Leadership – was hat Gender-Balance mit Leistung zu tun?“), die sich an Frauen und Männer gleichermaßen richten und den Dialog zur Verbesserung einer unternehmensübergreifenden Mixed-Leadership-Kultur vorantreiben, u. a. durch Best-Practice-Beispiele zur Förderung von Frauen und Männern.

Ein umfangreiches Angebot an Trainings zum Thema Business-Networking, Selbstpositionierung und Selbstmarketing bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, Schlüsselkompetenzen zu erfolgreicher Führung zu lernen. Zudem werden potenzialstarke Mitarbeitende und Führungskräfte im Rahmen eines systematischen Talentmanagements auf die Übernahme anspruchsvoller Aufgaben vorbereitet. Die Vorbereitung der Führungskräfte wird einerseits im vertikalen Segment des Potenzialförderprogramms gelegt und ist andererseits Bestandteil der Führungskräfte-Entwicklung. Hierbei werden Teamleitungen grundsätzlich an die Führungsaufgabe herangeführt bzw. in dieser Aufgabe unterstützt.

---

In der DZBANK Gruppe haben alle Mitarbeitenden und Führungskräfte Anspruch auf ein jährliches Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch mit ihren direkten Vorgesetzten. Im Jahresgespräch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften werden individuelle Ziele und Aufgaben, neue Einsatzgebiete sowie Fördermöglichkeiten besprochen. Weiterbildungsexperten (bspw. aus dem HR-Bereich) beraten Führungskräfte bei der Wahl der für sie passenden individuellen Weiterbildung.

Alle Teilnehmenden werden – auf freiwilliger Basis – nach einer Trainingsmaßnahme um Abgabe eines Trainingsfeedbacks zu standardisierten Fragen gebeten. Situativ kann nach einem Training ein Gespräch zwischen den Teilnehmenden und der jeweiligen Führungskraft im Hinblick auf die Erreichung der Trainingsziele sowie den Transfer des Erlernten in den Alltag stattfinden. Das interne Weiterbildungsangebot wird regelmäßig entsprechend den Ergebnissen der Teilnehmer-Feedbacks zu den Trainings sowie den gemeldeten Bedarfen der Fachbereiche aktualisiert, um ein strategie- und zielgruppengerechtes Angebot zu gewährleisten.

## 3. Beruf und Privatleben

In ihrer Rolle als Arbeitgeber ist der DZ BANK Gruppe daran gelegen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen. Rahmenbedingungen für Mitarbeitende anzubieten, die den veränderten Anforderungen an Alters- und Familienstrukturen gerecht werden, hat für die DZ BANK Gruppe hohe Priorität. Beruf und Privatleben sollen in jeder Lebenslage bestmöglich miteinander verbunden werden können. Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind daher ein fester Bestandteil der jeweiligen Personalpolitik. Damit die Beschäftigten Beruf und Privatleben in der Balance halten können, unterhält beispielsweise die DZ BANK AG in Frankfurt eine betriebsnahe Kindertagesstätte für Kinder zwischen null und drei Jahren, bietet Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Krippen- oder Kindergartenplatz und zahlt einen Betreuungskostenzuschuss. Die Bausparkasse Schwäbisch Hall hat eine betriebseigene Kita für Kinder ab einem Jahr bis zur Grundschule und betreibt ein Seniorenstift für ehemalige Mitarbeitende und deren Angehörige.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist an den deutschen Standorten<sup>2</sup> gesetzlich geregelt und gilt für alle Arbeitnehmenden der DZ BANK Gruppe. Jeder Elternteil hat einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit in Höhe von drei Jahren pro Kind bis zu dessen vollendetem achtem Lebensjahr. Ab einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren sind Tarifmitarbeitende der DZ BANK Gruppe – unabhängig vom Beschäftigungsgrad – bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes berechtigt, die gesetzliche Elternzeit um sechs Monate zu verlängern.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe bieten neben einer angemessenen Vergütung auch viele freiwillige Leistungen, die zur Attraktivität des Arbeitsplatzes beitragen und die Work-Life-Balance fördern. Maßnahmen wie unbezahlter Urlaub oder Lebensarbeitszeitkonten unterstützen in fast allen Gruppenunternehmen eine flexiblere Arbeitszeit- und Lebensplanung. Bei VR Smart Finanz beispielsweise können Mitarbeitende und Führungskräfte Gehaltsbestandteile in bis zu 22 zusätzliche Urlaubstage umwandeln, bei der DZ PRIVATBANK und der TeamBank sind es 15 Tage.

Alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe bieten ihren Mitarbeitenden eine Gruppenunfallversicherung und eine betriebliche Altersversorgung. Zu weiteren Leistungen, die von den meisten Gruppenunternehmen angeboten werden, zählen Betriebssportangebote, Jubiläumszahlungen, Kinderbetreuung, Notfallhilfe, Sonderurlaub sowie Zuschüsse für Fitnessstudios und das Essen in der Kantine. Grundsätzlich ist die Wochenendarbeit und die Arbeit an Sonn- und Feiertagen verboten. Sollte in Ausnahmefällen an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen dennoch gearbeitet werden, wird ein erhöhtes Entgelt garantiert. Jobtickets oder Fahrtkostenzuschüsse sind gruppenweit üblich. Bei Union Investment, R+V Versicherung, DZ HYP, Bausparkasse Schwäbisch Hall und VR Smart Finanz wird das Leasing von Fahrrädern gefördert. Eine Unterstützung privater Weiterbildung bieten DZ BANK AG, Bausparkasse Schwäbisch Hall und VR Smart Finanz.

<sup>2</sup> Auch für die DZ PRIVATBANK am Standort Luxemburg ist die Inanspruchnahme von Elternzeit gesetzlich geregelt und gilt für jeden Elternteil.

---

## 4. Vielfalt und Chancengleichheit

Menschen nicht aufgrund von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität zu diskriminieren ist ein zentraler Grundsatz der DZ BANK Gruppe und gehört zu ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Dies gewährleistet die DZ BANK Gruppe u. a. durch den gruppenweit geltenden Verhaltenskodex, in dem sich die DZ BANK Gruppe zu Demokratie, Toleranz, Chancengleichheit sowie der Wahrung der Menschenrechte bekennt. Gleichzeitig gibt der Verhaltenskodex den Mitarbeitenden Grundsätze und Regeln für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand. Die Absolvierung eines E-Learning-Kurses zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist für alle Beschäftigten sowie speziell für Führungskräfte obligatorisch. Zudem gibt es weitere E-Learnings, beispielsweise zum Abbau von Vorurteilen und Aufbau von Vielfalt, um allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, sich über Diversität und Inklusion zu informieren.

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben sich bereits 2012 in einem „Letter of Intent“ verpflichtet, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung aktiv zu unterstützen, sie zu gleichen Konditionen zu entlohnen wie Männer in vergleichbaren Positionen und sie bei der Auswahl von Führungskräften gleichberechtigt zu berücksichtigen. Alle Gruppenunternehmen, mit Ausnahme der DZ PRIVATBANK, haben zudem die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Eine Richtlinie zum Thema Vielfalt besteht bei DZ BANK AG, DZ HYP<sup>3</sup>, DZ PRIVATBANK und Team-Bank. Bei Union Investment sorgt ein Diversity-Management-Konzept für die Verankerung des Themas in der Unternehmenskultur, 2022 wurde ein Diversity Council implementiert. Die dauerhafte Integration von Menschen mit Behinderung in alle Geschäftsbereiche und Standorte der DZ BANK Gruppe ist ein Ziel der Unternehmenspolitik.

<sup>3</sup> Diversitätsrichtlinie für den Vorstand und den Aufsichtsrat der DZ HYP vom 25.06.2021.

## 5. Vergütung, Arbeitszeiten und Mitbestimmung

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe legen großen Wert auf ein gutes Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis. Das drückt sich aus in einer fairen und leistungsgerechten Vergütung sowie einer gelebten Mitbestimmung. Die DZ BANK Gruppe folgt an allen inländischen und ausländischen Standorten den Prinzipien der Dreigliedrigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie deren Kernarbeitsnormen: Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, das Recht, Gewerkschaften zu gründen, das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern und die Beseitigung von Diskriminierung im Arbeitsleben. Zudem bekennt sich die DZ BANK Gruppe als Unterzeichner des UN Global Compact zu zehn weltweit gültigen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese stellen bis heute zentrale Rahmenbedingungen der Geschäftsaktivitäten der DZ BANK Gruppe dar und sind Grundlage des gruppenweit gültigen Verhaltenskodex, der alle Führungskräfte und Beschäftigten in der DZ BANK Gruppe zu gesetzeskonformem und ethischem Verhalten verpflichtet.

### Vergütung und Arbeitszeiten

Das Leitmotiv „Verbundfokussierte Zentralbank/Allfinanzgruppe“ bestimmt das Handeln und das Kerngeschäft der DZ BANK Gruppe und ist daher auch ein wesentlicher Gedanke der Vergütungsstrategie. Die DZ BANK Gruppe bekennt sich zu den Grundsätzen einer nachhaltigen, motivierenden und risikoorientierten Vergütung. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben werden hierbei in den Vergütungssystemen berücksichtigt. Somit erhalten alle Mitarbeitenden der DZ BANK Gruppe für einen angemessenen Lebensunterhalt ausreichende und angemessene Löhne.

Alle Unternehmen der Gruppe gewährleisten faire Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden und halten die nationalen Gesetze und Verordnungen zu Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit sowie die Kernarbeitsnormen der ILO ein. Für über 90 Prozent der Mitarbeitenden der DZ BANK Gruppe, die in Deutschland beschäftigt sind, regelt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in der jeweils gültigen Fassung die zugelassene Höchstarbeitszeit. Diese beträgt 8 Stunden täglich, in Ausnahmefällen sind 10 Stunden erlaubt, die innerhalb von maximal sechs Monaten ausgeglichen werden müssen. Wöchentlich darf in der Regel nicht mehr als 48 Stunden gearbeitet werden, im Monat also 192 Stunden. Die gesetzliche Pausenregelung in Deutschland sieht bei 8 Stunden Arbeit eine Ruhepause von 30 Minuten vor. Zudem sieht das Gesetz Sonderregelungen für Arbeitnehmer unter 18 (Ausbildung/Jugendarbeitsschutzgesetz), Schwangere oder Personen mit Behinderung vor.

---

## Mitbestimmung

Alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe unterliegen an ihren deutschen Standorten<sup>4</sup> dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das die arbeitsrechtliche Grundordnung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in einem Betrieb vorgibt. Innerhalb der Unternehmen der DZ BANK Gruppe reicht das Spektrum der Mitbestimmung von Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten auf örtlicher Ebene über den Konzernbetriebsrat bis hin zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Dabei pflegt die DZ BANK Gruppe eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern.

Vereinigungsfreiheit ist in Deutschland als Grundrecht auch im Grundgesetz (Artikel 8 und 9) verankert. Insofern können alle Mitarbeitenden der DZ BANK Gruppe dieses Recht für sich in Anspruch nehmen und sich zur gemeinsamen Zielerreichung in Gewerkschaften oder Vereinen zusammenschließen. Die DZ BANK AG und alle tarifangehörigen Unternehmen der DZ BANK Gruppe führen mit den Arbeitnehmervertretungen regelmäßige Tarifverhandlungen. Die DZ BANK Gruppe informiert ihre Mitarbeitenden zeitnah über aktuelle Tarifverhandlungen oder Tarifabschlüsse des Arbeitgeberverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (AVR) und des Deutschen Bankangestellten-Verbands (DBV) über das Intranet, das für jeden Mitarbeitenden frei zugänglich ist, und setzt die getroffenen Vereinbarungen um.

Sofern gesetzliche Normen geringere Anforderungen formulieren oder sofern diese ganz fehlen, folgen die Unternehmen an den ausländischen Standorten mindestens den Kernarbeitsnormen der ILO. In der DZ BANK Gruppe gibt es keine Betriebsstätte, in der die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen bedroht sein könnten.

Eine besondere Rolle kommt den Arbeitnehmervertretungen bei Personalabbaumaßnahmen zu. In der DZ BANK Gruppe kann auf betriebsbedingte Kündigungen weitgehend verzichtet werden. Jedoch kam es bei Gruppenunternehmen in den letzten zehn Jahren vereinzelt zu einem gezielten sozialverträglichen Abbau beispielsweise aufgrund von Standortschließungen. Wo ein gezielter sozialverträglicher Abbau vorgenommen wird, geschieht dies stets auf Basis von Interessenausgleich und Sozialplänen, die im Einvernehmen mit den Betriebsräten ausgearbeitet werden. Während in einem Interessenausgleich die konkret beabsichtigten Maßnahmen beschrieben werden, um größtmögliche Transparenz zu schaffen, schreibt ein Sozialplan abmildernde Regelungen fest.

<sup>4</sup> Über 90 Prozent der Mitarbeitenden der DZ BANK Gruppe sind in Deutschland beschäftigt.

---

## 6. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die DZ BANK Gruppe erfüllt die Anforderungen an Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gemäß der Grundsatzklärung der ILO und setzt die Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz und den jeweiligen Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften um. Zu den Zielen des Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagements gehört es, Unfälle bei der Arbeit zu verhüten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden.

### Gesundheitsschutz

Mit vielfältigen Angeboten im Gesundheitsmanagement wollen die Unternehmen der DZ BANK Gruppe dazu beitragen, Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu erhalten. Das Spektrum reicht von Betriebssportgruppen über Gripeschutz- und Corona-Impfungen bis zu speziellen Vorsorgekursen. Verantwortlich für dieses Thema ist in der Regel der Personalbereich, eine gruppenweite Leitlinie dazu gibt es nicht. Allerdings geben in Deutschland die gesetzlichen Rahmenbedingungen ein Mindestmaß an einheitlicher Ausgestaltung vor.

Mitarbeitende und Führungskräfte der DZ BANK Gruppe mit einer schweren Erkrankung oder in einer kritischen Belastungssituation haben die Möglichkeit, kostenfreie Sozialberatung in Anspruch zu nehmen. Im Bedarfsfall ist auch eine direkte Weitervermittlung an Spezialisten zu unterschiedlichsten Themengebieten möglich. Es erfolgt regelmäßig eine Auswertung der Gesprächsgründe auf anonymer Basis. Vor dem Hintergrund der Pandemie wurde das digitale Angebot der Sozialberatung maßgeblich erweitert.

Mitarbeitende, die nach längerer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkehren, werden gemäß dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (gesetzliche Verpflichtung in Deutschland seit 2004) an allen deutschen Standorten unterstützt. Es gibt feste Integrationsteams, die während ihrer Arbeitszeit Kontakt zu betroffenen Mitarbeitenden aufnehmen und Maßnahmen zur Wiedereingliederung bzw. Weiterbeschäftigung am Arbeitsplatz erarbeiten. Hier wird beispielsweise ein Einarbeitungsplan festgelegt, der sich im Hinblick auf die Anzahl der Arbeitsstunden und die Inhalte der Aufgaben des Mitarbeitenden langsam aufbaut.

Führungskräfte der DZ BANK Gruppe werden in speziellen Trainings geschult und sensibilisiert, psychische Belastungen bei sich selbst und bei ihren Mitarbeitenden zu erkennen („gesund führen“). Außerdem gibt es ein Beratungsangebot für Teams mit hohen Krankheitsquoten. Hier finden betroffene Führungskräfte Unterstützung bei der Ursachenanalyse und lernen, wie sie Gegenmaßnahmen ableiten und umsetzen sowie deren Wirksamkeit überprüfen können.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Gefährdungsbeurteilungen (Online-Befragung und Kleingruppen-Interviews) erfolgen regelmäßig oder bei signifikanten Änderungen der Arbeitsbedingungen mit Einbindung von Führungskräften, Mitarbeitenden und Betriebsräten. Ziel ist es, geeignete Maßnahmen festzulegen, um psychische Erkrankungen zu verhindern oder zu reduzieren. Alle Maßnahmen, die aus den Gefährdungsbeurteilungen entstehen, werden auf ihre Wirksamkeit und ihren Umsetzungsstand geprüft.

---

Die Unternehmen der DZ BANK Gruppe halten in ihren Weiterbildungsprogrammen verschiedene Angebote bereit, die sich auf Gesundheit am Arbeitsplatz beziehen. Die DZ BANK AG beispielsweise bietet Trainings zur Achtsamkeit im Alltag, zur Stressreduktion sowie zum Priorisieren, Entscheiden und Delegieren an. Zudem gibt es ein breites Spektrum an Seminarangeboten und Aktionen zur eigenen Gesunderhaltung, zum Beispiel zu den verhaltenspräventiven Themen Stärkung der psychischen Gesundheit, Bewegung, Entspannung und gesunde Ernährung. Im Zeitalter ortsungebundenes Arbeitens liegt hierbei ein Fokus auf Veranstaltungen in verschiedenen Formaten: Präsenz, online oder hybrid ebenso wie Selbstlernprogramme, Workshops, Kurse oder Impulsvorträge. Die Angebote sind zielgruppenspezifisch an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgerichtet und bedienen Arbeitsspezifika im Innen- und Außendienst. Eine Kooperation mit der BKK R+V Versicherung erweitert das Angebot und liefert Ansatzpunkte und Erfahrungswerte für die Weiterentwicklung. Bei R+V Versicherung stehen Mitarbeitenden auch andere (digitale) Unterstützungsangebote wie Fitnessapps oder Kooperationen mit Fitnessstudios zur Verfügung. Mitarbeitende sowie Leasingkräfte der TeamBank haben die Möglichkeit, die Mindance-App mit allen Funktionalitäten (Meditations-, Achtsamkeits- und Entspannungsübungen; wissenschaftlicher Fragebogen zur Messung des psychologischen Wohlbefindens; Live-Chat mit Fachexperten, telefonische Beratung etc.) kostenfrei zu nutzen. Darüber hinaus werden bei der DZ PRIVATBANK am Standort Luxemburg in der betriebseigenen Kantine hauptsächlich regionale und saisonale Produkte angeboten. Dabei liegt das Augenmerk nicht nur auf kurzen Transportwegen, Bio- oder Fair-Trade-Produkten, sondern auch auf einem vielfältigen und gesunden Angebot („Good-ForYou“-Gerichte).

## Arbeitssicherheit

Gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz haben alle Gruppenunternehmen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt, die bei allen Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung durch fachkundige Beratung, individuelle Arbeitsplatzbegehungen und gezielte Information der Beschäftigten Unterstützung bieten. Zusätzlich sind Führungskräfte für die Sicherheit in ihren Bereichen mitverantwortlich. Die Mitarbeitenden werden über den Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert und darin unterwiesen.

Im Rahmen des Arbeitsschutzes gibt es regelmäßige präventive und anlassbezogene Arbeitsplatzbegehungen. Auffälligkeiten und Maßnahmen aus den Begehungsprotokollen werden in einer Datenbank erfasst. Diese dient auch dazu, die Umsetzung der Maßnahmen durch die Verantwortlichen nachzuverfolgen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. So sind beispielsweise bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall und der TeamBank alle Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Die R+V Versicherung stellt derzeit alle Arbeitsplätze auf tätigkeitsbasiertes Arbeiten, inklusive elektromotorisch höhenverstellbare Tische, um. Die Tätigkeit kann ortsflexibel, z. B. im Homeoffice, durchgeführt werden.

## Impressum

### **DZ BANK AG**

Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank, Frankfurt am Main  
Platz der Republik  
60325 Frankfurt am Main

Postanschrift:

60265 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 7447- 01

Fax +49 69 7447-1685

mail@dzbank.de

www.dzbank.de

### **Vorstand:**

Uwe Fröhlich (Co-Vorstandsvorsitzender)

Dr. Cornelius Riese (Co-Vorstandsvorsitzender)

Souâd Benkredda

Uwe Berghaus

Dr. Christian Brauckmann

Ulrike Brouzi

Michael Speth

Thomas Ullrich