

Diversität in der Helaba

September 2026



Das Diversity Management der Helaba verfolgt das Ziel, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Zusammenarbeit einzubeziehen und damit einen Beitrag zu einer leistungsfähigen und zukunftsorientierten Organisation zu leisten. Vielfalt und Chancengleichheit sind Bestandteil der Unternehmenskultur und werden durch ein lebensphasenorientiertes Maßnahmenangebot unterstützt.

Die Helaba setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, in dem Beschäftigte unabhängig von Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion oder Weltanschauung sowie sozialer Herkunft faire Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und ihre Fähigkeiten einbringen können. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen, Potenziale zu fördern und ein respektvolles Miteinander zu stärken.

Zur Unterstützung eines wertschätzenden und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds hat die Helaba unter anderem folgende Maßnahmen etabliert:

- eine Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung,
- einen Inklusionsbeauftragten als Ansprechpartner für Fragen der Inklusion und Barrierefreiheit,
- eine AGG-Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG für Hinweise auf Benachteiligungen oder Belästigungen.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und des UN Global Compact sowie auf Grundlage entsprechender Diversitätsrichtlinien für Beschäftigte, Vorstand und Verwaltungsrat verankert die Helaba Vielfalt in ihren personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen.

Darüber hinaus unterstützt die Helaba Beschäftigtenetzwerke und Communities, die den Austausch unterschiedlicher Perspektiven fördern und die bereichsübergreifende Vernetzung stärken. Dazu zählen unter anderem:

- Die Helaba fördert aktiv die Gründung und die Aktivitäten von Netzwerken und Wissencommunities: o
- HelaB:Free (Netzwerk für Barrierefreiheit, Inklusion und Menschen mit Einschränkungen in der Helaba und ihren Tochtergesellschaften)
- HelaNations (Netzwerk für Beschäftigte mit ausländisch ethnischen Hintergrund)
- HelaPride (LSBTIQ* Netzwerk) o HelaWiN (Frauennetzwerk)
- NextGeneration (konzernübergreifendes Netzwerk für junge Beschäftigte)
- YoungTalents (Nachwuchskräfte-Netzwerk der Helaba Bank) Helaba Transform (Digitalisierungscommunity)
- HelaProjektNet (Projektmanagement Community)
- Change Agents o Process Community

Das Lebensphasenmodell der Helaba umfasst Maßnahmen, die auf unterschiedliche berufliche und private Lebenssituationen ausgerichtet sind. Hierzu gehören unter anderem Mentoring-Angebote, Programme zur Potenzialentwicklung, Kontaktformate während der Elternzeit, Kinderbetreuungsangebote, Führung in Teilzeit sowie Veränderungsberatung.

Ergänzend stehen verschiedene Entwicklungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung, darunter Mentoring, Job-Sharing und Führung in Teilzeit sowie Kinderbetreuungsangebote. Ein Leitfaden für gendergerechte Sprache unterstützt eine wertschätzende und respektvolle Kommunikation.

Die Helaba versteht Diversity Management als kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Maßnahmen und Angebote werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Ziel ist eine Unternehmenskultur, die von Vielfalt, gegenseitigem Respekt und einer konstruktiven Zusammenarbeit geprägt ist.

Die beschriebenen Regelungen gelten grundsätzlich auch für Beschäftigte im Ausland, soweit dies mit den jeweils geltenden lokalen rechtlichen Anforderungen vereinbar ist.