

Diversität in der Helaba

Mai 2026



Das Diversity Management setzt sich dafür ein, eine vielfältige Belegschaft zu fördern und Potenziale zu nutzen, um die Bank inklusiver und innovativer zu gestalten. So soll eine Arbeitsumgebung geschaffen werden, in der **alle Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Einschränkungen, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung sowie sozialer Herkunft gleiche Chancen erhalten und zum Unternehmenserfolg beitragen** können. Ziel der Helaba ist es außerdem, durch das Einbeziehen individueller Vielfalt zur Stärkung der Innovationskraft und zur Verbesserung der Risikokultur beizutragen. Um ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu fördern, hat die Helaba Maßnahmen ergriffen:

- Die Helaba hat eine **Inklusionsvereinbarung gem. § 166 SGB IX (seit 2018)**, die durch betriebliche Integrations- bzw. Inklusionsarbeit die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben unterstützt.
- Der **Inklusionsbeauftragte** kümmert sich um das Wohlergehen aller Mitarbeitenden und stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden - ungeachtet ihrer Unterschiede - die gleiche Anerkennung, Unterstützung und Chance auf Erfolg haben. Zu seinen Hauptaufgaben gehört die Schaffung von Chancengleichheit durch die Beseitigung von Barrieren, die Teilnahme und Leistung begrenzen.
- Die **AGG-Beauftragte** spielt eine entscheidende Rolle in der Überwachung und Förderung der Nichtdiskriminierung. Beschäftigte können sich im Falle einer Belästigung oder Benachteiligung an unsere AGG-Beauftragte wenden. Sie ist die nach § 13 Abs. 1 AGG zuständige Beschwerdestelle und fördert ein Arbeitsumfeld in dem weder einzelne Personen noch Gruppen von Personen ungleich behandelt werden.

Wenn wir als Organisation agiler und innovativer werden und gleichzeitig Risiken im Blick behalten wollen, brauchen wir grundsätzlich unterschiedlichste Erfahrungen und Sichtweisen jenseits der Hierarchie, damit wir in der Zusammenarbeit mehr und schneller Ideen entwickeln, dabei Risiken angemessen abwägen können und am Ende zu besseren Ergebnissen kommen. Als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben, um leistungs- und potenzialstarke Beschäftigte langfristig zu binden und hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, ist uns wichtig.

Die Helaba ist sich ihrer **Verantwortung** als Arbeitgeberin bewusst und will ein diverses und modernes Arbeitsumfeld schaffen, mit einer Unternehmenskultur, die den Rahmen gibt, dass alle Beschäftigten sich mit ihren unterschiedlichen Perspektiven eingebunden fühlen und Chancengleichheit erleben. Als Unterzeichnerin der „**Charta der Vielfalt**“ setzt sich die Helaba seit über 10 Jahren dafür ein. Das bedeutet für uns, dass wir für bspw. für gute Startbedingungen sorgen, entsprechende Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten anbieten und chancengerechte Angebote ausgestalten:

- Die Helaba fördert aktiv die Gründung und die Aktivitäten von **Netzwerken und Wissenscommunities**:
 - Hela:B: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)
 - HelaWiN (Frauennetzwerk)
 - NextGeneration (konzernübergreifendes Netzwerk für junge Beschäftigte)
 - YoungTalents (Nachwuchskräfte-Netzwerk der Helaba Bank)
 - Helaba Transform (Digitalisierungscommunity)
 - HelaProjektNet (Projektmanagement Community)
 - Change Agents
 - Process Community

- New Work Scout Community
- Das bankinterne **Lebensphasenmodell** beinhaltet chancengerecht ausgestaltete Angebote, die sich an unterschiedlichen beruflichen und privaten Phasen von Beschäftigten orientieren. Es unterstützt mit seiner langfristigen Ausrichtung einen nachhaltigen Ansatz der Personalarbeit und soll Mehrwert für Beschäftigte jeder Altersgruppe bieten. Angebote sind u.a.:
 - Unterschiedliche Mentoring-Programme
 - Potenzialidentifikation
 - Programm „Nauta“ zur Potenzialentfaltung
 - Stay-in-Touch während der Elternzeit
 - Kinderbetreuungsangebot sowie Führung in Teilzeit
 - Veränderungsberatung

Die Entwicklung von Frauen in ihrer Karriere ist ebenfalls im Fokus:

- Im Rahmen einer freiwilligen Verpflichtung ist unser Ziel, bis Ende 2030 33 % aller Führungskräftepositionen mit Frauen zu besetzen.
- In den Nachwuchs- Entwicklungs- und Nachfolgeprogrammen der Helaba achten wir auf einen Anteil von 50 % Frauen.
- Wir bieten passende Entwicklungsmaßnahmen wie bspw. Mentoring, Führung in Teilzeit und Job-Sharing auf Führungsebene an.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern wir zudem durch Kinderbetreuung an diversen Standorten.
- Der Leitfaden für gendergerechte Sprache unterstützt respektvollen und gleichberechtigten Umgang

Unsere Fortschritte monitoren und evaluieren wir dabei fortlaufend und entwickeln unsere Prozesse und Angebote entsprechend weiter.

Das Ziel der Helaba ist eine Kultur, die von einer Vielfalt an Perspektiven, einer Haltung des gegenseitigen Vertrauens und Eigenverantwortung für das große Ganze geprägt ist.

Die Regelung gilt unmittelbar auch für die Beschäftigten im Ausland sofern die Anwendung einzelner hier genannter Regelungen nicht explizit den Regelungen in der jeweiligen lokalen Jurisdiktion widerspricht.