

COMMERZBANK

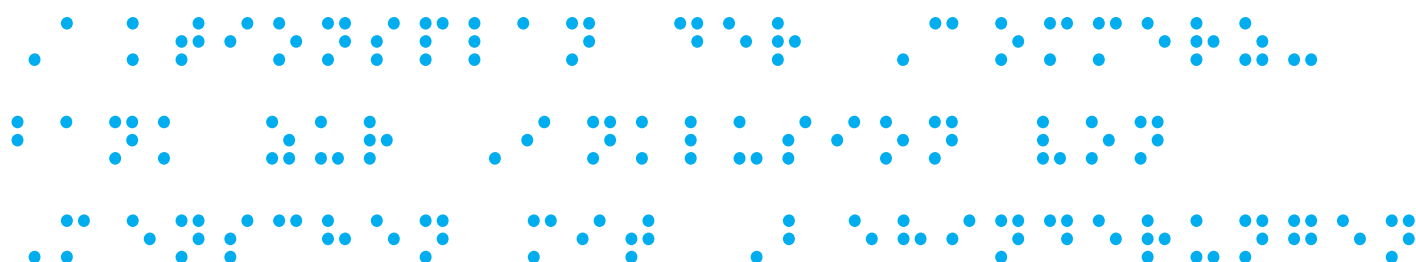
Die Bank an Ihrer Seite



Group Human Resources, Diversity Management

Gemeinsam verschieden.

Aktionsplan der Commerzbank



04 **Vorwort**

06 **Darüber reden.**

Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit.

10 **Inklusiv inklusive.**

Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung.

12 **Chancen nutzen.**

Ausbildung, Bildung und Qualifizierung.

15 **Gut zu wissen.**

Glossar.

16 **Gesund sein.**

Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation.

18 **Barrieren abbauen.**

Mobilität, Barrierefreiheit und Arbeitsumfeld.

20 **Klar kommunizieren.**

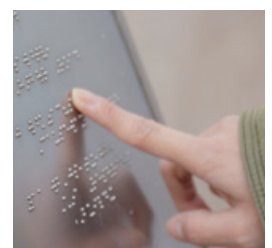
Barrierefreie Kommunikation und Information.

24 **Mehr Wert.**

Soziale Leistungen.

27 **Heute und Morgen.**

Die Entwicklung unseres Aktionsplans.



Echte Inklusion baut gedankliche Hürden ab und schafft organisatorische Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit behinderter und nichtbehinderter Menschen auf Augenhöhe. Inklusion ist ein zentraler Bestandteil unserer umfassenden Diversity-Strategie.

**Wir wollen inkludieren.
Unser Aktionsplan „Gemeinsam verschieden.“ zeigt, wie wir dies angehen – mit welchen Zielen, Maßnahmen und Projekten.**

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

unsere Bank ist bunt: Gemeinsam sind wir verschieden. Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spiegelt die Gesellschaft und unsere Kunden wider.

Darauf sind wir stolz. Denn wir wollen kein exklusiver Zirkel sein, sondern eine Bank auf Augenhöhe mit den Menschen, die uns vertrauen. Diese Nähe kommt nicht von ungefähr, daran arbeiten wir konsequent. Wir sind davon überzeugt, dass gelungene Inklusion einen echten Wettbewerbsvorteil bedeuten kann. Wenn wir nah an den Menschen sind, ist das gut für unsere Kultur, unsere Arbeit und unser Geschäft. Deshalb haben wir bereits 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und uns damit auch zur aktiven Förderung Behinderter bekannt.

Mit unserem Aktionsplan „Inklusion“ sind wir Selbstverpflichtungen eingegangen, zu denen wir in der Praxis stehen. Als Vorstand, Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung – und ganz persönlich als Dr. Bettina Orlopp, Christof Eßer und Uwe Tschäge. Mit dieser Broschüre wollen wir Ihnen die Handlungsfelder unseres Aktionsplans vorstellen – Projekte, Maßnahmen und angestrebte Ziele. Wir entsprechen damit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Und wir stellen Ihnen Frauen und Männer aus der Commerzbank vor, die aus ihrem Leben und von ihrer Arbeit berichten. Mit dem Aktionsplan hat die Bank Orientierungsmarken formuliert, die für die Arbeitnehmer und den Arbeitgeber gleichermaßen Verhaltenssicherheit bedeuten.

Wir gehen fair miteinander um. Das Grundverständnis für Fairness und offenen, respektvollen Umgang ist in unseren ComWerten und unseren Verhaltensgrundsätzen verankert. Zum ehrlichen und vertrauensvollen Miteinander gehört auch, festzustellen, dass wir nicht für jede Art von Behinderung einen adäquaten Job haben. Doch wir bieten Unterstützung an – unabhängig davon, ob jemand mit Behinderung bei uns einsteigt oder aufgrund von Krankheit oder Unfall eingeschränkt ist. Wir wissen, Behinderung kann jeden zu jeder Zeit treffen. Deshalb geht Inklusion uns alle an. Wir sind für Sie da, wenn Sie uns brauchen, denn wir sind die Bank an Ihrer Seite.



Dr. Bettina Orlopp
Vorstand Compliance,
Human Resources & Legal



Christof Eßer
Sprecher Gesamtschwer-
behindertenvertretung



Uwe Tschäge
Vorsitzender
Gesamtbetriebsrat

Darüber reden.

Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit.

Über das Thema Behinderung sprechen viele Menschen nicht gerne. Die Vorstellung, eventuell selbst irgendwann einmal betroffen zu sein, wird aus dem Alltag meist ausgeblendet. Tatsächlich kommt es zu mehr als 90 Prozent erst im Lauf des Lebens zu einer Behinderung. Sie kann also potenziell jeden von uns treffen. Es gibt somit gute Gründe, sich aktiv mit dem Thema zu beschäftigen. Denn wir als Arbeitgeber wissen: Mitarbeiter mit einer Behinderung stehen genauso aktiv im Arbeitsleben wie Nicht-behinderte. Und in der Commerzbank sind sie auch in höheren Karrierestufen engagiert.

Vorurteile und Klischees abbauen

Wir alle sind gefordert, an unseren Sichtweisen auf behinderte Kollegen und an unserer Einstellung ihnen gegenüber zu arbeiten. Unsicherheiten im Umgang werden sich nicht von heute auf morgen verlieren. Es braucht Toleranz auf beiden Seiten, um im Berufsalltag ein erfolgreiches Miteinander zu leben.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, über Behinderung und ihre Folgen, aber auch über ihre Chancen offen zu sprechen. Und wir wollen Informationen und Hilfestellungen anbieten, wo immer sie erforderlich sind.

Der Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist dabei ein wichtiger Baustein, der unseren Beschäftigten, Kunden und der breiten Öffentlichkeit unser Selbstverständnis beschreibt.

Wir schaffen Formate für Begegnungen.

- Wir entwickeln Workshop-Angebote in unserer Reihe Forum Diversity für Mitarbeiter mit Behinderungen und den Dialog mit nicht-behinderten Kollegen, für Führungskräfte und generell für interessierte Beschäftigte im Themenfeld Inklusion.
- Wir informieren aktiv und regelmäßig auf unseren internen und externen Plattformen (Intranet, Diversity Portal).
- Wir nutzen Social-Media-Kanäle, in denen die Commerzbank aktiv ist und lancieren regelmäßig Beiträge in Mitarbeiterpublikationen wie dem Commerzbanker.
- Wir werden einen Diversity Tag mit dem Fokus Inklusion konzipieren und konzernweit Informationsangebote etablieren.

Wir sensibilisieren Führungskräfte und das Top-Management.

- Wir arrangieren Veranstaltungen, an denen sowohl behinderte Mitarbeiter als auch das Top-Management teilnehmen, um sich über das, was die Mitarbeiter bewegt, auszutauschen und Lösungen zu entwickeln.
- Wir nutzen das Global Diversity Council für eine regelmäßige Information des Personalvorstands und der Banksegmente sowie für die Abstimmung der nächsten Schritte.
- Wir nutzen regelmäßige Führungskräfte Veranstaltungen, um das Top-Management zu sensibilisieren.
- Wir berichten regelmäßig im Sozialausschuss des Aufsichtsrats über die Fortschritte im Thema Inklusion.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiternetzwerke und Initiativen.

- Wir helfen unseren Mitarbeitern bei der Gründung ihres Mitarbeiternetzwerks IDEAL mit Beratung und im Dialog. Veranstaltungen und Begegnungen werden mit einem eigenen Budget gefördert.
- Wir vermitteln Kontakte zu anderen Unternehmen, Berufsförderungswerken und sonstigen Initiativen im Sinne eines Voneinander Lernens.

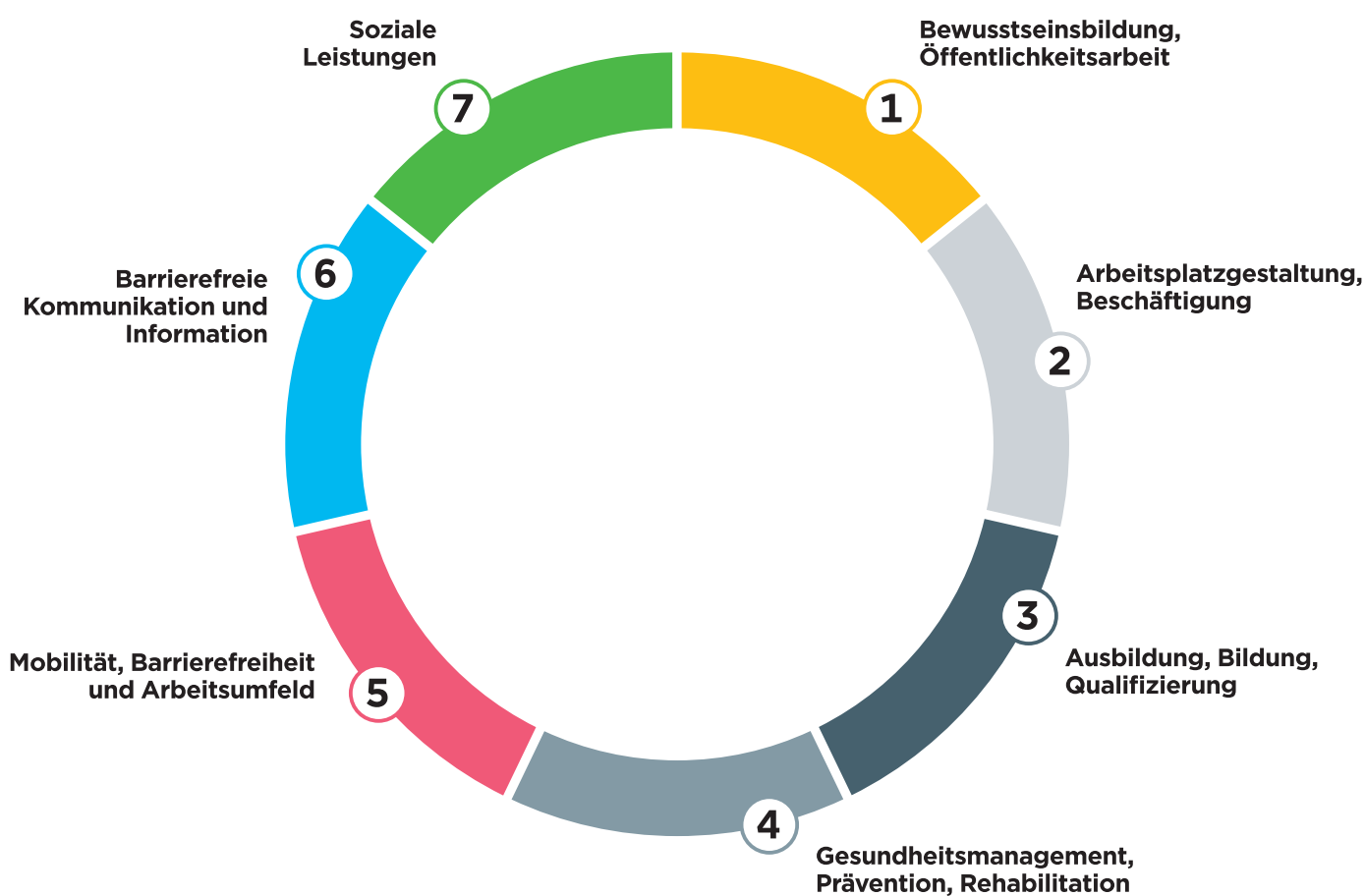
CA.
10 MIO.

Menschen in Deutschland leben mit einer Behinderung.

BEREITS
2007

unterzeichnete die Commerzbank die Charta der Vielfalt.

Handlungsfelder Inklusion



Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre sieben Handlungsfelder sind bisher nur für die Mitgliedsstaaten und deren öffentliche Verwaltung verbindlich. Wie andere namhafte Unternehmen hat sich auch die Commerzbank freiwillig mit einem Aktionsplan zu Inklusionsmaßnahmen verpflichtet.

Mit dem Aktionsplan und den sieben Handlungsfeldern setzt die Bank ein personalpolitisches Zeichen für Mitarbeiter, Kunden und Dienstleister.

Wir formulieren damit den Anspruch, Mitarbeitern mit einer Behinderung oder sonstigen Beeinträchtigung die uneingeschränkte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, sowie unseren Kunden unsere Produkte und Dienstleistungen uneingeschränkt zugänglich zu machen.

Diese Positionierung orientiert sich an unseren Unternehmenswerten (ComWerte), unseren Verhaltensgrundsätzen (Code of Conduct) und den Nachhaltigkeitsbestrebungen der Bank.



Selin Strötz hat bei der Commerzbank AG kaufmännisches Büromanagement gelernt und war zunächst im Bereich Human Resources beschäftigt. Seit Februar 2018 arbeitet sie im Firmenkundensegment in Frankfurt am Main. Ihre seltene Autoimmunerkrankung sorgte nicht nur für einen zweijährigen Klinikaufenthalt und zahlreiche Therapien, sondern verläuft in Schüben, so dass immer wieder Verschlechterungen eintreten können. Beim Mitarbeiternetzwerk IDEAL der Commerzbank ist sie als eine der beiden Sprecher engagiert.

Das Mitarbeiternetzwerk IDEAL.

Nachgefragt.

Frau Strötz, Sie gehen offen mit Ihrer Erkrankung um. Erleben Sie das bei den anderen Menschen mit einer Behinderung ähnlich?

Nein, das trauen sich nicht alle. Manchen Menschen mit Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellungsstatus sieht man ihre Einschränkung nicht an. Manche wollen nicht, dass ihre Kollegen davon erfahren – und schon gar nicht die Führungskraft.

Wieso?

Ich glaube schon, dass die Commerzbank ein Klima hat, das diese Offenheit zulässt, aber nicht alle Menschen sind bereit dafür. Es gibt zum einen viel Unsicherheit im Umgang miteinander. Das schüchtert manche ein. Zum anderen erfordert es viel Vertrauen, mit anderen über das Thema Behinderung und deren Folgen für einen selbst und das Umfeld zu sprechen. Es fällt vielen im Kreis der Familie schon schwer, darüber zu reden. Am Arbeitsplatz ist es nochmal eine größere Hürde.

Was kann ein Netzwerk dagegen tun?

Hilfestellung geben, informieren, Mut machen – um nur einige Dinge zu nennen. Damit, dass es überhaupt ein Behindertennetzwerk gibt, signalisiert die Bank intern und extern, dass ihr dieses Thema wichtig ist. Wir gehören im Alltag dazu und wir brauchen Leute, die das nicht nur akzeptieren, sondern sich dafür interessieren.

Wie zum Beispiel?

Indem sie fragen oder sich weiterbilden. Unlängst war ich in einer Sitzung mit einem taubstummen Kollegen, für den ein Gebärdendolmetscher übersetzte. Ich fände es schön, wenn sich mehr Menschen dafür begeistern würden, die Gebärdensprache zu lernen.

Was kann man Sie am Arbeitsplatz fragen?

Warum ich manchmal eine große Reisetasche unter dem Schreibtisch habe. Da kann ich die Füße drauf legen, das verringert die Chance, dass ich Krämpfe in den Beinen bekomme.

9 NETZWERKE

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es in der Commerzbank. Das Netzwerk für Inklusion heißt IDEAL.

Inklusiv inklusive.

Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung.

Die Digitalisierung und Standardisierung von Prozessen und Produkten wird in den kommenden Jahren für einen tiefgreifenden Wandel des Bankenwesens sorgen. Das fordert von unseren Mitarbeitern und Führungskräften viel: ständiges Dazulernen, Offenheit für Neues, Infragestellen bisheriger Gewissheiten und eine zunehmende geistige und tatsächliche Mobilität.

Die Arbeitswelt 4.0 bietet neue Chancen: Digitale Technologien revolutionieren die Wirtschaft und ermöglichen speziell behinderten Menschen in vielen Fällen neue Möglichkeiten der Teilhabe. Wir sind überzeugt, dass diese kommende Arbeitswelt eine inklusive sein muss. Der Anteil der Menschen in Deutschland, die zum Beispiel auf einen barrierefreien Zugang zu online verfügbaren Dienstleistungen angewiesen ist, wächst parallel zur Alterspyramide. Es ist unser Anspruch als Bank an der Seite unserer Mitarbeiter und Kunden, wo immer möglich diese barrierefreien Zugänge zu schaffen. Arbeitswelt 4.0, die Commerzbank auf dem Weg zum digitalen Technologieunternehmen und Inklusion sind untrennbar miteinander verbunden.

Leistung möglich machen, weil Arbeitsfähigkeit erhalten oder hergestellt wird.

Wir werden bei der Einführung von standardisierten Prozessen und Produkten beachten, inwieweit sie auch von behinderten Mitarbeitern und Kunden genutzt werden können. Intelligente digitale Technologien werden wir prüfen, ob sie die Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Fallen Tätigkeiten behinderter Mitarbeiter weg oder ändern sie sich entscheidend, bieten wir Beratung und Vermittlung an.

Anforderungen an die Arbeitsleistung stehen mit der Arbeitsfähigkeit im Einklang.

In vielen Fällen ist die Leistungsfähigkeit durch die Behinderung in keiner Weise eingeschränkt. Dennoch sollten Führungskräfte überprüfen, ob die geforderte Arbeitsleistung mit der tatsächlichen Leistungsfähigkeit in Einklang steht.

Gleichzeitig wollen wir Führungskräfte ermutigen, vermehrt behinderte Menschen einzustellen. Denn gerade diese Personengruppe entwickelt ein hohes Maß an Leistungsbereitschaft und Loyalität. Wo immer behinderte Kollegen mit Nichtbehinderten zusammen arbeiten, profitiert bei einem positiven Umgang miteinander das Arbeitsklima insgesamt.

1.738

Mitarbeiter mit einer Behinderung oder einer anerkannten Gleichstellung gab es 2017 in der Commerzbank AG.

5,46%

betrug die durchschnittliche Schwerbehindertenquote in der Commerzbank AG im Jahr 2017.

Wir präferieren Lieferanten/Dienstleister, die mit Behinderten arbeiten.

- Wir wollen, dass unsere standardisierten Einkaufsanforderungen Unternehmen mit einer inklusiven Personalpolitik als Lieferanten und Dienstleister bevorzugen. Damit soll das Thema „Inklusion“ auch außerhalb der Bank gefördert werden.

Wir treffen in unseren Stellenanzeigen klare Aussagen:**„Behinderte Bewerber haben bei uns faire Chancen.“**

- Wir werden unsere Stellenausschreibungen mit dem Passus versehen, dass behinderte Bewerber in der Commerzbank faire Chancen und ein inklusives Arbeitsumfeld erwarten können. Unsere Auswahlverfahren werden wir überprüfen, ob sie in allen Fällen die Belange behinderter Bewerber berücksichtigen.

Wir statten unsere Arbeitsplätze behindertengerecht aus.

- Wir achten bereits bei der Gestaltung unserer Arbeitsplätze darauf, dass typische Erkrankungen – etwa der Rückenmuskulatur – vermieden werden. Daher statten wir unsere Standard-Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Tischen und Stühlen aus. Individuelle Anforderungen werden in Abstimmung mit unseren Arbeitsmedizinern besprochen und geeignete Lösungen entwickelt.
- Werden neue Technologien im Bereich der Telekommunikation und des Computers eingeführt, wählen wir unter Kosten-/Nutzen-Gesichtspunkten Lösungen, die sich möglichst gut an die Belange behinderter Mitarbeiter anpassen. In allen übrigen Fällen werden individuelle Lösungen erarbeitet.
- Künftige Programme zur Qualifizierung sollen grundsätzlich unter dem Aspekt der weitgehenden Barrierefreiheit entwickelt und getestet werden. Dies gilt vor allem für sämtliche Pflichtschulungen wie zum Beispiel „Geldwäsche“ und „IT-Sicherheit“. Bei Aktualisierungen von bestehenden Programmen soll geprüft werden, ob sich nachträglich Barrierefreiheit realisieren lässt.
- Der Zugang zu Arbeitsplätzen und Sozialräumen soll in der Commerzbank grundsätzlich barrierefrei gestaltet sein. Dies gilt es, auch bei der Auswahl neuer Gebäude von Anfang an zu berücksichtigen.

Wir gestalten Arbeitszeiten flexibel – wo immer möglich und weitestgehend.

- Wir unterstützen behinderte Mitarbeiter bei der flexiblen Gestaltung ihrer Arbeitszeit und beachten dabei auch individuelle Bedürfnisse.
- Wir sensibilisieren unsere Führungskräfte bei Arbeitszeiteinteilung und Abwesenheiten für die speziellen Bedürfnisse behinderter Mitarbeiter.

Wir erhalten die Beschäftigungsfähigkeit mit Hilfsmitteln.

- Innovative digitale Technologien werden wir dahingehend überprüfen, ob sie einen konkreten Nutzen für behinderte Mitarbeiter und deren Beschäftigungsfähigkeit haben.
- Wir unterstützen bei der Auswahl und Beschaffung geeigneter Hilfsmittel und arbeiten dabei eng mit den Integrationsämtern und den Integrationsfachdiensten an geeigneten Lösungen.

Chancen nutzen.

Ausbildung, Bildung und Qualifizierung.

Potenziale, die wir für den Erfolg unserer Bank erschließen können, bringen alle Mitarbeiter mit – unabhängig von einer Behinderung oder sonstigen Einschränkung. Selbstverständlich soll jeder Mitarbeiter, ob behindert oder nicht, an unseren Programmen zur Qualifizierung und Weiterentwicklung teilnehmen. Wir wissen, dass viele Mitarbeiter mit einer Behinderung zu unseren Leistungsträgern gehören, auf deren Kompetenzen wir viel Wert legen. In einem wirtschaftlichen Umfeld, in dem der Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte immer härter wird, wird es immer wichtiger werden, behinderten Mitarbeitern neue Chancen zu bieten und sie besser zu fördern.

Karrierewege eröffnen

Eine – meist unbewusste – Stigmatisierung behinderter Mitarbeiter beeinträchtigt den betroffenen Mitarbeiter und unser Unternehmen. Partnerschaftliches Verhalten und die Wertschätzung von Vielfalt sind im Sinne der Bank und in unseren Unternehmenswerten verankert. Vielfalt und Individualität spielen in der Gesellschaft eine immer größere Rolle. Wir richten den Blick daher auf die Potenziale, die Menschen mitbringen. So wird es auch in Zukunft ganz selbstverständlich sein, dass Mitarbeiter mit Behinderungen an unseren Entwicklungsprogrammen teilnehmen.

Wir unterstützen Mitarbeiter bei dem Wunsch nach Veränderung in der Bank.

- Die Bank befindet sich in einem Umbruch hin zum digitalen Technologieunternehmen. Neue Fähigkeiten und Kompetenzen sind gefragt, einzelne Tätigkeiten werden an Bedeutung verlieren. Jeder Mitarbeiter ist gefordert, sich mit seinen persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und seinen Zielen zu befassen. Wir werden in den kommenden Jahren neue Beschäftigungsmöglichkeiten im digitalen Umfeld schaffen und werden diese Positionen auch behinderten Mitarbeitern zugänglich machen.

Wir identifizieren Potenziale und fördern gezielt.

- Mit den Spezialisten im Stellenbesetzungsprozess in unserem Bereich Human Resources haben wir ein Beratungsteam etabliert, das sich individuell um Mitarbeiter mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung kümmert. Die Bank fördert aktiv die Mobilität ihrer Mitarbeiter, damit sich ihr Kompetenz- und Erfahrungsspektrum erweitert. Das gilt selbstverständlich auch für behinderte Mitarbeiter.

Wir bieten für Führungskräfte verpflichtend eine Fachinformation zu Inklusion an.

- Der Unsicherheit im Umgang mit behinderten Mitarbeitern wollen wir mit einer expliziten Führungskräfteinformation begegnen. Sie soll zum Beispiel praktische Hinweise zu Personalinstrumenten und unterstützenden Leistungen enthalten.

Wir wollen Chancengeber sein und behinderten Jugendlichen Praktikumsplätze anbieten. Dies dient zum einen der beruflichen Orientierung, zum anderen gewinnt die Bank Erfahrungen mit den Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten behinderter Jugendlicher.

- Generell wollen wir mehr für die Integration von Jugendlichen mit Behinderungen tun. Deshalb prüfen wir unsere Einstellungstests, ob Chancengleichheit zwischen nichtbehinderten und behinderten Jugendlichen gewahrt ist.



Florian Boland, Führungskraft HR IT.
Seit 2018 Sprecher des Netzwerks für Inklusion, IDEAL.

„Ich bin von klein auf an Taubheit grenzend schwerhörig und ich weiß: Ohne Hören, gibt es oft kein Sprechen, kein Schreiben, kein Lesen. Ich habe gelernt, Lösungen zu finden – gerade dann, wenn es schwierig ist. Die Commerzbank hat mir für internationale Calls in Englisch ein Videoterminal zur Verfügung gestellt, um durch das Absehen vom Mund einen zusätzlichen visuellen Zugang zur Kommunikation mit meinen Gesprächspartnern zu nutzen. In Zukunft wird es sicherlich technisch auch möglich sein, Gespräche via Videoterminal in Echtzeit zu Untertiteln. Hindernisse sind dafür da, dass man sie überwindet, die Technik hilft mir dabei.“

174.000

Menschen in Deutschland mit einer Schwerbehinderung würden gerne arbeiten, finden jedoch keine Stelle.
(BfA, 2015)



Christof Eßer, Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Commerzbank AG Inland.

„Für uns als Schwerbehindertenvertreter stehen nicht nur die Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen im Fokus, sondern wir stehen auch denen beratend und unterstützend zur Seite, die sich mit gesundheitlichen Problemen an uns wenden. Besonders liegt uns am Herzen, gemeinsam mit der Bank eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die eine Inklusion von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu einer Selbstverständlichkeit in der Commerzbank macht. Dadurch soll jeder darin bestärkt werden, offen gegenüber der Bank mit seiner Schwerbehinderung oder Gleichstellung umzugehen. Mit dem Aktionsplan erhoffen wir uns auf Sicht ein vorurteilsfreies Bewusstsein auf Basis von Vertrauen und gegenseitiger Akzeptanz für die individuellen Bedürfnisse eines jeden zu schaffen. Eine bedarfsgerechte Unterstützung sollte, da wo sie benötigt wird, eine Selbstverständlichkeit sein. Inklusion muss tagtäglich und selbstverständlich mit Wertschätzung gelebt und gefördert werden.“

Gut zu wissen.

Glossar.

Arten der Behinderung

Behinderung ist sehr vielfältig und auch nicht immer sichtbar. Behinderungsarten reichen von körperlichen Einschränkungen bis zu Erkrankungen der Psyche und umfassen verschiedene Ausprägungen und Arten, wie z.B. chronische und innere Erkrankungen (Diabetes, Rheuma, Asthma) oder Hör-/Seheinschränkungen, Bewegungsbehinderungen (Motorik, Schädigung der Gliedmaßen, Zentralnervensystem) bis hin zu Suchterkrankungen, Autismus und Epilepsie.

Behinderung

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ Eine Schwerbehinderung wird ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 anerkannt. Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können unter bestimmten Voraussetzungen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

(Quelle: Artikel 1 der UN Behindertenrechtskonvention)

Commerzbank Integrationsvereinbarung

Die Commerzbank kommt damit der Verpflichtung über die verbindliche Vereinbarung einer Integrationsvereinbarung (Neu: Inklusionsvereinbarung) gemäß SGB IX nach. (14. April 2009)
Ziele: Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben, Benachteiligung vermeiden, größtmögliche Chancengleichheit sicherstellen.

Diversity

Mit Diversity wird ein Konzept beschrieben, das die Vielfalt der Menschen als positiven Wert sieht. Durch die Vielfalt an Erfahrungen, Kompetenzen und persönlichen Merkmalen wird eine Gesellschaft bereichert. Und dies gilt auch für Unternehmen. In Bezug auf Mitarbeiter mit Behinderungen soll der Blick stärker auf die Fähigkeiten und Potenziale gerichtet werden.

Inklusion

Die UN-Behindertenrechtskonvention hat Inklusion als Menschenrecht für jeden Menschen mit Behinderungen erklärt. Inklusion (lateinisch „Enthaltensein“) bedeutet, dass alle Menschen selbst bestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Das heißt: Menschen mit Behinderung müssen sich nicht mehr integrieren und an die Umwelt anpassen, sondern diese ist von vornherein so ausgestattet, dass alle Menschen gleichberechtigt leben können – egal wie unterschiedlich sie sind.

(Quelle: DiverSophia, Institut für Diversity Management)

Nationaler Aktionsplan Bundesregierung

Das Bundeskabinett verabschiedete am 28. Juni 2016 den NAP 2.0. Er soll dazu beitragen, dass Inklusion als in allen Lebensbereichen zu berücksichtigendes Prinzip Einzug hält. Für Menschen mit Behinderungen bedeutet Inklusion vor allem, Bedingungen vorzufinden, bei denen sie ihre Fähigkeiten im Arbeitsleben voll zur Entfaltung bringen können.

Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Im Sozialgesetzbuch sind die Pflichten von Arbeitgebern und die Rechte von schwerbehinderten Menschen im Beschäftigungsbereich geregelt. Darüber hinaus enthält es einen Verweis auf die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und schließt Benachteiligungen aus.

Gesund sein.

Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation.

Mehr als 90 Prozent aller Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens auf. Grundsätzlich kann damit jeder in der Bevölkerung und auch in der Belegschaft mit der Tatsache konfrontiert werden, dass sein Berufs- und Privatleben zum Teil erheblichen Einschränkungen unterliegt.

Manche Behinderungen lassen sich mit einer bewussten und präventiven Lebensführung vermeiden. Hier kommt unser betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ins Spiel.

Gesundheit heute ist in einer digitalen und sich schnell wandelnden Arbeitswelt mit einer diversen Mitarbeiterschaft ein dynamischer Prozess. Die persönliche Balance von äußeren Anforderungen und eigenen Ressourcen bestimmt Wohlbefinden und Gesundheit.

Auftrag und Ziel im Gesundheitsmanagement ist daher, über die Verhaltens- und Verhältnisprävention die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, zu erhalten und wiederherzustellen und Gefährdungen frühzeitig zu erkennen. Dies schließt ausdrücklich die Begleitung der Mitarbeiter ein, deren Lebensumstände durch eine Behinderung erschwert sind.

Erkennen, fördern, erhalten oder wiederherstellen

Maßnahmen des BGM in der Verhaltensprävention sind auf Gesundheitsförderung und den Aufbau persönlicher Ressourcen aller Mitarbeiter ausgerichtet. Mit Angeboten zu Ernährung, Bewegung, Stressmanagement und Suchtprävention unterhält die Bank seit 2006 ein systematisches Gesundheitsmanagement.

Im Einzelfall braucht es in der Zusammenarbeit mit internen Gruppen wie der Arbeitssicherheit, den Arbeitnehmervertretern und den Führungskräften immer wieder individuelle Lösungen, um Barrieren im Arbeitsleben für Menschen mit besonderen Anforderungen, etwa mit körperlicher, seelischer oder geistiger Behinderung, zu überwinden.

BEI
86,4%

der Menschen mit einer Behinderung in Deutschland wurde diese durch eine Krankheit verursacht.

RUND
4%

aller Menschen mit einer Behinderung haben diese von Geburt an.

Wir fördern das Engagement unserer Mitarbeiter.

- Wir bieten Unterstützungsleistungen an, damit Mitarbeiter leistungsfähig bleiben.
- Wir bieten mit unserem Mitarbeiternetzwerk Horizont eine vertrauensvolle Beratung für Burn-out betroffene Mitarbeiter an.
- Wir unterstützen unser Suchtkrankenhelfer-Netzwerk, eine Gruppe von ehemals Betroffenen, die als Ansprechpartner für suchtmittelerkrankte Kollegen dienen, und das Thema Sucht in Führungskräfterunden und auf Betriebsversammlungen offen ansprechen und dafür sensibilisieren.
- Wir fördern den Beschäftigtenbeirat Gesundheit, eine Gruppe von 45 repräsentativ ausgewählten Mitarbeitern mit und ohne Behinderung, die strukturell bedingte Gesundheitsgefahren in der Bank aufzeigen und diese direkt an Vorstand und Gesamtbetriebsrat kommunizieren.
- Wir erweitern unser Beratungsangebot für Mitarbeiter (Employee Assistance Programm) für spezifische Belange von Behinderten. Dieses Beratungsangebot ist auch für Angehörige von behinderten Mitarbeitern kostenfrei.

Wir schaffen Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsumfeld.

- Wir entwickeln unsere Angebote zum betrieblichen Eingliederungsmanagement im Hinblick auf behinderte Mitarbeiter ständig weiter.
- Wir unterstützen mit unseren Arbeitsmedizinern Mitarbeiter mit Behinderungen bei Anträgen auf Rehabilitation beziehungsweise Prävention bei den Renten- und Krankenversicherungen.
- Wir entwickeln eine vollständig barrierefreie Gesundheits-App.
- Wir bieten mit unserem Betriebssport an rund 120 Standorten eine gute Plattform, um Barrieren im Umgang mit Menschen mit Behinderung abzubauen. Selbstverständlich sind alle Mitarbeiter bei Unfällen über die Bank versichert.
- Mit internen Prozessen regeln wir das Vorgehen bei möglichen arbeitsbedingten traumatischen Erfahrungen wie zum Beispiel einem bewaffneten Banküberfall. Der Entstehung von schweren psychischen Folgeschäden soll damit begegnet werden.
- Spezialisten im Gesundheitsmanagement beraten Führungskräfte bei der Durchführung von psychischen Gefährdungsbeurteilungen und leisten damit einen wichtigen Beitrag für ein gesundes Arbeitsumfeld.

24%

der erwachsenen Menschen zwischen 18 und 64 Jahren in Deutschland haben chronische Beschwerden oder Krankheiten.

Barrieren abbauen.

Mobilität, Barrierefreiheit und Arbeitsumfeld.

Mitarbeiter und Kunden mit einer Behinderung erleben häufig, dass Barrieren in jeglicher Form den Zugang zu Gebäuden, zum Arbeitsplatz oder zu einer Dienstleistung erschweren – oder gar verhindern. Zur eigenen Behinderung kommen also weitere Einschränkungen. Um diese zu reduzieren, arbeiten wir in der Commerzbank kontinuierlich daran, Barrierefreiheit auf allen Ebenen zu erreichen.

So gibt es in der Bank seit 2010 einen Projektkreis Barrierefreiheit, in dem regelmäßig Experten aus Filialmanagement, Zahlungsverkehr, Organisation, Personal, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Betroffene über bauliche, technische und organisatorische Veränderungen sprechen. Doch wir wissen, dass es noch einiges zu tun gibt, um die Situation für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Wir haben erkannt, dass barrierefreie Zugänge nicht nur Menschen mit Behinderungen das Leben leichter machen. Auch unsere Kunden und Mitarbeiter schätzen klare und übersichtlich gestaltete Informationen und Online-Portale. Oder profitieren von einer klaren Ausschilderung von Wegen, stufenfreien Zugängen für Rollstühle, Rollatoren und Kinderwagen oder ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen.

Wir haben bereits vor Jahren mit höhenverstellbaren Schreibtischen einen Standard für die Neuausstattung von Arbeitsplätzen geschaffen. Und wo Standard-Möbiliar trotz allem Komfort nicht ausreicht, stellen wir individuelle Lösungen zur Verfügung.

Wir sind überzeugt, dass Mitarbeiter dann leistungsfähiger sind, wenn sie mit möglichst wenigen Unzulänglichkeiten im Arbeitsumfeld konfrontiert sind. Auch unter dem Aspekt unserer wachsenden Kundenzahl, die analog zur demografischen Entwicklung auch immer älter wird, ist es unser ureigenes Interesse, Hürden für die Nutzung unserer Dienstleistungen und Produkte abzubauen.

Auch beim Thema Software für Mitarbeiter und Kunden spielt die Barrierefreiheit eine immer größere Rolle. Wir haben bereits damit begonnen, in aktuellen Vorhaben dieses Thema umfassend anzugehen. Ergänzend haben wir Workshops für Entwickler zum Thema „Barrierefreie Gestaltung“ angeboten.

Wir sichern barrierefreie Zugänge zu Gebäuden und Räumen.

- Wo immer möglich, setzen wir Barrierefreiheit bei Neuerwerb, Neuausstattung oder dem Umbau von Gebäuden und Geschäftsräumen um. Unsere Ausschreibungstexte werden wie bisher schon unsere Anforderungen zur Barrierefreiheit enthalten. Sollte Barrierefreiheit nicht oder nur eingeschränkt möglich sein, wie beispielsweise bei denkmalgeschützten Gebäuden oder aufgrund öffentlicher Auflagen, werden wir mit Hinweistafeln und in unserer Online-Kommunikation darüber informieren und – wenn möglich – Alternativen anbieten.

Wir achten bei externen Veranstaltungen auf Barrierefreiheit.

- Bei Veranstaltungen für Kunden und Mitarbeiter außerhalb unserer Geschäftsräume wählen wir bevorzugt solche Veranstaltungsorte, die ein größtmögliches Maß an Barrierefreiheit bieten.
- Wir verstehen Barrierefreiheit in beide Richtungen, nämlich Mitarbeiter und Kunde.

Wir gestalten geeignete Arbeitsplätze.

- Bereits seit einigen Jahren erneuern wir systematisch die Ausstattung unserer Büroarbeitsplätze. Mit regelmäßigen Begehungen wird überprüft, dass alle sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen erfüllt werden. Sollte aufgrund einer Behinderung oder sonstigen Einschränkung ein Standardarbeitsplatz nicht ausreichen, bieten wir individuelle Lösungen an, die unsere Mitarbeiter möglichst uneingeschränkt arbeitsfähig halten.

Künftig wollen wir verstärkt darauf achten, dass unsere IT-Produkte einem Mindeststandard an Barrierefreiheit entsprechen.

- Die Ansätze barrierefreier IT-Lösungen führen auch insgesamt zu einer höheren Benutzerfreundlichkeit der Anwendungen. Davon können am Ende alle Nutzer profitieren.



Britta van Hall bekommt beruflich vorgelesen. Die Kreditsachbearbeiterin im Düsseldorfer Firmenkundengeschäft hat eine Sprachsoftware, die alle Bildschirminhalte vorträgt. Früher im Großraumbüro per Kopfhörer, heute im Einzelbüro.

Britta van Hall ist nahezu blind. Eine Entzündung 2009 nahm ihr die Sehkraft – aber nicht ihren Willen. Die Kolleginnen und Kollegen kannten sie als Sehende, jetzt ist sie eben die Kollegin, die schlecht sieht. „Ich habe das Beste daraus gemacht und die guten Seiten an mir weiterentwickelt.“ Sie versteckt sich nicht und will einfach nur wahrgenommen werden als das, was sie ist: Ein ganz normaler Mensch mit Stärken und Schwächen, mit Zuversicht und Zweifeln. Der weiße Blindenstock ist für sie eine Orientierungshilfe im Alltag, aber an Orientierung insgesamt mangelt es Britta van Hall nicht. Sie engagiert sich in einer Blindenorganisation, geht ins Kino oder zum „Rudelsingen“. Das Problem mit ihrer Blindheit haben andere. Leute zum Beispiel, die lauter mit ihr sprechen, weil sie denken, dass Sehbehinderte auch schlecht hören. Was sie sich wünscht? „Dass die Menschen weniger verstaubt in ihren Köpfen sind und einfach normal mit Frauen und Männern wie mir umgehen. Und dass man geübter darin wird, Behinderungen einfach mit auf dem Schirm zu haben. Wenn zum Beispiel Softwareentwickler darüber nachdenken, ob ihre Programme auch für wirklich alle Nutzer geeignet sind, würde das einiges einfacher machen.“

Klar kommunizieren.

Barrierefreie Kommunikation und Information.

Kommunikation ist für alle da. Denn wir wissen, wie wichtig es ist, dass sich unsere Mitarbeiter gut informiert fühlen und es die Gelegenheit zum Austausch gibt. Dafür gibt es unser Intranet, in dem regelmäßig die unterschiedlichsten internen Themen redaktionell aufgearbeitet werden. Unter anderem mit dem Online-Mitarbeitermagazin Commerzbanker. Seit 2010 betreiben wir ein Diversity Portal. Der Schwerpunkt dieses Onlineangebots sind Diversity-Themen wie Kinderbetreuung oder Inklusion, Veranstaltungshinweise und vieles mehr. Wir fassen darin auch aktuelle Entwicklungen in der Bank im Newsformat „Comeback info“ zusammen. So wissen auch die Kolleginnen und Kollegen, die nicht am Büroarbeitsplatz sind, was sich bankweit oder im eigenen Bereich tut. Das ist vor allem für diejenigen wichtig, die zum Beispiel wegen Elternzeit oder dauerhafter Erkrankung abwesend sind.

Wir setzen die Grundlagen einer barrierearmen Kommunikation schrittweise um.

- Wir sorgen dafür, dass wichtige Informationen für alle zugänglich und jederzeit für jeden selbstständig abrufbar sind.
- Informationen und Lernmedien sind immer häufiger in elektronischer Form verfügbar: Websites, PDF-Dateien und Computer-Lernprogramme. Mit dem Wechsel zu elektronischen Medien ist die Frage ihrer Barrierefreiheit stärker im Fokus. Wir überprüfen daher bestehende Lernmedien und sensibilisieren in Workshops die Mitarbeiter, die sie erstellen. Mit Erfolg: Erste Lernprogramme sind bereits als „barrierefrei“ klassifiziert.

Wir stellen Informationen in geeigneten Formaten zur Verfügung, die möglichst alle umfänglich erreichen.

- Werden Infos bereitgestellt, wählen wir in der Regel ein Medium, das von den meisten Mitarbeitern und vor allem von Mitarbeitern mit Einschränkungen genutzt werden kann. Texte sollen künftig grundsätzlich in einer Form angeboten werden, die eine Vorlesesoftware verarbeiten kann. Bei video- oder audio-gestützten Informationen wollen wir weiter darauf achten, dass es eine textliche Alternative oder die Unterstützung eines Gebärdensprachdolmetschers gibt.

Wir achten verstärkt auf eine barrierefreie Kommunikation.

- Unseren Print- und Online-Medien liegen verbindliche Styleguides zugrunde, die in der Bank allgemein genutzt werden. Bei der künftigen Weiterentwicklung unserer Styleguides werden wir verstärkt die Anforderungen an Barrierefreiheit beachten. Dabei orientieren wir uns an weltweit gültigen Standards.



Patrick Seidel arbeitet als Wirtschaftsinformatiker in der Commerzbank-Zentrale in Frankfurt und möchte berufsbegleitend seinen Master machen. An einem Septembertag im Jahr 2012 ändert sich für ihn fast alles. Auf einer Landstraße übersieht ein Autofahrer Seidels Motorrad. Glück im Unglück: Schwer verletzt ist „nur“ das Bein. Doch Seidels Knie besteht nur noch aus Bruchstücken. Schließlich wird ihm eine Prothese eingesetzt. Reha, Wiedereingliederung folgen.

„Wenn ich mich an die Zeit erinnere, dann vor allem an die Schmerzen. Manchmal lag ich nächtelang wach. Es ist für andere schwierig nachzuvollziehen, wie es einem geht, wenn es äußerlich nicht sichtbar ist. Aber ich hatte eine Gruppe, in der das viele wahrgenommen und respektiert haben. Vor allem mein damaliger Gruppenleiter hat sich mehr als anständig und wirklich vorbildlich verhalten. Dazu gehörte auch, Rücksicht auf meine eingeschränkte Mobilität zu nehmen und mir zu ermöglichen, zwei Tage pro Woche von zu Hause zu arbeiten. Und er hat mir das Gefühl gegeben, gebraucht zu werden. Ich war im Studienkreis der Commerzbank, wollte schnell wieder fit sein und als Werksstudent meinen Master machen. Das war zu viel. Ich bin über meine Grenze gegangen. Schließlich kam heraus, dass ich eine Infektion im Knie hatte. Eine andere Klinik wagte die hochriskante Nachoperation und setzte eine neue Prothese ein. Heute bin ich schmerzfrei, kann gehen, schwimmen oder Rad fahren. Das weiß man erst zu schätzen, wenn man es einmal nicht gekonnt hat. Ich habe nach dem Unfall gelernt, einen Schutzschild um mich zu bauen und viele Erkenntnisse gewonnen. Über mich und über andere Menschen wie Kollegen oder Ärzte. Die möchte ich weitergeben, deshalb habe ich mich dem Netzwerk in unserer Bank angeschlossen. Denn ich möchte, dass andere im Austausch von meinen Erfahrungen profitieren und nicht eigene, vielleicht negative machen müssen.“



Jürgen Frank, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, hat nach der Lehre Wirtschaftswissenschaften in Gießen studiert und als Diplomkaufmann abgeschlossen. Er war als Entwickler bei der BHF-Bank, Projektleiter bei der DG-Bank, Senior Consultant bei der Schumann AG und ist seit 2002 für die IT in der Commerzbank in Frankfurt am Main tätig. Stationen waren Credit Risk, Ausweis und Besteuerung von Kapitalerträgen und MiFID I. Heute als Service Manager Operations.

Als Rollstuhlfahrer unterwegs.

Drei Fragen an Jürgen Frank.

Kommen Sie überall hin?

Da gibt es – je nach Gebäude – immer wieder Barrieren. Drehkreuze etwa oder schwere Türen, die sich nicht automatisch öffnen lassen, oder Ausweislesegeräte, die zu hoch montiert sind. Umbauten sorgen dafür, dass ich auf meinen Wegen hindernisfrei fahren kann. Kurzum: auch andere Mitarbeiter unserer Bank können von den Änderungen profitieren.

Wie gehen Ihre Kolleginnen und Kollegen mit Ihnen um?

Sehr heterogen. Im Moment erlebe ich meine Kolleginnen und Kollegen aufmerksam, aber ich habe auch schon viel Gedankenlosigkeit erfahren. Man muss eben lernen, Menschen mit Behinderung zu akzeptieren, wie auch wir lernen müssen, damit klarzukommen. Meine Erlebnisse im Alltag sind sehr unterschiedlich, so wie bei vielen Menschen mit einer Behinderung. Es gäbe jedenfalls viel zu erzählen.

Was empfinden Sie als positiv?

Dass ich berufstätig sein kann. Das definiert auch einen Wert in der Gesellschaft. Ich konzentriere mich auf das, was möglich ist. Mobil sein zum Beispiel. Mit einem umgebauten VW-Caddy kann ich mir meine Mobilität erhalten. Positiv sind neben der Erwerbstätigkeit auch die Hobbys. Heute bin ich in der Sozialpolitik im Väteraufbruch für Kinder ehrenamtlich tätig. Unser Motto ist „Allen Kindern beide Eltern“. Unter anderem finanzieren wir aus eigenen Mitteln und mit Unterstützung des Jugendamtes eine Wohnung, in der Väter mit ihren Kindern Zeit verbringen können.

**ETWA
2 MIO.**

Menschen leben in Deutschland mit einer Bewegungsstörung (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter, 2012).

66%

aller Commerzbank-Filialen in Deutschland hatten im Jahr 2017 einen barrierefreien Zugang.

Mehr Wert.

Soziale Leistungen.

Unsere sozialen Leistungen sollen allen Mitarbeitern zugute kommen. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein großes Spektrum an sozialen Leistungen, die wesentlich zur Attraktivität der Arbeit in der Commerzbank beitragen. Betriebskantinen, Gesundheitsvorsorge, Sonderurlaube, Sabbaticals, Zuschusszahlungen, kostenfreie Beratungs- und Vermittlungsangebote in der Kinderbetreuung und Altenpflege, eine betriebliche Kinderbetreuung und eine betriebliche Altersversorgung. Dies und noch vieles mehr steht allen unseren Mitarbeitern zur Verfügung. Und es versteht sich von selbst, dass Mitarbeiter mit Behinderungen ebenso davon profitieren. Spezifische Belange von Behinderten wollen wir angemessen würdigen. Wir achten künftig verstärkt darauf, ob unsere Sozialleistungen speziell für behinderte Mitarbeiter nutzbar und angemessen sind.

Wir bieten in unseren Kantinen gesundes Essen an.

- Sollte aufgrund einer körperlichen Einschränkung Unterstützung erforderlich sein, steht das Kantinenpersonal dafür zur Verfügung.

Wir ermöglichen über unsere Stiftungen Hilfen für Mitarbeiter in Notlagen und unterstützen soziale Einrichtungen.

- Die Stiftungswerke der Commerzbank unterstützen jährlich mit erheblichen Summen unsere Mitarbeiter, Pensionäre und deren Angehörige, wenn sie in eine besondere Notlage geraten. Der behindertengerechte Umbau einer Wohnung ist dabei ein typischer Fall, in dem eine unserer Stiftungen einspringt. Wir werden auch in Zukunft dafür werben, die Angebote der Stiftungen zu nutzen. Wie bisher werden wir auch in Zukunft ausgewählte soziale Einrichtungen mit Stiftungsgeldern fördern, um Menschen eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu erleichtern.

Wir schaffen Plätze für Kinder: Kinderbetreuung.

- Die Bank hat bundesweit mehr als 300 Vollzeitplätze zur Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten und Kindergärten. Wenn Commerzbank-Eltern ein behindertes Kind für einen Platz anmelden, prüfen wir mit unseren Partnern, wie eine optimale Betreuung gestaltet werden kann.

Wir stehen an der Seite unserer Mitarbeiter und beraten in Notfällen/Konflikten.

- Seit vielen Jahren sorgen unser Employee Assistance Programm (EAP) sowie Arbeitsmediziner, Netzwerke etc. dafür, dass unsere Mitarbeiter und deren Angehörige nicht alleine stehen, wenn es darauf ankommt.

MIT
280.000

Euro hat die Commerzbankstiftung 2018 soziale Einrichtungen gefördert und damit die aktive Teilnahme von behinderten Menschen an der Gesellschaft.



Jesco Alberding, Bankkaufmann in Düsseldorf hatte drei verschiedene Arbeitgeber – ohne je wirklich gewechselt zu haben.

„Meine Bankkaufmannlehre absolvierte ich in der Dresdner Bank, die wurde dann zur Allianz und heute bin ich bei der Commerzbank tätig. Dadurch konnte ich immer wieder spannende Bereiche, tolle Teams und neue Arbeitsweisen kennenlernen. Meine momentane Aufgabe ist es, Kontopfändungen umzusetzen. Das ist ein zeitkritischer Vorgang, rund 1.000 Schreiben erreichen uns pro Tag. Ich arbeite in einem Großraumbüro mit rund 20 Kolleginnen und Kollegen. Im Team bin ich voll integriert, was sicherlich auch daran liegt, dass es mir viel Freude macht, mit Menschen zusammenzuarbeiten und ich offen auf Andere zugehe. Ich bin immer wieder daran interessiert, Neues kennenzulernen und mich weiterzuentwickeln. Schließlich ändert sich die Arbeitswelt, also ist es an mir, dranzubleiben, um aktiv am Berufsleben teilzunehmen. Worauf ich in der Zukunft noch hoffe, ist die Möglichkeit durch die Digitalisierung zeitweise von zu Hause arbeiten zu können. Aufgrund meiner Behinderung fällt es mir schwer, täglich die rund 80 Kilometer Fahrt zurückzulegen. Im Moment ist das leider noch nicht möglich: Meine Arbeit kommt nach wie vor postalisch an. Im Wortsinn waschkörbeweise. Aber dafür freue ich mich dann über die Zeit mit einem fantastischen Team vor Ort.“



Sofia Strabis, Inklusionsbeauftragte der Commerzbank seit 2017 sieht die Einbeziehung aller Mitarbeiter – unabhängig von einer Behinderung oder sonstigen Einschränkung – als ein wesentliches Ziel der Unternehmenskultur.

„Jeder gehört dazu, es gibt kein ‚Label‘ für Menschen und genau so wenig sagt Schwerbehinderung etwas über Leistung aus. Insbesondere Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0 erfordern einen anderen Blickwinkel auf das Thema Inklusion und ermöglichen gleichzeitig fortschrittliche Lösungen, so dass in der Zukunft jeder Mensch, sein Talent und sein Potential noch besser einbringen kann. Die Gesetze – und hier vor allem das Sozialgesetzbuch (SGB IX) – geben uns dafür einen klaren Rahmen. Mit unseren eigenen internen Vereinbarungen und insbesondere mit dem vorliegenden Aktionsplan wollen wir Verbindlichkeit schaffen und damit dazu beitragen, dass Inklusion in der Commerzbank selbstverständlich gelebt wird.“

Heute und Morgen.

Die Entwicklung unseres Aktionsplans.

In der Commerzbank arbeiten wir seit vielen Jahren daran, die Situation von Mitarbeitern mit einer Behinderung zu verbessern. Zum Beispiel durch barrierefreie Zugänge, Hilfsmittel am Arbeitsplatz und flexible Arbeitsmöglichkeiten. Auch für unsere Kunden haben wir Schritt für Schritt Verbesserungen eingeführt. Was bisher gefehlt hat, ist eine Klammer, die die Aktivitäten zusammen fasst und neu ausrichtet. Dies soll der Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen leisten. Zugleich sehen wir unser Engagement für Inklusion als Beitrag der Bank zur gesellschaftlichen Entwicklung. Unser Beitritt zum „UnternehmensForum Inklusion e.V.“ Anfang 2016 sollte dies ebenfalls öffentlich dokumentieren.

Anfang 2017 traf sich eine Projektgruppe aus Mitgliedern der Gesamtschwerbehindertenvertretung und des Gesamtbetriebsrats, der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und dem Diversity Management, um gemeinsam die Ziele des Aktionsplans festzulegen und Maßnahmenideen zu entwickeln. Der Gesamtvorstand der Bank stimmte im April 2018 den Zielen und Maßnahmen zu. Mit dem vorliegenden Aktionsplan gehen wir die Selbstverpflichtung ein, in den kommenden fünf Jahren an der Umsetzung der Maßnahmen zu arbeiten.

Wir bleiben dran

Die im Aktionsplan formulierten Ziele und Maßnahmen betreffen viele Bereiche der Bank. So zum Beispiel das für die Filialen und Bürogebäude der Bank zuständige Flächenmanagement, die Unternehmenskommunikation, den Einkauf und vor allem die Personalabteilung. In vielen Fällen wurde mit der Umsetzung bereits begonnen. So wird der neue Styleguide für Internetseiten viele Vorgaben zur Barrierefreiheit enthalten. Auch die neuen City-Filialen der Bank unterliegen dieser Anforderung, denn wir wollen unseren Kunden einen einfachen, benutzerfreundlichen Zugang zu unseren Dienstleistungen und Produkten bieten – digital und persönlich.

Der seit 2010 bestehende Projektkreis Barrierefreiheit, in dem Vertreter aus allen relevanten Bereichen der Bank vertreten sind, wird den Fortschritt regelmäßig überwachen. Das Global Diversity Council unter der Leitung des Personalvorstands erhält regelmäßig Berichte und wird falls erforderlich Ziele neu ausrichten.

Die Projektbeteiligten am Aktionsplan

- Manfred Bührmann und Nina Semprecht, GM-HR Diversity Management
- Sofia Strabis, GM-HR Inklusionsbeauftragte der Commerzbank
- Christof Eßer, Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Commerzbank AG Inland
- Klemens Becker, René Geissler, Vera Grohmann, Mathias Krause, Oliver Rohrbach-Kroner (Gesamtschwerbehindertenvertretung)
- Ina Reschke und Astrid Schubert, Gesamtbetriebsratsvertretung
- Schelenz GmbH, Kommunikationsberatung für Arbeitgeber

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit
haben wir auf geschlechtsspezifische
Doppelnennungen verzichtet.

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 136-20
info@commerzbank.com

Group Human Resources
Diversity Management
diversity@commerzbank.com

Stand: Juni 2018