

Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion der Berlin Hyp

Grundlagen

Die heutige Gesellschaft wird von Vielfalt geprägt und bringt, beeinflusst durch demografische Entwicklung, Globalisierung und Wertewandel, ganz unterschiedliche Bevölkerungsstrukturen und Lebensweisen hervor. Die Berlin Hyp will ein Arbeitsumfeld, das die vorhandene Verschiedenheit und soziale Vielfalt anerkennt und konstruktiv nutzt. Diese Richtlinie bildet den Rahmen für die Aktivitäten im Bereich Menschenrechte, Diversity und Inklusion sowie für die Wertschätzung und Nutzung der vorhandenen Vielfalt. Sie basiert auf unserem Verhaltenskodex.

Das Ziel der Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion ist ein diskriminierungsfreier Geschäftsbetrieb. Diskriminierungsfreiheit bedeutet für die Berlin Hyp, dass Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, sonstige Geschäftspartner etc. keine Vor- oder Nachteile erhalten hinsichtlich¹

- der Rasse,
- der Hautfarbe,
- des Geschlechts,
- der Sprache,
- der Religion,
- der politischen Anschauungen,
- sonstiger Anschauungen,
- der nationalen Herkunft,
- der sexuellen Orientierung,
- der sozialen Herkunft,
- des Vermögens,
- der Geburt und
- jeglichen sonstigen Status.

Des Weiteren verfolgen wir mit dieser Richtlinie die Zielsetzung durch Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung und Nutzung der individuellen Vielfalt unserer Stakeholder maßgeblich zum Geschäftserfolg der Berlin HYP beizutragen. Dies tun wir auch da wir der festen Überzeugung sind, dass Diversity Vorteile aus Gegensätzen schafft, die sich ergänzen.

Ausgangsbasis für die Durchsetzung von Menschenrechten, Diversity und Inklusion sind bei der Berlin Hyp die in Deutschland relevanten gesetzlichen Rahmenseetzungen wie bspw. Artikel 1 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland², das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Diese Vorgaben werden ergänzt durch die ausdrückliche Anerkennung internationaler Standards zu Menschenrechten, Diversity und Inklusion durch die Berlin Hyp. Dies sind insbesondere:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen insbesondere folgende Artikel:

¹ Auflistung gemäß des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte Artikel 2.2

² „Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.“

- Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit. (Art. 23)
- Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub. (Art. 24)
- Jeder hat das Recht auf einen Lebensstandard, der seine und seiner Familie Gesundheit und Wohl gewährleistet, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Versorgung und notwendige soziale Leistungen, sowie das Recht auf Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität oder Verwitwung, im Alter sowie bei anderweitigem Verlust seiner Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände. (Art. 25)
- Konventionen der Vereinten Nationen mit Bezug zur Arbeitswelt
 - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau der Vereinten Nationen
 - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen
 - Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Konventionen bzw. Kernarbeitsnormen der Deklaration der Internationalen Arbeitsorganisation – basierend auf den vier Prinzipien Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung
- Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten der Europäischen Union – insbesondere Artikel 11 Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit und Artikel 14 Diskriminierungsverbot

Um dieses Bekenntnis zu Menschenrechten, Diversity und Inklusion auch nach außen sichtbar zu machen, ist die Berlin Hyp dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten und hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Umsetzung der Richtlinie

Mit der Einführung der Diversity Policy verpflichten wir uns zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung der Vielfalt und betrachten sie als Leitlinie für unser Handeln nach innen als auch nach außen. Um Veränderung und Verbesserung im Unternehmen für alle zu erzielen, bedarf es der Mitwirkung aller um Diversity in Wort und Tat umzusetzen und sich bewusst zu bemühen Diversity im Alltagsgeschäft zu integrieren. Wir verpflichten uns, das Engagement für Diversity in unserer jeweiligen Organisation nicht nur aktiv zu fördern, sondern auch einzufordern.

Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherung der Berlin Hyp erfolgt eine nachhaltige Ausrichtung der Unternehmens- und Führungskultur und der Prozesse auf die Förderung und Nutzung der individuellen Potentiale, v.a. im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit von Geschlecht und Alter. Die entsprechenden Quoten werden regelmäßig erhoben und thematisiert.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats soll die Zusammensetzung der Aufsichtsratsgremien der Berlin Hyp insgesamt den Grundsätzen der Diversity entsprechen. Die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat werden von der Hauptversammlung gewählt. Bei den Wahlvorschlägen achtet der Aufsichtsrat insbesondere auf einen angemessenen Anteil von Frauen. Bereits bei der Prüfung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten für eine Neuwahl oder Nachbesetzung vakant werdender Aufsichtsratspositionen werden Frauen in den

Auswahlprozess einbezogen und bei den Wahlvorschlägen angemessen berücksichtigt. Auf die Kandidatenauswahl bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat keinen Einfluss.

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat auf Vielfalt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen an. Die Berlin Hyp fühlt sich seit vielen Jahren der Förderung der Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. Bei gleicher Qualifikation zweier Kandidaten würde die Frau bevorzugt.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion trägt der Gesamtvorstand der Berlin Hyp bzw. jedes Vorstandsmitglied für das von ihm verantwortete Dezernat. Der Bereich Personal berichtet dem Vorstand regelmäßig im Rahmen des HR-Reportings über den Umsetzungsstand von Diversity und Inklusion, so dass gegebenenfalls zielgerichtet Maßnahmen abgeleitet werden können.

Sofern den Führungskräften Menschenrechtsverletzungen zur Kenntnis gelangen, erfolgt eine sofortige Berichterstattung an den Vorstand.

Zur weiteren Operationalisierung der Richtlinie Menschenrechte, Diversity und Inklusion hat die Berlin Hyp übergeordnete sowie bereichsbezogene Vorgaben entwickelt und dokumentiert bzw. Vereinbarungen mit dem Betriebsrat geschlossen. Dies sind unter anderem:

- Das Nachhaltigkeitsleitbild
- Der Code of Conduct
- Die Richtlinie Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit
- Das Kapitel „Personalentwicklungskonzept“ des Organisationshandbuchs
- Die Richtlinie zu Nachhaltigkeit für Lieferanten und Dienstleister
- Die Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit
- Die Betriebsvereinbarung zur Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Gestaltung ihrer beruflichen Perspektive
- Die Betriebsvereinbarung über den Zielvereinbarungsprozess für alle Arbeitnehmer/Innen
- Die Betriebsvereinbarung zum Gesundheits- und Eingliederungsmanagement

Einen besonderen Stellenwert genießen bei der Berlin Hyp der Schutz der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf kollektive Lohnverhandlungen: Die nicht-leitenden Angestellten der Berlin Hyp haben auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes einen Betriebsrat gewählt, der für den Vorstand ein wichtiger, partnerschaftlicher Ansprechpartner ist – insbesondere auch, wenn es um Menschenrechte, Diversity und Inklusion geht. Außerdem ist die Berlin Hyp Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und übernimmt die vom Verband mit den relevanten Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge für die nicht-leitenden Angestellten.

Für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Berlin Hyp den Entwicklungsprozess „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen der 2. und 3. Ebene“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Prozesses hat die Berlin Hyp Zielgrößen für die Mindestanzahl weiblicher Führungskräfte auf der 2. und 3. Führungsebene festgelegt. Mit dem Entwicklungsprozess werden folgende Ziele verfolgt:

- Frühzeitige Förderung von Frauen / Potenzialerkennung
- Gleichzeitige Förderung von Männern (unbedingte Chancengleichheit)
- Stetige Berücksichtigung und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen.

Der Prozess wird durch folgende Maßnahmen flankiert:

- Stellenbesetzungen: Durch Ansprache beider Geschlechter bei der Ausschreibung sowie transparente Bewerberauswahl findet der Gleichstellungsaspekt stets Berücksichtigung.
- Verankerung auf Leitungsebene: Pflicht-Beurteilungskriterium im Mitarbeitergespräch für Führungskräfte bzgl. des Führungsverhaltens ist das nachgewiesene Verhalten zur Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Individualförderung: Gleichberechtigter Zugang zu individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglicht frühzeitige Potenzialerkennung und gewährleistet unbedingte Chancengleichheit.
- Vereinbarkeit von Familie & Beruf/Familienfreundlichkeit: Die Vielzahl von Arbeitszeitmodellen und die Betriebsvereinbarung zu Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sorgen für Transparenz und Gleichberechtigung, machen „gelebte“ Unternehmenskultur sichtbar und schaffen Ansätze für eine Weiterentwicklung.

Anhang

Charta der Vielfalt

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland