

Diversitätsrichtlinie

Für die Mitarbeitenden

der Sparkasse KölnBonn (nachfolgend SKB genannt)

in der Fassung von Dezember 2022

Zuständigkeit

Die Zuständigkeit für die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung dieser Richtlinien liegt beim Vorstand der SKB.

Präambel

Die Umsetzung der nachfolgenden Diversitätsrichtlinien hat zum Ziel, eine Unternehmenskultur in der SKB zu fördern, in der alle Mitarbeitende Vielfalt als selbstverständlich erleben und ihnen darüber hin-aus die positiven Auswirkungen von gelebter Vielfalt für das Unternehmen und das Miteinander bewusst sind. Wir fördern und fordern ein Klima, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und offener Kommunikation geprägt ist. Wir sehen in unseren Mitarbeitenden mit ihren einzigartigen Stärken einen wesentlichen Grundpfeiler unseres Erfolgs.

Als Unterzeichnerin der "Charta der Vielfalt" stehen wir für Vielfalt ein und werten Diversität als Chance. Denn Diversität ist der Schlüssel für die Bewältigung von Zukunftsthemen wie dem demografischen und kulturellen Wandel. Das große Potential, das gelebte Diversität im Unternehmen bietet, trägt zu Fachkräftesicherung und gelungenem Wissenstransfer bei. Wir stärken unsere Arbeitgeberinnenattraktivität sowie unsere Innovationskraft für die Bewältigung der sich verändernden Arbeitsprozesse.

Diversität ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Aus dieser Haltung heraus wird jede Art von Diskriminierung oder Benachteiligung im Verhältnis zu Beschäftigten – beispielsweise im Einstellungs-, Beförderungs-, Vergütungs-, Weiterbildungs-, Arbeitsverteilungsprozess sowie bei zusätzlichen Leistungen (z. B. Vergünstigungen, Sonderleistungen, Zuwendungen) – nicht akzeptiert. Selbiges gilt im Verhältnis zu Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, Liefernden oder sonstigen Dienstleistenden und Personen. Dies schließt Benachteiligungen und Diskriminierungen zum Beispiel aufgrund von Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, ethnischer, sozialer und kultureller Herkunft, physischer oder psychischer Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung oder Familienstand ein. Wir verfolgen zudem eine Null-Toleranz-Politik auch für alle Formen von sexualisierter Gewalt.

Vielfalt als Teil der Strategie und des kulturellen Wandels verankern

Themen wie gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, Recht auf Information und auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung, auf Diskriminierungsfreiheit sowie auf Entgeltgleichheit sind Bestandteile der Rahmenanweisung Personal, die – aus der Geschäftsstrategie abgeleitet – zielorientiert Planungsschritte, Maßnahmen und Teilverantwortlichkeiten festschreibt. Entsprechende Prozesse, die den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie dem Leistungsanspruch der Sparkasse KölnBonn gerecht werden, sind definiert. Zudem sind unsere Unternehmenswerte und entsprechende Leitlinien in einem veröffentlichten Verhaltenskodex sowie einer Dienstvereinbarung verpflichtend für alle Beschäftigten schriftlich fixiert. Alle Führungskräfte sind entsprechend geschult.

Faire Einstellungspraktiken und berufliche Perspektiven sowie Entgeltgerechtigkeit allen Mitarbeitenden bieten

Wir investieren in das fachliche Wissen und die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden und schaffen Rahmenbedingungen, die es allen Mitarbeitenden gleichermaßen ermöglichen, sich optimal zu entfalten und langfristige berufliche Perspektiven sowohl auf Fachebenen als auch in den Führungsebenen des Hauses zu entwickeln.

Aufbauend auf der Ausbildung, für die die SKB von der IHK ausgezeichnet wurde, stehen unseren Mitarbeitenden umfangreiche Qualifizierungsangebote zur Karriereentwicklung zur Verfügung. Durch die in den jeweiligen Arbeitsplatzprofilen hinterlegten Formalqualifikationen besteht eine umfassende Transparenz hinsichtlich der Qualifikationen, die für das Erreichen eines angestrebten Karriereschritts neben der persönlichen Eignung erforderlich sind. Darüber hinaus bieten die Personalberatenden ausführliche Beratung zu den Qualifizierungsmöglichkeiten und zur Karriereplanung an.

Zudem verpflichten wir uns zu fairen Einstellungspraktiken und haben entsprechende Prozesse entwickelt. Diese sehen u. a. auch die Einbindung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung vor. Über ein verbindliches Stellenbewertungssystem auf Basis der tariflichen Eingruppierungsvorschriften wird die Einhaltung sowohl des Benachteiligungsverbots als auch des Entgeltgleichheitsgebots sichergestellt.

Mit Gesundheitsmanagement alle Mitarbeitende stärken

Die Gesundheit ist ein hohes Gut. Für den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten haben wir ein Gesundheitsmanagement implementiert. Betriebsärztin, Gesundheitsmanagerin, Beauftragte der Arbeitgeberin für Schwerbehinderte, Beauftragter für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten eng zusammen. Sie konzipieren jährlich Zielsetzungen sowie darauf abgestimmte Maßnahmen und überwachen die jeweilige Zielerreichung.

Mit dem Gleichstellungsplan Geschlechtergerechtigkeit erreichen

Wir fördern gezielt die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Instrumentarium dient der vom Vorstand beschlossene Gleichstellungsplan, der jeweils für den Zeitraum von vier Jahren festgeschrieben wird, durch den Personalbereich kontrolliert und wiederum an den Vorstand berichtet wird. Inhalte sind eine Situations- und Bedarfsanalyse, konkrete Ziele, zu erreichende Zielwerte und Maßnahmen, um die Zielwerte zu erreichen. Alle zwei Jahre wird ein Zwischenbericht erstellt. Sind Abweichungen von den angestrebten Zielerreichungsgraden erkennbar, werden die geplanten Maßnahmen überprüft und ergänzt oder angepasst.

So ist u. a. ein konkreter Zielwert für den Anteil von Frauen in Fach- und Führungskarrieren vereinbart. Mit einem Vorstandsziel, das an diese Zielerreichung anknüpft, wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankert. Auch für die Führungsebene direkt unterhalb vom Vorstand, die Bereichsleitungsebene, sollen Gleichstellungsziele vereinbart werden. Im Gleichstellungsplan sind zudem konkrete Zielwerte für den Anteil von Fach- und Führungskarrieren in Teilzeit sowie zum "Ausbau der Geschlechterkompetenz und zur Unterstützung zeitgerechter Rollenbilder" festgelegt. Mit Letzterem als Ziel setzen wir uns für die gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern in Texten und Bildern, die Vermeidung von Stereotypen sowie die egalitär-partnerschaftliche Verantwortungsteilung der Aufgaben in einer Familie ein.

Der Gleichstellungsplan ist in der jeweils gültigen Fassung im Intranet sowie auf der Homepage der Sparkasse KölnBonn veröffentlicht.

Mit breitem Maßnahmenmix identifizierten Handlungsbedarf abdecken

Ein breiter Mix an Maßnahmen zählt auf die Gleichstellungsziele ein: Dazu zählen flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, mobile Arbeitsmöglichkeiten, gezielte Empowerment-Maßnahmen für Frauen wie Mentoring- und Cross-Mentoring-Programme sowie Führung in Teilzeit. So werden die seit 2019 sehr erfolgreich eingeführten (Top)Sharing Modelle weiter ausgebaut.

Mit Entlastungsangeboten Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen

Wir sind Mitglied des vom Bundesfamilienministeriums initiierten Unternehmensnetzwerks "Erfolgsfaktor Familie" und haben eine 'Gemeinsame Erklärung' unterzeichnet. Damit verstehen wir familien-bewusste Unternehmensführung als Teil der Unternehmenskultur und unterstützen Beschäftigte als Eltern, als Pflegende von Angehörigen oder beim Wiedereinstieg in den Beruf. Zudem werben wir aktiv im Unternehmensumfeld für den ökonomischen Nutzen einer besseren Vereinbarkeit. Konkret bieten wir gemeinsam mit einer Kooperationspartnerin unseren Beschäftigten neben Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung auch diverse Entlastungsangebote an, wie eine Kindernotbetreuung, wenn die Regelbetreuung ausfällt, Beratung und Unterstützung rund um das Thema Kindererziehung und -betreuung oder bei der Pflege von Angehörigen.

Mit Internen Netzwerken Vielfalt leben

Mit Blick auf das Ziel "Ausbau der Geschlechterkompetenz" messen wir insbesondere unserem internen Väternetzwerk PapSPlus sowie dem Netzwerk von Frauen für Frauen, dem WOMEN`S NETWORK, große Bedeutung bei. In beiden internen Netzwerken werden gezielt der gemeinsame Austausch untereinander gefördert, Vorbilder sichtbar gemacht und wertvolle Impulse für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung für die Mitarbeitenden geliefert.

Im Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels hat sich das Netzwerk der Young Generation gegründet. Unterstützt wird diese Initiative durch ein neu geschaffenes Karriereberatungsprogramm, das speziell auf die Bedürfnisse und die Zielgruppe der Young Potentials ausgerichtet wurde.

Zudem hat sich unter der Federführung des für Kultur und Change zuständigen Bereichs die Fokus-gruppe 'Vielfalt' mit dem Ziel gebildet, Impulse für unser Diversitätsmanagement zu liefern und den kulturellen Wandel mit diversen Aktionen zu unterstützen.

Für alle internen Netzwerke übernimmt ein Mitglied des Vorstands die Schirmherrschaft.

Mit Bündnisarbeit Chancengerechtigkeit auch unternehmensübergreifend vorantreiben

Um auch unternehmensübergreifend das Engagement zum Thema Chancengerechtigkeit voranzutreiben, bringen wir uns als Gründungsmitglied im 2016 gestarteten Bündnis MIT FRAUEN IN FÜHRUNG ein. Zum Thema väterbewusste Personalpolitik arbeiten wir bundesweit mit vielen namhaften Unter-nehmen im Väternetzwerk "Conpadres" zusammen.

Mit Kommunikation Bewusstsein schärfen

Wir nutzen unsere intern und extern ausgerichteten Medien wie Mitarbeitendenzeitschrift, Intranet, Homepage, Medieninformationen oder Social Media, um auf die Thematik der Menschenrechte aufmerksam zu machen und Stellung zu beziehen. Hierfür bieten sich insbesondere die Aktionstage wie der Weltfrauentag, der Diversity Day, die Orange Days, die ColognePride, etc. an. So sind wir seit 2012 nicht nur aktive Unterstützerin der ColognePride sondern auch mit einem eigenen Wagen im Pride Demonstrationszug vertreten. Zum Diversity Month gab es 2022 erstmalig einen eigenen Intranet-Auftritt, mit dem täglich ein Diversitätsfakt vorgestellt wurde. Zudem haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich über den zusätzlich aufrufbaren interkulturellen Kalender über die vielfältigen kulturellen und religiösen Feiertage inklusive des Hintergrundes zu informieren. Auch die jährliche Change-konferenz, die von der Unternehmensleitung initiiert von Mitarbeitenden für Mitarbeitende organisiert wird, unterstützt in diversen Themenräumen den kulturellen Wandel und die Offenheit für Vielfaltsthemen.

Mit Ansprechpersonen und einzurichtenden Stellen Beschwerdeprozesse ermöglichen

Ansprechpersonen, an die sich Betroffene oder Zeugen vertraulich wenden können, sind benannt und im Intranet veröffentlicht. Dazu gehören auch die zuständigen Vorstandsbeauftragten. Zudem ist eine Beschwerdestelle gemäß Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sowie die Ombudsstelle gemäß Hinweisgeberschutzgesetz ("Whistleblowing") eingerichtet und ebenfalls im Intranet veröffentlicht. Beschwerden werden gemäß transparent aufgezeigtem Prozess bearbeitet. Diskriminierungsfälle werden arbeitsrechtlich bewertet und geahndet.

Mit Vorstandsbeauftragten die Qualität der Umsetzung der Gesetze und Richtlinie sichern

Vorstandsbeauftragte, konkret der Beauftragte für Menschenrechte, die Gleichstellungsbeauftragte, der Institutsvergütungsbeauftragte, der Beauftragte für Arbeitsschutz und Betriebssicherheit, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Schwerbehindertenvertretung, unterstützen den Vorstand bei der Umsetzung der geltenden Gesetze, Regelungen und Richtlinien und bei der Durchsetzung der geltenden Menschenrechte.

Über Berichte die Erfolge der Diversitätsziele bewerten und steuern

Verschiedene Berichte und Kennziffern werden jährlich an den Vorstand berichtet, um Situation und Entwicklung festzuhalten und bei Bedarf gegenzusteuern. Dies sind die Kennzahlen zum Gleichstellungsplan wie auch der anonymisierte Bericht der AGG-Beschwerdestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz mit den eingegangenen und bearbeiteten Beschwerdefällen bzw. den anonymen Meldungen, die Mitarbeitende an die Ombudsstelle ("Whistleblowing") richten können. Weitere Kennziffern wie zur Gesundheit der Mitarbeitenden oder zur Fluktuation werden gleichfalls berichtet. Zudem werden regelmäßig die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung zur Zufriedenheit und Motivation im Motivationsindex festgehalten, der Bestandteil der Messung zur Organisationsfitness ist.