

Konzernrichtlinie

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E)

Unser Unternehmen

1. Ziel und Grundverständnis

Unser Unternehmen versteht Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung als zentrale Bestandteile einer leistungsfähigen, zukunftsorientierten Organisation. Diese Prinzipien sind nicht nur Ausdruck unserer Werte, sondern tragen unmittelbar zu unserem wirtschaftlichen Erfolg bei.

Vielfalt ermöglicht unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Denkweisen, die zu besseren Entscheidungen, höherer Innovationskraft und nachhaltigem Wachstum führen. Chancengleichheit stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen faire Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Einbindung sorgt dafür, dass diese Vielfalt tatsächlich wirksam wird, indem alle Mitarbeitenden aktiv in Arbeits- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten einbringen können, sich wertgeschätzt fühlen und ihr Potenzial vollständig entfalten.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt verbindlich für alle Mitarbeitenden unseres Unternehmens weltweit, einschließlich Führungskräften, Geschäftsleitung sowie Personen, die in vergleichbarer Funktion tätig sind.

Alle Organisationseinheiten sind verpflichtet, die Inhalte dieser Richtlinie umzusetzen. Dabei sind lokale gesetzliche Anforderungen sowie kulturelle Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Anpassungen dürfen jedoch nicht dazu führen, dass die grundlegenden Prinzipien dieser Richtlinie abgeschwächt werden.

3. Definitionen

3.1 Vielfalt

Vielfalt beschreibt die Gesamtheit der Unterschiede zwischen Menschen innerhalb unseres Unternehmens. Dazu zählen insbesondere demografische, persönliche und gesellschaftliche Merkmale wie Alter, Geschlecht, Identität, Herkunft, Fähigkeiten, Erfahrungen, Überzeugungen und Lebensmodelle.

Unser Unternehmen erkennt diese Unterschiede nicht nur an, sondern betrachtet sie als wertvolle Ressource, die aktiv genutzt werden soll.

3.2 Chancengleichheit

Chancengleichheit bedeutet, dass alle Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten erhalten, sich zu bewerben, sich zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen – unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Hintergründen.

Dabei wird anerkannt, dass gleiche Chancen nicht immer durch identische Behandlung erreicht werden können. In bestimmten Fällen sind gezielte Maßnahmen erforderlich, um bestehende strukturelle Nachteile auszugleichen und faire Bedingungen zu schaffen.

3.3 Einbindung

Einbindung beschreibt die bewusste und aktive Beteiligung aller Mitarbeitenden an Arbeits- und Entscheidungsprozessen. Sie stellt sicher, dass unterschiedliche Perspektiven gehört, berücksichtigt und in konkrete Entscheidungen integriert werden.

Einbindung bedeutet zudem, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden zugehörig fühlen und ihren Beitrag als relevant erleben.

4. Grundprinzipien

4.1 Anerkennung und Nutzung von Vielfalt

Unser Unternehmen erkennt die Vielfalt seiner Mitarbeitenden ausdrücklich an und berücksichtigt diese in allen relevanten Prozessen und Entscheidungen.

Unterschiedliche Perspektiven werden nicht als Herausforderung, sondern als strategischer Vorteil verstanden. Ziel ist es, diese Vielfalt aktiv zu nutzen, um bessere Lösungen zu entwickeln und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu steigern.

4.2 Förderung von Chancengleichheit

Unser Unternehmen verpflichtet sich, allen Mitarbeitenden faire und transparente Rahmenbedingungen zu bieten.

Dazu gehört insbesondere, dass:

- Auswahl- und Beförderungsentscheidungen nachvollziehbar und diskriminierungsfrei erfolgen
- individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aktiv gefördert werden
- strukturelle Barrieren identifiziert und systematisch abgebaut werden

In Fällen, in denen bestimmte Gruppen benachteiligt sind, können gezielte Fördermaßnahmen eingesetzt werden, um tatsächliche Chancengleichheit zu erreichen.

4.3 Einbindung als Führungsaufgabe

Einbindung ist eine zentrale Aufgabe aller Führungskräfte. Sie sind dafür verantwortlich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unterschiedliche Meinungen gehört und respektiert werden.

Führung bedeutet in diesem Kontext, aktiv zuzuhören, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und Entscheidungen transparent zu gestalten. Ziel ist es, Beteiligung nicht als Formalität, sondern als echten Bestandteil der Zusammenarbeit zu etablieren.

4.4 Respekt und Integrität

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, ein respektvolles und wertschätzendes Verhalten zu zeigen. Diskriminierung, Belästigung oder jede Form von unangemessenem Verhalten werden nicht toleriert.

Integrität bedeutet, in allen Situationen verantwortungsvoll und im Einklang mit den geltenden Regeln und ethischen Standards zu handeln. Dazu gehört auch, Fehlverhalten anzusprechen und Verantwortung zu übernehmen.

5. Strategische Verankerung

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung sind fest in die strategische Ausrichtung unseres Unternehmens integriert.

Diese Prinzipien werden in allen relevanten Bereichen berücksichtigt, insbesondere in:

- der Personalstrategie
- der Führungskräfteentwicklung
- der Organisationsentwicklung
- zentralen Entscheidungsprozessen

Ziel ist es, VC&E nicht isoliert zu betrachten, sondern als festen Bestandteil des täglichen Handelns zu etablieren.

6. Umsetzung im Unternehmen

6.1 Zentrale Steuerung

Die übergreifende Verantwortung für die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung von VC&E liegt bei den zentralen Unternehmensfunktionen.

Diese definieren Ziele, entwickeln Maßnahmen, stellen geeignete Instrumente bereit und überwachen die Umsetzung.

6.2 Maßnahmen

Zur Umsetzung dieser Richtlinie werden unter anderem folgende Maßnahmen eingesetzt:

- Integration von VC&E in Führungsziele und Leistungsbewertungen
- Bereitstellung von Trainings und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Anpassung von Personalprozessen zur Förderung von Vielfalt

- gezielte Kommunikation und Sichtbarmachung relevanter Themen

Diese Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

6.3 Verantwortung der Organisationseinheiten

Jede Organisationseinheit ist verpflichtet, die Ziele dieser Richtlinie aktiv umzusetzen.

Dazu gehört:

- die Analyse der aktuellen Situation im eigenen Bereich
 - die Ableitung konkreter Maßnahmen
 - die regelmäßige Überprüfung von Fortschritten
-

6.4 Verantwortung der Führungskräfte

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie.

Sie sind verpflichtet:

- als Vorbild zu handeln
 - Vielfalt aktiv zu fördern
 - eine offene und respektvolle Kommunikationskultur zu schaffen
 - Mitarbeitende einzubinden und zu unterstützen
-

6.5 Verantwortung der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, aktiv zu einer inklusiven Unternehmenskultur beizutragen.

Dazu gehört:

- respektvolles Verhalten gegenüber anderen
 - Offenheit für unterschiedliche Perspektiven
 - aktives Ansprechen von Problemen oder Fehlverhalten
-

7. Arbeitsbedingungen und Teilhabe

Unser Unternehmen schafft Rahmenbedingungen, die es allen Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeit erfolgreich auszuführen und ihre individuellen Lebenssituationen zu berücksichtigen.

Dazu gehören insbesondere:

- flexible Arbeitsmodelle
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- barrierearme Arbeitsumgebungen
 - individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
-

8. Umgang mit Verstößen

Verstöße gegen diese Richtlinie werden konsequent verfolgt.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, mögliche Verstöße über definierte Meldewege zu melden. Dies kann über die direkte Führungskraft oder über alternative, auch anonyme Kanäle erfolgen.

Alle gemeldeten Fälle werden geprüft. Bei bestätigtem Fehlverhalten werden angemessene Maßnahmen ergriffen – unabhängig von Position oder Funktion der beteiligten Personen.

9. Externer Rahmen

Diese Richtlinie orientiert sich an nationalen und internationalen Standards, insbesondere im Bereich Menschenrechte, Arbeitsrecht und Antidiskriminierung.

Unser Unternehmen verpflichtet sich, diese Standards einzuhalten und aktiv zu fördern.

10. Wirksamkeit und Verantwortung

Die Wirksamkeit dieser Richtlinie hängt maßgeblich davon ab, dass sie im Alltag gelebt wird.

Vielfalt entfaltet ihren Nutzen nur dann, wenn sie aktiv genutzt wird. Chancengleichheit entsteht nur dann, wenn strukturelle Hürden tatsächlich abgebaut werden. Einbindung wird nur dann wirksam, wenn sie konsequent umgesetzt wird.

Die Verantwortung dafür liegt bei allen – insbesondere bei den Führungskräften.