

Policy für Vielfalt und Gleichstellung

Inhalt

Präambel	03
1. Geltungsbereich und Zielsetzung	03
2. Grundsatz der Gleichbehandlung	03
3. Definitionen	05
3.1 Unmittelbare Benachteiligung	05
3.2 Mittelbare Benachteiligung	05
3.3 Belästigung	05
3.4 Sexuelle Belästigung	05
3.5 Anweisung zur Benachteiligung als Form der Diskriminierung	06
4. Verhaltenserwartungen	06
5. Anlaufstellen, Meldewege und Beschwerdeverfahren	07
5.1 Beschwerdeweg durch Externe	07
5.2 Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeitende	07
5.3 Beschwerdeverfahren	08
5.4 Ergreifung von Maßnahmen	08

Präambel

Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern, gehört zum Selbstverständnis der Landeskreditbank Baden-Württemberg (nachfolgend L-Bank) als Förderbank des Landes Baden-Württemberg. Sei es die Förderung von sozialem Wohnraum, von jungen Unternehmen, des Mittelstands, der Bildung oder die Unterstützung von Familien – alle Förderfelder sind geprägt vom Gedanken, die Chancengleichheit voranzubringen. In Summe bilden sie unseren öffentlichen Auftrag. Als Arbeitgeber setzt sich die L-Bank für ein möglichst vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein. Denn Vielfalt eröffnet Chancen – unterschiedliche Blickwinkel und Fähigkeiten ermöglichen nachhaltigen Erfolg. Diese Grundsätze sind im Ethik- und Verhaltenskodex der L-Bank verankert. Die vorliegende Policy konkretisiert die dort festgelegten Verhaltensgrundsätze für die Gleichbehandlung sowie den Schutz vor Diskriminierung und Belästigung. Sie dient der Umsetzung der Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und trägt dazu bei, ein diskriminierungsfreies, respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld sicherzustellen.

1 Geltungsbereich und Zielsetzung

Die **Policy für Vielfalt und Gleichstellung** richtet sich an alle Mitarbeitenden der L-Bank sowie an Leasingkräfte, die für die L-Bank tätig sind. Sie gilt für den Umgang mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partnern, Bewerberinnen und Bewerber sowie Dienstleistenden – an allen Standorten der L-Bank. Zudem gilt sie in Fällen, in denen ein deutlicher Bezug zur L-Bank als Arbeitsort besteht. Dies ist u.a. bei Dienstreisen, Seminaren, im virtuellen Arbeitsumfeld und bei der Darstellung der L-Bank in der Öffentlichkeit der Fall.

Ziel der Policy ist es, Diskriminierung, Belästigung und Benachteiligung vorzubeugen und Chancengleichheit zu fördern. Sie dient außerdem dazu, das Bewusstsein für Vielfalt, Gleichberechtigung und einen wertschätzenden Umgang zu stärken sowie Verfahren und Ansprechpersonen für den Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen zu benennen. Damit unterstützen wir eine Arbeitskultur der Chancengleichheit, die Mitarbeitende bei der Entfaltung ihrer Talente und Potenziale fördert.

2 Grundsatz der Gleichbehandlung

Diskriminierung jeglicher Art wird in der L-Bank nicht geduldet. Zentrale rechtliche Grundlage bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die L-Bank sorgt für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld. Diesen im Ethik- und Verhaltenskodex der L-Bank verankerten Grundsatz haben wir 2017 mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt Nachdruck verliehen. Damit bekennen wir uns zur Vielfalt in der Arbeitswelt.

Insbesondere darf niemand aufgrund folgender Merkmale benachteiligt, belästigt oder ungleich behandelt werden:

- der Rasse oder ethnischen Herkunft bzw. Migrationsgeschichte und Nationalität
- des Geschlechts und der geschlechtlichen Identität
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung oder aufgrund individueller körperlicher, geistiger oder psychischer Merkmale
- des Lebensalters
- der sexuellen Identität und sexuellen Orientierung
- der sozialen Herkunft
- der politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung

Im Wesentlichen bedeutet dies Folgendes:

Mit dem Begriff der „**Rasse**“¹ soll jede rassistische oder fremdenfeindliche Benachteiligung erfasst werden. „**Ethnische Herkunft**“ bezeichnet eine Gruppe von Menschen mit gemeinsamer Kultur, Sprache oder Traditionen. „**Migrationsgeschichte und Nationalität**“ bezeichnen die unterschiedlichen Hintergründe von Menschen, die sich durch ihre Herkunft aus anderen Ländern, ihre Staatsangehörigkeit und damit verbundenen kulturellen und sprachlichen Prägungen auszeichnen. Zudem umfasst dieser Begriff die unterschiedlichen Wege, wie Menschen nach Deutschland gekommen sind.

Das Merkmal „**Geschlecht**“ verbietet die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Die **geschlechtliche Identität** bezeichnet das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt.

Vom Merkmal „**Religion**“ werden Religions- und Glaubensgemeinschaften erfasst, wie etwa Christentum, Judentum, Islam, Buddhismus usw. Unter „**Weltanschauung**“ ist ein umfassendes Weltbild zu verstehen, jedoch nicht die allgemeine politische Gesinnung.

Das Merkmal „**Behinderung**“ umfasst jede Behinderung und nicht nur den Begriff der Schwerbehinderung. Unter körperlichen, geistigen oder psychischen Merkmalen werden individuelle Eigenschaften und Voraussetzungen verstanden, die die menschliche Vielfalt prägen und keine Benachteiligung rechtfertigen dürfen.

Der Begriff „**Lebensalter**“ ist im Sinne des chronologischen Alters zu verstehen, sodass sowohl ältere als auch jüngere Menschen geschützt sind.

Das Merkmal „**sexuelle Identität**“ schützt vor einer Benachteiligung aufgrund der sexuellen Ausrichtung. Die **sexuelle Orientierung** bezieht sich auf die sexuelle und emotionale Anziehung zu anderen Personen.

Die **politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung** stellt eine Konkretisierung der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG dar, wonach die Freiheit besteht, sich gewerkschaftlich betätigen zu dürfen oder eben auch nicht (positive und negative Koalitionsfreiheit). Zur „gewerkschaftlichen Einstellung“ gehört die Ablehnung einer bestimmten Gewerkschaft oder die Ablehnung von Gewerkschaften überhaupt.

¹ Der Begriff „Rasse“ gibt den Wortlaut des AGGs wieder. Das Wort „Rasse“ wird verwendet, um diskriminierendes Verhalten zu sanktionieren, das bereits damit beginnt Menschen auf phänotypischer Basis zu kategorisieren.

3 Definitionen

Jede Benachteiligung durch eine ungünstigere Behandlung stellt eine Diskriminierung dar, unabhängig von der Absicht dahinter. Entscheidend ist das nachteilige Ergebnis für die Betroffenen, das sich aus der Ungleichbehandlung ergibt.

Das AGG hat das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen und definiert die verschiedenen Formen von Diskriminierung.

3.1 Unmittelbare Benachteiligung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines in § 1 AGG genannten Grundes (vgl. die unter Punkt 3 aufgeführten Merkmale) eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

3.2 Mittelbare Benachteiligung

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG (vgl. Punkt 3) genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

3.3 Belästigung

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG (vgl. Punkt 3) genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigungen können Teil von Mobbingkontexten sein. Mobbing definiert sich dadurch, dass die würdeverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen. Mobbing kann unabhängig vom AGG auch auf Spannungen, Machtkämpfe oder persönliche Abneigungen in der Mitarbeiterschaft zurückzuführen sein.

3.4 Sexuelle Belästigung

Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung. Sie umfasst jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Dazu gehören insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen hierzu, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das Zeigen oder Anbringen pornografischer Darstellungen.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist auch durch das subjektive Empfinden der Mitarbeitenden bestimmt, wie beispielsweise:

- unerwünschter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- das Zeigen sexistischer und pornografischer Darstellungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte

3.5 Anweisung zur Benachteiligung als Form der Diskriminierung

Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 AGG genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine beschäftigte Person wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann. Sowohl die Anweisung als auch die Ausführung der Anweisung sind demnach diskriminierend.

4 Verhaltenserwartungen

Als Förderinstitut des Landes sind wir in besonderem Maße einem rechtlich einwandfreien Handeln und dem Gemeinwohl verpflichtet. Die Integrität und Ehrlichkeit aller L-Bank-Mitarbeitenden stehen im direkten Zusammenhang mit unserer Glaubwürdigkeit und unserem Erfolg. Der Ethik- und Verhaltenskodex bildet die Grundlage unseres täglichen Handelns.

Das AGG verpflichtet Arbeitgeber, ihre Beschäftigten vor Diskriminierungen zu schützen. Die Führungskräfte tragen daher eine besondere Verantwortung. Sie haben aufgrund ihrer Funktion für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und jegliche Diskriminierung zu unterbinden.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Diskriminierung entgegenzuwirken. Dies gilt im alltäglichen innerbetrieblichen Miteinander sowie im Umgang mit Externen. Dies umfasst unter anderem:

- einen respektvollen und wertschätzenden Umgang, der unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe respektiert
- die Vermeidung diskriminierender Sprache gemäß internen Regelungen, diskriminierender Darstellungen oder diskriminierender Handlungen
- bei beobachteten Diskriminierungen oder grenzüberschreitenden Verhaltensweisen angemessen zu reagieren und diese anzusprechen oder zu melden
- Entscheidungen fair, transparent und auf objektiven Kriterien basierend zu treffen

5 Anlaufstellen, Meldewege und Beschwerdeverfahren

In der L-Bank stehen unterschiedliche Anlaufstellen und Meldewege bereit. Darüber hinaus stellt die Plattform Evermood den Mitarbeitenden umfassende Informationen zu Gesundheitsthemen bereit, einschließlich von Aspekten wie Diversität.

5.1 Beschwerdeweg durch Externe

Privatkunden und juristische Personen können sich an das Beschwerdemanagement der L-Bank wenden. Eine Beschwerde bedarf keiner bestimmten Form; sie kann schriftlich (z. B. Brief, Fax oder E-Mail) oder mündlich an uns übermittelt werden. Das Verfahren zur Beschwerdebearbeitung ist auf unserer Website veröffentlicht.

5.2 Beschwerdemöglichkeiten für Mitarbeitende

Betroffene Mitarbeitende, die sich durch Missachtung der beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, können sich an die nachfolgenden Stellen wenden:

- zuständige Führungskraft
- zuständige Personalreferentinnen und -referenten des Bereichs Personal, Organisation und Transformation
- Sozialreferat des Bereichs Personal, Organisation und Transformation
- Inklusionsbeauftragte der L-Bank
- zentraler Risikomanager in Bezug auf Personalfluktuation, Personalverfügbarkeit, Personalqualifikation, ungerechtfertigte Handlungen und Mobbing
- Mitglieder des Personalrats
- Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung
- Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Meldung an das interne Hinweisgeberschutzsystem der L-Bank

Das Hinweisgebersystem eröffnet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, bestimmte, ihnen bekannt gewordene Verstöße in der L-Bank (außerhalb der üblichen Berichtswege) vertraulich zu kommunizieren bzw. diese einer professionellen Klärung zuzuführen. Die L-Bank hat eine entsprechende interne Meldestelle für die Meldung von strafbaren Handlungen und Verstößen gegen die relevanten Rechtsvorschriften eingerichtet.

Die zuständigen Stellen haben die Aufgabe:

- die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und ggf. zu schützen
- den Sachverhalt nach einer Beschwerde zu ermitteln und zu prüfen
- das Beschwerdeverfahren verantwortlich durchzuführen und zu steuern
- die Umsetzung von Maßnahmen zu steuern und zu kontrollieren
- die Einhaltung der Regelungen dieser Policy zu sichern

Bei Bedarf werden Eskalationsverfahren oder Mediationen eingesetzt oder der Rechtsbereich hinzugezogen.

5.3 Beschwerdeverfahren

Ziel ist es, einen niedrighschwelligen Zugang zum Beschwerdeverfahren zu ermöglichen. Alle, auch vertraulichen, Hinweise und Beschwerden werden sehr ernst genommen und ihnen wird nachgegangen. Die in Ziffer 5.2 genannten Stellen haben die Aufgabe, nach Kenntnis eines Vorfalls den betroffenen Mitarbeiter oder die betroffene Mitarbeiterin zu beraten und zu unterstützen. Gemeinsam mit den zuständigen Referenten des Personalbereichs wird der Sachverhalt festgestellt, dokumentiert und bewertet. Dabei werden die Beteiligten über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen aufgeklärt. Informationen und Vorkommnisse sowie persönliche Daten und Gespräche werden hierbei streng vertraulich behandelt.

5.4 Ergreifung von Maßnahmen

Benachteiligende und belästigende Verhaltensweisen werden in der L-Bank nicht toleriert. Wer andere diskriminiert, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten und muss mit entsprechenden Maßnahmen rechnen.

Welche Maßnahmen im Einzelfall verhältnismäßig sind, wird sorgfältig geprüft. Dies können insbesondere folgende sein:

- Personalgespräch
- Sensibilisierung und Schulung
- Mediation
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung
- Hausverbot
- Strafanzeige oder Strafantrag durch die L-Bank

L-Bank

Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank

Schlossplatz	Tel. 0721 150-0
76131 Karlsruhe	Fax 0721 150-1001

Börsenplatz 1	Tel. 0711 122-0
70174 Stuttgart	Fax 0711 122-2112

l-bank.de