



## **Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft zu Vielfalt, Integration und Nichtdiskriminierung in der Branche**

### **Präambel**

Die europäischen Sozialpartner im Versicherungswesen haben sich verpflichtet, Vielfalt, Integration und Nichtdiskriminierung zu fördern und diese Werte im gesamten Sektor zu unterstützen, insbesondere durch die verschiedenen Strukturen des sozialen Dialogs auf allen Ebenen. Respektvolle, tolerante und integrative Beschäftigungsverhältnisse sind der Schlüssel für die Zufriedenheit, das Engagement und die Befähigung der Mitarbeiter sowie für das Wachstum, den Erfolg, die Innovationskraft, die Kreativität und die Nachhaltigkeit des Sektors. Wir sind der Meinung, dass Führungskräfte und alle Beschäftigten Maßnahmen und Verhaltensweisen fördern sollten, die Vielfalt und Integration als grundlegenden Bestandteil der Arbeitsplatzkultur begünstigen.

Vielfalt kann sich unter anderem in Unterschieden in Bezug auf Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Bildung, Fähigkeiten, Religion oder Weltanschauung, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischen und/oder kulturellen Hintergrund, Nationalität, Behinderung und familiäre Situation äußern.

Eingliederung am Arbeitsplatz bedeutet, unterschiedliche Hintergründe, Kenntnisse, Fähigkeiten, Bedürfnisse und Erfahrungen anzuerkennen, wertzuschätzen und zu berücksichtigen und diese Unterschiede zu fördern und zu nutzen, um eine kohärente, vielfältige und effiziente Belegschaft zu schaffen.

Wenn wir von Diskriminierung am Arbeitsplatz sprechen, beziehen wir uns auf die Definition in Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>1</sup>. Wir beziehen uns nicht auf das Konzept der "positiven Diskriminierung" oder "positiven Maßnahmen", die nach Ansicht der Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft ein Instrument zur Förderung von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz sein können. Belästigung wird als eine Form der Diskriminierung anerkannt.

### **1. Chancengleichheit am Arbeitsplatz**

#### *a. Auswahl und Rekrutierung*

##### *i. Stellenausschreibungen*

Stellenausschreibungen müssen frei von diskriminierenden Kriterien sein, egal ob intern oder extern. Die Versicherungs-Sozialpartner fordern außerdem Stellenbezeichnungen und

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

Profilbeschreibungen, die zu Bewerbungen unabhängig von - beispielsweise - Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder familiärer Situation ermutigen und fordern die Anwendung dieser Grundsätze auf alle Arten von Stellenausschreibungen.

#### ii. Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren muss frei von diskriminierenden Kriterien sein, und die Einstellungskriterien müssen ausschließlich auf Faktoren wie Fähigkeiten, Qualifikationen, Kompetenz und Erfahrung beruhen. So ist beispielsweise die familiäre Situation eines Bewerbers kein relevantes Kriterium, das berücksichtigt werden muss. Darüber hinaus sollten die Unternehmen diese Kriterien auch allen externen Personalvermittlern, Zeitarbeitsfirmen oder Dienstleistern mitteilen, die an ihren Einstellungsverfahren beteiligt sind.

#### iii. Vielfalt in allen Bereichen der Beschäftigung

Die Versicherungs-Sozialpartner wollen auch eine vielfältige Belegschaft in allen Beschäftigungsbereichen fördern.

So ist beispielsweise der IT-Sektor immer noch überwiegend männlich besetzt. Wie die Europäische Kommission in einer Studie<sup>2</sup> aus dem Jahr 2018 berichtet, gibt es insgesamt weniger Frauen als Männer, die eine IT-bezogene Ausbildung oder Arbeit aufnehmen.

Unternehmen im Versicherungssektor erkennen die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft in allen Bereichen an. Um Vielfalt und Inklusion weiter zu steigern, würden mögliche unternehmensbezogene Maßnahmen von umfassenderen institutionellen und gesellschaftlichen Bemühungen profitieren, um die notwendigen kulturellen Veränderungen voranzutreiben.

#### *b. Gleiches Entgelt*

Die europäischen Versicherungs-Sozialpartner sind sich einig, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit in vollem Umfang umgesetzt werden muss, soweit er noch nicht umgesetzt wurde. Gemäß dem geltenden EU-Recht<sup>3</sup> und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte darf die Entlohnung unter keinen Umständen auf dem Geschlecht der eingestellten Person beruhen. Maßnahmen zur Lohntransparenz können zur Förderung der Lohngleichheit beitragen. So können beispielsweise unternehmensinterne Maßnahmen, die vorschreiben, dass die Entlohnung auf objektiven Kriterien wie Aufgaben und Leistung beruhen muss, in Verbindung mit der Verbreitung dieser Maßnahmen bei Führungskräften und Arbeitnehmern ein wertvolles Instrument zur Förderung der Entgeltgleichheit sein. Die europäischen Versicherungs-Sozialpartner betonen die zentrale Rolle, die Tarifverträge bei der Gewährleistung nichtdiskriminierender Lohnsysteme spielen können. Tarifverhandlungen können ein wirksames Mittel sein, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern und den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit zu fördern. In dieser Hinsicht muss die korrekte Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmungen eine Voraussetzung sein.

#### *c. Ausbildung*

##### i. Gleicher Zugang zur Ausbildung

Die Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft fördern den gleichberechtigten Zugang zur Weiterbildung für alle Arbeitnehmer, entsprechend den Bedürfnissen jedes einzelnen Arbeitnehmers bzw. jeder einzelnen Arbeitnehmerin, unter Berücksichtigung der Art

---

<sup>2</sup> 7 March 2018: Increase in gender gap in the digital sector – Study on Women in the Digital Age - <https://digitalstrategy.ec.europa.eu/en/library/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

<sup>3</sup> Einschließlich einer möglichen zukünftigen EU-Lohntransparenzrichtlinie

der Aufgaben und unabhängig von Faktoren wie Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder familiäre Situation. Um die Chancengleichheit in Bezug auf die Entwicklung von Fähigkeiten zu gewährleisten, ist es wichtig, dass die Beschäftigten transparent und rechtzeitig über verfügbare Fortbildungsmöglichkeiten informiert werden und bereit und in der Lage sind, an diesen teilzunehmen. Um sicherzustellen, dass möglichst viele Beschäftigte an Weiterbildungsangeboten teilnehmen können, sollten diese, soweit möglich und vor allem, wenn sie mit den Anforderungen der Stelle in Zusammenhang stehen, in Übereinstimmung mit nationalen und tariflichen Vereinbarungen während der Arbeitszeit angeboten werden.

### iii. Spezifische Schulungen zu Vielfalt, Integration und Nichtdiskriminierung

Die wirksame Umsetzung von Chancengleichheit, Vielfalt, Eingliederung und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz kann auch einen Kulturwandel in Bezug auf veraltete und negative kollektive Wahrnehmungen und Stereotypen erfordern. Daher könnten die zuständigen Sozialpartner (auch auf Unternehmensebene) von Fall zu Fall und wo angebracht Strategien und spezifische Schulungen entwickeln und durchführen, um das Bewusstsein für das Thema und für die Strukturen und Mechanismen zu schärfen, die erforderlich sind, um Gleichheit, Vielfalt, Einbeziehung und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu erreichen und kontinuierlich zu fördern.

Darüber hinaus sollte ein besonderes Augenmerk auf solche Schulungen für Mitarbeiter gelegt werden, die Führungsaufgaben übernehmen.

### *d. Beförderung und berufliche Entwicklung*

Die Sozialpartner des europäischen Versicherungssektors betonen die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion, wenn es darum geht, den Beschäftigten gleichen Zugang zu Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie zu Positionen auf allen Verantwortungsebenen, einschließlich der höchsten, zu bieten. Gezielte Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zu Führungspositionen für alle Mitarbeiter könnten ein wichtiges Instrument sein. In dieser Hinsicht hat sich die Festlegung unternehmensbezogener Maßnahmen und Zielvorgaben als nützlich erwiesen, um Vielfalt und Integration in der Branche zu fördern.

Die Kriterien für die berufliche Bewertung und Entwicklung, die Laufbahnberatung und die Erkennung interner Potenziale müssen die Chancengleichheit und die Werte der Vielfalt und Integration berücksichtigen. Diese Grundsätze gelten auch für alle Änderungen der Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen, die Beendigung von Arbeitsverträgen und alle anderen Angelegenheiten, die das Arbeitsleben beeinflussen.

## **2. Vielfalt und Eingliederung am Arbeitsplatz**

### *a. Maßnahmen zur Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung geschützter Gruppen*

Die Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft sind sich einig, dass Maßnahmen zur Verhinderung der Diskriminierung aller bestehenden geschützten Gruppen (einschließlich LGBTQI+, trans- und intersexuelle Beschäftigte, ältere Arbeitnehmer/innen, Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen usw.) integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und -politik sein sollten. Ein Schlüsselement ist die Förderung eines sicheren und inklusiven Arbeitsumfelds, in dem Vielfalt als Bereicherung angesehen wird und in dem die Rechte geschützter Gruppen in vollem Umfang respektiert werden.

### *b. Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Integration*

Die europäischen Versicherungs-Sozialpartner ermutigen die Unternehmen, ihre Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Integration auf das Grundprinzip der Wertschätzung jedes Einzelnen und der Achtung von Unterschieden und kultureller Vielfalt zu stützen, und zwar sowohl durch globale als auch durch lokale Maßnahmen und auf allen Ebenen des Unternehmens. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem alle Beschäftigten mit Respekt und Würde behandelt werden und keiner Diskriminierung ausgesetzt sind.

Die europäischen Versicherungs-Sozialpartner regen auch an, dass der Grundsatz der Vielfalt von den Vorständen und Aufsichtsausschüssen berücksichtigt und in den Unternehmenszeitschriften/Jahresberichten an prominenter Stelle gefördert wird.

### *c. Maßnahmen zur Einbeziehung und Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderungen*

Die Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft fördern Maßnahmen zur Förderung, Einbeziehung und Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz, indem sie die besten Talente in einem vielfältigen und integrativen Umfeld suchen, wobei sie die Aspekte Beschäftigung, Einstellung, Bindung, Gleichbehandlung, Karriereentwicklung, Zugänglichkeit und Vertraulichkeit berücksichtigen.

Im Falle des Auftretens oder der Entwicklung einer Behinderung ist es wichtig, die am besten geeigneten Lösungen für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Beschäftigung zu finden.

### *d. Maßnahmen zur Einbeziehung und Unterstützung älterer Arbeitnehmer*

Die Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft ermutigen auch dazu, verschiedene Altersgruppen in Strategien und Aktivitäten zur Vielfalt, Eingliederung und Nichtdiskriminierung anzuerkennen. In allen Lebenssituationen sollte das Alter kein Hindernis sein. Die Sozialpartner verweisen auch auf ihre gemeinsame Erklärung von 2016 zu den demografischen Herausforderungen im europäischen Versicherungssektor, in der Maßnahmen zur Gewährleistung eines guten und integrativen Arbeitsumfelds für ältere Arbeitnehmer hervorgehoben werden. In dieser Erklärung werden die folgenden Bereiche als besonders relevant eingestuft:

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Qualifizierung und lebenslanges Lernen
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

## **3. Kampf gegen Diskriminierung**

Die Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft werden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen Initiativen fördern und unterstützen, um:

- jede Form von Diskriminierung (einschließlich Belästigung) zu bekämpfen und jede/n Arbeitnehmer/in zu schützen, der Opfer einer solchen geworden ist;
- weiterhin auf allen Ebenen das Bewusstsein für Gleichheit, Vielfalt, Integration und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zu schärfen;
- Förderung von Maßnahmen zur Gewährleistung fairer und gerechter Arbeitsbedingungen, Bekämpfung negativer Stereotypen und Behandlung aller Menschen mit Respekt und Würde.

Die Verhinderung aller Formen von Belästigung ist eine Voraussetzung für die Schaffung eines sicheren und integrativen Arbeitsumfelds. Die Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft verpflichten sich, eine belästigungsfreie Unternehmenskultur, einen belästigungsfreien Arbeitsplatz und belästigungsfreie Arbeitsbedingungen zu unterstützen und zu fördern, in denen alle Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt und vor allen Formen von arbeitsbezogener Gewalt, Missbrauch und Belästigung geschützt werden.

Die Vorbeugung und Bekämpfung aller Formen von Mobbing und sexueller Belästigung ist von entscheidender Bedeutung, und alle Beschäftigten müssen auf die Anti-Belästigungspolitik aufmerksam gemacht werden. Dazu könnten auch Schulungen zu den verschiedenen Instrumenten und Mechanismen gehören, die zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und zur Bewertung psychosozialer Risiken zur Verfügung stehen.

Wenn eine Belästigung festgestellt wird, ist es wichtig, dass neben der Durchführung geeigneter Maßnahmen zur sofortigen Beendigung der Situation dem Opfer Informationen über einschlägige Unterstützung angeboten werden.

Kein/e Arbeitnehmer/in, Auszubildende/r oder Praktikant/in darf bestraft oder entlassen werden, weil er/sie diskriminierenden Handlungen ausgesetzt war oder sich geweigert hat, solchen Handlungen ausgesetzt zu werden, oder weil er/sie Zeuge solcher Handlungen war und/oder diese gemeldet hat.

### **Umsetzung und Überwachung der gemeinsamen Erklärung**

Um die bereits geleistete Arbeit fortzusetzen, möchten die Sozialpartner des europäischen Versicherungssektors den Austausch über die Themen Vielfalt, Eingliederung und Nichtdiskriminierung in diesem Sektor in ihrem europäischen Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog<sup>4</sup> fortsetzen und dabei bestehende Statistiken<sup>5</sup> und andere relevante Entwicklungen gebührend berücksichtigen und das Thema in ihren künftigen Arbeitsprogrammen beibehalten.

Die Sozialpartner ermutigen die Europäische Kommission außerdem, die Übersetzung der Gemeinsamen Erklärung in alle EU-Sprachen zu fördern, um ihre Verbreitung, Sichtbarkeit und Übernahme zu erleichtern.

---

**Brüssel, 9. März 2022**

[Signaturen]

---

<sup>4</sup> Unter Bezugnahme auf die Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner der Europäischen Versicherungswirtschaft zur Telearbeit (2015) und die darin enthaltene Anerkennung der "Bedeutung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie".

<sup>5</sup> Wie z. B. der Index des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>