

DIVERSITY RICHTLINIE



IN DIESEM DOKUMENT WERDEN DIE WICHTIGSTEN
MASSNAHMEN UND KENNZAHLEN DES DIVERSITY
MANAGEMENTS BEI AKQUINET ZUSAMMENGEFASST

Inhaltsverzeichnis

0.	Dokumenteninformation	3
0.1.	Verteiler.....	3
0.2.	Vereinbarung zum Dokument.....	3
0.3.	Inhalt und Umfang dieses Dokumentes	3
1.	Zielsetzung	4
2.	Rechtliche und regeltreue Verhaltensweise.....	4
3.	Definition von Vielfalt im Unternehmen	4
4.	Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt	5
4.1.	Offene Unternehmenskultur	5
4.2.	Recruiting und Einstellung	5
4.3.	Gestaltung des Diverstiy Days.....	5
4.4.	Fokusthema: Berufliche Inklusion	5
4.5.	Förderung von Frauen in der IT	6
4.6.	Alter	7
4.7.	Nationalitäten	7
5.	Berichterstattung	7
6.	Auszeichnungen, Mitgliedschaften & Kooperationen.....	7
7.	Zusammenfassung & Kontakt	8

0. Dokumenteninformation

0.1. Verteiler

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter*innen der akquinet GmbH und aller Tochtergesellschaften (zusammen „AKQUINET“). Für Tochtergesellschaften, die nicht in Deutschland ansässig sind, gelten die länderspezifischen Gesetze und Regelungen. Gemeinsam verpflichten wir uns der kontinuierlichen Verbesserung zur Förderung von Vielfalt und Inklusion bei der Rekrutierung und in der Arbeitsplatzumgebung. Daher nehmen wir regelmäßig Überprüfungen und Aktualisierungen dieses Dokumentes vor.

0.2. Vereinbarung zum Dokument

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Die Veröffentlichung oder Änderung des Dokuments ist nur nach vorheriger Zustimmung durch AKQUINET zulässig.

0.3. Inhalt und Umfang dieses Dokumentes

Diese Richtlinie für das Diversity Management dient zur Erklärung der Unternehmensziele im Hinblick auf die Förderung von Vielfalt und Inklusion. Dieses Dokument ermöglicht uns, die Vielfalt bei AKQUINET zu überwachen und kontinuierliche Verbesserungen umzusetzen. Es ist dabei anzumerken, dass es in den einzelnen Gesellschaften und Standorten ggf. zu leichten Abweichungen kommen kann, wobei die Zielsetzung der Förderung von Vielfalt und Inklusion nicht gefährdet ist.

1. Zielsetzung

Bei AKQUINET erkennen und fördern wir die Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen, um Diversity nicht nur als Idee, sondern als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu verwirklichen und zu stärken. Wir verstehen uns nicht nur als Unternehmen, sondern als aktives Mitglied der Gesellschaft. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für gesellschaftliche Themen und setzen unsere Gestaltungskraft in den Bereichen ein, in denen wir tätig sind. Unser Ziel ist es, eine inklusive und gleichberechtigte Gesellschaft zu fördern.

Zudem bringen wir durch vielfältige Teams unterschiedliche Perspektiven und Ideen zusammen, was zu kreativeren Lösungen und Innovationsvorteilen führen kann. Vielfalt kann eine breitere Perspektive bei der Analyse von Herausforderungen ermöglichen und fördert eine effektive Zusammenarbeit bei der Suche nach Lösungen. Außerdem sind wir davon überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft besser auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eines vielfältigen Kundenstamms eingehen kann. Darüber hinaus wollen wir mit einer integrativen Kultur die Mitarbeiterbindung stärken und ein positives Arbeitsumfeld schaffen, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels entgegenzuwirken.

2. Rechtliche und regeltreue Verhaltensweise

Gemäß unserem Code of Conduct halten wir uns strikt an geltendes Recht und Gesetz. Zum Beispiel ist für alle AKQUINET Mitarbeiter*innen in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtend. Danach sind 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.

Über das Gesetz hinaus hat AKQUINET 2019 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Als Unterzeichner verpflichten wir uns zur Pflege einer Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeiter*innen diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zu.

Alle Mitarbeiter*innen von AKQUINET tolerieren weder direkte noch indirekte Gewalt, Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz. Alle Personen, die einen Vorfall in dieser Richtung wahrnehmen, sind dazu aufgefordert, sich umgehend bei unserem Compliance-Team zu melden. Dies ist auch anonym über unser webbasiertes Hinweisgebersystem möglich. Mehr dazu in der AKQUINET-Hinweisgeber-Richtlinie.

3. Definition von Vielfalt im Unternehmen

Vielfalt umfasst eine Vielzahl von Dimensionen. Um die Definition von Vielfalt für alle greifbarer zu machen, beziehen wir uns als Unterzeichner der Charta der Vielfalt auf die Kerndimensionen des Four Layers Model of Diversity von Lee Gardenswartz und Anita Rowe (1995). Nach diesem Modell spiegeln die folgenden sieben Kerndimensionen die nahezu unveränderlichen Eigenschaften eines Menschen wider:

- I. Alter
- II. Ethnische Herkunft & Nationalität
- III. Geschlecht & geschlechtliche Identität
- IV. Körperliche und geistige Fähigkeiten
- V. Religion & Weltanschauung
- VI. Sexuelle Orientierung
- VII. Soziale Herkunft

Darüber hinaus gibt es weitere Merkmale, die flexibler und veränderlicher sind. Obwohl wir diese als ebenso wichtig erachten, würde diese Definition von Diversity die Komplexität stark erhöhen, so dass wir uns bei AKQUINET zunächst auf die Kerndimensionen beziehen. Weitere Informationen zum Modell: <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen/>

Bei AKQUINET sprechen wir von „Diversity“, wenn wir alle Dimensionen gleichermaßen berücksichtigen. Dies ist als Synonym für den deutschen Begriff „Vielfalt“ zu sehen. Der deutsche Begriff „Inklusion“ wird bei uns vor allem mit der Dimension „Körperliche und geistige Fähigkeiten“ verwendet.

4. Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt

Um die Vielfalt in der AKQUINET Unternehmensgruppe weiter zu fördern, gibt es bei AKQUINET verschiedene Aktivitäten, von denen einige in diesem Kapitel erläutert werden. Da wir erst im Jahr 2023 durch weitere Akquisitionen auch an nicht-deutschsprachigen Standorten vertreten sind, ist zu beachten, dass sich die meisten Maßnahmen und Aktivitäten noch auf den deutschsprachigen Raum beziehen.

4.1. Offene Unternehmenskultur

Bei AKQUINET legen wir besonderen Wert auf eine offene Unternehmenskultur. Die Meinungen und Ansichten aller Mitarbeiter*innen sind uns wichtig. Dies zeigt sich unter anderem an dem Teamskanal „Frag das Management“, in dem alle Kolleg*innen Fragen, Wünsche oder Anregungen offen einbringen können.

Außerdem ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Vielfalt unserer Belegschaft nach innen und außen zu zeigen, um unsere Akzeptanz deutlich zu machen und mit Vorurteilen aufzuräumen. Als Beispiel für eine AKQUINET Maßnahme auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist hier der eigene Karriereblog und der AKQUINET-Podcast zu nennen. Hier werden regelmäßig Personen zu unterschiedlichen Diversity-Dimensionen interviewt. So gab es u. a. schon Beiträge von Menschen, die nach einem Burnout wieder in den Job gestartet sind, andere sprechen darüber, warum sexuelle Orientierung im Job keine Rolle spielen sollte und über Stolpersteine für Frauen in der IT, die es aus dem Weg zu räumen gilt.

Zum Blog: <https://karriereblog.akquinet.de/>

Zum Podcast: <https://open.spotify.com/show/6e5egYXcg3VcrdoB48llIY>

Besonders wichtig ist uns zudem der persönliche Austausch. Daher hat sich unter den deutschsprachigen Standorten ein sogenannter Circle zum Thema „Inklusion und Gesundheit“ gebildet. Dieser Circle bietet einen Austausch zwischen den Kolleg*innen über ihre persönlichen Erfahrungen, z. B. mit einer psychischen Erkrankung, ADHS, MS oder Autismus. Dies findet bewusst virtuell via Teams statt, damit die Mitarbeiter*innen aller deutschen Standorte teilnehmen können.

4.2. Recruiting und Einstellung

AKQUINET verpflichtet sich, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung im Einstellungsprozess zu fördern. Wir sind bestrebt, unseren Auswahlprozess fair und inklusiv zu gestalten. Dafür verwenden wir in unseren Stellenausschreibungen inklusive Sprache, um diverse Bewerber*innen anzusprechen. Außerdem gestalten wir unsere Website und den Zugang zu Bewerbungsgesprächen so barrierefrei wie möglich, damit unser Bewerbungsverfahren für alle zugänglich ist. Für mögliche Unterstützung oder Rückfragen haben wir auf der Website den direkten Kontakt zu unserer Inklusionsbeauftragten hinterlegt (siehe dazu auch Kapitel 4.4).

Da AKQUINET Vielfalt bei Bewerber*innen schätzt, hat unsere Personalabteilung zudem Tipps zur Minimierung von Vorurteilen und zur objektiven Bewertung aufgelistet, die im Intranet zu finden sind. Darüber hinaus wird dieses Thema in unserem Training „Bewerbungsgespräche professionell führen“ geschult.

4.3. Gestaltung des Diversity Days

Jährlich nehmen wir den offiziellen Diversity Tag der Charta der Vielfalt zum Anlass, intern in der Belegschaft, aber auch extern auf die Wichtigkeit von Diversity aufmerksam zu machen. Diese Veranstaltung wird bewusst nicht top down, sondern partizipativ von innen von Mitarbeiter*innen gestaltet. So gab es z. B. schon interne und externe Kampagnen zum Thema „Frauen in der IT“ oder ein Crashkurs in Gebärdensprache eines gehörlosen Kollegen. Weitere Informationen zu unseren Maßnahmen am Diversity Tag:

<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/zeige/akquinet/>

4.4. Fokusthema: Berufliche Inklusion

Bei AKQUINET haben wir seit der Gründung 2002 einen besonderen Fokus auf berufliche Inklusion von Menschen mit einer Behinderung gelegt. Mit dem Ziel vor Augen, ihnen langfristig einen qualifizierten Arbeitsplatz anzubieten, hat sich vor vielen Jahren die einzigartige Idee entwickelt, die Rechenzentren als Inklusionsbetrieb zu führen. Gemeinsam mit der Evangelischen Stiftung Alsterdorf hat AKQUINET

daher das erste deutsche Inklusions-Rechenzentrum unter der akquinet outsourcing gGmbH gegründet. Hier konnten wir viele Menschen mit Handicap in den Arbeitsmarkt integrieren. Inzwischen betreiben wir vier solcher Rechenzentren in denen mindestens 40 Prozent unserer Mitarbeiter*innen eine Behinderung oder Einschränkung haben. Dies können Sehbehinderungen, Folgeschäden einer Krebserkrankung, Multiple Sklerose und andere körperliche oder psychische Einschränkungen sein.

Die akquinet outsourcing gGmbH hat seit 2016 eine feste Stelle in der Rolle des/der Inklusionsbeauftragten etabliert. Das vorrangige Ziel besteht darin, die Inklusion durch umfassende Beratungsleistungen für schwerbehinderte Kolleg*innen sowie deren Vorgesetzte und andere Teammitglieder zu fördern. In Bewerbungsprozessen und während der Einarbeitungsphase unterstützt der/die Inklusionsbeauftragte aktiv. Diese Person organisiert die Beschaffung notwendiger Hilfsmittel durch Antragstellung bei den zuständigen Behörden und begleitet die Führungskräfte und ihre Teams bei der erfolgreichen Integration neuer Mitarbeiter*innen. Neben diesen Aufgaben engagiert sich der/die Inklusionsbeauftragte präventiv im betrieblichen Gesundheitsmanagement, um die Gesundheit der Mitarbeiter*innen zu schützen und zu erhalten. Er/Sie fördert die Sichtbarkeit des Inklusionsgedankens nach außen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, darunter die enge Vernetzung mit Weiterbildungsträgern, Fachdiensten, Arbeitsagenturen, Vereinen und verschiedenen Institutionen. Ziel ist es, das Angebot des Unternehmens an geeigneten Kandidat*innen zu kommunizieren und an Veranstaltungen zur Inklusion von Menschen mit Handicap auf dem Arbeitsmarkt teilzunehmen. In der Rolle des/der Inklusionsbeauftragten trägt die Person dazu bei, dass AKQUINET als inklusiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Dies erleichtert die Gewinnung und Einstellung von Praktikant*innen und Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigungen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Darstellung des Inklusionsgedankens und der betrieblichen Umsetzung nach außen, um andere Unternehmen zu ermutigen, ebenfalls inklusive Strukturen zu schaffen. Für das Jahr 2023 ist vor allem unsere Initiative „Erfolg Inklusive“ zu nennen. Gemeinsam mit den Unternehmen EDEKA Müller, Lufthansa Industry Solutions und Lufthansa Technik haben wir eingeladen, um uns gemeinsam mit Führungskräften und Unternehmer*innen zum Thema der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung auszutauschen, Probleme zu diskutieren und Lösungswege aufzuzeigen, wie berufliche Inklusion gelingen kann. Die Resonanz auf die Veranstaltung war durchweg positiv und der regelmäßige Austausch wird fortgeführt .

Im Weiterbildungsmanagement legt AKQUINET zudem besonderen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter*innen Zugang zu Schulungen haben. Bei der Auswahl neuer Schulungsräume wird daher bewusst soweit möglich darauf geachtet, barrierefreie und inklusive Tagungshotels auszuwählen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen gleichermaßen von den Weiterbildungsmaßnahmen profitieren können.

Um berufliche Inklusion gesellschaftsübergreifend weiter voranzubringen, Mitarbeiter*innen und Führungskräfte dafür zu sensibilisieren und gemeinsam an einem Strang zu ziehen, hat sich bei AKQUINET ein sogenanntes Inklusionsteam aus Vertreter*innen der Personalabteilung sowie unserer Inklusionsbeauftragten gegründet. Dieses Team ist über Inklusion@akquinet.de erreichbar.

4.5. Förderung von Frauen in der IT

In unserer Unternehmenskultur legen wir besonderen Wert auf Chancengleichheit, insbesondere im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der IT-Branche. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Frauen nicht nur ermutigt, sondern auch nachhaltig in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir gezielte Maßnahmen zur Rekrutierung von Frauen für IT-Positionen um. In der Vergangenheit haben wir verschiedene Kampagnen gestartet, um Frauen für die IT zu begeistern, auch über den Quereinstieg. Da der Weg in die IT frühzeitig geebnet werden sollte, veranstalten wir jährlich den Girls Day, bei dem wir bewusst weibliche Vorbilder aus unserem Unternehmen einbinden. Ziel dieser Maßnahmen ist es, den Frauenanteil in unserem Team kontinuierlich zu erhöhen und eine vielfältige Belegschaft aufzubauen.

Wir wissen um die Bedeutung flexibler Arbeitsbedingungen und bieten Frauen in der IT die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zur Telearbeit. Darüber hinaus haben sich innerhalb von AKQUINET verschiedene Netzwerkprogramme in den Tochtergesellschaften gebildet, um den Austausch und die Zusammenarbeit von Frauen in der IT zu stärken. Dies dient nicht nur als berufliche Chance, sondern auch zur Förderung eines starken Gemeinschaftsgefühls im Unternehmen.

Im Weiterbildungsmanagement von AKQUINET achten wir bewusst darauf, auch Trainerinnen für unsere internen und externen Schulungen zu gewinnen. Unsere Fortbildungen stehen allen offen. Spezielle Fortbildungen nur für Frauen wurden angeboten, kamen aber aufgrund geringer Nachfrage bisher nicht zustande. Wir überprüfen kontinuierlich den Fortbildungsbedarf und passen unser weiter Angebot an. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter*innen aktiv, Feedback zu geben und sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Diese offene Kommunikation fördert eine Kultur der Vielfalt und Inklusion, die für uns als Unternehmen von zentraler Bedeutung ist.

Die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen ist ein langfristiges Ziel, dem wir uns verpflichtet fühlen. Während es uns bereits gelungen ist, den Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene zu erhöhen, stehen wir auf der Ebene der Geschäftsführung und der Gruppengeschäftsführung noch vor Herausforderungen, denn es fehlt häufig an Bewerbungen von Frauen. Dennoch ist die Erhöhung des Frauenanteils ein wichtiges Ziel für die nächsten Jahre. Dabei gilt es, Potenziale zu erkennen und zu fördern, damit Frauen auf allen Hierarchieebenen angemessen vertreten sind.

4.6. Alter

Auch bezogen auf das Alter haben wir bei AKQUINET eine sehr heterogene Belegschaft. Der Altersdurchschnitt lag am 31.12.2023 bei 41 Jahren. Eine integrative und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung für Mitarbeiter*innen unterschiedlichen Alters zu schaffen, ist uns ein wichtiges Anliegen. In dieser Richtlinie bekräftigt die klare Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Alters. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Einstellungen, Beförderungen, Schulungen und anderen beruflichen Gelegenheiten.

Unsere Mitarbeiter*innen werden dazu ermutigt, die Vielfalt der Erfahrungen und Perspektiven, die verschiedene Altersgruppen mitbringen, zu schätzen, und es wird ein respektvoller Umgang miteinander gefördert. Auch Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden angeboten, die den unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Altersgruppen entsprechen, um lebenslanges Lernen zu unterstützen.

Unsere flexiblen Arbeitszeiten ermöglichen es uns auch, den unterschiedlichen Bedürfnissen von Mitarbeiter*innen in verschiedenen Lebensphasen gerecht zu werden, sei es für junge Eltern oder älteren Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus bieten wir vielen Mitarbeiter*innen an, auch nach der Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten, wenn dies von ihnen gewünscht wird.

4.7. Nationalitäten

Bei AKQUINET haben wir Mitarbeiter*innen aus vielen Nationen. Da wir bisher auf dem deutschen Markt tätig waren und die Unternehmenssprache vieler unserer Kunden Deutsch ist, ist auch die Unternehmenssprache bei AKQUINET Deutsch. Falls nötig hat AKQUINET daher einigen Kolleg*innen begleitende Deutschkurse angeboten. Da wir 2023 durch den Zukauf von Unternehmen Standorte in Polen, UK, Belgien und Tschechien hinzugewonnen haben, haben wir das Ziel vor Augen, zukünftig mehr Dokumente und Kommunikationsinhalte auf Englisch zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus wollen wir in den kommenden Jahren das Thema kulturelle Sensibilisierung stärker in den Fokus rücken. Wir wissen, dass dies ein kontinuierlicher Prozess ist, den wir aktiv vorantreiben müssen, um Stereotype und Vorurteile zu überwinden. Um dies zu erreichen, werden wir in unserem Weiterbildungscampus Trainings, Workshops und Informationsmaterialien anbieten, die insbesondere interkulturelle Kompetenzen schulen, das Bewusstsein für Vielfalt stärken und zu einem inklusiven Arbeitsumfeld beitragen.

5. Berichterstattung

Um den Erfolg unserer Maßnahmen intern zu überprüfen und gegenüber externen Stakeholdern auskunftsfähig zu sein, erheben wir jährlich Diversity-Kennzahlen. Dazu gehören der Frauenanteil, der Anteil von Menschen mit Behinderung, die Anzahl der vertretenen Nationalitäten sowie der Altersdurchschnitt. Sollte es darüber hinaus Klagen geben, z. B. vor dem Arbeitsgericht, die sich auf Diskriminierung beziehen, oder werden Bedenken von Mitarbeiter*innen über unser webbasiertes Whistleblowing-Tool oder z. B. im Rahmen unserer psychischen Gefährdungsbeurteilung gemeldet, werden diese Daten ebenfalls an das Management berichtet und analysiert. Diese umfassende Auswertung ermöglicht es uns, kontinuierlich zu überprüfen, ob unsere Maßnahmen greifen und wir weiterhin erfolgreich auf dem Weg zu einem vielfältigen Unternehmen sind.

6. Auszeichnungen, Mitgliedschaften & Kooperationen

Vielfalt ist uns wichtig, deshalb haben wir uns 2019 der Charta der Vielfalt verpflichtet. Außerdem sind wir Partnerorganisation von klischee-frei.

AKQUINET wurde bereits als bester Arbeitgeber für Frauen ausgezeichnet und besonders stolz sind wir darauf, dass wir Ende 2019 den Inklusionspreis des Hamburger Senats für unser Engagement im Bereich der beruflichen Inklusion erhalten haben.

Weitere Informationen:

- https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_86706.php
- <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/die-unterzeichner-innen/liste/zeige/akquinet/>
- <https://www.pressebox.de/pressemitteilung/akquinet-ag/AKQUINET-gehört-zu-den-besten-Arbeitgebern-für-Frauen-2019/boxid/974509>
- <https://www.hamburg.de/skbn/13327074/hamburger-inklusionspreis-2019/>

Darüber hinaus haben wir verschiedene Kooperationen, um unsere gesellschaftliche Verantwortung für mehr Vielfalt weiter zu stärken. So arbeiten wir u. a. seit vielen Jahren mit dem Atelier Lichtzeichen zusammen. Unsere Bürobilder sind demnach von Menschen mit Behinderung gemalt und wurden von den AKQUINET-Kolleg*innen ausgewählt.

7. Zusammenfassung & Kontakt

Mit dieser Diversity-Richtlinie erkennen wir die Bedeutung von Vielfalt und Integration für den Erfolg und die Identität unseres Unternehmens an. Unser Bekenntnis zu Chancengleichheit und Respekt vor der Einzigartigkeit jede/s Einzelnen ist die Grundlage unserer Unternehmenswerte. Die Inhalte gelten verbindlich für alle Mitarbeiter*innen bei AKQUINET.

Bei weiteren Fragen zu dieser Richtlinie kann sich gerne an das Inklusionsteam gewendet werden: inklusion@akquinet.de

akquinet GmbH, Hamburg, 30.01.2024

Michael Knopp, Thomas Tauer, Thomas Muszal (Geschäftsführung)

