

Anhang

zum Lagebericht des Unternehmens Bayerische Landesbrandversicherung Aktiengesellschaft

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung

Diversity bedeutet Vielfalt und beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Der Konzern Versicherungskammer möchte das Bewusstsein für diese Vielfalt und die Transparenz bezüglich dieser Thematik fördern und ein Beispiel dafür geben, das Potential dieser Vielfalt für das Unternehmen, dessen wirtschaftlichen Erfolg und im Sinne der Kunden zu erschließen.

Neben einem vielfältigen Aus- und Weiterbildungsprogramm und einer familienbewussten Personalpolitik wurde Diversity-Management als Führungsinstrument etabliert und in das Zielsystem des Konzerns Versicherungskammer integriert. Zum Diversity-Programm gehören auch die gleichberechtigte und leistungsbezogene Förderung von Frauen in qualifizierten Fach- und Führungsfunktionen sowie die Vereinbarkeit individueller Lebensentwürfe mit den beruflichen Erfordernissen, beispielsweise mit dem Jobsharing von Führungskräften in Teilzeit.

Im Konzern Versicherungskammer engagieren sich darüber hinaus seit mehreren Jahren Mitarbeiter und Führungskräfte auf freiwilliger Basis für die Entwicklung der konzernweiten Zusammenarbeit und beschäftigen sich zu diesem Zwecke mit vielfältigen Themen. Daraus entstehen Maßnahmen zur Teamentwicklung, zum Führungsverhalten, zur generationen- und hierarchieübergreifenden Zusammenarbeit sowie zum Miteinander der Standorte.

Diese Maßnahmen fördern die für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung bedeutsame, auf Vielfältigkeit ausgerichtete Stellenbesetzung und unterstützen damit auch unser Bestreben, Frauen leistungsgerecht die Teilhabe an qualifizierten Fach- und Führungsfunktionen verstärkt zu eröffnen.

Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen konnte so im Konzern Versicherungskammer auch in den letzten Jahren weiter kontinuierlich erhöht werden.

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Auf die Anstellungsverhältnisse unserer Mitarbeiter finden die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe Anwendung. Die Tarifverträge regeln die gehaltliche Eingruppierung aufgrund der ausgeübten Tätigkeit und unabhängig vom Geschlecht.

Übertariflich vergütete Mitarbeiter und Leitende Angestellte werden aufgrund der Wertigkeit der Funktion vergütet. Über die Teilnahme an externen Gehaltsvergleichen und Marktanalysen erfolgt regelmäßig eine geschlechtsunabhängige Überprüfung des Vergütungsniveaus und damit der Wertigkeit von Funktionen.

Im Rahmen jährlicher Gehaltsrunden werden die Führungskräfte aufgefordert, die Gehälter ihrer Mitarbeiter zu überprüfen. Gehaltsanpassungen erfolgen dabei in Abstimmung mit Personal und den Arbeitnehmervertretungen.

Variable Vergütungsbestandteile sind in allen Betriebsvereinbarungen geschlechtsneutral geregelt und geben somit einen für alle Mitarbeiter gleich geltenden Rahmen vor.

Nach Geschlecht aufgeschlüsselte statistische Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2022

Geschäftsjahr 2022

	Männer	Frauen
Vollzeit	936	495
Teilzeit	81	281
Gesamt	1017	776

Zum Vergleich die statistischen Angaben des Jahres 2016

Geschäftsjahr 2016

	Männer	Frauen
Vollzeit	1033	568
Teilzeit	68	319
Gesamt	1101	887