

# Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Unsere Haltung

## Vorwort

Liebe Mitarbeitende, liebe Stakeholder von Bertelsmann,

bei Bertelsmann ist verantwortungsvolles Handeln integraler Bestandteil der Unternehmensführung. Unsere Verantwortung ist in unseren Grundwerten, den Bertelsmann Essentials, verbrieft: „Wir übernehmen Verantwortung in der Gesellschaft und für unsere Umwelt – mit dem Ziel, eine bessere Zukunft zu gestalten.“

Als weltweit tätiges Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen wollen wir einen positiven Beitrag zu den großen gesellschaftlichen und ökologischen Entwicklungen unserer Zeit leisten. Wir sind überzeugt, dass sich dieser maßgeblich im respekt- und würdevollen Umgang miteinander ausdrückt – unter den Mitarbeitenden sowie mit allen, die dem Unternehmen auf andere Weise verbunden sind.

Während die Bertelsmann Essentials unsere Grundwerte darstellen, bilden weltweite Übereinkommen zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen den verbindlichen Rahmen unseres Handelns. Darauf basierend stellt Bertelsmann als werteorientierter Arbeitgeber mit dieser Richtlinie einen hohen Anspruch an sich selbst. Es geht uns darum zu tun, was richtig ist, und nicht nur um die selbstverständliche Erfüllung von gesetzlichen Anforderungen.

Sollten bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen unterschiedliche Interessen von Stakeholdern aufeinandertreffen, ist es unsere Überzeugung, dass nur ein Ausgleich dieser Interessen zu einem fairen Miteinander führt – im Sinne unseres gemeinsamen Unternehmenserfolgs.

Die umfassende Erfüllung aller Anforderungen, Grundsätze und Standards in Bezug auf Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen bleibt eine anspruchsvolle Aufgabe, der wir uns stellen. Darüber hinaus erwarten wir, dass die universellen Menschenrechte nicht nur in unseren Konzerngesellschaften eingehalten werden, sondern auch bei unseren Geschäftspartnern und in unseren Lieferketten uneingeschränkt Beachtung finden.

Wir streben danach uns kontinuierlich zu verbessern. Alle bei Bertelsmann – Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende – stehen in der Verantwortung diesen Anspruch jeden Tag einzulösen. Für Ihren Beitrag danken wir Ihnen.

Der Bertelsmann-Vorstand



**Thomas Rabe**

Vorstandsvorsitzender  
von Bertelsmann



**Rolf Hellermann**

Finanzvorstand  
von Bertelsmann



**Immanuel Hermreck**

Personalvorstand  
von Bertelsmann

## Unsere Essentials

*„Wir investieren in unsere Mitarbeitenden, befähigen sie zu eigenständigen unternehmerischen Entscheidungen und bieten ein gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld.“*

Grundlage dieses Versprechens aus den Bertelsmann Essentials sind Respekt und Vertrauen gegenüber und zwischen allen Mitarbeitenden. Diese Haltung prägt unsere Unternehmenskultur, die auf Partizipation und Partnerschaft setzt und unsere Essentials Kreativität & Unternehmertum fördert.

## Geltende Regelungen und Übereinkommen

Während die Bertelsmann Essentials unsere Grundwerte und Überzeugungen formulieren, bilden weltweite Übereinkommen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen den verbindlichen Rahmen unseres Handelns. Diese sind:

- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- die UN Free & Equal-Standards
- der UN Global Compact
- die ILO-Kernarbeitsnormen und
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Unser Bertelsmann Code of Conduct legt darüber hinaus weitere Anforderungen fest, zu deren Einhaltung wir uns als Organisation und alle unsere Mitarbeitenden verpflichtet haben. Für unsere Geschäftspartner gelten die Standards des Bertelsmann Supplier Code of Conduct.

## Unsere Ansprüche

Abgeleitet aus den Bertelsmann Essentials und über den vorstehenden verbindlichen Rahmen hinaus stellt Bertelsmann als werteorientierter und verantwortungsvoller Arbeitgeber hohe Ansprüche an sich selbst. Dabei orientieren wir uns auch an:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- dem internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN Sozialpakt)
- der Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- der Europäischen Sozialcharta (1996) und
- der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten.

Bertelsmann versteht faire Arbeitsbedingungen dabei als Grundlage seines unternehmerischen Handelns und seiner Unternehmensverantwortung. Denn auch, wenn bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen unterschiedliche und zum Teil widerstreitende Interessen aufeinandertreffen können, sind wir der Überzeugung, dass nur ein ausgewogener Ausgleich dieser Interessen zu einem fairen Miteinander führen kann. Dieses Miteinander ist für eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft von Bertelsmann und allen, die bei Bertelsmann arbeiten, unerlässlich.

## Grundlagen der Zusammenarbeit

Auf der Grundlage unserer partizipativen und partnerschaftlichen Kultur arbeiten Mitarbeitende, ihre Vertreter:innen und Führungskräfte zum gemeinsamen Wohl und damit zum Wohl von Bertelsmann zusammen.

### **Respekt und Vertrauen**

Bertelsmann als Arbeitgeber, seine Führungskräfte und alle Mitarbeitenden begegnen einander mit Respekt. Ziel ist es, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf gegenseitigem Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung beruht und die Würde aller Mitarbeitenden sowie den Wert jedes einzelnen anerkennt.

### **Offener Dialog**

Für Bertelsmann ist der kontinuierliche Dialog mit unseren Mitarbeitenden und ihren Vertreter:innen ein wesentliches Element des Miteinanders. Dieser ermöglicht es, Vertrauen zu schaffen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Unsere Mitarbeitenden beteiligen sich an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen durch regelmäßige Mitarbeitendengespräche (z.B. Leistungs- und Entwicklungsgespräch oder Teamgespräch) und durch die Bertelsmann-Mitarbeitendenbefragungen.

### **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Bertelsmann respektiert die Vereinigungsfreiheit und wahrt die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

### **Schutz der Vertreter:innen der Mitarbeitenden**

Gewählte oder ernannte Vertreter:innen der Mitarbeitenden werden in der Ausübung ihres Amtes nicht gestört oder behindert. Sie dürfen weder bei der Vergütung noch bei der Entwicklung ihrer beruflichen Laufbahn benachteiligt werden.

## **Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte**

Unsere partnerschaftliche Zusammenarbeit basiert auf der uneingeschränkten Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte aller unserer Mitarbeitenden.

### **UN Global Compact**

Bertelsmann ist Unterzeichner des UN Global Compact. Wir bekennen uns ausdrücklich zu dessen Prinzipien und verstehen diese als verbindlichen Rahmen unseres Handelns.

**Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung**

Bertelsmann behandelt alle Mitarbeitenden gleich und ohne Unterschied sowie frei von Vorurteilen und jeglicher Form von Diskriminierung im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN. Individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden dabei berücksichtigt, um ggf. bestehende Benachteiligungen so weit wie möglich auszugleichen.

Dies gilt bei Einstellungen und im laufenden Beschäftigungsverhältnis, z.B. bei Beförderungen. Sie erfolgen ohne Ansehen von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Schwangerschaft, Eltern- und Familienstand, Behinderung, Erstsprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Status. Für uns gelten die UN-Verhaltensstandards zur Bekämpfung von LGBTIQ+-Diskriminierung.

Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, religiöse Intoleranz, Sexismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung, Drohungen oder jede andere Form der Belästigung werden nicht geduldet.

**Recht auf freie Meinungsäußerung**

Bertelsmann schützt das Recht auf freie Meinungsäußerung und betrachtet es als essenziell für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Wir bieten ein sicheres Umfeld, in dem Mitarbeitende ihre Ideen, Meinungen und Kritik offen äußern und Konventionen in Frage stellen können.

**Recht auf Lernen**

Bertelsmann will seine Mitarbeitenden auf allen Ebenen dazu befähigen, sich den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt, insbesondere der digitalen Transformation, anzupassen sowie kontinuierlich von- und miteinander zu lernen und erfolgskritische Kompetenzen zu erwerben.

**Kein Menschenhandel und moderne Sklaverei**

Alle Formen moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie jede Form der Ausbeutung sind bei Bertelsmann verboten.

**Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit**

Für uns ist es selbstverständlich, dass niemand zur Arbeit gezwungen wird. Niemand wird in seinem Recht eingeschränkt, seinen Arbeitgeber frei zu wählen. Im Rahmen der gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen steht es allen Mitarbeitenden daher frei, ihren Arbeitsplatz aus persönlichen Motiven aufzugeben und eine neue Tätigkeit außerhalb von Bertelsmann aufzunehmen.

**Keine Kinderarbeit**

In Übereinstimmung mit den ILO-Kernarbeitsnormen ist Kinderarbeit bei Bertelsmann verboten.

**Faire Bezahlung**

Für uns ist faire Bezahlung wesentlicher Ausdruck fairer Arbeitsbedingungen. Fairness zeigt sich dabei nicht allein in der Höhe der Vergütung. Ebenso wichtig ist es uns, dass die Mechanismen, die zur Festlegung einer bestimmten Vergütung führen, diskriminierungsfrei, transparent und nachvollziehbar sind.

**Marktorientierung und Transparenz**

Die Vergütung bei Bertelsmann basiert auf klar definierten Kriterien und Prozessen. Unsere Vergütungssysteme sind marktorientiert, diskriminierungsfrei, transparent und nachvollziehbar. Sie bieten damit eine faire und angemessene Gegenleistung für den Beitrag unserer Mitarbeitenden zum Erfolg von Bertelsmann.

**Individuelle Gehaltsfindung**

Die individuelle Gehaltsfindung innerhalb des anwendbaren Vergütungssystems richtet sich nach der Funktion der Mitarbeitenden, der daraus resultierenden Verantwortung sowie deren Leistung und Erfahrung. Aspekte, die nicht auf diese Kriterien zurückzuführen sind, wie Geschlecht, Alter, Herkunft, oder persönliche Beziehungen, spielen bei der Gehaltsfindung keine Rolle.

**„Equal Pay“**

Grundsatz bei Bertelsmann ist, dass unsere Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen nicht auf die Arbeitsleistung bezogenen Merkmalen, gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten. Sollte es diesbezüglich diskriminierende Lohngefälle geben, werden wir diese beseitigen.

**Mindestniveau**

Unsere Gehälter entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen, insbesondere den Regelungen zu Mindestlöhnen und werden bei Fälligkeit ausbezahlt.

Darüber hinaus haben wir den Anspruch, dass das Gehaltsniveau für eine Vollzeitbeschäftigung mindestens ausreicht, um die Grundbedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu erfüllen und menschenwürdige Lebensbedingungen zu gewährleisten.

## Faire Arbeitszeiten und Arbeits(zeit)modelle

Die Arbeitskultur von Bertelsmann ist stärker ergebnis- als präsenzorientiert. Auf der Basis gegenseitigen Vertrauens schaffen wir Rahmenbedingungen, um unsere Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Verpflichtungen und privaten Anliegen in Einklang zu bringen. Flexible Arbeitszeitregelungen zielen auch darauf ab, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und ihr Wohlbefinden zu fördern und damit ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten.

### Erwartungshaltung

Unsere Mitarbeitenden sollen in der Lage sein, die ihnen übertragenen Aufgaben innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit zu erledigen. Im Falle übermäßiger Überstunden sollen Führungskräfte geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbelastung zu verringern.

### Flexibilität

Sofern betriebliche Abläufe dem nicht entgegenstehen, setzt Bertelsmann auf flexible Arbeits- und Teilzeitmodelle, um Mitarbeitende bei der Bewältigung beruflicher und privater Anliegen zu unterstützen. In diesem Zuge befürworten wir Modelle, wie Mobile- oder Home-Office, um beruflichen Aufgaben auch außerhalb des Arbeitsplatzes im Betrieb nachgehen zu können.

Besondere Aufmerksamkeit richten wir insoweit auf (lebensphasenspezifische) Herausforderungen für unsere Mitarbeitenden, z.B. aufgrund der Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, sowie auf Herausforderungen durch Krankheit oder Behinderung.

## Arbeitsplatzsicherheit

Für Bertelsmann hat Arbeitsplatzsicherheit einen hohen Wert. Gute und sichere Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten, ist eine Zielsetzung unseres unternehmerischen Handelns. Dabei kommt der Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden eine große Bedeutung zu, um sie auf die Entwicklungen und Anforderungen in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt vorzubereiten. Sind Personalabbaumaßnahmen jedoch unausweichlich, ist sich Bertelsmann seiner sozialen Verantwortung gegenüber den betroffenen Mitarbeitenden bewusst und kommt dieser nach.

### Vorbeugende Maßnahmen

Bereits im Vorfeld prüft Bertelsmann Maßnahmen, um einen Personalabbau möglichst zu vermeiden oder dessen Umfang zu reduzieren und leitet entsprechende Schritte ein.

### Letztes Mittel

Die Entlassung von Mitarbeitenden ist grundsätzlich keine geeignete Maßnahme, um auf vorübergehende konjunkturelle

und saisonale Schwankungen zu reagieren. Sie ist für uns das letzte Mittel, um auf strukturelle Herausforderungen oder Überkapazitäten zu reagieren.

### **Soziale Verantwortung**

Ist ein Personalabbau erforderlich, wird Bertelsmann diesen sozialverträglich und ohne jede Form von Diskriminierung umsetzen. Dazu gehört auch, die betroffenen Mitarbeitenden rechtzeitig zu informieren und interne Möglichkeiten für eine Neu- oder Weiterbeschäftigung zu prüfen. Gleichzeitig ergreift Bertelsmann Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen, um die Chancen aller Betroffenen auf dem internen und externen Arbeitsmarkt zu verbessern.

### **Gesundheit, Arbeitssicherheit & Well-being**

Arbeitsbedingungen haben einen großen Einfluss auf Gesundheit, Arbeitssicherheit und Well-being unserer Mitarbeitenden.

#### **Policy**

Diesem Ziel folgend wird der Bertelsmann-Vorstand eine Richtlinie zu Health, Safety & Well-being verabschieden.

### **Inclusion**

Die Bertelsmann Essentials benennen Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen als entscheidend für Kreativität. Ziel ist es, die Vielfalt und Verschiedenheit konzernweit und auf allen Ebenen des Unternehmens - wo rechtlich zulässig - zu fördern. Bertelsmann strebt an, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Fairness und Teilhabe sowie gegenseitigem Verständnis und Wertschätzung basiert und individuelle Bedarfe von Mitarbeiter:innen berücksichtigt.

#### **Policy**

Diesem Ziel folgend wird der Bertelsmann-Vorstand eine Policy zu Inclusion verabschieden.

### **Achtung des Rechts auf Privatsphäre und Schutz persönlicher Daten**

Neue Technologien und Digitalisierung verändern die Arbeitswelt. Als modernes und zukunftsgerichtetes Unternehmen steht Bertelsmann diesem Thema positiv gegenüber. Digitalisierung und neue Technologien sind jedoch auch immer vor dem Hintergrund berechtigter Interessen unserer Mitarbeitenden und Kunden zu sehen.

## **Hohe Standards**

Wir stellen sicher, dass die Privatsphäre und die persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden und Kunden geschützt werden.

Hierfür hält Bertelsmann hohe Datenschutzstandards ein und vermeidet Auswirkungen auf die Privatsphäre.

## **Freiberuflich Tätige und Leiharbeiter:innen**

Bertelsmann sieht die Beschäftigung seiner Mitarbeitenden auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als den anzustrebenden Standard an. Der faire Umgang mit Menschen, die in anderer Form für Bertelsmann tätig sind, ist uns darüber hinaus ein Anliegen.

## **Verhältnis zur Stammbeslegschaft**

Der Einsatz von Externen auf Dauerarbeitsplätzen steht unserem Ziel, gute und sichere Arbeitsplätze für Mitarbeitende zu bieten und Kompetenzen im Unternehmen zu halten, entgegen.

## **Situativer Einsatz**

Der Einsatz von befristeten und alternativen Beschäftigungsmodellen (z.B. Zeit- und Abrufverträge oder Beschäftigung von freiberuflich Tätigen) soll deshalb auf Situationen beschränkt sein, die diesen aufgrund besonderer geschäftlicher Anforderungen (z.B. Flexibilitätsreserve, befristeter Bedarf, Kreativ- oder Spezialkompetenzen) erforderlich machen.

## **Respekt und Würde**

Alle für Bertelsmann tätigen Menschen werden mit Respekt und Würde behandelt – unabhängig von ihrem vertraglichen Status.

## **Vergütung**

Der Einsatz von Externen wird marktüblich vergütet und erfolgt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen.

## **Achtung der Menschenrechte in unseren Lieferketten**

Bertelsmann ist sich bewusst, dass seine Verantwortung für Menschenrechte über die eigene Geschäftstätigkeit hinausgeht. Wir verpflichten unsere Geschäftspartner im Bertelsmann Supplier Code of Conduct zur Einhaltung der Menschenrechte gegenüber ihren Beschäftigten.

## **Gewährleistung von Menschenrechten**

Wir legen Standards fest, die unsere Zulieferer und ihr Zulieferernetz in Bezug auf faire Arbeitsbedingungen, einschließlich Vermeidung moderner Sklaverei in der Lieferkette, Menschenrechte und Nichtdiskriminierung, erfüllen müssen. Dazu

gehören u.a. die Wahrung von Gesundheit und Arbeitsschutz, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Bekräftigung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Verbot von Diskriminierung und Einschüchterung.

### **Supplier Code of Conduct**

Unsere Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften, Industriestandards, Vereinbarungen und Richtlinien einhalten und gegebenenfalls Richtlinien und Managementpraktiken einführen, welche die Achtung der Menschenrechte in ihrer eigenen Lieferkette fördern. Der Bertelsmann Supplier Code of Conduct ist Bestandteil unserer Verträge mit unseren Lieferanten und ist von ihnen einzuhalten.

### **Umsetzung unserer Haltung**

Als international tätiges Unternehmen wollen wir unsere Geschäfte auf der Basis der vorstehenden Haltung zu fairen Arbeitsbedingungen führen und diese flächendeckend in allen Unternehmensbereichen und in allen Ländern umsetzen.

Wir haben dabei einen hohen Anspruch an uns selbst. Aus diesem Grund stehen wir in regelmäßigem Dialog mit unseren Unternehmensbereichen und relevanten Interessensgruppen und sprechen über den Stand der Umsetzung, diskutieren Herausforderungen hierbei und machen getroffene Maßnahmen und Lösungen öffentlich. Dort, wo die vollständige Umsetzung unserer Haltung mehr Zeit oder Aufwand erfordert oder durch den landesspezifischen Wertekanon und die gesetzlichen Rahmenbedingungen vor Ort erschwert wird, arbeiten wir gemeinsam an Lösungen. Der Bertelsmann Personalvorstand initiiert den Dialog mit den Personalverantwortlichen der Unternehmensbereiche und verantwortet die Umsetzung dieser Richtlinie. Die Unternehmensbereiche berichten ihrerseits dem Bertelsmann Konzernvorstand über den Stand der Umsetzung.

Die Richtlinie gilt für die Bertelsmann SE & Co. KGaA sowie die Bertelsmann Management SE und alle Gesellschaften, die von diesen beherrscht werden (Konzerngesellschaften). Konzerngesellschaften, bei denen diese Richtlinie aufgrund der bestehenden Corporate-Governance-Regeln nicht bereits unmittelbar zur Anwendung kommt (z.B. Majorel und RTL Group), setzen basierend auf dieser Richtlinie eigene, gleichwertige Richtlinien um. Sonstigen Gesellschaften, die nicht von Bertelsmann beherrscht werden, wird die Einhaltung dieser Grundsätze empfohlen.

Da sich das Verständnis von fairen Arbeitsbedingungen stetig weiterentwickelt, erfolgt eine regelmäßige Überprüfung unserer Haltung im Turnus von zwei Jahren.

(Stand: März 2023)