

Vielfalt nutzen - Chancengleichheit verwirklichen!

Sozialpartnervereinbarung des Bundesarbeitgeberverbands Chemie e.V., Wiesbaden und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover zum Diversity Management im Unternehmen

Die Zukunft der chemischen Industrie wird von den Herausforderungen einer globalisierten Welt geprägt. Gleichzeitig muss Deutschland Antworten auf die Fragen des demografischen Wandels geben. Denn die Bevölkerungsstruktur unseres Landes hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert. Menschen aus unterschiedlichen Regionen der Welt haben in Deutschland ihren Lebensmittelpunkt gefunden. Rund 20 Prozent der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes besitzen mittlerweile einen Migrationshintergrund. Sie bringen verschiedene Sprachen, religiöse Überzeugungen und Lebensstile mit in ihre neue Heimat und sind ein elementarer Teil der Gesellschaft und der Arbeitswelt geworden.

Der Umgang mit dieser Vielfalt stellt für die Betriebe sowohl eine große Chance wie auch gleichzeitig eine Herausforderung dar. Die Unternehmen in der chemischen Industrie können von den unterschiedlichen kulturellen Hintergründen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen profitieren. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität schadet den Unternehmen selbst.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten ist eine der Ressourcen für innovative und kreative Lösungen. Diese Vielfalt bedeutet für die Unternehmen einen Gewinn, weil beispielsweise jeder einzelne Mitarbeiter, jede einzelne Mitarbeiterin die durch den kulturellen Hintergrund erlangten Fähigkeiten und Erfahrungen in den Arbeitsprozess einbringen kann. Eine Mitarbeiterin muslimischen Glaubens wird beispielsweise durch ihre Kenntnisse über religiöse Gepflogenheiten ein besonderes Einfühlungsvermögen beim Umgang mit Geschäftskunden oder Kollegen aus dem entsprechenden Kulturkreis besitzen.

Eine erfolgreiche Integration setzt gute Kenntnisse der deutschen Sprache und eine qualifizierte Schul- und Berufsausbildung voraus. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund handelt es sich um einen Personenkreis mit stark differenzierten Ausgangsvoraussetzungen. Daher muss sichergestellt werden, dass die heutigen und künftigen Schüler - unabhängig von ihrer Herkunft - das Bildungssystem gut qualifiziert verlassen, um in der heutigen Arbeitswelt bestehen zu können. Dazu sind auch entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund zur sprachlichen und beruflichen Weiterbildung zu ermöglichen.

Mit dem Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen in der chemischen Industrie besteht bereits seit 1989 ein wirksames Instrument für Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Dieser Tarifvertrag sieht vor, ihnen die erforderlichen Berufsfertigkeiten und -fähigkeiten zu vermitteln oder beim Abbau von Defiziten in der deutschen Sprache zu helfen und ihnen damit die Eingliederung in das Berufsleben zu ermöglichen.

Die Entwicklung einer Unternehmensstrategie, die die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft berücksichtigt, führt zu Wettbewerbsvorteilen. Um auf lokalen und globalen Märkten bestehen zu können, brauchen die Unternehmen Vielfalt in den Belegschaften. Mit unvoreingenommenen Stellenbesetzungsverfahren unter Berücksichtigung kultureller Besonderheiten lässt sich eine größere Chancengleichheit für diesen Personenkreis auf dem Arbeitsmarkt erreichen. Dazu können auch gezielte Qualifizierungsangebote für Beschäftigte mit Migrationshintergrund gehören.

Die Förderung der Chancengleichheit in einer von Vielfalt geprägten Belegschaft hat zum Ziel, Know-how, Erfahrung und Potentiale des Einzelnen zu würdigen. Bereits jetzt leisten die Unternehmen der chemischen Industrie einen Beitrag, um Menschen entsprechend ihrer Potentiale einzusetzen. Die Verankerung einer von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägten Unternehmenskultur gehört zu den Bestandteilen zeitgemäßer Führungsprinzipien und betrieblicher Personalpolitik. Damit sind die Voraussetzungen erfüllt, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Hier kommt den Führungskräften und Vorgesetzten eine besondere Verantwortung zu, damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld mit Respekt und Wertschätzung frei von Vorurteilen erfahren. Hiermit wird ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens gefördert. Ein Mittel, um die Potentiale der Vielfalt zu nutzen, besteht darin, Führungspositionen unterschiedlich zu besetzen.

Viele Unternehmen haben bereits Aktivitäten auf einem oder mehreren Handlungsfelder ergriffen. Beispielsweise wurden Betriebsvereinbarungen zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz abgeschlossen. Zudem wurden Aktivitäten für -Frauen und Männer, zur Work-Life-Balance, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder altersgemischten Belegschaften gestartet.

Während einige größere Unternehmen eigene Diversity-Management-Programme initiiert haben, bestehen in kleineren und mittleren Unternehmen andere Ansätze. Gerade kleinere Unternehmen bilden mit viel persönlichem Engagement Jugendliche mit Migrationshintergrund aus.

Welche konkreten Aktivitäten und Prioritäten in Frage kommen, muss jedes Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsrat anhand der spezifischen Unternehmensstrategie und -situation, des Umfeldes, der Mitarbeiterstruktur und der bestehenden Unternehmenskultur für sich entscheiden.

Wir, die Sozialpartner BAVC und IG BCE, halten für wünschenswert, einerseits weitere Betriebsvereinbarungen „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ abzuschließen, andererseits die Vielfalt in den Betrieben durch Diversity-Management Konzepte besser zu nutzen. IG BCE und BAVC beraten und begleiten Unternehmen und Betriebsräte bei der Umsetzung einer von Diversity-Kultur geprägten Unternehmenspolitik.

Hannover, den 24. November 2008

Quelle: <http://www.chemie-sozialpartner.de/vereinbarungen/chancengleichheit/diversity-management/>