Vielfalt fördern – auf allen Ebenen!

Diversity-Charta
des Gesamtbetriebsrats und der Betriebsräte
der Siemens AG

Globalisierung und demografische Entwicklung verändern das Wirtschaftsleben in Deutschland und innerhalb der Siemens AG. Um in diesem Umfeld auch weiterhin bestehen zu können, ist eine verantwortungsvolle, auf Vielfalt ausgerichtete Mitarbeiterführung und Unternehmenskultur gefordert, in der der Mensch vor der Marge kommt.

Gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichten sich Gesamtbetriebsrat und Betriebsräte der Siemens AG, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und Benachteiligung zu verhindern.

Wir verpflichten uns:

„die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern.“ (BetrVG § 80 Abs.1 Nr. 2a).

Auch verpflichten wir uns, Diskriminierung und Benachteiligung zu verhindern:

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“ (BetrVG § 75 Abs. 1).

Über diese Grundsätze hinaus fördern Gesamtbetriebsrat und Betriebsräte Diversity als Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und der Anerkennung der Talente und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Rang und Tätigkeit geprägt ist. Das kann und muss zwar „top – down“ vorgegeben werden, aber Erfolg wird sich nur einstellen, wenn dies auf allen Ebenen und Hierarchiestufen berücksichtigt und „bottom – up“ gemeinsam gelebt wird.

Diversity beinhaltet somit für den Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte der Siemens AG die gleiche Verteilung von Fach- und Führungspositionen zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen. Hier besteht bei der Siemens AG noch Nachholbedarf, der nur durch eindeutige qualitative und quantitative Zielvorgaben aufgeholt werden kann. Dies ist die grundlegende Voraussetzung für eine produktive Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen und für wirtschaftlichen Erfolg. Die vom Vorstand vorgegebenen Ziele für die Beteiligung von Frauen bilden hierbei die Basis. Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte und das Management sind aufgefordert, an der Umsetzung und der Erreichung dieser Ziele mitzuarbeiten.

Die langjährige Arbeit der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats für Diversity war erfolgreich, wie die bereits durchgesetzten Vereinbarungen zeigen:

- 1998 Gesamtbetriebsvereinbarung Telearbeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können
- 2000 Programm „ÜT-Anteil von Frauen erhöhen“ – wurde erst als Projekt, dann als kontinuierlicher Verbesserungsprozess gestaltet und läuft heute noch
- 2001 weltweit neue Leitsätze für Diversity (Vielfalt fördern und praktisch umsetzen) – hier kann man ablesen, wie das Unternehmen dieses Leitbild leben will
- 2003 Gesamtbetriebsvereinbarung Flexible Teilzeitmodelle – u.a. Sabbatical
- 2005 Einführung der Siemens-Kur mit Kinderbetreuung
- 2006 Gesamtbetriebsvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Arbeitszeit, Elternzeit, Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Gesundheitsprävention)
- 2006 Elternzeit (Gesprächsleitfaden) – in regelmäßigen Abständen müssen verbindliche Gespräche mit der Mutter/dem Vater in der Elternzeit geführt werden. Die Beschäftigten in Elternzeit können zudem auf das Intranet zugreifen.
- 2006 Zusätzliche Vereinbarung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – hier wurden Beauftragte festgelegt und auch die Verantwortung der Führungskräfte beschrieben
- 2011 Steuerfreier Kinderbetreuungszuschuss (bis zu 6 Jahren). Bis Ende 2011 ist geplant, 800 Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung zu stellen, weitere sollen folgen
- 2011 Gesamtbetriebsvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Unsere Ziele sind:

- Beschäftigungssicherung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Sicherung der Standorte in Deutschland
- Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter Berücksichtigung individueller Lebensphasen, Alter, Fähigkeiten und Kenntnissen
- Vereinbarkeit von Privatleben, Freizeit und Beruf in allen Lebensphasen
- Eine Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung, die Alter und Leistungsfähigkeit berücksichtigt
- Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung individueller Lebensphasen, Alter und Fähigkeiten
- Aufbau von Frauen in technischen Berufen und in der technischen Ausbildung
- Besserer Zugang von Frauen zu Fach- und Führungspositionen
- Sicherstellung, dass die Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt werden und individuell der jeweils beste Arbeitsplatz, bzw. die beste Tätigkeit für den/die einzelne/n gewährleistet werden kann
- Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung müssen rechtzeitig, unter Berücksichtung des Wandels unserer Arbeitswelt, erfolgen. Im Hinblick auf den demographischen Wandel, des Fachkräftemangels und der längeren Lebensarbeitszeit wird dies letztendlich zum Erhalt qualifizierter, zukunftsorientierter Arbeitsplätze führen.
- Fairness und Zusammenarbeit auf allen Ebenen
  Gegenseitigen Respekt und Wertschätzung unabhängig von Rang und Tätigkeit
  Voraussetzungen schaffen, so dass Führungskräfte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben
- Die Verbesserung eines Bewusstseins für die Gender- und Diversityaspekte auf allen Ebenen schaffen

Für diese Ziele haben wir bereits zahlreiche hervorragende Betriebsvereinbarungen! Wir setzen uns dafür ein, dass diese auch angewandt, verbessert bzw. neue Vereinbarungen abgeschlossen werden.

Wir unterstützen eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur, in der wir gemeinsam Diversity auf allen Ebenen leben, Kolleginnen und Kollegen fördern und in der der Mensch zählt, nicht nur die Marge!