

LEITLINIE 6: GUTE ARBEIT SICHERN UND SOZIALPARTNERSCHAFT LEBEN

LEITLINIEN KONKRET

09.2015

Gelebtes Miteinander: Bei
der Chemischen Fabrik
Budenheim zählt jede Stimme

IM FOKUS Seite 2

Wie **gelebte Sozialpartnerschaft**
im Unternehmen die Nachhaltig-
keit stärkt

IM INTERVIEW Seite 4

Professor Andreas Suchanek
über den **Nutzen alltagstauglicher
Ethik** für Unternehmen

IN DER PRAXIS Seite 6 ▶

Die Chemische Fabrik Budenheim
KG pflegt **den offenen Dialog**

TOP 5 Seite 8

Wie Mitarbeiter und Unternehmen
gemeinsam erfolgreich sind

PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT FÖRDERN

Weiterführende
Informationen
zur Initiative finden
Sie im Mitglieder-
bereich online unter
www.chemiehoch3.de



IM FOKUS: LEITLINIE 6

ARBEIT GEMEINSAM GESTALTEN

DIE ARBEIT IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE HAT SICH VERÄNDERT. DIGITALISIERUNG, FLEXIBILITÄT, ARBEITSVERDICHTUNG UND EINE VIELZAHL NEUER ANFORDERUNGEN PRÄGEN DEN ARBEITSALLTAG DER BESCHÄFTIGTEN

Auf diese Veränderungen müssen sich Unternehmen bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeit einstellen. Praxistaugliche Lösungen, wie diesen neuen Herausforderungen begegnet werden kann, bieten unter anderem die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen der chemischen Industrie. Sie geben Beispiele guter Praxis für die Branche – zum Beispiel der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ – und für einzelne Unternehmen und Betriebe. Auf den Erfahrungen aus der Umsetzung der Tarifverträge aufbauend, stellen sie den betrieblichen Akteuren in Geschäftsführung, Personalabteilung

und Betriebsrat konkrete maßgeschneiderte und vor allem praxistaugliche Lösungsvorschläge für die jeweiligen sozialpolitischen Themen zur Verfügung.

Wichtige Handlungsfelder, um gute Arbeit in der chemischen Industrie zu sichern, sind unter anderem:

Demografische Herausforderung

Dieses zentrale Thema nachhaltiger Arbeitsgestaltung behandelt eine eigene Chemie³-Leitlinie (Nr. 7).

Gesundheit fördern

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in den Unternehmen der chemischen Industrie traditionell eine große Bedeutung. Dies umfasst sowohl den Schutz des Einzelnen als auch den Schutz aller Beschäftigten. Zudem sind gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und den Erfolg der Unternehmen. Psychische

GIBUCI – VOM UMWELTSCHUTZ ZUR NACHHALTIGKEIT

Seit ihrer Gründung im Jahr 1987 führt GIBUCI – die „Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie“ – Informations- und Schulungsveranstaltungen auf regionaler Ebene durch, um den Informationsstand der Betriebsräte in betrieblichen Umweltschutzfragen anzuheben. Im November 2014 haben die Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE eine thematische Ausweitung beschlossen: vom Umweltschutz auf alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. Der Adressatenkreis wird auf das Management ausgeweitet. Gesucht wird jetzt nur noch ein neuer Name!

Erkrankungen, die auch Folge von Belastungssituationen an den Arbeitsplätzen sein können, bilden zunehmend Ansatzpunkte für betriebliche Schutzstrategien und -maßnahmen. Um das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Branche zu fördern, haben Arbeitgeberverband (BAVC) und Gewerkschaft (IG BCE) im März 2014 die Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten in der Chemie-Branche“ ins Leben gerufen. Unternehmen finden hier Anregungen, wie sie ein betriebliches Gesundheitsmanagement entwickeln oder bestehende Systeme optimieren können.

Offen kommunizieren

In einer Zeit, in der Menschen mit dem technologischen Wandel Schritt halten müssen, gewinnt interne Kommunikation zunehmend an Bedeutung. Dieser Wandel muss gestaltet werden, um Beschäftigung und gute Arbeit zu sichern. Voraussetzung dafür ist eine Unternehmenskultur, in der Beschäftigte und ihre Interessen ernst genommen und wertgeschätzt werden. Mitbestimmung, Beteiligungsmöglichkeiten und eine offene Kommunikation sind hier für die Unternehmenskultur von besonderer Bedeutung (siehe Interview Seite 4).

Aus- und Weiterbildung mit Perspektive

Der demografische Wandel erfordert es, Ausbildungschancen junger Menschen zu schaffen und zu erhalten. Diesem Zweck dient etwa die Sozialpartner-Initiative „Start in den Beruf“ für nicht ausbildungsreife Jugendliche. Damit sich die Ausbildung für die Betriebe lohnt und die ausgebildeten Nachwuchskräfte eine Perspektive haben, müssen nach der Ausbildung möglichst langfristige Beschäftigungsperspektiven eröffnet werden, wo immer dies möglich und sinnvoll ist. Für eine erfolgreiche Zukunft ist es zudem wichtig, dass Unternehmen und Beschäftigte sich gleichermaßen beim Thema Weiterbildung engagieren, um von neuen technologischen Entwicklungen zu profitieren. Über Weiterbildung und Entwicklungschancen nach einer dualen Ausbildung informiert die

GUTE ARBEIT SICHERN UND SOZIALPARTNERSCHAFT LEBEN

Im Zentrum von Chemie³ stehen die zwölf „Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland“

Die Unternehmen und Beschäftigten der chemischen Industrie setzen auf sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und gute Arbeit als Voraussetzung einer nachhaltigen Entwicklung. In der Chemie-Sozialpartnerschaft sehen Unternehmen und Beschäftigte den besten Weg des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum gegenseitigen Vorteil. Hierzu gehört auch die nach diesen Prinzipien gelebte partnerschaftliche Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene. Durch Tarifverträge, Tarifbindung, Sozialpartner-Vereinbarungen, Mitbestimmung und weitere Formen der betrieblichen Zusammenarbeit sorgen die Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Unternehmensleitungen und Betriebsräte für Sicherheit, Beteiligung und Transparenz und gewährleisten gute und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen in Deutschland. Die Unternehmen binden ihre Beschäftigten ein und fördern deren Engagement und Eigenverantwortung. Sie gestalten Nachhaltigkeit partnerschaftlich und setzen sich auch international für gute soziale Standards ein.

Initiative „Berufskompass Chemie“ der Sozialpartner (www.berufskompass-chemie.de).

Arbeit flexibel gestalten

Vieles ist heute schneller geworden. Die Produktion gewinnt an Geschwindigkeit, die Leistungsanforderungen sind gestiegen. Hohe Produktivität muss damit vereinbart werden, dass die Arbeit menschengerecht gestaltet ist und Beschäftigte nicht dauerhaft überlastet werden. Das trifft auf die Arbeit im Büro genauso zu wie in Labor- und Forschungsbereichen, in der Produktion und der Instandhaltung. Wenn Arbeit ein Maß hat und erreichbare Ziele vorgibt, profitieren Unternehmen und Beschäftigte davon.

Um Arbeitszeitkonflikten vorzubeugen, sind neue Wege in der Vertrauens- und Projektarbeit notwendig. Arbeitszeitflexibilität hat viele Facetten, die sowohl den betrieblichen Bedürfnissen als auch der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf Rechnung tragen. In diesem Zusammenhang können Arbeitgeber und Arbeitnehmer mobile Arbeits- und Kommunikationsmittel zum gegenseitigen Vorteil nutzen. Laut einer Studie des Marktforschungsinstituts Ipsos (2012) würde in Deutschland jeder zweite Befragte von zu Hause oder einem anderen Ort aus arbeiten, wenn er das Angebot dazu bekäme. Vor allem jüngere, hoch qualifizierte Arbeitnehmer wünschen sich flexible Arbeitsformen, bezogen auf Zeit und Ort. Dennoch muss niemand ständig erreichbar sein. Im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsorganisation gilt es hier, individualisierbare moderne Lösungen zu gestalten. ◀

IM INTERVIEW

„FÜR EINE ALLTAGSTAUGLICHE ETHIK“

PROFESSOR ANDREAS SUCHANEK VOM WITTENBERG-ZENTRUM FÜR GLOBALE ETHIK ÜBER FAIRNESS IM UNTERNEHMENSALLTAG UND DIE ROLLE DES WITTENBERG-DIALOGS

Herr Professor Suchanek, welche Rolle spielt die Moral im Unternehmensalltag wirklich?

Eine ganz fundamentale: Wir erwarten, dass Versprechen eingehalten werden. Wir erwarten, nicht betrogen zu werden. Und wir hoffen, dass andere uns als fair und integer wahrnehmen. Ohne diese Grundannahmen könnten wir kaum wirtschaftlich tätig sein.

Aber die Welt und die Wirtschaft sind nicht fair.

Nein, und es gibt auch nicht immer nur eine Moral. Es gelten andere Spielregeln, ob ich mit Geschäftspartnern verhandle oder mit meiner Tochter über ihr Taschengeld. „Du sollst nicht lügen“, mag die moralische Maxime sein. Aber in harten Verhandlungen wird nicht immer nur die ganze Wahrheit gesagt. Moral muss deshalb alltagstauglich sein. So darf ich auch als Unternehmer nicht ungestraft übervorteilen oder Mitarbeiter ausbeuten.

Wirklich? Es gibt auch Unternehmen, die allem Anschein nach auch damit erfolgreich sind.

Natürlich gibt es die. Unternehmen, die Lieferanten spät bezahlen, ihre Mitarbeiter schlecht behandeln und so weiter. Aber die Erfahrung zeigt, dass diese Unternehmen irgendwann immense Anstrengungen und Kosten auf sich nehmen müssen, um das Vertrauen der Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Öffentlichkeit wieder für sich zu gewinnen. Es gar nicht so weit kom-

„MITARBEITER MÜSSEN WISSEN, FÜR WELCHE WERTE IHR UNTERNEHMEN OHNE KOMPROMISSE EINSTEHT.“

Professor Andreas Suchanek

men zu lassen ist auch unternehmerisch die sinnvolle Wahl – die ethisch korrekte ohnehin.

Wie tut man das?

Nun, der Wittenberg-Dialog der deutschen Chemie ist vielleicht das beste Beispiel dafür. Die Branche hat seit 1971 keinen Streik erlebt. Das zeigt schon, wie sehr sich gelebte Sozialpartnerschaft ökonomisch für beide Seiten lohnt. Das Grundprinzip ist ganz einfach: Man hat eine Kultur des Miteinanders entwickelt, die auch in Zeiten der Krise und des Konflikts belastbar bleibt.

Was gehört zu dieser Kultur?

Vor allem Fairness und ein Verständnis, was beide Seiten wollen. Im Fall der Chemie war das etwa die fundamentale Erkenntnis, dass nur mit wirtschaftlichem Erfolg auch die Basis für gute Arbeit gelegt ist. Dass die Gewerkschaft das unterschreibt, kommt einem vielleicht selbstverständlich vor – ist es aber längst nicht. Im Gegenzug ist auch das Verständnis der Arbeitgeberseite für die Beteiligung der Mitarbeiter, für Tarifverträge, betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung größer als in vielen anderen Branchen.

Soziale Marktwirtschaft basiert auf diesem Konsens. Stimmt es, dass er stabilisierend wirkt?

Ja, das zeigt die Chemie-Sozialpartnerschaft. Ihr Weg aus der Finanzkrise, bei dem Belegschaften zu großen Zugeständnissen bereit waren, dafür aber ihren gerechten Anteil an der wirtschaftlichen Erholung einforderten, zeugt davon. Ein Kollege berichtete mir kürzlich von einem internationalen Kongress, bei dem Vertreter aus Entwicklungsländern hart mit dem Kapitalismus ins Gericht gingen. Doch Deutschland und die soziale Marktwirtschaft wurden davon ausgenommen.

5 KERNTHESEN DES WITTENBERG-DIALOGS

- 1 Soziale Marktwirtschaft braucht nachhaltigen unternehmerischen Erfolg.
- 2 Nachhaltigkeit braucht eine vernünftige Balance von Ökonomie, Ökologie und Sozialem.
- 3 Gute Arbeit braucht Respekt, Fairness, Vertrauen und Verantwortung.
- 4 Globalisierung braucht Fairness.
- 5 Nachhaltiger Erfolg braucht Qualifikation und Engagement.

Mehr zum Ethik-Kodex und zu seiner Anwendung auf den Seiten der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA): www.cssa-wiesbaden.de



„Nicht nur das Legale, sondern das ethisch Richtige tun“: Professor Suchanek sieht Unternehmen in der Pflicht

PROF. DR. ANDREAS SUCHANEK

- ++ Professor Dr. Andreas Suchanek ist Inhaber des Dr. Werner Jackstädt-Lehrstuhls für Wirtschafts- und Unternehmensethik an der HHL – Leipzig Graduate School of Management.
- ++ Neben seiner wissenschaftlichen Tätigkeit verantwortet Suchanek seit 2004 als Vorstandsmitglied am Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik dessen konzeptionelle Ausrichtung.
- ++ Jüngst erschien sein neuestes Buch zum Thema: „Unternehmensethik: In Vertrauen investieren“.

Wo und wie sorgt Sozialpartnerschaft für Fairness?

Im Wittenberg-Dialog der Chemie-Sozialpartner wurde 2008 ein Ethik-Kodex entwickelt, dessen fünf Kernpunkte in jedem Unternehmen anwendbar sind.

Sie besuchen Unternehmen, um über die Anwendung dieser Regeln zu sprechen. Was erleben Sie da?

Gerade in der Chemie stammt ein Großteil des Führungspersonals aus den Naturwissenschaften. Da werden Begriffe wie Ethik oder Moral zuweilen als „zu esoterisch“ abgetan, als wenig alltagstauglich. Da muss man dann eine „alltagstaugliche Ethik“ vermitteln – und der Ethik-Kodex hilft dabei.

Wie das?

Manches ist schlicht Übung: In einem Unternehmen habe ich erlebt, dass Vertreter aus Führung und Mitbestimmung einmal spielerisch die Rollen tauschen und für die Gegenseite argumentieren. Es ist bemerkenswert, wie aufschlussreich ein solcher Perspektivenwechsel sein kann und wie positiv er sich auf die Diskussionskultur auswirkt. Ein weiteres Beispiel habe ich in einem Großkonzern erlebt, aber es gibt wohl kein Unternehmen, das nicht davon profitieren könnte: Dort lernen

Mitarbeiter und Vorgesetzte in Workshops, wie man richtig Feedback gibt und nimmt. Das klingt banal, aber ob und wie wir Feedback geben und nehmen ist absolut entscheidend – für den wirtschaftlichen Erfolg und das Miteinander.

Was ist der erste Schritt zu mehr Fairness und Ethik im Unternehmen?

Der Impuls muss von den Führungskräften, letztlich vom Vorstand, ausgehen. Er hat die größte Durchsetzungsmacht und entscheidenden Einfluss auf die Kultur. Es beginnt mit Grundfragen: Wofür stehen wir? Welche Werte wollen wir vertreten? Und was untergräbt diesen Anspruch im Alltag? Wir nennen das „relevante Inkonsistenzen“. Schon hier sollte man Mitarbeiter und Mitbestimmung einbeziehen.

Auch die Leitlinien von Chemie³ berühren Fragen von Ethik, Fairness und Verantwortung...

... unter anderem, ja. Sie gehen aber noch ein Stück weiter und beziehen auch technologische und andere Fragestellungen ein. Insofern ist das eine konsequente Weiterentwicklung, die in diesem Fall alle drei Allianzpartner – Arbeitgeberverband, Gewerkschaft und Industrieverband – gemeinsam vorantreiben. Der Gedanke von klaren Leitlinien, die ganz bewusst alle im Unternehmen einbeziehen, ist meiner Ansicht nach auch hier ganz entscheidend. Unternehmen brauchen ein Leitbild, an dem sich Mitarbeiter orientieren.

Wann ist das wichtig?

Spätestens, wenn sie Entscheidungen in Konfliktsituationen treffen, was ständig geschieht. Korruption ist so ein Fall, in dem Mitarbeiter möglicherweise fern der Konzernzentrale allein in Situationen geraten, wo sie die klare Richtschnur brauchen – um nicht nur das Legale, sondern das ethisch Richtige zu tun. Auch in Lieferketten gibt es Grauzonen, wo Kinderarbeit, Ausbeutung oder Umweltverschmutzung grassieren, wenn man nicht aktiv dagegenarbeitet. Mitarbeiter müssen dann wissen, was von ihnen erwartet wird und für welche Werte ihr Unternehmen ohne Kompromisse einsteht. Und sie brauchen Unterstützung. ◀

Man kennt sich:
Der Austausch über
Unternehmens-
bereiche hinweg
ist bei Budenheim
fest etabliert



IN DER PRAXIS

FÜR EIN UNTERNEHMEN MIT GESUNDER SEELE

EIN INTERNER WITTENBERG-DIALOG OFFENBARTE
DER CHEMISCHE FABRIK BUDENHEIM KG, WAS DIE
SOZIALPARTNERSCHAFT TAGTÄGLICH STÄRKT

Krisenfestigkeit stärken

„Wir sind eine Familie.“ Wer mit Mitarbeitern der Chemische Fabrik Budenheim KG spricht, hört den Satz häufiger. Der Mittelständler aus der gleichnamigen Gemeinde bei Mainz gehört seit fast 100 Jahren zur Oetker-Gruppe und produziert vor allem Phosphate für die Lebensmittel- und Pharmaindustrie, aber auch viele weitere Anwendungsbereiche. Und zur „Familie“ gehören rund 700 Mitarbeiter am Heimatstandort, weitere 300 kommen an ausländischen Standorten von Mexiko bis China hinzu.

Geschäftsführer Dr. Harald Schaub gilt in der Belegschaft als ein „Kümmerer“. Er wolle halt jeden der 700 Leute am Standort mindestens mit Namen kennen. Sein Rezept: Neue Mitarbeiter schauen in den ersten Wochen bei ihm und seinem Kollegen vorbei. Gerade eben war wieder einer da, hat gesagt, was ihm bei Budenheim auffällt, hat von den Kindern erzählt – und dass er sich schon gut einlebt.

„Die Mitarbeiter genießen ein ganz besonderes Vertrauen von der Geschäftsführung und übernehmen auch

dementsprechend viel Verantwortung“, sagt Daniel Jost, stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats. Gleiches gelte für das Verhältnis von Betriebsrat und Geschäftsführung. Wie belastbar dieses Verhältnis ist, zeigte sich zuletzt in der Finanzkrise 2008/09. Relativ spät ging man damals auf Kurzarbeit; nämlich erst, als es der Betriebsrat vorschlug. „Die Kollegen wollten ihren Beitrag leisten“, erinnert sich Schaub. Es hat geholfen: Ohne eine einzige verlorene Stelle, aber mit einem gestärkten „Wir“ kam man aus der Krise – weniger wegen der „symbolischen“ Kurzarbeit, die nur beschränkt eingesetzt werden musste, sondern letztlich, weil sich das Unternehmen seit 2003

CHEMISCHE FABRIK BUDENHEIM KG

- ++ Die Chemische Fabrik Budenheim KG wurde 1908 zur Herstellung von Weinstein gegründet, später kam die Produktion von löslichem Kaffee dazu.
- ++ Seit 1923 gehört Budenheim zur Oetker-Gruppe und produziert überwiegend Phosphatspezialitäten für die Lebensmittelindustrie, etwa als Triebmittel für Backwaren.
- ++ Budenheim beschäftigt rund 1000 Mitarbeiter und beliefert etwa 6000 Kunden in mehr als 100 Ländern.
- ++ 1996 war Budenheim eines der ersten Unternehmen in Rheinland-Pfalz, die sich nach EMAS validieren und nach ISO 14001 zertifizieren ließen.

etwa durch die Einführung des Managementsystems „Six Sigma“ zur Prozessverbesserung genau das zum Ziel gemacht hat: „Krisenfestigkeit – keine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen.“

Im Frühjahr 2014 hat Budenheim einmal genau hingeschaut, wie es im Unternehmen um das Fundament dieser Sozialpartnerschaft steht. Grundlage war der Ethik-Kodex für die Chemische Industrie, den Arbeitgeberverband (BAVC) und Gewerkschaft (IG BCE) gemeinsam am Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik entwickelt haben. Entlang von fünf Kernthesen prüften die Mitarbeiter, wie Sozialpartnerschaft im Alltag gelebt wird. Experten des Wittenberg-Zentrums und der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie moderierten diesen internen „Wittenberg-Dialog“.

Andreas Speer war dabei. Dass man ihn einlud, hat den Vorarbeiter aus der Produktion zuerst gewundert und dann wieder bestätigt: „Es passt zu uns, dass sich in so einen Dialog alle Bereiche einbringen können“, sagt er. „Fairness, Qualifizierung, Sicherheit, Teilhabe – natürlich betrifft uns das alles in der Produktion. Da ist es interessant, was Budenheim dafür tut.“

Und Budenheim tut so einiges: Teilhabe, so berichtete Speer im Wittenberg-Dialog, erlebe er zum Beispiel in den regelmäßigen Schichtgesprächen – einer lieb gewonnenen Institution, die längst Teil der Führungsleitlinien ist. „Da kommen alle sechs bis acht Wochen Führungskräfte und Schichtmannschaften an einem Tisch zusammen“, erklärt Speer. „Dann wird über alles gesprochen. Persönliches und aktuelle Probleme in der Schicht sind genauso Thema wie Strategisches aus der Geschäftsführung.“

Ein Beitrag auch für das Selbstverständnis

„Von dieser Form der Teilhabe waren die Moderatoren regelrecht begeistert“, erinnert sich Alexander Eichborn vom Personalmarketing. „Für uns ist das der Alltag. So machen wir das hier halt.“ Eichborn hat den Wittenberg-Dialog intern auf die Beine gestellt und hatte eine Ahnung, wer abstrakte Begriffe wie „Fairness“, „Respekt“, aber auch „Umwelt“ und „Sicherheit“ jeden Tag mit Leben füllt.

Dr. Heike Kemény zum Beispiel. Die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit ist stolz auf das betriebliche Eingliederungsmanagement bei Budenheim: „Das greift bei uns schon nach 21 Tagen Krankheit statt nach den vorgeschriebenen 42“, erklärt sie. „Wir wollen gesunde Mitarbeiter und setzen zusammen mit Betriebsrat und Krankenkasse früh alle Hebel in Bewegung, um die Genesung unserer Mitarbeiter zu fördern. Dazu gehört auch, dass wir helfen, kurzfristig Fachärzte oder Spezialkliniken einzubeziehen.“

Am Ende brachte der interne Dialog tatsächlich zu allen Punkten des Ethik-Kodex solche Positivbeispiele –



Regelmäßig im Dialog: Betriebsratsvize Jost und Firmenchef Schaub

„WIR DÜRFEN AUCH ERFOLGE GEMEINSAM FEIERN UND ZEIGEN, WIE GUT WIR SIND.“

Daniel Jost

mehr, als man in die geplante Broschüre schreiben konnte. „Versucht haben wir es trotzdem“, sagt Eichborn. Für ihn, seine Arbeit im Personalmarketing und die Öffentlichkeitsarbeit ist die Broschüre wichtig. Aber auch intern trägt sie zur gemeinschaftlichen Kultur und zum Selbstverständnis bei.

Natürlich sei auch bei Budenheim nicht immer alles „Friede, Freude, Eierkuchen“, sagt Betriebsrat Jost. „Aber wir dürfen auch Erfolge gemeinsam feiern und zeigen, wie gut wir sind.“ Geschäftsführer Schaub war da anfangs noch skeptisch, obschon er als Vorstandsmitglied des BAVC voll hinter dem Wittenberg-Dialog steht: „Ich habe immer geglaubt: Unternehmen, die viel über ihre Kultur reden, haben meistens keine.“ Das sieht er heute anders: „Die Zuordnung ist wichtig: Begriffe wie Teilhabe, Fairness, Zukunftsfähigkeit sagen uns im Alltag nicht viel. Aber jetzt wissen wir, wann und wo wir sie Tag für Tag erleben. Es tut gut zu wissen: Wir sind ein Unternehmen mit einer gesunden Seele.“ <

WAS UNS WICHTIG IST

- Regelmäßige Termine für offenen Austausch zwischen Mitarbeitern, Führung und Betriebsrat
- Familienfreundlichkeit, etwa durch die Möglichkeit, die Kinder auch mit ins Büro zu nehmen
- Überdurchschnittlicher Einsatz zum Erhalt von Umwelt, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- Faires und offenes Feedback als Grundpfeiler der Führungsleitlinien
- Weltweite Sozialstandards und ein globales Talentmanagement
- Qualifizierungsangebote für angelernte Mitarbeiter, Nachwuchsgewinnung und das Vermitteln von Sozialkompetenz

GESUNDHEIT FÖRDERN

In den Unternehmen der chemischen Industrie hat der Schutz der Mitarbeiter vor betrieblichen Gefährdungen ihrer Sicherheit und Gesundheit schon immer eine vorrangige Bedeutung. Eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen unterstützt darüber hinaus Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Ein strukturiertes betriebliches Gesundheitsmanagement trägt zum Erfolg solcher Maßnahmen bei.

AUS- UND WEITERBILDUNG AUSBAUEN

Gut ausgebildetes Personal ist der Schlüssel für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Mit qualifizierten Ausbildungsangeboten leisten sie einen entscheidenden Beitrag zur eigenen Nachwuchssicherung. In Anbetracht des demografischen Wandels ist darüber hinaus die kontinuierliche, lebenslange Weiterbildung der Mitarbeiter im Unternehmen zunehmend von Bedeutung.

SOZIALPARTNERSCHAFT LEBEN

Vertrauensvolle, sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und gute Arbeit sind Voraussetzungen einer nachhaltigen Entwicklung. Um unter den Bedingungen des globalen Wettbewerbs bestehen zu können, sollten Unternehmen und Beschäftigte einvernehmliche Lösungen betrieblicher Herausforderungen anstreben. Dies dient dem gegenseitigen Vorteil. Dazu gehören eine respektvolle Verständigung, faire Standards, klare Regeln und eine Kultur des Mitgestaltens.

OFFENE KOMMUNIKATION PFLEGEN

Mitbestimmung, Beteiligungsmöglichkeiten und eine offene Unternehmenskommunikation sind zentrale Bestandteile einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Die Beschäftigten müssen in der Arbeitswelt mit einer Vielzahl von Veränderungen und neuen Anforderungen Schritt halten. Darum ist es wichtig, ihre Interessen ernst zu nehmen, sie einzubinden und zeitig über neue Entwicklungen zu informieren.

ARBEIT FLEXIBEL GESTALTEN

Die Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung bezüglich der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation kann die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Trotz gesteigerter Leistungsanforderungen sollten erreichbare Ziele gesetzt und individualisierbare Lösungen angeboten werden. Moderne Informationstechnologien machen die Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängiger von Ort und Zeit und tragen so zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei.