



Bayer Europa-Forum

Erklärung zu Diversity bei Bayer

Grundsätze und Ziele

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist ein wichtiger Grundsatz unserer Unternehmenspolitik. In unserem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bayerkonzerns gültigen Corporate-Compliance-Programm ist verbindlich festgelegt, dass „niemand wegen seiner Rasse, seine Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner Abstammung, seines Glaubens, seines Geschlechts, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden darf“.

Die Förderung der Chancengleichheit in einer von Vielfalt geprägten Belegschaft bedeutet, Know-how, Erfahrung und Potenzial des Einzelnen zu würdigen. Diese Credo haben wir in unseren gemeinsamen Werten und Führungsprinzipien aufgegriffen: Respekt und Wertschätzung der nationalen und kulturellen Vielfalt der Menschen in unserem Unternehmen sind die Basis für unser tägliches Handeln.

Die Delegierten des Bayer Europa-Forums – selbst ein von Vielfalt geprägtes Gremium, das Menschen aus unterschiedlichsten Ländern, Kulturen und Berufen vertritt – unterstützen diese Grundsätze aus voller Überzeugung. In seiner Sozialcharta von 2002 hat das Bayer Europa-Forum jede Form von Diskriminierung verurteilt.

Diversity im Sinne der Förderung von Vielfalt muss zu den Kernpunkten unserer Personalpolitik, mit der wir allen Beschäftigtengruppen gerecht werden wollen, gehören. Mit unseren Aktivitäten können wir an das Erreichte anknüpfen und – wo Handlungsbedarf auszumachen ist – auch Schwerpunkte aufzeigen. Für die Delegierten des Bayer Europa-Forums zählt dazu beispielsweise:

- Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Bayer weiter voranzubringen,
- Die individuelle Berufs- und Lebensplanung unter Berücksichtigung betrieblicher Belange miteinander zu verbinden,
- Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung mit einer altersgruppengerechten Personalpolitik zu meistern.

Führungsprinzipien und Diversity

Diversity ist ein Bestandteil der Führungsprinzipien von Bayer. Integrität, Offenheit und Ehrlichkeit beinhalten auch die persönliche Verpflichtung, dies zu leben und dabei die Verantwortung für Handeln und Ergebnisse zu übernehmen:

- Den Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens mit Wertschätzung zu begegnen,
 - fair und partnerschaftlich miteinander umzugehen,
 - die Weiterentwicklung im Beruf zu unterstützen,
 - Eigeninitiative und persönliche Verantwortung zu fördern und
 - die Vielfalt der Fähigkeiten, Erfahrungen und kulturellen Hintergründe zu nutzen.
-

Zwei Ziele sind damit verbunden: Zum einen sollen sich Gesellschaft, Kunden und unsere Märkte auch in der Vielfalt unserer Belegschaft widerspiegeln. Zum anderen sollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert werden, ihre jeweiligen Talente voll einzubringen.

Die Delegierten des Bayer-Europa-Forums begrüßen die Verankerung der Diversity-Grundsätze in den Führungsprinzipien. Führungskräfte auf allen Ebenen tragen Verantwortung für die Einhaltung und Weiterentwicklung der Regeln zu Diversity.

Zugang zu Beschäftigungs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten

Entscheidend für Personalauswahl und Personalentwicklung sind die fachliche Qualifikation, das Entwicklungspotenzial, die Persönlichkeit sowie die individuelle Leistung jedes Einzelnen. Dies ist Grundlage dafür, dass alle Mitarbeiter gleichberechtigte Chancen zur persönlichen Entwicklung im Unternehmen erhalten.

So halten es die Delegierten des Europa-Forums für besonders wichtig, Jugendlichen mehr Chancen zu bieten: Mit Informationen in internen und externen Medien, durch Kooperationen mit Schulen und Hochschulen und über die Betreuung von Diplomarbeiten und Praktika etc. können wir Schüler und Studenten für das breite Spektrum von Fachrichtungen und beruflichen Möglichkeiten in unserem Unternehmen sensibilisieren. Damit erreichen wir auch, dass unsere personalpolitischen Grundsätze in der Öffentlichkeit bewusster wahrgenommen werden.

Außerdem halten die Delegierten des Europa-Forums es für erforderlich, unsere Beschäftigten so zu fördern, dass sie mit neuen beruflichen Anforderungen aufgrund von rasanten technologischen und organisatorischen Veränderungen mithalten können.

Angesichts des demografischen Wandels, der zu einem wachsenden Anteil der älteren Arbeitnehmer in unserer Belegschaft führen wird, müssen außerdem die Möglichkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Weiterbildung aktiv unterstützt werden. Auch eine möglicherweise längere Lebensarbeitszeit muss eine Komponente der weiteren Diskussion sein, die eine innovative Personalpolitik erfordert.

Das Bayer Europa-Forum unterstützt alle Maßnahmen, die auf gleiche Zugangsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten abzielen. Ein Schwerpunkt sollte in diesem Zusammenhang die Förderung von Frauen für Führungsfunktionen sein.

Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensplanung

Für unsere Beschäftigten muss die Vereinbarkeit von Berufs- und individueller Lebensplanung unterstützt und weiter verbessert werden.

In vielen europäischen Ländern sind bereits erhebliche Fortschritte erzielt worden. Mit der vermehrten Umsetzung von Arbeitszeitsystemen, die hinsichtlich des Umfangs und des Ortes zunehmend flexibel ausgestaltet sind, sollten darüber hinaus weitere Chancen zur Vereinbarkeit von beruflichen Perspektiven und privaten Lebensgestaltungen eröffnet werden.

Es ist gemeinsames Ziel, die Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen zu fördern, ohne dadurch die betrieblichen Abläufe zu beeinträchtigen.

Verantwortung

Die Förderung von Diversity ist Bestandteil unserer betrieblichen Personalpolitik und gemeinsame Aufgabe von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretungen.

Geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele hängen von der jeweiligen Situation und den Anforderungen vor Ort ab. Um voneinander zu lernen, befürworten die Delegierten des Bayer Europa-Forums den Austausch von Erfahrungen und Best Practices.

Den bestehenden Arbeitskreisen zu Chancengleichheit und Diversity in den Bayer-Gesellschaften ist weiterhin die Aufgabe gestellt, Veränderungsbedarf aufzuzeigen, Vorschläge zur Optimierung zu erarbeiten sowie deren Umsetzung in Maßnahmen zu begleiten. Darüber hinaus werden sie bei Erkennen eines weiteren Handlungsbedarfs neue Aktionen und Projekte initiieren.

Die Delegierten des Bayer Europa-Forums werden sich auch zukünftig in den Zusammenkünften ihres Gremiums gegenseitig über den aktuellen Stand von Entwicklungen und Aktivitäten in den einzelnen Ländern informieren.

Warschau, Oktober 2006



Hans-Joachim Möller

Vorsitzender des Bayer Europa-Forums



Wolfgang Schenk

Bayer AG, Corporate HR
Head of Strategy & Policies