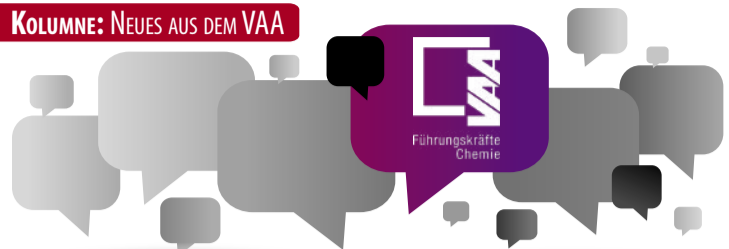


KOLUMNE: NEUES AUS DEM VAA



VAA-Umfrage: Mehrheit sieht Frauenquote positiv



Ende 2020 hat die große Koalition den Gesetzgebungsprozess für das zweite Führungspositionengesetz auf den Weg gebracht, mit dem erstmals eine gesetzlich verbindliche Quotenregelung für Unternehmensvorstände eingeführt werden soll. In Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern müsste demnach künftig mind. ein Mitglied eine Frau sein. Der VAA hat seine Mitglieder im Dezember 2020 nach ihrer Meinung zu einer Quotenregelung gefragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele VAA-Mitglieder die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote von 30% für Vorstände börsennotierter und mitbestimmter Aktiengesellschaften begrüßen würden und auch einer entsprechenden Quotenregelung für die Führungsebenen unterhalb des Vorstandes aufgeschlossen gegenüberstehen.

29% der mehr als 1.600 Umfrageteilnehmer aus dem Kreis der VAA-Mitgliedschaft – 47% Frauen und 53% Männer – würden die Einführung einer solchen Quote demnach sehr positiv bewerten, weitere 24% eher positiv. Auch eine Frauenquote für die Führungsebenen unterhalb des Vorstandes wird von der Mehrheit in gleicher Weise befürwortet. Eher negativ sehen die Frauenquote 18% der Befragten, 13% fänden sie sehr negativ.

Die Zustimmung zu einer gesetzlichen Frauenquote fällt bei Männern und Frauen erwartungsgemäß unterschiedlich stark aus. Mehr als 70% der Frauen sehen die Quote positiv, bei den Männern sind es etwas mehr als ein Drittel (37%). Einen eindeutigen Alterstrend gibt es dagegen nicht: Die Zustimmungsliegt bei den Teilnehmern im Alter bis 30 Jahre sowie bei den 41 bis 50-Jährigen mit rund 50% am niedrigsten. In allen anderen Altersgruppen ist die Zustimmung größer.

Auch im Hinblick auf Hierarchieebenen, denen die Befragten angehören, folgen die Ergebnisse keiner eindeutigen Richtung. So fällt die Einschätzung der Quote auf der untersten Stufe (tarifnahe außertarifliche Angestellte) und auf der zweithöchsten Stufe (obere Führungskräfte) positiver aus als bei den hierarchisch dazwischenstehenden leitenden Angestellten sowie den Mitgliedern von Vorständen und Geschäftsführungen.

„Die VAA-Mitglieder blicken differenziert, aber insgesamt mehrheitlich positiv auf eine gesetzliche Frauenquote“, so der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab. „Auch aus Sicht des VAA-Vorstands ist das geplante Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung.“

Ruth Kessler, Mitglied des VAA-Vorstandes und Schatzmeisterin des Verbandes, fügt hinzu: „Eine Quotenregelung hat als Instrument sicherlich gewisse Defizite. Aber ein Blick auf die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den vergangenen Jahrzehnten zeigt, dass diese Maßnahme offenbar notwendig ist, um eine spürbare Veränderung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmensvorständen zu erreichen.“ Die Unternehmen seien gefordert, eine entsprechende Kultur auch in den Führungsebenen unterhalb des Vorstandes konsequent zu leben, um eine kontinuierliche Personalentwicklung weiblicher Führungskräfte bis in die Vorstandsebene sicherzustellen.

Werden Sie jetzt Mitglied im VAA und erhalten Sie CHEManager im Rahmen der Mitgliedschaft kostenlos nach Hause zugestellt.

Der VAA ist mit rund 30.000 Mitgliedern der größte Führungskräfteverband in Deutschland. Er ist Berufsverband und Berufsgewerkschaft und vertritt die Interessen aller Führungskräfte in der chemischen Industrie, vom Chemiker über die Ärztin oder die Pharmazeutin bis zum Betriebswirt.



Studie der TU Darmstadt

Homeoffice – wer gewinnt, wer verliert?

Ob Menschen im Homeoffice erfolgreich arbeiten können, hängt stark von ihrer Wohnsituation ab. Das ist ein Ergebnis einer aktuellen Befragung der TU Darmstadt. Die Ergebnisse der Studie zeigen: Die Realität der Arbeit von daheim und deren Wahrnehmung in der Gesellschaft klaffen weit auseinander. Bereits vor der Pandemie arbeiteten mehr Menschen im Homeoffice als

angenommen. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten gab an, zu Hause weniger produktiv zu arbeiten als im Büro. Der wichtigste Grund dafür liegt Arbeitsort. Die Wohnsituation sei sogar aussagekräftiger als die Art des Jobs oder die Zahl der Kinder. Eine breite Einführung der Arbeit von zu Hause habe Potenzial, die Gesellschaft zu spalten, fürchten die Autoren der Studie. (ag)

Impfen beim Werkarzt in der Mittagspause

Chemieunternehmen wollen helfen, die Pandemie zu bekämpfen

Die Chemiearbeitgeber bekräftigen ihr Angebot an die Bundesregierung, das deutsche Impfprojekt durch den Einsatz von Werkärzten zu beschleunigen. Aus Sicht des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) ist es ein gutes Signal, dass Bund und Länder sich für Impfungen auf eine prominente Rolle der Unternehmen verständigt haben. Ende Februar hatte der Verband den entsprechenden Ministerien ein Unterstützungsangebot unterbreitet.

Die 400 deutschen Impfzentren haben die Kapazität, pro Woche rund 1,4 Mio. Impfdosen zu spritzen. Noch wird diese Kapazität aufgrund der Impfstoffengpässe nicht ausgeschöpft. Aber ab April rechnet das Zentralinstitut für die Kassenärztliche Versorgung aufgrund größerer Mengen an Impfstoffen damit, dass viele Impfdosen nicht eingesetzt werden können. Bis zu 3 Mio. Menschen könnten dann pro Woche nicht geimpft werden, obwohl Impfstoff vorhanden ist.

„Wenn voraussichtlich ab April mehr Impfstoff zur Verfügung steht, müssen wir alle Kapazitäten nutzen, um ihn in den Arm zu bringen“, sagte Kai Beckmann, Präsident des BAVC. „Viele Unternehmen stehen bereit zu helfen. Wir haben das Zeug dazu: Unsere werksärztlichen Strukturen sind einsatzbereit und fähig, die Impfquote entscheidend zu erhöhen. Wir können unsere Mitarbeiter rasch impfen und so auch Kapazitäten in staatlichen Impfeinrichtungen freischaufeln. Wir wollen uns dabei strikt an die politischen Vorgaben zur Impffreihefolge und Priorisierung halten – also ausdrücklich keine Privilegierung der Wirtschaft beim Impfen. Wir können aber mit unserer Infrastruktur einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie und zu einer Rückkehr zu mehr Normalität für die gesamte Gesellschaft leisten.“

Einige Unternehmen der Chemiebranche können bis zu 1.000 und mehr Impfungen täglich leisten. Sie haben bereits in die Infrastruktur investiert, etwa um die Kühlung



der Impfdosen zu gewährleisten, und haben Konzepte erarbeitet, um auch die Familien der Beschäftigten zu impfen. Zudem ist die Öffnung für weitere Bevölkerungsgruppen geplant, um die Impfzentren zu entlasten.

Aus Sicht des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) muss sich die Impfstrategie auf mehrere Säulen stützen: ambitionierte situationsbezogene Hygienekonzepte, intensives Testen und smarte Kontaktnachverfolgung sowie eine beschleunigte Impfprogramme. Die chemisch-pharmazeutische Industrie arbeitet unternehmensübergreifend und mit Unterstützung durch die Politik mit Hochdruck daran, die Impfstoffproduktion hochzufahren und neue Vakzine zu entwickeln. Damit sei das Ziel einer weitgehenden Impfung aller Bevölkerungsgruppen bis Ende des Sommers erreichbar. „Wenn in Kürze große Mengen an Impfstoff zur Verfügung stehen, bieten die Werkärzte in den Unternehmen ihre Hilfe an, um die Beschäftigten rasch zu impfen.“

Zusätzlich unterstützt die Branche mit der Plattform für Zubehör wie Spritzen, Kanülen und Kochsalzlösungen das Impfprogramm“, sagt VCI-Hauptgeschäftsführer Wolfgang Große Entrup.

Der VCI begrüßt die konsequente Ausweitung von Tests für alle Bürger über die Kommunen, Testzentren oder beauftragte Dritte sowie für Kitas und Schulen um das Infektionsgeschehen zu verringern, wenn positiv getestete Personen rasch isoliert und ihre Kontakte zügig nachvollzogen werden können. In Unternehmen der Branche sind Tests bereits Bestandteil der Sicherheitskonzepte. Für angebrachte Tests bereits Bestandteil der Sicherheitskonzepte ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit ungehindert nachgehen können. „Wenn ein Sicherheitskonzept für die Logistik vorliegt, dann sollte auf Grenzkontrollen oder präventive Quarantänemaßnahmen verzichtet werden“, sagt Große Entrup. So setzt sich der VCI z.B. für die Einrichtung einer

„Green Lane“ an der Grenze ein, die einen reibungslosen Übertritt für Transporte ermöglicht, wenn Lkw-Fahrer nachweisen können, dass sie tagesaktuell getestet wurden.

Eine mögliche Testpflicht in den Unternehmen lehnt der BAVC jedoch ab. Zwar sei es grundsätzlich richtig, mehr und öfter zu testen, wenn Abstände nicht eingehalten werden können, um weitere Öffnungsschritte einzuleiten. Aufwand und Nutzen stünden bei einer Testpflicht in den Unternehmen aber in keinem Verhältnis. Die Chemiebranche habe in den vergangenen zwölf Monaten so viel und so gut in den Infektionsschutz investiert und halte alle Arbeitsschutzregeln ein, so dass eine Testpflicht in der Industrie keine Fortschritte bringe. Die Umsetzung würde zu maximalem organisatorischen Aufwand bei minimalen Effekten für den Gesundheitsschutz führen. (ag)

PERSONALEINSATZPLANUNG

Personaleinsatzplanung mit Arbeitszeit 4.0 – Welche digitalen Lösungen gibt es?

Arbeitszeit 4.0 und Personaleinsatzplanung, wie geht das? Lesen Sie dazu die Kolumne der Workforce Management Expertin Andrea Romeiser, Business Development bei Inform.

Zwei Drittel der Chemie- und Pharmaunternehmen verwenden laut einer Studie von Inform keine spezialisierte Software für die Personaleinsatzplanung, kurz PEP-Software. Dennoch erachten 60% dieser Unternehmen ihre Digitalisierung im Bereich Personal und Einsatzplanung als mindestens zufriedenstellend, 19% sogar als hoch oder sehr hoch. Diese Einschätzung ist erstaunlich. Obwohl Covid-19 in den letzten zwölf Monaten zu zahlreichen Problemen beim Personaleinsatz geführt hat, glauben drei Viertel der Chemie- und Pharmaunternehmen ohne PEP-Software, dass sie mit digitaler Unterstützung nicht besser dastünden hätten. Auch das ist höchst bemerkenswert.

Doch was sind die Gründe? Wird die Bedeutung der Personaleinsatzplanung generell unterschätzt? Oder ist die Leistungsfa-

higkeit digitaler Lösungen zu wenig bekannt? Beides scheint eine Rolle zu spielen. Wo starre Arbeitszeitmodelle und klassische Schichtsysteme überwiegen, wird leicht übersehen, wie groß der Gestaltungsspielraum mit einer leistungsfähigen Personaleinsatzplanung wird. Stattdessen überwiegen vermeintlich altbewährte Methoden, oft manuell oder höchstens excelgestützt.

Das Ziel der Personaleinsatzplanung ist es, die Arbeitszeit der Mitarbeiter so einzusetzen, dass sie allen Belangen gerecht wird: denen des Unternehmens, der Mitarbeiter, der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorgaben. Dazu braucht es mehr Know-how als auf den ersten Blick ersichtlich. Die Aufgaben der Personaleinsatzplanung sind nicht banal, vor allem wenn sie den Zielen von Arbeit 4.0 gerecht werden sollen. Der Tarifvertrag zur lebensphasengerechten Arbeitszeitgestaltung (LepHA-TVplus) oder das Potsdamer Modell bieten zahlreiche Möglichkeiten.

Das allein reicht aber nicht. Denn am Ende kommt es darauf an, von den Möglichkeiten auch Gebrauch zu machen. Dafür gibt es keine einfache Musterschablone. Jedes Unternehmen muss die individuell beste Lösung für sich finden. Schließlich spielen auch operative

Gegebenheiten, interne Prozesse und die Unternehmenskultur eine wichtige Rolle. Sinnvoll geht das nur mit spezialisierten PEP-Lösungen, die alle relevanten Daten in einem System verarbeiten und individuelle Prozesse durchgängig abbilden. Wer hierüber verfügte, war in den letzten zwölf Monaten wesentlich besser aufgestellt.

Solche Systeme können z.B. neue Arbeitszeitmodelle und Schichtsysteme ermitteln, wenn die Nachfrage zurückgeht oder steigt. Sie erfassen auch aktuelle Einschränkungen der Mitarbeiterverfügbarkeit wegen Quarantäne, Kinderbetreuung oder Zugehörigkeit zu Risikogruppen. Mitarbeiter-Apps sorgen für eine zuverlässige und effiziente Kommunikation. Die Zeiterfassung mit mobilen Endgeräten reduziert Personenkontakte im Unternehmen und ermöglicht eine mobile Datenerfassung auch im Homeoffice.

Digitale Lösungen zur Reduktion betrieblicher Personenkontakte sowie zum Kontakt Tracing verringern gesundheitliche und wirtschaftliche Risiken und tragen zur Vermeidung von Betriebschließungen bei. An Möglichkeiten zur Digitalisierung mangelt es nicht, wohl aber am Bewusstsein für ihre Bedeutung.



Andrea Romeiser,
Business Development Workforce Management,
Inform GmbH, Aachen
Tel.: +49 2408 9456-3024
a.romeiser@inform-workforce.com
www.workforceplus.de

Inform entwickelt Software zur Optimierung von Geschäftsprozessen mittels Digital Decision Making auf Basis von Künstlicher Intelligenz und Operations Research. Sie ergänzt die klassischen IT-Systeme und steigert die Wirtschaftlichkeit und Resilienz vieler Unternehmen. Mehr als 800 Softwareingenieure, Datenanalysten und Berater betreuen heute mehr als 1.000 Kunden weltweit, z.B. im Maschinen- und Anlagenbau, Industrie, Handel, Flughäfen, Häfen, Logistik, Banken und Versicherungen.