

MESSUNG DER VIELFALT IM VINCI-KONZERN

- **Diversity-Politik mit in Frankreich einzigartiger Transparenz**
- **2008: Fortschritte in den vier geprüften Bereichen**

VINCI hat sich bereits 2006 in dem von Xavier Huillard unterzeichneten Konzernmanifest zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen sowie zur Offenlegung der Ergebnisse eines jährlich von einer unabhängigen CSR-Ratingagentur durchgeführten Audits verpflichtet.

Diese Verpflichtungen konkretisierten sich ab 2007 in Zusammenarbeit mit Vigeo, der größten europäischen CSR-Ratingagentur, mit Bekanntgabe der beim Jahresaudit erzielten Bewertung. Mit dieser in Frankreich einzigartigen Politik der Transparenz belegt der gesamte Konzernverbund seine Entschlossenheit, eine fortschrittsorientierte, offene Personalpolitik mit allen Betroffenen inner- und außerhalb des Konzerns zu betreiben.

Beim Audit 2008 wurden die Praktiken von 40 bisher noch nicht geprüften Konzernunternehmen aus allen Sparten in vier Bereichen unter die Lupe genommen: **Gleichstellung Männer/Frauen, berufliche Eingliederung von behinderten Menschen, Chancengleichheit von Personen mit Migrationshintergrund und betriebliches Altersmanagement**. Der Erfassungskreis wurde auf **elf Länder** (Frankreich, Großbritannien, Deutschland, Belgien, Spanien, Griechenland, Luxemburg, Niederlande, Polen, Slowakei, Schweiz) – fünf mehr als 2007 – ausgedehnt. Im Rahmen dieser Prüfung fanden Gespräche mit nahezu 800 Personen (gewerbliche Mitarbeiter, Angestellte, Führungskräfte) statt.

Die Ergebnisse **zeigen Fortschritte in allen vier von Vigeo geprüften Kategorien, u. a. mit einem überzeugenden Ergebnis bei der Personalpolitik gegenüber älteren Mitarbeitern**. Dank dieser eingehenden Kenntnis von Schwachstellen, aber auch bewährten Praktiken, ist VINCI in der Lage, weitere Maßnahmen zu treffen und Multiplikatoreffekte zu erzielen, denn durch die Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung steht jeder einzelne Mitarbeiter im Mittelpunkt des Gesamtsystems und Erfolgstrebens des Konzerns.

DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

Diversity-Audit, ein Messinstrument im Dienste des Gleichstellungsmanagements

Bei der Bewertung der Praktiken wurden vier Schwerpunkte von Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen geprüft: **Gleichstellung Männer/Frauen, berufliche Eingliederung von behinderten Menschen, Chancengleichheit von Personen mit Migrationshintergrund und betriebliches Altersmanagement.**

Das Audit erfolgte in drei aufeinander folgenden Schritten: Erhebung und Bewertung der Einzelunternehmen, Zusammenfassung und Benotung auf Ebene der Konzernsparten und Gesamtbewertung des Konzerns.

Die Diversity-Politik, ihre Anwendung und die Ergebnisse, aufgeschlüsselt nach den vier geprüften Kategorien, wurden von Vigeo auf einer Skala von 1 (Risiko-Niveau) bis 4 (Fortgeschrittenen-Niveau) benotet.

Vigeo-Notenskala:

Niveau 1: Risiko Kein nachweisliches Engagement: starkes Diskriminierungsrisiko	1
Niveau 2: Beginnend Initiiertes Engagement mit teilweiser Aneignung durch das Management: geringe Sicherheit der Beherrschung von Diskriminierungsrisiken	2
Niveau 3: Überzeugend Überzeugendes Engagement zugunsten von Diskriminierungsbekämpfung und Chancengleichheit mit Kontrolle entsprechender Personalführungsaspekte, angemessene Sicherheit der Beherrschung von Diskriminierungsrisiken	3
Niveau 4: Fortgeschritten Fortgeschrittenes Engagement, umfassende, innovative Maßnahmen: führendes Unternehmen in puncto Diskriminierungsverhütung und Chancengleichheit	4

Für jede Note wird zusätzlich eine Trendanzeige angegeben, um die Entwicklung in den letzten zwei bis drei Jahren deutlich zu machen:

↗ besser → stabil ↘ schlechter

Darüber hinaus werden bei der Prüfung pro Kategorie die in den Konzernunternehmen festgestellten, auf den Gesamtkonzern übertragbaren Best Practices aufgezeigt.

Gleichstellung Männer/Frauen: erste greifbare Ergebnisse auf einer noch zu festigenden Basis

2 ↗

In mehreren der geprüften Unternehmen ist die Anwerbung und Einstellung von Frauen in gewerblichen Berufen auf Baustellen eine Realität; auch bei mittleren Fach- und Führungskräften nimmt die weibliche Beschäftigung weiter zu. Allerdings sind noch Anstrengungen hinsichtlich der Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen, der Analyse der Lohn- und Gehaltsschere sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unternehmen. Zwar ist die Note für die Gleichstellung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf niedriger als in den anderen Bereichen, dennoch ist hier die stärkste Bewegung zu erkennen.

Best-Practice-Beispiel: Die mit 4 benotete Firma **Bourdarios** hat mit dem Experimentalprojekt „Wenn Frauen für das Leben bauen“ eine gezielte Gleichstellungspolitik in die Wege geleitet. Zur geplanten Einstellung von 8 Verschalerinnen/Betonierern und 12 Frauen im Innenausbau hat das Unternehmen die körperlichen Anforderungen von 3 Berufen geprüft und mit dem Ziel einer höheren weiblichen Beschäftigung den Grad der Belastung reduziert. Darüber hinaus wird den eingestellten Frauen ein körperliches Ertüchtigungsprogramm unter Anleitung eines ehemaligen Trainers des Toulouser Fußballclubs geboten.

Behinderte Menschen: eine wahre Mobilisierung bei jedoch auf niedrigem Niveau verharrender Beschäftigungsquote

2+ ↗

Die Bemühungen der Unternehmen zur Beschäftigung und Weiterbeschäftigung bei beschränkter Arbeitsfähigkeit und zur ergonomischen Anpassung haben Früchte getragen: die Beschäftigung behinderter Menschen hat bei VINCI in Frankreich um 23% zugenommen; mehrere Konzernunternehmen erreichen eine Behindertenbeschäftigtenquote von 6% und mehr. Trotz dieser Anstrengungen bleibt der Beschäftigungsanteil behinderter Menschen bei VINCI insgesamt weiterhin niedrig.

Best-Practice-Beispiele: **VINCI Park La Défense-SEPADEF** und Adecco haben diverse Arbeitsplätze einer gemeinsamen Prüfung auf ihre Vereinbarkeit mit beschränkter Arbeitsfähigkeit unterzogen, damit Adecco die betreffenden SEPADEF-Stellenangebote künftig Zeitarbeitnehmern mit Behinderungen anbieten kann.

In ihrer Diversity-Charta verpflichtet sich die Autobahngesellschaft **Cofiroute** zu einem über drei Jahre angelegten Plan zur Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen. Bis 2011 sollen 15% der geplanten unbefristeten Neueinstellungen behinderten Personen zugute kommen.

Personen mit Migrationshintergrund: Wille zur Öffnung, jedoch noch stärker zu strukturierende Förderungspolitik

2+ ↗

Das Audit 2008 zeigt Fortschritte in zwei Schlüsselaspekten – Sensibilisierung der Vorgesetzten und Objektivität der HR-Prozesse, um Einstellungsentscheidungen vor allem qualifikationsbasiert zu treffen. In den meisten der geprüften Unternehmen hat das Management jedoch zuweilen noch Mühe, präzise Vorgaben festzulegen, damit sich die gesellschaftliche Vielfalt in jeder Arbeitnehmerkategorie widerspiegelt.

Best-Practice-Beispiele: Mehrere Konzerneinheiten (z. B. **Eurovia** und **VINCI Construction France**) bieten Alphabetisierungs- und Französischkurse an. Ein Mangel an Französischkenntnissen kann sich in der Tat als bedeutendes Hemmnis in der Karriereentwicklung sowie beim Verständnis von

Sicherheitsvorschriften erweisen.

VINCI hat sich ferner zur Beschäftigung von Migranten verpflichtet und zu diesem Zweck im Februar 2009 mit dem französischen Immigrationsministerium den ersten Rahmenvertrag zur Förderung der Beschäftigung von Neuzuwanderern unterzeichnet. Diese Vereinbarung zielt darauf ab, die direkte Beschäftigung und das Erlernen der französischen Sprache durch ausländische Arbeitnehmer, die einen Aufnahme- und Integrationsvertrag mit VINCI-Unternehmen geschlossen haben, zu fördern und ist somit fester Bestandteil der Diversity- und Gleichstellungspolitik des Konzerns.

Betriebliches Altersmanagement: eine gut in Gang gebrachte Politik

3 ↗

Die beste Bewertung erhält VINCI für die Politik zugunsten älterer Mitarbeiter. 75% der Unternehmen erreichen für ihr betriebliches Altersmanagement die Note 3 oder 4 (Bestnote 4). Die Begründung liegt in der überall im Konzern verbreiteten Praxis der Anerkennung von Erfahrung, von Solidarität im Team bei der Aufgabenteilung sowie der Verringerung von Arbeitsplätzen mit körperlich schwerer Belastung. Die Fortschritte sind ferner der Einrichtung einer eigenen Politik zur Planung der zweiten Laufbahnhälfte sowie der Förderung von Gesundheit am Arbeitsplatz über Aspekte der Sicherheit hinaus zu verdanken.

*Best-Practice-Beispiel: Im Sinne einer organisierten Wissensweitergabe haben mehrere Konzernunternehmen (**EMCC, Bourdarios, Eurovia**) Maßnahmen zur Ausbildung zum Coach oder als betrieblicher Trainer eingerichtet. In verschiedenen Tochterunternehmen erfolgt bei der Zusammenstellung der Baustellenmannschaft eine gezielte Tandembildung zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern.*

Hinweise auf Stärken und weiteren Handlungsbedarf:

Die Auditergebnisse 2008 lassen ein überzeugendes Engagement zum Thema Altersmanagement und Verbesserungstrends in allen vier Bereichen erkennen und sind damit Zeugnis aktiver Bemühungen aller VINCI-Unternehmen. Sie weisen allerdings auch auf Verbesserungspotenzial hin, vor allem in den Bereichen Sensibilisierung von Managern und Mitarbeitern für diese Fragen, Nachvollziehbarkeit von Personalentscheidungen, Analyse der Performance-Indikatoren sowie Einbeziehung der Sozialpartner.

Nach Feststellung der Stärken und Schwerpunkte zur weiteren Verbesserung heißt es nun Handeln!

2009 liegt der Fokus auf der Internalisierung der Auditmethode. Im Hinblick auf Multiplikatoreffekte und langfristiges Handeln wird ein Teil der Diversity-Audits einem Dutzend betriebsinterner, von Vigeo eigens dafür geschulter Diversity-Prüfer anvertraut. Im ersten Halbjahr 2009 fanden 20 Prüfungen im Tandem statt, geleitet von Vigeo-Experten mit Unterstützung durch konzerneigene Beauftragte, die in der weiteren Folge solche Audits eigenständig durchführen werden.

Darüber hinaus hat die VINCI-Konzernabteilung für Personalwesen mit der Nacharbeit nach erfolgtem Audit begonnen. Bis Jahresende wird in allen 2007 geprüften Unternehmen ein Follow-up-Besuch stattgefunden haben, um die erzielten Fortschritte zu messen. In Kürze werden alle Konzernunternehmen Zugriff auf ein Ressourcenzentrum mit einer Datenbank über die realisierten Diversity-Audits, ein „Kompendium“ der bisher geschlossenen Gleichstellungsvereinbarungen usw. haben. Ferner wird zurzeit ein Leitfaden mit mehr als 200 Best Practices in Sachen Diversity – die den Konzernunternehmen als Anregung dienen sollen und von denen die meisten anlässlich der Vigeo-Audits 2007 und 2008 ermittelt wurden – erstellt.