

## **Union der Elektrizitätswirtschaft – EURELECTRIC und EPSU/EMCEF**

### **GEMEINSAME ERKLÄRUNG zu CHANCENGLEICHHEIT / VIELFALT**

#### ***EINLEITUNG***

Die Sozialpartner der Elektrizitätswirtschaft – Union der Elektrizitätswirtschaft – EURELECTRIC und EPSU/EMCEF als Vertreter der Arbeitgeber bzw. der Gewerkschaften – erklären hiermit ihre Bereitschaft, sich für den Aufbau eines demokratischen, pluralistischen, toleranten und offenen Europas zu engagieren, das die Würde und Integrität aller Menschen achtet.

EURELECTRIC und EPSU/EMCEF bekräftigen, dass Gleichbehandlung und Vielfalt im Arbeitsleben zu den wichtigsten Zielen zählen, auf die der Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der Elektrizitätswirtschaft hinarbeitet.

Die Sozialpartner erklären, dass in der Elektrizitätswirtschaft kein Arbeitnehmer aus Gründen des Alters, des Gesundheitszustands, der nationalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Präferenz, der Sprache, der Religion, der Meinung, der familiären Bindungen, wegen einer gewerkschaftlichen oder politischen Aktivität oder aus einem sonstigen vergleichbaren Grund diskriminiert werden darf.

Die Arbeitgeber der Elektrizitätswirtschaft achten das Diskriminierungsverbot in den Bereichen Werbung, Einstellung und Personalauswahl. Sie achten das Diskriminierungsverbot auch bei Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag und bei Teilzeit-Arbeitnehmern.

Vielfalt in der Arbeitnehmerschaft sollte als Vorteil gesehen werden, da daraus neue Ideen und Perspektiven sowie unterschiedliche Verhaltens- und Arbeitsweisen entstehen. Eine vielfältige Arbeitnehmerschaft reflektiert die Vielfalt der Kundschaft. Verschiedene Kompetenzen und Lebensstile zusammenzuführen sollte als strategischer Vorteil für die geschäftliche Entwicklung der Elektrizitätswirtschaft gesehen werden. Unterschiede schaffen Chancen und sollten nicht als Bedrohung empfunden werden.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass es in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und nicht nur in der Arbeitswelt zu Diskriminierungen kommt. Die Bekämpfung von Diskriminierungen trägt zum Aufbau einer wohlhabenderen und gesünderen Gesellschaft bei, eine unabdingbare Voraussetzung für die Schaffung guter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen. Die Bekämpfung der Diskriminierung ist daher eine „Win-Win-Strategie“, die für mehr Gerechtigkeit und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sorgen kann.

Angesichts der vielen Formen von Diskriminierung stellen die Gleichstellung von Mann und Frau und die demographische Alterung der Bevölkerung in Zukunft vielleicht die größten Herausforderungen für unsere Branche dar.

Die Sozialpartner begrüßen die Tatsache, dass sich die Europäische Union die Förderung der Gleichheit von Frauen und Männern sowie die Bekämpfung von Diskriminierungen zur Aufgabe gemacht hat. Diese Erklärung und eine Follow-up-Studie zur Vielfalt sollen zur Förderung der Gleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beitragen.

#### ***HINTERGRUND***

Diese Erklärung baut auf früheren Erklärungen und Studien von EURELECTRIC und EPSU/EMCEF auf, z. B. auf der EcoTec-Studie aus dem Jahr 1998 zu den Auswirkungen der Umstrukturierung auf Frauen, auf der Beschäftigungsstudie und auf der gemeinsamen Erklärung sowie auf den laufenden Arbeiten zum Thema lebenslanges Lernen.

Der Grundsatz der Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsplatz ist ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Gemeinschaft. Die EU-Verträge und die Gleichstellungsrichtlinien haben bei der Entwicklung der Gleichheitsgrundsätze für Arbeitnehmer eine wichtige und innovative Rolle gespielt. Zu diesen gehören der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit und der Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Bereich der Beschäftigung, der Aufstiegschancen, der Bildung, der Zugangsmöglichkeiten sowie der Rechte bei Entlassung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die jährlichen Gleichstellungsberichte der Europäischen Kommission zeigen, dass die Gleichstellungsagenda nach wie vor einem stetigen Wandel unterworfen ist.

Die Sozialpartner der Elektrizitätswirtschaft begrüßen die Aufnahme von Gleichstellungsfragen in die europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien. Darin wird unterstrichen, dass spezielle Maßnahmen zur Sicherung der Gleichheit im Beschäftigungsbereich getroffen werden müssen. Die geschlechtsspezifische Segregation muss überwunden werden.

## **GRUNDSÄTZE**

Die Sozialpartner wollen zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer beitragen. Ihrer Auffassung nach ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben dann gewährleistet, wenn Frauen und Männer dieselben formellen und praktischen Rechte genießen und sich ihnen in der Praxis dieselben Chancen bieten,

- auf Dauer eine Beschäftigung zu finden;
- sich zu bilden, damit sie sich am Arbeitsplatz weiterentwickeln und befördert werden können;
- mit annähernd demselben Anteil in den verschiedenen Berufsgruppen und Hierarchieebenen vertreten zu sein;
- dieselben Beschäftigungsbedingungen vorzufinden, z. B. gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- Beschäftigung, Familienleben und Bürgeraktivitäten miteinander zu vereinbaren;
- dafür zu sorgen, dass die Arbeitsplätze, Organisationsmethoden und allgemeinen Arbeitsbedingungen auf Frauen und Männer gleichermaßen zugeschnitten sind.

Die Sozialpartner sind sich darüber einig, dass Gleichheit auch eine Frage der Demokratie am Arbeitsplatz ist. Frauen und Männer sollten über dieselben formellen und praktischen Chancen verfügen, an Entscheidungen am Arbeitsplatz mitzuwirken und Entscheidungsverantwortung zu tragen. Deshalb

- erkennen die Sozialpartner an, dass alle Sozialpartner verpflichtet sind, für die Anwendung und Durchsetzung der im EU-Recht verankerten Rechte zu sorgen;
- sind sich die Sozialpartner darüber einig, dass die Frage der Chancengleichheit von entscheidender Bedeutung ist – weshalb die Chancengleichheit im Rahmen der Personalverwaltung eine wesentliche Rolle spielen sollte;
- betonen die Sozialpartner, dass der Zugang zu geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen für die Förderung der vollen Partizipation von Frauen wie Männern am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielt. Die Sozialpartner nehmen die Empfehlung der EU zur Kinderbetreuung zur Kenntnis, wonach die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen sollen, um für die Bereitstellung angemessener Einrichtungen von guter Qualität zu erschwinglichen Preisen zu sorgen.

## **Standpunkte**

Die Sozialpartner engagieren sich für einen kooperativen Ansatz und sind sich der Komplexität der sich stellenden Fragen und Probleme bewusst. Die folgenden – nicht unbedingt in der Reihenfolge ihrer Priorität genannten – Punkte sollten angegangen werden:

### **Förderung positiver Maßnahmen**

- Unterstützung und Förderung der zunehmenden Übernahme nicht traditioneller Rollen durch Frauen und Männer, wozu auch die Entwicklung hin zu einer repräsentativeren Arbeitnehmerschaft auf allen Ebenen gehört, durch Förderung positiver Maßnahmen.

### **Fortbildung und Entwicklung**

- In der Elektrizitätswirtschaft stellt die berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt einen der Hauptgründe für die nach wie vor bestehenden großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern dar. Die Antwort auf die berufliche Segregation sollten Maßnahmen zur Diversifizierung der Bildungs- und Berufsentscheidungen von Frauen sein, insbesondere durch Berufsberatung, leichteren Zugang von Frauen zu neuen Berufen, Schärfung des Bewusstseins, Vermittlung von Informationen und Bildern von Frauen in nichttraditionellen Tätigkeitsbereichen, insbesondere Tätigkeiten im Energiesektor.
- Durch Förderung und Unterstützung der Entwicklung flexibler Fortbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen könnte das Potenzial aller Arbeitnehmer unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis und den familiären Pflichten der einzelnen Arbeitnehmer berücksichtigt und stärker genutzt werden. Dabei könnte die Entwicklung von Programmen für die Aus- und Fortbildung eine wichtige Rolle spielen.

### **Bekämpfung sexueller Belästigungen**

- Entwicklung umfassender Programme zur Unterbindung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz oder in Zusammenhang mit der Arbeit auf der Grundlage der EG-Empfehlung und der praktischen Verhaltensregeln zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Entwicklung geeigneter Mittel für die Konfliktlösung im Fall von Beschwerden und Streitigkeiten.

### **Maßnahmen und Verfahren zur Herstellung einer Work-Life-Balance**

- Erhaltung der Qualifikationen und Erfahrungen von Arbeitnehmern, auch wenn diese größere familiäre oder berufliche Verpflichtungen übernehmen, durch unterstützende Maßnahmen und Verfahren, die der Realität des Arbeitslebens von Arbeitnehmern entsprechen. Eine Politik der Chancengleichheit sollte darauf abzielen, sowohl Männern als auch Frauen die Möglichkeit eines ausgewogenen Gleichgewichts zwischen Arbeits- und Familienleben zu bieten und die Attraktivität unseres Sektors innerhalb der Gesellschaft zu erhöhen.
- Die Aufgabenteilung in der Familie ist für die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung. Einen weiteren Schlüsselfaktor für den Erfolg bildet auch die stufenweise Beseitigung kultureller Stereotypen durch Sensibilisierungskampagnen, um Männer davon zu überzeugen, mehr Aufgaben in der Familie zu übernehmen.
- Förderung der freiwilligen Durchführung von Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit.

### **Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit**

- Die Sozialpartner bekräftigen den Grundsatz des gleichen Entgelts und werden sich für die Gewährleistung dieses Grundsatzes in Elektrizitätsunternehmen einsetzen. Die

Sozialpartner betrachten die Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen als entscheidende Frage, über die sie diskutieren müssen.

### **Umstrukturierung**

- Es muss damit begonnen werden, Methoden für die Schaffung und Anwendung einer geschlechtsspezifischen Perspektive im gesamten Prozess der Modernisierung und Umstrukturierung von Elektrizitätsunternehmen zu entwickeln.
- Die Unternehmen und ihre Beschäftigten sollten die Vielfalt ihrer Kundschaft und die offene Gesellschaft, die sie umgibt, reflektieren. Die Erreichung dieses Ziels ist von wesentlicher Bedeutung.
- Vor allem ist der Austausch von Informationen und bewährten Verfahren auf der Ebene der Elektrizitätsunternehmen zu fördern und das Bewusstsein für Diskriminierungen zu schärfen. Der entsprechende Ansatz sollte auf einer grenzübergreifenden Zusammenarbeit basieren.
- Förderung der freiwilligen Durchführung von Maßnahmen zur Nutzung der Vielfalt und zur Gewährleistung der Chancengleichheit.

### **Alterung**

Die Alterung stellt für die Elektrizitätswirtschaft ein besonders akutes Problem dar. Zwei Faktoren beeinflussen das Problem der Alterung der Beschäftigten. Erstens liegt das Durchschnittsalter der in der Elektrizitätswirtschaft Beschäftigten bereits heute über dem allgemeinen gesellschaftlichen Durchschnitt und über dem Durchschnitt anderer Branchen, und zweitens wird die Entwicklung der Alterspyramide der europäischen Bevölkerung dieses Problem noch verschärfen. Zusammen mit dem Wandel, dem sich die Branche stellen muss, droht dieser Trend zu einer Diskrepanz zwischen den „benötigten“ Qualifikationen und den „erworbenen“ Qualifikationen älterer Arbeitnehmer zu führen, so dass Anstrengungen unternommen werden müssen, um dies zu vermeiden.

- Die Entwicklung von Fortbildungsprogrammen wird die „Beschäftigungsfähigkeit“ älterer Arbeitnehmer erhöhen.
- Die Arbeitnehmer müssen dazu ermutigt werden, Eingliederungswege in die Beschäftigung zu entwickeln, die auf der Anerkennung erworbener Qualifikationen und Weiterbildung beruhen.
- Es sind praktische Strategien zu entwickeln, die die Branche für junge Menschen attraktiver machen.

### **Arbeitsorganisation**

Die Sozialpartner betonen, dass Chancengleichheitsstrategien im Rahmen neuer Formen der Arbeitsorganisation entwickelt werden müssen,

- die Ressourcen effizienter und effektiver zur Erbringung qualitativ hochstehender Leistungen nutzen;
- die Qualität, Motivation und Leistungsfähigkeit des Personals maximieren;
- die Zusammenarbeit fördern und funktionsstörende Hemmnisse beseitigen.

Die Sozialpartner erkennen ferner an, dass die sozialen Bedürfnisse und Pflichten der Arbeitnehmer sowie ihr Bedürfnis nach Beschäftigungssicherheit Bestandteil des Rahmens sind, in dem neue Formen der Arbeitsorganisation entwickelt werden.

Die Sozialpartner verpflichten sich zur Zusammenarbeit im Hinblick auf die Entwicklung eines stärkeren Bewusstseins und besseren Verständnisses der Vielfalt der Arbeitnehmerschaft, insbesondere in Bereichen, in denen Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen unter Umständen unzureichend entwickelt sind.

### **SCHLUSSFOLGERUNGEN und Empfehlungen**

Die Berichte der Kommission über Gleichstellungsfragen und unsere eigene Erfahrung zeigen, dass es sich hier um ein langfristig zu lösendes Problem handelt. EURELECTRIC und EPSU/ EMCEF empfehlen den Sozialpartnern auf der geeigneten Ebene, den in dieser Erklärung angesprochenen Fragen hohe Priorität einzuräumen.

Um eine Lösung für die komplexen Probleme zu finden, denen sich Frauen in der Elektrizitätswirtschaft gegenübersehen, muss eine Strategie auf nationaler, regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene beschlossen werden. Der Bericht von EcoTec enthielt eine Reihe von Empfehlungen, die die Grundlage der in dieser Empfehlung dargelegten Ziele bilden. Die dargestellten Ziele und Maßnahmen können auf sektoraler und betrieblicher Ebene weiterentwickelt werden, um daraus eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter zu formen. Umfassen könnten diese Maßnahmen Netzwerkaktivitäten (Seminare, Konferenzen usw.), Benchmarking, Kampagnen zur Schärfung des Bewusstseins, Partnerschaften zwischen wirtschaftlichen, politischen und sozialen Entscheidungsträgern usw.

Eine solche Strategie lässt sich nach Anhörung der betreffenden Gewerkschaften und der Betriebsräte – sofern vorhanden, auch der europäischen Betriebsräte – als Serie von Aktionsprogrammen (mit Fristen für die Durchführung) umsetzen.

Die neue Gleichbehandlungsrichtlinie bietet einen Rahmen für die Erhebung von Daten, die es den Sozialpartnern ermöglichen würden, das Problem der Ungleichbehandlung anzugehen. Audits zum Thema Gleichstellung werden als besonders vielversprechend empfohlen und sollten zum Gegenstand von Diskussionen der Sozialpartner gemacht werden. Sie können als Grundlage für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Vielfalt im Unternehmen dienen und gewährleisten, dass diese Ziele in die Aufgabenstellung des Unternehmens einfließen.

EURELECTRIC und EPSU/EMCEF sollten Programme zur Verbesserung der Chancengleichheit und der Vielfalt unter ihren Mitgliedern fördern. Als Instrumente zu diesem Zweck könnten u. a. Tarifverträge und sonstige Initiativen eingesetzt werden. Zu erwägen ist auch die Entwicklung von Instrumenten und Methoden zur Verwirklichung der Gleichstellung.

### **Aktionen im Jahr 2003**

- EURELECTRIC und EPSU/ EMCEF haben beschlossen, sich weiterhin mit den in dieser Erklärung angesprochenen Fragen auseinander zu setzen. Im Jahr 2003 soll eine Studie zum Thema Vielfalt erstellt werden.
- Die Sozialpartner werden durch ihre gemeinsame Arbeit einen Beitrag zur Lösung des Lohngefälle-Problems leisten.
- EURELECTRIC und EPSU/EMCEF empfehlen ferner, auf der Grundlage dieser Erklärung auf der Ebene der Mitgliedstaaten und der Unternehmen Maßnahmen zu treffen, mit denen den Herausforderungen begegnet werden kann, die sich im Zusammenhang mit den Themen Gleichstellung, Vielfalt und Alterung stellen.
- Es wird empfohlen, innerhalb eines von den Sozialpartnern noch zu bestimmenden zeitlichen Rahmens Evaluierungen durchzuführen.