

## Chancengleichheit

# Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eng mit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter verbunden. Die Chemie-Arbeitgeber haben die Bedeutung einer auf Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit ausgerichteten Personalpolitik frühzeitig erkannt. Bereits Ende der 1980er Jahre haben die Chemie-Sozialpartner in gemeinsamen Grundsatzpositionen festgehalten, dass sich aufgrund der demografischen Entwicklung und des Anstiegs der Qualifikation von Frauen deren Erwerbsverhalten verändern wird. Neben der Förderung der Chancengleichheit auf allen Unternehmensebenen standen auch damals schon Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mittelpunkt.

## Demografie sorgt für Handlungsdruck

Als Folge der Sozialpartner-Vereinbarungen wurden bislang über 100 betriebliche Regelungen abgeschlossen. Die Palette reicht von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten über die Unterstützung bei der Kinderbetreuung bis hin zur Hilfe bei der Pflege von Angehörigen.

In einer Vielzahl von Unternehmen wurden Aktivitäten unterschiedlicher Art ins Leben gerufen, bei denen die Chancengleichheit im Vordergrund steht. So haben zahlreiche Betriebsvereinbarungen geeignete Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben formuliert. Frauen wie Männer wollen sich nicht für Beruf und gegen Kinder oder umgekehrt entscheiden, sondern beides miteinander in Einklang bringen. Für die Unternehmen hat sich aufgrund des demografischen Wandels der Handlungsdruck verschärft. Gut ausgebildete Frauen haben eine große Bedeutung in der Personalplanung von Unternehmen. Aufgrund mangelnder Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

langfristig auf gut ausgebildete Frauen verzichten zu müssen, ist ökonomisch nicht sinnvoll. Bei der Besetzung von Stellen für Führungskräfte sollten im Auswahlverfahren Frauen stärker berücksichtigt und gefördert werden.

Gleichzeitig sollte es noch deutlich mehr Frauen geben, die sich für eine naturwissenschaftliche oder technische Karriere entscheiden. Die Schaffung positiver Vorbilder kann junge Frauen für diesen Weg ermutigen. Die Diskussion um mehr Frauen in Führungspositionen darf sich dabei nicht auf das obere Management wie Vorstand oder Aufsichtsrat beschränken. Nicht zuletzt ist eine funktionierende Kinderbetreuungsinfrastruktur eine ganz wesentliche Voraussetzung dafür, dass mehr Frauen sich für Führungspositionen entscheiden.

Der BAVC hat daher immer wieder ausreichende staatliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefordert. Dazu gehören flächendeckende und qualitativ hochstehende Kinderbetreuungsangebote insbesondere für die unter Dreijährigen und der Ausbau der Ganztagschulen.

---

## Chancengleichheit und Familienbewusstsein

Die Sozialpartner haben im Mai 2006 die Vereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ abgeschlossen. Sie appellieren an die Unternehmen, deren Mitarbeiter und an die Betriebsräte, in ihren Anstrengungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit nicht nachzulassen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter voranzutreiben. Dabei sind sowohl die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern wie auch die spezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Formale Vorgaben wie z. B. Quotenregelungen sind dagegen nicht hilfreich. Hervorzuheben ist, dass nur mit dem erforderlichen Rückhalt bei der Unternehmensleitung eine erfolgreiche chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik erreicht werden kann. Die Sozialpartner betonen auch hier die entscheidende Rolle der Politik bei der Gestaltung familienbewusster Rahmenbedingungen, ohne die eigene Verantwortung zu vernachlässigen.

---

## Unterstützungsmaßnahmen

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und zur Familienbetreuung erleichtern die Rückkehr von Frauen und Männern ins Berufsleben und verkürzen so die Zeiten ohne Berufstätigkeit. Die Erfahrungen zeigen, dass ein Wiedereinstieg in den Beruf umso einfacher ist, je kürzer die vorangegangenen Unterbrechungszeiten angedauert haben. Maßnahmen, die je nach spezifischer Ausgangssituation der Unternehmen und Beschäftigten z.T. auch ohne großen organisatorischen Aufwand realisiert werden können sind:

- flexible, familiengerechte Arbeitszeiten
- flexible Arbeitsorganisationsmodelle
- Hilfe bei der Gestaltung der Kinderbetreuung, sei es durch organisatorische Zusammenarbeit mit den Trägern, sei es durch betrieblich unterstützte oder auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten während der Elternzeit
- Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit und Teilzeit
- Sensibilisierung der Führungskräfte

---

## Vielfalt als Chance

Vor dem Hintergrund veränderter demografischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen beschränkt sich die Personalarbeit nicht auf das Handlungsfeld Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Unternehmen können wirtschaftlich erfolgreicher sein, wenn sie die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, erkennen und nutzen. Eine erfolgreiche Diversity-Gesamtstrategie eines Unternehmens findet ihren Ausdruck in der offenen und respektvollen Haltung gegenüber Unterschieden hinsichtlich Alter, Geschlecht, Nationalität und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung und sexueller Identität. Sie strebt eine offene Unternehmenskultur ohne Vorurteile an, fördert individuelle Fähigkeiten und Talente und versteht Vielfalt und Unterschiedlichkeit als besondere Potenziale. 2008 haben BAVC und IG BCE eine Sozialpartnervereinbarung zum Diversity-Management im Unternehmen verabschiedet.

---

## Sozialpartner als Multiplikatoren

Der BAVC und seine Mitgliedsverbände unterstützen die Unternehmen bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten sowie Praxisbeispielen. In allen Regionen haben gemeinsame Veranstaltungen stattgefunden, in denen auf die Bedeutung einer chancengleichen und familienbewussten Personalpolitik hingewiesen und gute betriebliche Beispiele vorgestellt wurden. Als Hilfestellung für die betriebliche Umsetzung haben die Sozialpartner eine Beratungsmappe konzipiert, die in regelmäßigen Abständen mit aktuellen Unterlagen ergänzt wird. Neben den Handlungshilfen „Bausteine für eine familienbewusste Personalpolitik“ und „10 Schritte zur Umsetzung familienbewusster Maßnahmen“, sind bisher Folder zur Elternzeit, zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Männer zwischen Beruf und Familie sowie familienbewusste Führung erschienen.