

# Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik

**GEMEINSAME GRUNDSÄTZE  
DES BUNDESARBEITGEBERVERBANDES CHEMIE  
UND DER IG BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE**



## Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung erleichtern einerseits die Rückkehr von Frauen und Männern ins Berufsleben und verkürzen so die Zeiten ohne Berufstätigkeit; andererseits kann auch eine nahezu nahtlose Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ermöglicht werden. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass ein Wiedereinstieg in den Beruf umso einfacher ist, je kürzer die vorangegangenen Unterbrechungszeiten angedauert haben.

Solche Maßnahmen, die in Abhängigkeit von der spezifischen 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

## Sozialpartner als Multiplikatoren bei der Umsetzung

Die Sozialpartner sehen sich als Multiplikatoren gegenüber Politik und Wirtschaft, um Chancengleichheit von Männern und Frauen im Erwerbsleben zu fördern und zu sichern sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu verbessern. Sie werden diesen Prozess begleiten und vorantreiben. Die Sozialpartner auf Bundesebene behandeln die Thematik in dem dazu eingerichteten paritätischen Arbeitskreis. IG BCE und BAVC unterstützen die Betriebsparteien bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten sowie Praxisbeispielen und organisieren den Erfahrungsaustausch.

Hannover, den 11. Mai 2006



Eggert Voscherau  
Präsident des BAVC



Hans Paul Frey  
Hauptgeschäftsführer des BAVC



Hubertus Schmoldt  
Vorsitzender der IG BCE



Edeltraud Glänzer  
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE

## IMPRESSUM

Herausgeber: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)  
Gesamtherstellung: BWH GmbH – Medien Kommunikation





## Unverändert geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten

Neben dem Rollenverständnis ist die unveränderte Berufsorientierung für eine unterschiedliche Karriereentwicklung von Männern und Frauen verantwortlich. Die Berufswahl ist in einer technologischen und wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft eine entscheidende Weichenstellung für die spätere berufliche Entwicklung. Viele Berufe, für die sich Frauen entscheiden, sind unter diesem Aspekt insgesamt weniger chancenreich als etwa naturwissenschaftliche und technische Berufe. Frühzeitige Informationsinitiativen können jungen Frauen und Mädchen diese Berufe nahe bringen und ihr Interesse dafür wecken. Schule und Elternhaus müssen für die Wichtigkeit der Berufswahl sensibilisiert werden, da nur mit ihrer Hilfe ein Umdenken bei der Berufsorientierung möglich ist. Informationstage wie z. B. der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag sind hierfür gelungene Beispiele. Informations- und Überzeugungsarbeit ist aber nicht nur nach außen, sondern auch nach innen angebracht. Etwaige Vorbehalte in den Betrieben müssen ausgeräumt werden.

Die zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der IG Bergbau, Chemie, Energie im Jahre 1989 abgeschlossene Sozialpartner-Vereinbarung »Frauenförderung in der chemischen Industrie« hat sich bewährt. Sowohl in großen als auch in kleineren und mittleren Unternehmen wurden seit dieser Zeit entsprechend der unterschiedlichen Ausgangssituationen vielfältige Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die betriebliche Praxis umgesetzt, mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Betrieben zu sichern und Männern und Frauen die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten.

## Chancengleichheit und Familienbewusstsein als Bestandteil der Unternehmensphilosophie

Die Verankerung von Chancengleichheit und Familienbewusstsein als Teil der Unternehmensphilosophie ist von wesentlicher Bedeutung. Chancengleichheit setzt insbesondere familiengerechte Rahmenbedingungen voraus. Die hierfür erforderliche chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik kann nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn durch die Unternehmensleitung der erforderliche Rückhalt besteht. Wichtig ist, dass die betrieblichen Führungskräfte von der Notwendigkeit und dem Nutzen dieser Personalpolitik überzeugt sind und dies nach außen und innen kommunizieren. Durch eine an Chancengleichheit orientierte, familienbewusste Personalführung und die Akzeptanz der Familienverantwortung der Beschäftigten werden sie ihrer Vorbildfunktion gerecht.

Den Betriebsräten kommt dabei auch nach dem Betriebsverfassungsgesetz die besondere Aufgabe zu, die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

## Erfolgreiche chancengleiche Personalpolitik

Chancengleichheit bildet einen der wesentlichen Grundsätze der Personalarbeit, vielfach auch verankert in den Leitlinien oder Führungsgrundsätzen der Unternehmen. Erforderlich ist eine Personalpolitik, die Männern und Frauen gleiche Chancen bei der Personalauswahl und -entwicklung gewährleistet. Grundlegende Voraussetzung dafür sind geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen bzw. Stellenanforderungsbeschreibungen und die Festlegung von objektiven Auswahlkriterien. Personalpolitische Maßnahmen wie Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen oder Beurteilungen

sollen die berufliche Leistung und Entwicklung unabhängig vom Geschlecht und unabhängig davon behandeln, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Erfolgreiche chancengleiche Personalpolitik ermöglicht auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern.

## Überkommenes Rollenverständnis als Hindernis

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der chemischen Industrie ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung, dennoch sind nach wie vor noch zu wenig Frauen in Führungspositionen vertreten. Eine der Ursachen hierfür liegt im überkommenen Rollenverständnis von Männern und Frauen und in der zum Teil vorhandenen Zurückhaltung der Frauen bei der Übernahme von Führungsaufgaben. Erforderlich ist eine Bewusstseinsveränderung, Sensibilisierung bei allen Beteiligten und die gezielte Ansprache von Frauen, z. B. durch Unterstützung seitens der Personalverantwortlichen.

Das überkommene Rollenverständnis von Frauen und Männern bildet auch ein Hindernis für eine ausgewogene Balance von Berufs- und Familienleben. Es zeigt sich in der mangelnden Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe auf beiden Seiten und in dem oftmals noch mangelnden Engagement der Väter bei der Betreuung und Erziehung der Kinder. Hilfreich ist dabei auch die Unterstützung durch die Vorgesetzten.

## Nachhaltige Familienpolitik lohnt sich

Auch wenn sich in den letzten Jahrzehnten vieles positiv verändert hat, stehen die Unternehmen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit sinkenden Geburtenzahlen und zunehmender Lebenserwartung vor neuen besonderen Herausforderungen. In der Gesellschaft ist die Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Chancengleichheit größer geworden, was sich auch im wachsenden Stellenwert dieser Thematik in den Unternehmen widerspiegelt. Durch den sich bereits abzeichnenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften werden familienbewusste Arbeitsbedingungen in den Unternehmen eine immer größere Bedeutung erlangen.

Die Sozialpartner begrüßen das Umdenken in der Familienpolitik, denn ausreichende staatliche Rahmenbedingungen sind ein entscheidendes Kriterium für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Notwendig ist in erster Linie ein Dreiklang von Elternzeit, Elterngeld und einem flächendeckenden Betreuungsangebot für Kinder und Jugendliche. Die Verantwortlichen in Bund, Ländern und Kommunen sind aufgerufen, eine nachhaltige Familienpolitik zu praktizieren.

Die Unternehmen können dem Staat seine Verantwortung hierfür nicht abnehmen – sie können aber durch ergänzende Maßnahmen einen zusätzlichen Beitrag leisten, um Familien zu unterstützen. Dies ist oft auch ohne großen finanziellen und personellen Aufwand möglich. Zudem können durch eine familienbewusste Personalpolitik auch positive betriebswirtschaftliche Effekte und Wettbewerbsvorteile erzielt werden, z. B. im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel und Einsparungen bei Fluktuation, Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten sowie Fehlzeiten.

## Demografischer Wandel als besondere Herausforderung

Den erfolgreich beschrittenen Weg gilt es, auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung fortzusetzen. Angesichts sinkender Geburtenzahlen und steigender Lebenserwartung trägt eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik dazu bei, die Berufstätigkeit von Eltern in der chemischen Industrie zu fördern, das Erwerbskräftepotenzial gerade qualifizierter weiblicher Fachkräfte zu nutzen und die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben zu ermöglichen.

## Fortsetzung der Aktivitäten

Deshalb appellieren die Sozialpartner der chemischen Industrie an die Unternehmen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Betriebsräte, in ihren Anstrengungen nicht nachzulassen, ihre führende Rolle auf diesem Gebiet zu behaupten und die Verwirklichung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter voranzutreiben. Die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern gilt es dabei zu berücksichtigen. Bei der Umsetzung geeigneter Maßnahmen sind stets die spezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen ausschlaggebend. Formale Vorgaben wie z. B. Quotenregelungen sind hier nicht hilfreich.