

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 bereits frühzeitig erkannt. Ende der 1980er Jahre haben die Chemie-Sozialpartner bereits 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 im 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 für 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.

Pflege von Angehörigen

Bei der Pflege von Angehörigen fehlt es noch an dem selbstverständlichen Umgang mit dem Thema. Jetzt stehen die Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen zunehmend im Blick betrieblicher Personalpolitik. Die Sozialpartner haben sich zum Ziel gesetzt, das Thema „Pflegebedürftigkeit“ als zentrales Anliegen der Gesellschaft in das Bewusstsein zu bringen. Dazu gehört, die vielfältigen Handlungsfelder und Maßnahmen vorzustellen, die die Arbeitnehmer bei der Suche nach passgenauen Lösungen unterstützen können. Eine Aufgabe ist es, die unterschiedlichen Betreuungsangebote miteinander zu vernetzen.

Vielfalt als Chance

Vor dem Hintergrund veränderter demografischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen beschränkt sich die zukünftige Personalarbeit nicht auf das Handlungsfeld Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Unternehmen können wirtschaftlich nur erfolgreich 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 respekt-

vollen Haltung gegenüber Unterschieden hinsichtlich Alter, Geschlecht, Nationalität und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Identität. Sie strebt eine offene Unternehmenskultur ohne Vorurteile an, nimmt individuelle Fähigkeiten und Talente wahr und versteht Vielfalt und Unterschiedlichkeit als besondere Potenziale.

2008 haben BAVC und IG BCE eine Sozialpartnervereinbarung zum Diversity-Management im Unternehmen verabschiedet. Die Sozialpartner halten es für wünschenswert, einerseits weitere Betriebsvereinbarungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz abzuschließen, andererseits die Vielfalt in den Betrieben durch Diversity-Management-Konzepte besser zu nutzen. BAVC und IG BCE beraten und begleiten Unternehmen und Betriebsräte bei der Umsetzung einer von Diversity-Kultur geprägten Unternehmenspolitik.

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 und die work-life-balance von Führungskräften erschienen. Einzelne Exemplare der Beratungsmappe mit den Foldern können beim BAVC bestellt werden unter: leserdienst@bavc.de. Darüber hinaus bietet auch das Sozialpartner-Netz eine Reihe von Informationen. Unter www.chemie-sozialpartner.de wird regelmäßig über Neues zum Thema informiert.