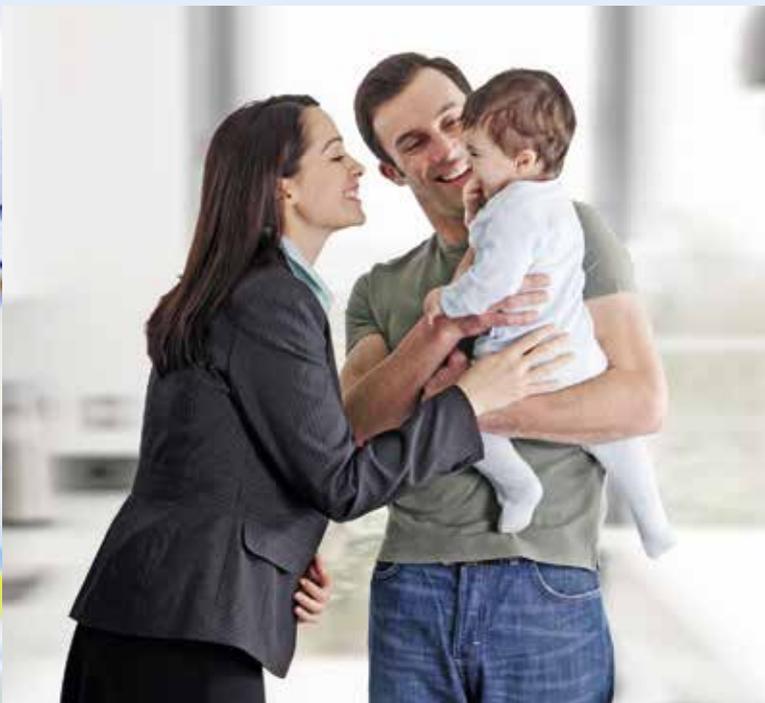


Arbeiten und Leben in Balance –

Neue Herausforderungen in einer veränderten Arbeitswelt

GEMEINSAME GRUNDSÄTZE DES
BUNDESARBEITGEBERVERBANDES CHEMIE UND DER
INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BERGBAU, CHEMIE, ENERGIE





Die zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie in den Jahren 1989 und 2006 abgeschlossenen Sozialpartner-Vereinbarungen »Frauenförderung in der chemischen Industrie« und »Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik« haben sich bewährt. Die betriebliche Praxis hat gezeigt: Sowohl in großen als auch in kleineren und mittleren Unternehmen wurde entsprechend der unterschiedlichen Ausgangssituationen – durch zahlreiche Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – in den Unternehmen viel erreicht, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Betrieben zu sichern und gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten. Im Rahmen unserer vielfältigen Aktivitäten haben sich neue Herausforderungen und Chancen entwickelt, die wir mit dieser Sozialpartner-Vereinbarung aufgreifen und gemeinsam gestalten wollen.

Neue Anforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt

Wir wollen die Berufstätigkeit von Eltern und Pflegenden fördern, das Erwerbskräftepotenzial qualifizierter weiblicher Fachkräfte nutzen und die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben weiter verbessern. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs, des demografischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung bedarf es dafür einer noch stärker an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik. Insbesondere die Digitalisierung wird Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig verändern und eröffnet sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andere Optionen. Wir brauchen verschiedene neue betriebliche Konzepte zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten, mehr Arbeitszeitsouveränität und Qualifizierungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange. Wir arbeiten an Lösungen für die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen berufstätiger Menschen.

Gleichzeitig sind durch den Bedarf an innovativen Karrierekonzepten für Frauen in Führungs- und Leitungspositionen sowie durch die partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf neue Herausforderungen entstanden. Sie machen die Fortsetzung unserer Aktivitäten mit einer veränderten Schwerpunktsetzung notwendig.

Sozialpartner gestalten die neue Arbeitswelt

Für diese Herausforderungen können wir Sozialpartner durch unsere Aktivitäten und daraus resultierenden Erfahrungen sowie durch unsere Branchenkenntnisse geeignete Lösungskonzepte anbieten. Wir werden gemeinsam Modelle entwickeln und umsetzen, die sowohl die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern als auch die spezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen berücksichtigen. Sozialpartnerschaftlich ist es möglich, individuelle – auf das jeweilige Unternehmen bezogene – Lösungen innovativ zu gestalten.

Wir appellieren 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, Familie und Privatleben weiter voranzutreiben. Wichtig ist dabei, dass alle Verantwortlichen an einem Strang ziehen. Die Sozialpartner selbst werden ihren Beitrag leisten – unter anderem mit unterstützenden Materialien und Veranstaltungen.

Akzeptanz partnerschaftlicher Lösungen

Die Verankerung von Chancengleichheit und Familienbewusstsein ist als Teil der Unternehmensphilosophie von wesentlicher Bedeutung. Eine erfolgreiche Umsetzung gelingt nur, wenn der erforderliche Rückhalt durch die Unternehmensleitung besteht. Denn ein Betrieb ist nur so familienbewusst und chancen-

gleich, wie seine Führungskräfte es verkörpern. Die Werte des Arbeitgebers sind entscheidend für die Glaubwürdigkeit seines Unternehmens und damit für dessen Attraktivität. Wichtig ist, dass Familienbewusstsein von der Unternehmensleitung gelebt wird, die betrieblichen Vorgesetzten von der Notwendigkeit und dem Nutzen dieser Personalpolitik überzeugt sind und dies nach innen und außen vertreten. Durch eine an Chancengleichheit orientierte, familienbewusste Personalführung und die Akzeptanz der familiären, ehrenamtlichen und sonstigen Verantwortung der Beschäftigten werden sie ihrer Vorbildfunktion gerecht. Es muss ein Umdenken im Arbeitsalltag stattfinden. Notwendig ist eine Unternehmenskultur, in der Berufstätige die betrieblich umsetzbaren Möglichkeiten partnerschaftlicher Vereinbarkeit nutzen können.

Auf die Betriebsparteien kommt dabei die besondere Aufgabe zu, die Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Erwerbstätigkeit zu fördern.

Führung – auch in Teilzeit

Die Sozialpartner setzen sich dafür ein, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Damit mehr Frauen in eine Führungsfunktion gelangen, bedarf es strategischer Konzepte und der Bereitschaft von Unternehmensleitung und Beschäftigten, sich für einen Wandel der Führungskultur starkzumachen. Dabei ist es nicht ausreichend, wenn in den Unternehmensleitlinien Grundsätze für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik vereinbart sind. Auch hier sind die unmittelbaren Führungskräfte gefordert, in ihren Abteilungen diese Leitlinien umzusetzen und sie mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Die Einstellung in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie ändert sich dabei oft erst durch eigene Erfahrungen und Erlebnisse.

Weitere Möglichkeiten sind Teilzeitmodelle für Führungskräfte, die kein Karrierehindernis mehr sein dürfen, sondern als Chance begriffen werden: Wenn Arbeitsort und -zeit unter Berücksichtigung gesetzlicher und tariflicher Vorgaben sowie betrieblicher Belange möglichst frei gestaltet werden können, lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer in Führungspositionen ebenfalls verbessern. Ebenso hilfreich kann auch ein Wandel von der starren Präsenzkultur zu mehr Flexibilität und Ergebnisorientierung sein. Bislang gilt in vielen

Unternehmen nur derjenige als Leistungsträger, der Vollzeit arbeitet. Daran sind oft auch Karrierechancen gekoppelt. Es muss aber möglich sein, dass Männer und Frauen ihre Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen reduzieren können, ohne dass sich dies nachteilig auswirkt.

Neues Rollenverständnis erforderlich

Auch wenn der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der chemischen Industrie in den vergangenen Jahren stetig gestiegen ist, sind nach wie vor noch zu wenige Frauen in Führungspositionen vertreten. Eine Ursache hierfür ist ein oftmals traditionell geprägtes Rollenverständnis. Obwohl überkommene Rollenmuster aufbrechen, mangelt es in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin an Partnerschaftlichkeit. Dabei geht es nicht darum, die Lebensentwürfe von Frauen und Männern aneinander anzugleichen, sondern darum, Chancengerechtigkeit herzustellen. Zu diesem Zweck wollen wir die teilweise unbewussten Rollenmuster aufbrechen, damit Frauen und Männer frei entscheiden können, wie sie ihr Leben gestalten.

Hierbei stellen wir fest, dass der Staat nach wie vor durch Anreize, etwa im Steuerrecht, diese traditionelle Rollenverteilung fördert. Wir werden deshalb unsere Diskussionen mit der Politik zum gezielten und effektiven Einsatz familienpolitischer Leistungen fortsetzen.

Hinzu kommt, dass Väter, die sich verstärkt in der Familie engagieren wollen, häufig auf Vorgesetzte mit traditionellem Familienbild treffen. Hier wird mehr Unterstützung durch Aufklärung und Akzeptanz der Unternehmensführung benötigt.

Unverändertes geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten

Frauen erreichen im Durchschnitt höhere und bessere schulische Abschlüsse als Männer. Sie gehen öfter auf das Gymnasium und erlangen häufiger das Abitur. Der schulische Erfolg schlägt sich allerdings nicht in der beruflichen Karriere nieder.

Deshalb wollen wir junge Frauen insbesondere für die derzeit überwiegend von Männern ausgeübten Berufe im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) begeistern. Sie bieten in einer technologischen und wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft hervorragende Zukunftschancen; vielerorts werden Nachwuchskräfte dringend gesucht. Unternehmen und Hochschulen engagieren sich mittlerweile auf vielfältige Weise, um Mädchen und junge Frauen für MINT zu begeistern und für eine Karriere in einem dieser Berufsfelder zu gewinnen. 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 zum Beispiel der Zukunftstag bieten Einblicke in das breite Berufswahlspektrum. Es fehlen weibliche Führungskräfte aus dem MINT-Bereich und damit Vorbilder – Frauen, die ein naturwissenschaftliches oder technisches Fach studieren, einen MINT-Ausbildungsberuf erlernen oder bereits in einem solchen tätig sind und zeigen können, dass sie gute Karriere- und Aufstiegschancen haben.





Personalentwicklungskonzepte für alle Altersgruppen

Unternehmen brauchen strategische Personalentwicklungskonzepte, um den Beschäftigten aller Altersgruppen Wege der Weiterentwicklung innerhalb des Unternehmens aufzuzeigen und so Perspektiven für die Mitarbeiter/-innen zu schaffen. Eine wichtige Zielgruppe sind dabei Frauen, für die eigene Personalentwicklungskonzepte vorhanden sein sollten. Hier sind die Betriebsparteien bereit, gemeinsam Konzepte und Instrumente zu entwickeln.

Chancengleichheit und Diversity sind mittlerweile als wesentliche Grundsätze der Personalarbeit anerkannt und in den Leitlinien oder Führungsgrundsätzen der Unternehmen verankert. Wir fördern eine Stellenbesetzung, die Männern und Frauen gleiche Chancen gewährleistet. Grundlegende Voraussetzung dafür sind geschlechtsneutrale Stellenprofile und die Festlegung objektiver Auswahlkriterien. Personalpolitische Maßnahmen sollen die berufliche Leistung und Entwicklung unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsgrad und für alle Altersgruppen berücksichtigen. Erfolgreiche chancengleiche Personalpolitik ermöglicht auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und Interessen.

Sozialpartner sind Multiplikatoren

Wir verstehen uns als Multiplikatoren gegenüber der Politik und Gesamtwirtschaft und appellieren an die Unternehmen und deren Betriebsräte, Chancengleichheit von Männern und Frauen als wichtige unternehmerische Aufgabe zu fördern und zu sichern sowie die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu verbessern. Wir werden diesen Prozess begleiten und vorantreiben. Die Sozialpartner auf Bundesebene behan-

deln die Thematik in dem dazu eingerichteten paritätischen Arbeitskreis. IG BCE und BAVC unterstützen die Betriebsparteien bei der Umsetzung einer an Vielfalt orientierten Personalpolitik mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten und Praxisbeispielen und organisieren den Erfahrungsaustausch.

Margret Suckale
Präsidentin des BAVC

Dr. Klaus-Peter Stiller
Hauptgeschäftsführer des BAVC

Michael Vassiliadis
Vorsitzender der IG BCE

Edeltraud Glänzer
stellv. Vorsitzende der IG BCE

Herausgeber/-in:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), www.bavc.de
IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), www.igbce.de
www.chemie-sozialpartner.de

Stand: September 2016

Gesamtherstellung: BWH GmbH

Titelfoto: Pathfinder/Fotolia

Fotos: kasto/Fotolia, © i love images/www.agefotostock.com,
detailblick-foto/Fotolia, Robert Kneschke/Fotolia