

Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik

**Gemeinsame Grundsätze des
Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und der
IG Bergbau, Chemie, Energie**



Demografischer Wandel als besondere Herausforderung

- /// die aus dem Jahr 1989 stammende Sozialpartnervereinbarung „Frauenförderung in der chemischen Industrie“ hat sich bewährt und zu unterschiedlichen Regelungen in den Betrieben geführt
- /// unter anderem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels trägt eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben bei



Fortsetzung der Aktivitäten

/// Rahmenbedingungen für die Etablierung von Chancengleichheit und Familienbewusstsein sind zum einen die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern und auf der anderen Seite die Beachtung der spezifischen betrieblichen Belange

/// formale Vorgaben wie z. B. Quotierungen werden hierbei als wenig hilfreich angesehen



Chancengleichheit und Familienbewusstsein als Bestandteil der Unternehmensphilosophie

- /// die Verankerung in der Unternehmensphilosophie und der Rückhalt in der Unternehmensleitung sind wesentliche Voraussetzungen für das Gelingen von Chancengleichheit und Familienbewusstsein
- /// betriebliche Führungskräfte müssen vom Nutzen dieser Personalpolitik überzeugt sein und ihrer Vorbildfunktion gerecht werden
- /// Betriebsräte haben nach dem BetrVG die Chance die Vereinbarkeit im Betrieb zu fördern



Erfolgreiche chancengleiche Personalpolitik

- /// eine erfolgreiche Personalpolitik, gewährleistet gleiche Chancen für Männer und Frauen bei Personalauswahl und -entwicklung
- /// grundlegende Voraussetzung ist eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und die Festlegung objektiver Auswahlkriterien
- /// die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern sind dabei zu berücksichtigen



Überkommenes Rollenverständnis als Hindernis

- zur Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte in der chemischen Industrie sind eine Bewusstseinsänderung, die Sensibilisierung aller Beteiligten und die gezielte Ansprache von Frauen erforderlich
- das überkommene Rollenverständnis ist ein Hindernis bei einer ausgewogenen Balance. Es zeigt sich in der mangelnden Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe und dem zurückhaltenden Engagement der Väter bei der Übernahme von Erziehungsaufgaben.



Unverändert geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten

- /// frühzeitige Informationsinitiativen können jungen Frauen naturwissenschaftliche und technische Berufe nahe bringen und ihr Interesse wecken
- /// Informations- und Überzeugungsarbeit ist nicht nur nach außen - wie z. B. beim Girls' Day - sondern auch in den Betrieben zu leisten. Etwaige Vorbehalte in den Unternehmen müssen ausgeräumt werden.

Nachhaltige Familienpolitik lohnt sich

- /// die Sozialpartner begrüßen das Umdenken in der Familienpolitik. Der notwendige Dreiklang aus Elternzeit, Elterngeld und Kinderbetreuung ist weiter voranzutreiben
- /// die Unternehmen leisten einen zusätzlichen Beitrag zur Unterstützung von Familien
- /// Familienbewusste Personalpolitik bringt positive betriebswirtschaftliche Effekte z. B. durch Einsparungen bei Fluktuation, Überbrückung und Wiedereingliederung



Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- /// unterstützende Maßnahmen erleichtern die Rückkehr ins Berufsleben, verkürzen die Zeit ohne Berufstätigkeit bzw. ermöglichen die nahezu nahtlose Fortsetzung der Erwerbstätigkeit
- /// solche Maßnahmen sind in der spezifischen Ausgangssituation der Unternehmen und Beschäftigten zu entwickeln

Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- /// mögliche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit können sein:
- flexible, familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen
 - Hilfe bei der Gestaltung von Kinderbetreuung
 - Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
 - Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten
 - Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit
 - Sensibilisierung der Führungskräfte



Sozialpartner als Multiplikatoren bei der Umsetzung

- /// die Sozialpartner sind bei diesem Prozess die Multiplikatoren gegenüber Politik und Wirtschaft
- /// sie unterstützen die Betriebsparteien bei der Umsetzung mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten, Praxisbeispielen und organisieren den Erfahrungsaustausch