

VAA-Informationen



Chancengleichheit für weibliche Fach- und Führungskräfte in der chemischen Industrie

Gemeinsame Grundsatzpositionen des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA)

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie und der VAA haben in mehreren Gesprächen Fragen der Chancengleichheit für Frauen im Fach- und im Führungsbereich in der chemischen Industrie erörtert. Sie sind gemeinsam der Auffassung, dass die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu sichern, der Einstieg von Frauen in zukunftsträchtige Berufe und ihre Weiterentwicklung in Fach- und Führungspositionen zu fördern sind.

- In Kenntnis der demographischen Entwicklung und in der Erwartung eines steigenden Bedarfs an qualifizierten Fach- und Führungskräften in den Unternehmen,
- in dem Bemühen, allen Mitarbeiterinnen und allen Mitarbeitern durch geeignete Arbeitsbedingungen eine ihrer Qualifikation und ihren Fähigkeiten entsprechende berufliche Tätigkeit und Entwicklung zu ermöglichen,
- aus der Erfahrung, dass die Verbindung von beruflicher Tätigkeit und Familienbetreuung insbesondere für Frauen zusätzliche Belastungen mit sich bringen kann,
- in dem Bewusstsein, dass Frauen in besonderer Weise integrierend wirken können

sowie

- in der Erkenntnis, dass die Ausgangssituation der Unternehmen hinsichtlich der bereits ergriffenen Maßnahmen unterschiedlich ist und in manchen Unternehmen bereits Maßnahmen in die betriebliche Praxis umgesetzt werden, haben die Sozialpartner über folgende Grundsatzthesen Übereinstimmung erzielt:

1. Chancengleichheit statt Quoten

Entscheidendes Ziel ist, dass die Frauen in der Lage sind, ihre Berufschancen in gleicher Weise wie die Männer zu realisieren. Gerade im Bereich der Führungspositionen ist bei Einstellungen ebenso wie bei Beförderungen darauf zu achten, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer erhalten. Wichtige Aufgabe ist in diesem Zusammenhang, das Begabungs-, Leistungs- und Führungspotential der Frauen zu erkennen, zu fördern und zu nutzen.

Dieses Ziel der Chancengleichheit kann nicht durch Quotenregelungen bei Einstellungen oder Beförderungen erreicht werden. Starre Quoten, d. h. das Offenhalten bestimmter Stellen ausschließlich für Frauen würden für diese auch Nachteile und Gefahren mit sich

bringen, weil der Verdacht nahe liegen könnte, dass ihre Entwicklung mehr auf die "Quote" als auf die eigene Leistung zurückzuführen ist. Quoten können zudem der personalpolitischen Zielsetzung der Personalauswahl nach Qualifikation, Leistung und Eignung für den angebotenen Arbeitsplatz widersprechen und gegen das Prinzip der Gleichbehandlung verstoßen.

2. Überkommenes Rollenverständnis

Eine konsequente Förderung für weibliche Führungskräfte muss auf die Ursachen einwirken, die zu den typischen geschlechtsspezifischen Berufsverläufen und damit verbundenen Benachteiligungen der Frauen führen. Diese liegen vorrangig im überkommenen Rollenverständnis von Männern und Frauen, in der immer noch weitgehend geschlechtsbezogenen Berufsorientierung und der schwierigen Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Karriere und Familienbetreuung.

3. Maßnahmen der Personalverwaltung

Bei allen Maßnahmen der Personalverwaltung ist auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen besonders zu achten: Das gilt insbesondere für die gesetzlich vorgeschriebene geschlechtsneutrale Formulierung von externen Personalanzeigen und internen Stellenausschreibungen sowie für die Gestaltung der materiellen Arbeitsbedingungen. Ebenso ist die gleichberechtigte Einbeziehung weiblicher Fach- und Führungskräfte in die Personalauswahl und in die Personalförderung notwendig.

4. Personalentwicklung

Bei den Maßnahmen der Personalentwicklung sind Frauen ebenso wie Männer zu berücksichtigen.

Besonders wichtig zur Verbesserung der Aufstiegschancen der Frauen ist ihre gleichberechtigte Einbeziehung in Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere auch auf dem Gebiet des Führungsverhaltens. Führungskräftebildungen könnten in diesem Zusammenhang auch das Thema "Chancengleichheit" umfassen.

5. Mitwirkung der Führungskräfte und Betriebsräte bzw. Sprecherausschüsse

Die Mitwirkung der betrieblichen Führungskräfte ebenso wie auch der Betriebsräte und Sprecherausschüsse bei der Verwirklichung der Chancengleichheit erscheint besonders wichtig. Sie müssen - soweit noch erforderlich - von der Notwendigkeit und dem Nutzen gleichberechtigter Personalentwicklung überzeugt werden. Das kann beispielsweise geschehen durch gezielte Informationen über den Wertewandel bei der beruflichen Orientierung, die demographische Entwicklung sowie durch das Aufzeigen von Beispielen eines erfolgreichen Einsatzes von Frauen in Führungspositionen im Unternehmen.

6. Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten

Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit kann sowohl den Belangen der weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräfte als auch den betrieblichen Interessen entgegenkommen. In Betracht zu ziehen sind alle in jüngerer Zeit auch aus anderen Gründen entwickelten Flexibilisierungsmaßnahmen, wie insbesondere Teilzeitarbeit, gleitende Arbeitszeit und die Entkoppelung von persönlicher Arbeitszeit von den Betriebsnutzungszeiten.

7. Rückkehr ins Berufsleben

Die Möglichkeiten, Fach- und Führungskräften die Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern, sind ein wesentlicher Beitrag, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung zu realisieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Aufrechterhaltung des Kontaktes mit den Unternehmen, wobei die Erhaltung der beruflichen Qualifikation während der Erziehungsjahre eine besondere Rolle spielt und auch im Interesse des Unternehmens liegen kann. Mittels des Besuches von Weiterbildungsveranstaltungen, Fachkonferenzen, Fachmessen und dergleichen oder durch das Lesen der einschlägigen Fachliteratur ist es möglich, das Fachwissen während der Familienpause auf dem notwendig aktuellen Stand zu halten. Auch vorübergehende Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten können für die spätere Rückkehr nützlich sein.

Eine Wiedereinstellung sollte, wenn irgend möglich, auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen.

8. Arbeitskreis "Chancengleichheit"

Als besondere Einrichtung kann die Bildung von Arbeitskreisen "Chancengleichheit" mindestens für eine Übergangszeit sinnvoll sein. Je nach den betrieblichen Gegebenheiten könnte es Aufgabe solcher Arbeitskreise sein, den Stand der Verwirklichung der Chancengleichheit zu besprechen, hierzu Analysen zu erstellen, Vorschläge zu entwickeln und bei der Umsetzung dieser Vorschläge behilflich zu sein.

In einem solchen Arbeitskreis könnten Vertreter des Sprecherausschusses und des Betriebsrates beteiligt werden und möglichst auch hochrangige Fach- und Linienvorgesetzte -Frauen und Männer - aus unterschiedlichen Bereichen mitwirken, damit die Vorschläge und Anregungen des Arbeitskreises zur Sicherstellung der Gleichbehandlung und zur Förderung von weiblichen Führungskräften im Zusammenwirken mit den Personalleitungen in der betrieblichen Praxis leichter umgesetzt werden.

9. Fortgang der Diskussion

Das Thema "Chancengleichheit für weibliche Fach- und Führungskräfte" wird auch in Zukunft zwischen den Sozialpartnern zu diskutieren sein. Eine Überprüfung dieser Thesen und ihre Auswirkungen in der chemischen Industrie erscheint deshalb nach einer angemessenen Frist angebracht.

Januar 1992