

Familienbewusste und chancengerechte Personalpolitik – Beruf und Familie vereinbaren

Eine gemeinsame Veranstaltung der IG BCE Bezirke Recklinghausen / Gelsenkirchen und der WIN Emscher-Lippe mit der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ChanZE im November 2006

In den Räumen der IG BCE Recklinghausen fand am 28. November auf Initiative der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ChanZE eine Fachveranstaltung für Betriebsräte und andere betriebliche Vertretungen zum Thema „Familienbewusste und chancengerechte Personalpolitik“ statt. Der Einladung sind über 30 Betriebsvertreterinnen und -vertreter gefolgt. Die Bezirke Recklinghausen und Gelsenkirchen hatten die im Herbst unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ des Hauptvorstandes mit den Arbeitgebern zur familienbewussten Personalpolitik zum Anlass genommen, die Ideen des vom BMAS finanzierten Projektverbundes ChanZE im nördlichen Ruhrgebiet zu unterstützen. Konkret wurde verabredet, gemeinsam ein geschlechtergerechtes Personalmanagement in Betrieben der Chemischen Industrie oder in der Energiewirtschaft anzustoßen, worunter auch Maßnahmen zur familienfreundlichen Personalentwicklung und Personalgewinnung gezählt werden können.

Aus diesem Anlass stellte der Leiter der Nationalen Koordinierungsstelle des ESF-finanzierten Arbeitsprogramm EQUAL, Dr. Michael Heister, die Notwendigkeit der Unterstützung und Umsetzung familienbewusster Personalpolitik, nicht zuletzt am Beispiel seiner eigenen Erfah-



Dr. Michael Heister, Leiter Arbeitsgruppe EQUAL beim BMAS

rungen aus der Zeit als Verantwortlicher in der Personalabteilung des Bundesministeriums, dar. Dr. Heister betonte, dass Modelle gefunden werden müssten, durch die vor allem Vorgesetzte für die Thematik sensibilisiert werden sollten. Nicht alleine das Vorhalten familienfreundlicher Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle sei ausreichend hier eine Weichenstellung vorzunehmen. Wichtig sei es, mit konkreten Beispielen Führungskräfte zu einer konkreten Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik zu motivieren.

Frau Edeltraud Glänzer vom Hauptvorstand der IG BCE berichtete aus ihren weit reichenden Erfahrungen zu diesem Thema und betonte, dass das Thema „Vereinbarkeit“ bereits seit längerem eigentlich kein „Frauenproblem“ mehr sei. „Die Zeit ist reif für ein modernes Familienbild.“, bekräftigte Frau Glänzer. Gleichzeitig machte sie aber auch deutlich, dass sich zwar in den vergangenen 10 Jahren bereits etwas in den Köpfen aller positiv bewegt hätte, jedoch eine familienbewusste Personalpolitik, die sowohl Frauen als auch Männer einbindet noch nicht ausreichend promoviert würde. Die IG BCE hat nicht zuletzt deshalb begleitend zur Verabredung der Sozialpartnervereinbarung eine breite Kampagne mit werbewirksamen Materialien sowie Serviceleistungen für Betriebsräte gestar-



Petra Reinbold-Knape, Bezirksleiterin IG BCE / Bezirk Recklinghausen



Edeltraud Glänzer, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE

tet. Betriebsräte erhalten beispielsweise konkrete Unterstützung bei der Ausgestaltung neuer „familienbewusster“ Betriebsvereinbarungen. Immerhin haben in einer internen Mitgliederbefragung fast 70% der Betriebsräte tarifpolitischen Handlungsbedarf zum Thema angemeldet. Frau Glänzer warb für gleiche Chancen für Männer und Frauen bei der Personalauswahl und -entwicklung; Betriebsvereinbarungen könnten für die Umsetzung nur einen von vielen Anstöße geben. Eine erfolgreiche chancengleiche Personalpolitik berücksichtige Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften und nutze dies als Vorteil. In den vergangenen Jahren sei in der chemischen Industrie bereits ein Anstieg bei den weiblichen Führungskräften zu verzeichnen, so dass man mit einem Anteil von 23% sicherlich schon weitgehend in Deutschland sei. Die Industriergewerkschaft wartet mit vielen Maßnahmen zur Umsetzung einer nachhaltigen Familienpolitik in Unternehmen auf: Beispielsweise darf in der jetzigen gesellschaftspolitischen Diskussion nicht vergessen werden, dass nicht nur Hilfestellungen bei der Gestaltung von standardisierter Kinderbetreuung gegeben werden sollte, will man motivierte Fachkräfte beiderlei Geschlechts halten, sondern eine Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen ist ebenso ein wichtiges Thema.



Ihrer gesellschaftlichen Aufgabe bewusst, bewirbt sich die IG BCE im Rahmen ihres familienpolitischen Engagements um eine familienfreundliche Auditierung. So konnte Frau Glänzer nicht ohne Stolz berichten, dass die Gewerkschaft im November 2006 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung erhalten hat. Mit der Teilnahme am diesem Audit wurden die Anforderungen aus der Kampagne „Familienbewusste Personalpolitik - Beruf und Familie vereinbar machen“ und der oben genannten Sozialpartnervereinbarung konkretisiert. Ziel sei es, eine familienbewusste Personalpolitik auch selbst als Arbeitgeberin in der eigenen Organisation zu realisieren; damit nimmt die Arbeitnehmer/-innenvertretung eine Vorbildfunktion für ihre Betriebe wahr.

Im Anschluss an Frau Glänzer übernahm Willibrord Lampen von der Firma Infracor auch in seiner Funktion als Vertreter des Arbeitgeberverbands chemische Industrie Westfalen das Wort. Herr Lampen betonte ausdrücklich, dass auch die Arbeitgeber der chemischen Industrie in Westfalen an der Verwirklichung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit für Frauen und Männer interessiert seien. Die chemische Industrie stelle sich schon seit längerem diesen gesellschaftspolitischen Herausforderungen und er sehe darin auch die Chance für die Unternehmen motiviertes und damit „wettbewerbsfähiges“ Personal zu erhalten.

Allein der dramatische Geburtenrückgang in Deutschland und damit zusammenhängend der Altersaufbau in vielen Unternehmen müsste alle auf den Plan rufen, eine familienbewusstere Personalpolitik zu protegieren. Allerdings zeige die vergangene Erfahrung des Arbeitsdirektors von Infracor, dass insbesondere viele Controller auf diesem Ohr taub seien. Auch Argumente zu betriebswirtschaftlich positiven Effekten einer

chancen- und familiengerechten Personalpolitik fielen und fallen nach wie vor nicht auf fruchtbaren Boden. Der Kampf eines Prozesses zum „Umdenken – Gegensteuern – Neue Wege ge-



Willibrord Lampen, Arbeitsdirektor Infracor GmbH

hen“ sei ein harter und mit vielen Vorurteilen auf Seiten beiderlei Geschlechts gespickt. Die erste Sozialpartnervereinbarung aus dem Jahr 1989 sieht Herr Lampen nach wie vor als Signal zum Aufbruch um Frauen und Männer gleichermaßen an der Arbeit in der chemischen Industrie zu beteiligen. So würde seit Beginn der 90er Jahre der Anteil der Frauen und Mädchen an den Ausbildungsberufen der chemischen Industrie steigen, nicht zuletzt verstärkt durch die Einführung des „Girl’s Day“ als landesweite Aktion zur Motivierung junger Frauen auch in so genannte Männerberufe einzusteigen. Herr Lampen betonte, dass man die Diskussion um die verstärkte Einstellung von Frauen in chemienahen Berufen nicht einseitig führen dürfe: Auch Frauen seien selbst Teil dieses Systems und würden sich beispielsweise nach wie vor noch unter Prozent, nämlich mit einem Anteil 3 bis 5 % für technische Ausbildungsberufe bewerben. Insgesamt sieht der Arbeitsdirektor einen großen Handlungsbedarf die chancengleiche und familienbewusste Unternehmenspolitik in seinem Zuständigkeitsbereich umzusetzen und sieht sich selbst als vehementer Befürworter einer notwendigen Sensibilisierung von Führungskräften. Der Erfolg einer wie auch immer gearteten Unternehmenspolitik hinge schließlich von diesen Fachkräften ab, deshalb

befürwortete Herr Lampen auch die von Dr. Heister eingangs als notwendig erachtete Auseinandersetzung mit der mittleren Führungsebene.

In der anschließenden Diskussion gingen die Fragen genau in diese Richtung: Wie kann Führungskräften vermittelt werden, dass eine chancengleiche und familienbewusste Unternehmensphilosophie wichtig und richtig sei und wie setzt man am besten eine eben „freiwillige“ Sozialpartnervereinbarung um? Gemeinsam wurde der Schluss gezogen, dass der Anspruch einer familien- und geschlechterbewussten Personalpolitik nur dadurch langsam durchgesetzt werden kann indem Führungskräfte und Personalverantwortliche diese Zielrichtung als integrativen Teil ihrer Fort- und Weiterbildung erfahren. Allerdings müsste auch „von ganz oben“ die Devise kommen, das Unternehmen ermögliche seiner Mitarbeiterschaft Beruf, Familie und Privates besser „unter einen Hut“ zu bekommen.

Im abschließenden Referat dieser ersten gemeinsamen Veranstaltung der IG BCE und ChanZE in Recklinghausen, erläuterte Susanne Dalkmann von der Beratungsfirma wert.arbeit wie sie als Teilprojekt des Gemeinschaftsprojektes ChanZE - Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Zukunftsfeldern der Region Emscher-Lippe, die Unternehmen der chemischen Industrie und der Energiewirtschaft in der verbleibenden Projektlaufzeit bis Ende 2007 in der Region zur Zielerreichung eines „gendergerechten Personalmanagements“ unterstützen könne. Wichtig sei es, betonte Frau Dalkmann, dass neben Maßnahmen der Personalbindung und Personalgewinnung auch die Beschäf-



Susanne Dalkmann, Beraterin wert.arbeit GmbH

tigungsfähigkeit einer jeden einzelnen Fachkraft erhöht werden soll bzw. erhalten werden müsse. Am Beispiel ihrer Erfahrungen mit der Umsetzung eines ähnlich gelagerten Unterstützungskonzeptes am Chemiestandort Leuna führte die Referentin aus, dass sie interessierten betrieblichen Akteuren beispielsweise mit einer „Genderanalyse“ als Startpunkt aller organisatorischer Veränderungsprozesse im Sinne der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit helfen könne und man einen „Instrumentenkoffer“ zur Verfügung hätte, der dem Bedarf jedes einzelnen Betriebes angepasst werden könne. Frau Dalkmann machte zum Schluss beispielsweise auch darauf aufmerksam, dass es am Ende gar nicht mehr so sehr um die Unterstützung der Mitarbeiterschaft bei der Versorgung mit Regelleistungen zur Vereinbarung eines Familien- und Privatleben ginge, sondern vielmehr auch um Unterstützung im Notfall und

zu ungewöhnlichen Zeiten. Die Notwendigkeit einer Notfallbetreuung von Kindern und Pflegebedürftigen ist noch seltener im Bewusstsein von Personalverantwortlichen als eine gewisse Aufgeschlossenheit für flexible Arbeitszeiten. Für alle Aspekte eines geschlechtergerechten Personalmanagements kann das Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft Betriebe Unterstützung bieten.

Nach zwei intensiven Stunden ging der offizielle Teil der Veranstaltung zu Ende. Viele interessierte Betriebsvertreterinnen und -vertreter äußerten sich in anschließenden informellen Gesprächen, dass der Bedarf für eine von wert.arbeit und dem Gesamtprojekt ChanZE angebotene Unterstützung vorhanden sei.

Dr. Ute Pascher/ RISP



Fotos: Frank Werth, IG BCE Recklinghausen