

Führung im Wandel: Mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer *Aufruf der Chemie-Sozialpartner für eine chancengleiche Führungskultur*

Durch die Corona-Pandemie hat der Anteil mobil arbeitender Beschäftigter deutlich zugenommen. Die teilweise noch immer gelebte Präsenzkultur wurde schnell um flexiblere Formen der Arbeit ergänzt. Diese Entwicklung eröffnet auch Führungskräften neue Chancen, denn entfallende Wege- und Reisezeiten sparen Zeit und erleichtern die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen. Auch Unternehmen profitieren von mobiler Arbeit, die im Sinne des Tarifvertrags Moderne Arbeitswelt für beide Seiten freiwillig sein muss, denn Beschäftigte können flexibler eingesetzt werden.

Mit dem bereits in der Tarifrunde 2019 geschaffenen tariflichen Rahmen für mobile Arbeit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer auch in Führungspositionen verbessert werden. Weitere Möglichkeiten sind Teilzeitmodelle, die für alle Führungskräfte kein Karrierehindernis sein dürfen, sondern als Chance begriffen werden sollten.

Für Frauen in Führungspositionen bestehen weitere Hindernisse: Neben dem Berufswahlverhalten junger Frauen ist noch immer ein oftmals traditionell geprägtes Rollenverständnis ein Grund für zu wenige Frauen in Führungspositionen. Obwohl überkommene Rollenmuster inzwischen aufbrechen, mangelt es in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch oftmals an partnerschaftlicher und gleichberechtigter Aufgabenteilung innerhalb der Familie. Die jüngsten Erfahrungen aus dem Homeoffice- und Homeschooling-Alltag während des Corona-Shutdowns belegen den Befund.

Deutschland debattiert über eine Festlegung und Ausweitung von Quoten, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft gesetzlich erhöhen sollen. Die Novelle des Führungspositionen-Gesetzes steht derzeit kurz vor dem Abschluss.

Bezüglich des Mindestbeteiligungsgebots im Vorstand börsennotierter und zugleich paritätisch mitbestimmter Unternehmen besteht zwischen den Sozialpartnern kein Konsens.

Aus **Sicht der Chemie-Arbeitgeber** sind gesetzgeberischen Maßnahmen für die Geschlechtergleichstellung per Quote abzulehnen, weil sie die Ursachen eines geringen Frauenanteils in Führungspositionen, die im Berufswahlverhalten, tradierten Rollenbildern und Pflege- und Betreuungssituationen liegen, nicht beseitigen und zudem die grundgesetzlich garantierte unternehmerische Freiheit beschränken.

Aus **gewerkschaftlicher Sicht** ist die Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen, auf welches das Gesetz abzielt, die logische Konsequenz der bisherigen Entwicklung des Frauenanteils in den Vorständen. Die IG BCE ist der Überzeugung, dass mehr Vorbilder in den Führungsetagen einen wesentlichen Beitrag leisten werden, um die tradierten Rollenbilder abzubauen.

Ungeachtet dieser Differenz sind sich die Chemie-Sozialpartner im Ziel einig: **Es werden mehr Frauen in Führung gebraucht! Wir machen uns deshalb weiter dafür stark, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der chemischen und pharmazeutischen Industrie zu erhöhen.**

Dazu bedarf es neben strategischen Konzepten der Bereitschaft von Unternehmensleitung sowie Betriebsrat und Beschäftigten, sich für einen Wandel der Führungskultur starkzumachen.

Dabei reicht es nicht, wenn in den Unternehmensleitlinien Grundsätze für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik vereinbart sind. Diese müssen im betrieblichen Alltag jederzeit sichtbar gelebt werden. Auch persönliche Erfahrungen von Führungskräften tragen zu einem Wandel der Sichtweise bei, denn die Einstellung in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie ändert sich oft durch eigene Erfahrungen und Erlebnisse.

Die Chemie-Sozialpartner werden weiter daran arbeiten, die teilweise unbewusst vorhandenen Rollenmuster aufzubrechen, damit Frauen und Männer mehr Freiraum in der Lebensgestaltung erhalten.

Aus alledem folgt unser gemeinsamer Appell:

Wir rufen unsere Mitglieder auf, sich sozialpartnerschaftlich für mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer in Führung zu engagieren und gemeinsam am Erreichen dieses Ziels zu arbeiten!

Unterstützen kann dabei unsere Broschüre „Familienbewusste Führung und die Work-Life-Balance von Führungskräften“. Die Chemie-Sozialpartner stehen gerne jederzeit beratend zur Seite.

Teilen Sie mit uns Ihre guten Praxisbeispiele, damit andere von Ihren Erfahrungen profitieren können.

Wiesbaden/Hannover im Juni 2021

Petra Lindemann
Geschäftsführerin
Tarifpolitik, Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt BAVC



Karin Erhard
Mitglied des geschäftsführenden
Hauptvorstandes der IG BCE



**Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V.**
Abraham-Lincoln-Str. 24, 65189 Wiesbaden
Tel.: 0611 77881-33, Fax: 0611 77881-23
markus.danuser@bavc.de

**Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie**
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
Tel.: 0511 7631-386, Fax: 0511 7631-708
marion.hackenthal@igbce.de