

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen **Thema Chancengleich und familienfreundlich**

Manuela Maschke/Gerburg Zurholt: Betriebs- und Dienstvereinbarungen: „Chancengleich und familienfreundlich“, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag 2006

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

▪ **Übergreifende Ziele**

- Gleichstellung und Frauenförderung
 - Verankerung und Verwirklichung des Gleichberechtigungsgrundsatzes
 - Personalpolitik: Schaffung von gleichen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer, Gleichbehandlung, Abbau von Benachteiligung, Erhalt und Ausbau des qualifizierten und motivierten Personals
 - Erhöhung des Frauenanteils, gezielte Förderung
 - Wettbewerbspositionen verbessern
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Chancengleichheit herstellen, Frauenförderung
 - Elternzeit gestalten
 - Familienfreundliche Arbeitsbedingungen
 - Familienpolitik für Männer gestalten
- Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte
 - Ziele, Stellung im Betrieb
 - Aufgaben
 - Wahlen, Erneuerung, Zuordnung
 - Ausstattung

▪ **Gleichstellung am Arbeitsplatz**

- Analysen der Beschäftigtenstruktur
 - Kriterien festlegen
- Bewerbungsverfahren und Stellenbesetzung
 - Stellenausschreibung intern und/oder extern, Verzicht auf Ausschreibung, Abbau von Unterrepräsentanz
 - Maßnahmen, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren
 - Festlegung von Bestandteilen der Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren
 - Geschlechtsspezifische Anforderungen und Diskriminierungstatbestände der Auswahlkriterien, Entwicklung einheitlicher Beurteilungskriterien
 - Bildung von Auswahlgremien/-kommissionen, Verantwortliche
 - Festlegung des Frauenanteils

- Eignungstest: Überprüfung der Testverfahren auf geschlechtsspezifische Benachteiligung, Berücksichtigung der unterschiedlichen Sozialisation von Frauen und Männern
- Nichtberücksichtigung biografischer Fakten, Berücksichtigung außerberuflich erworbener Fähigkeiten und Qualifikationen, Bewertung von Schlüsselqualifikationen für Führungspositionen
- Festlegung unzulässiger Fragen
- Stellenbesetzung
 - Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, Stellvertretungen, Übertragung von Sonderaufgaben, Projektleitungen
 - Erhalt des Frauenanteils bei Umstrukturierungsmaßnahmen
- Personalersatzplanung
 - Vermeiden von Mehrbelastung zeitlich befristeten Personaleinsatzes
 - Prüfung der Gestaltungsmöglichkeiten von flexibler Arbeitszeit und Teilzeit bei der Neueinrichtung und Neugestaltung von Stellen
- Beurteilungen
 - Beurteilungsrichtlinien, Aufnahme neuer Kriterien, Nichtberücksichtigung biografischer Bedingungen
 - Sensibilisierung der Führungs- und Führungsnachwuchskräfte
- Beförderung/Höhergruppierung
 - Festlegung der jährlichen Beförderung/Höhergruppierungen
 - Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
 - Nichtberücksichtigung biografischer Bedingungen
- So genannte typische Frauenarbeitsplätze und Stellenbewertungen
 - Überprüfung der Stellenbewertung auf Diskriminierung
 - Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Modernisierung
 - Mischarbeitsplätze
- Ausbildungsverhältnisse
 - Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen und IT-Berufen
 - Erschließung neuer Ausbildungsberufe, Erweiterung der Ausbildungseignung
 - Gleichberechtigte Vergabepaxis bei Ausbildungsstellen und bei Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach Ausbildungsabschluss
 - Veränderung der „typischen“ Zuweisung von Ausbildungsstellen
 - Paritätische Ernennung von AusbilderInnen und MentorInnen
 - Praktika und Hospitanzen schaffen
- Weiterbildung
 - Festlegung der jährlichen Programme, zielgruppenspezifische Entwicklung von Programmen
 - Gleichberechtigte Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, zeitliche und räumliche Aspekte, um Frauen verstärkt zu motivieren
 - Qualifizierung von Mitarbeiterinnen für Führungspositionen, als Ausbilderinnen und Meisterinnen
 - Maßnahmen für Mitarbeiterinnen auf „typischen“ Frauenarbeitsplätzen

- Förderung von Dialog, Zusammenarbeit und Arbeitsverhalten zwischen Männern und Frauen
- Frauenförderung/Gleichstellung als Weiterbildungsgegenstand
- Ausgewogener Einsatz von Referentinnen und Referenten
- Angebote für Kinderbetreuung bei Weiterbildungsmaßnahmen
- Verpflichtende Teilnahme für Führungskräfte, Sensibilisierung von Vorgesetzten
- Personalentwicklung und Personalentwicklungsplanung
 - Ziele und Definition unter Berücksichtigung von Gleichstellung
 - Erprobung und Bewertung verschiedener Instrumente, auch Hospitation, Mentoring
- Besetzung von Gremien
 - Paritätische Besetzung von Kommissionen, Arbeitskreisen, Jurys etc.
- Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - Definition von Mobbing am Arbeitsplatz
 - Entwicklung einer Selbstverpflichtung der Organisation, Förderung eines belästigungsfreien Arbeitsklimas
 - Sensibilisierung von Vorgesetzten, Schulungsangebote entwickeln
 - Festlegen von AnsprechpartnerInnen für Betroffene, deren Aufgaben
 - Ahndung und Schutz betroffener MitarbeiterInnen
 - Weiter-/Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften, Pflicht für Interessenvertretungen und AusbilderInnen
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
 - Flexible Arbeitszeitgestaltung
 - Anpassung der Arbeitszeit an Wünsche der Eltern, Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen, zur Pflegebetreuung
 - Gestaltung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen auch für Führungskräfte
 - Informationen über flexible Arbeitszeitmodelle für die MitarbeiterInnen
 - Anpassung der Arbeitszeiten an die Ferienzeiten
 - Verfahren
 - Teilzeitarbeit
 - Förderung von Teilzeitarbeit; Eignungsprüfung aller Stellen hinsichtlich Teilzeit
 - Information der MitarbeiterInnen über verschiedene Teilzeitmodelle
 - Maßnahmen zur Einbindung der Teilzeitbeschäftigten in die Organisation
 - Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz nach Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

- Gleichbehandlung von Teilzeit und Vollzeit: Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsinhalte und der Leistungsverdichtung
- Rückkehrmöglichkeit für Teilzeitbeschäftigte in Vollzeitbeschäftigung
- Teilzeitarbeitsmodelle auch für Leitungsfunktionen
- Telearbeit
 - Einrichtung von Modellversuchen, Pilotprojekten
 - Benachteiligungsverbot für Telearbeit
 - Einbindung der Mitarbeiterinnen in die jeweilige Organisation
 - Bedingungen, Verfahren
- Kinderbetreuung
 - Angebot und Erweiterung von Möglichkeiten, Kostenübernahme
 - Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Möglichkeiten, Verfahren
 - Abschluss von Kooperationsabkommen und Dienstleistungsverträgen mit externen Anbietern, Förderung von Elterninitiativen
 - Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Not-/Sonderfällen, während Weiterbildung, Personalversammlungen
- Freistellungen und Sonderurlaub
 - Betrieblicher Erziehungsurlaub: Definition, Voraussetzungen
 - Möglichkeiten der Inanspruchnahme, Dauer
 - Anspruchsberechtigte
 - Antragsfristen, Verfahren
 - Gewährung und Ablehnung;; Status der Arbeitsverhältnisse Wiedereinstellungszusage; Kürzung, Abbruch, Verlängerung
 - Beurlaubung aus familiären Gründen, auch für MitarbeiterInnen in Führungs- und Leitungsfunktionen
 - Information und Beratung, Berufs- und Karriereplanungsgespräche
 - Kurzfristige Freistellungen zur Betreuung und/oder Pflege
 - Längerfristige Beurlaubungen zur Betreuung/Pflege, Zeiträume
 - Beurlaubung zur Pflege: Personenkreis, Voraussetzungen, Antragsfristen; Unterbrechung, vorzeitige Beendigung, Status der Arbeitsverhältnisse
- Erhalt der beruflichen Qualifikation
 - Beratung und Absprache, generelle Angebote
 - Teilzeitbeschäftigung: verschiedene Gestaltungsformen und Angebote für interessierte MitarbeiterInnen
 - Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber
 - Möglichkeit für Vertretungs-/Aushilfstätigkeit und Sondereinsatz, Verfahren
 - Teilnahme an Weiterbildung; Kostenübernahme
 - Einladung zu Bereichsbesprechungen, Tagungen, Kongressen
 - Zugang zu betrieblichen Informationen: Informationsraum, Informationstage, Personal-/Betriebsversammlungen, Betreuungsbesuche, Patenschaften
 - Rolle der Führungskräfte
- Wiedereinstieg in den Beruf

- Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg bereits vor der Beurlaubung, Gesprächsinhalte
- Weiter-/Fortbildungsangebot für erleichterten Wiedereinstieg und zur Qualifizierung für den zukünftigen Arbeitsplatz
- Berücksichtigung von Arbeitszeitwünschen
- Festlegung der Ansprüche auf den alten oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz
- Wiedereinstellungszusagen, Umfang und Verfahren
- Ankündigungsfristen zur Wiederaufnahme der Beschäftigung
- Verfahren bei Ablehnung, Kündigung
- Härtefälle
- Besonderheiten bei Pflegefreistellung
- Anwartschaften und Rechte bei Teilzeitarbeit
 - Berechnungsgrundlage für Jubiläumsgelder, Belegschaftsaktien, Jahresprämien/Erfolgsbeteiligungen, betriebliche Eigenheimförderung
 - Anrechnungsfähige Beschäftigungszeiten für betriebliche Altersversorgung
- Anwartschaften und Rechte bei Beurlaubung
 - Anerkennung von Beschäftigungs-/Dienstzeiten und Betriebszugehörigkeit
 - Anrechnung der Beurlaubung als Bewährungszeit für „unechte“ Höhergruppierung in öffentlichen Verwaltungen
 - Berechnung der Vergütung nach dem Wiedereinstieg
 - Anspruch auf Erholungsurlaub
 - Mitgliedschaft in der betrieblichen Altersversorgung, Krankenversicherungsschutz
 - Vorzugsaktien und Erfolgsbeteiligung bei Pflegeurlaub, Weiterführung und Tilgung von Firmendarlehen; Bezug von Jahreswagen, Sonderzahlungen
 - Ausnahmen, Härtefälle
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer
 - Maßnahmen zur Förderung von Männern mit Familienaufgaben
 - Diskriminierungsverbot für Männer
 - Förderung der Teilzeitbeschäftigung für Männer
- Unternehmenskultur verändern
 - Schulungen für Führungskräfte, Männer und Frauen
- **Wirksamkeit der Maßnahmen**
 - Kontrollinstrumente
 - Laufende Beobachtungen
 - Berichte, Evaluation
 - Zielvereinbarungen und Zielquoten
 - Qualitätsmanagement, Management-Konzepte
 - Einrichtung von Beschwerdekommision und Sanktionsmöglichkeiten

- **Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente**
 - Institutionelle Mitbestimmung der Personalräte, Betriebsräte
 - Information, Unterrichtung, Beratung
 - Besetzung von Gremien und -kommissionen
 - Paritätischer Arbeitskreis, Auswahlgremien, Kommissionen
 - Direkte Beteiligung der Beschäftigten
 - Informationen über Maßnahmen und Berichtspflicht an alle Beschäftigten, Bedarfsanalysen mit Beschäftigten entwickeln, gezielte Weiterbildung für Beschäftigte

- **Allgemeine Regelungen**
 - Geltungsbereich
 - Räumlich, persönlich
 - Anspruchsberechtigte
 - Definition von: Beschäftigte, Betriebszugehörigkeit, Verwandtschaftsverhältnisse