

# Beratungs-Leitfaden für Unternehmen: Thema Chancengleichheit

## Geschlechtsspezifische Unternehmensstruktur

Folgende Anlässe können der Unternehmensanalyse zu Grunde liegen:

- Stellen können nicht besetzt werden (Vollzeit, Teilzeit, Führungskräfte)
- Das Qualifikationsniveau der Stelle kann nicht bedient werden
- Der Fachkräftebedarf des Unternehmens kann derzeit bzw. in absehbarer Zukunft nicht gedeckt werden
- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin stellt eine hohe Fluktuation seiner/ihrer Beschäftigten fest und/ oder wünscht sich mehr Initiativbewerbungen
- Bestandsaufnahme im Rahmen der Kundenentwicklung/ Kundenbindung

Themenfelder	Mögliche Fragen	Ziele	Nutzen für AG
<p><b>Beschäftigtenstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfrage getrennt nach Frauen und Männern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie viele Ihrer Beschäftigten sind                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• sozialversicherungspflichtig beschäftigt?</li> <li>• in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit beschäftigt?</li> <li>• geringfügig beschäftigt?</li> <li>• in Elternzeit</li> <li>• in Führungspositionen tätig</li> </ul> </li> <li>• Hinweis IAB Betriebspanel  <a href="https://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx">https://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx</a> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Halten und Gewinnen von Fachkräften</li> <li>• Bewusstsein für eine familienorientierte Personalpolitik wecken</li> <li>• Quantitative und qualitative Erhöhung des Frauenanteils im Erwerbsleben</li> </ul>	<p><b>Umstellung des Unternehmens auf flexiblere Modelle im Bereich Arbeitszeit/ -ort/ -organisation bringt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Kundenorientierung/ Kundenzufriedenheit durch flexiblere Öffnungs-/Produktions-/ Dienstleistungs-Zeiten</li> <li>• Kompensierung von Personalausfall und Belastungsspitzen</li> <li>• Ausgleich von Auftragsschwankungen</li> <li>• Optimierung der Betriebsabläufe</li> <li>• Geringere Ausfallzeiten bei familiären Betreuungsempfängern</li> </ul>
<p><b>Arbeitsstruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• Arbeitsort</li> <li>• Arbeitsablauf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es AZ-Modelle? Welche?</li> <li>• Gibt es die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, Homeoffice?</li> <li>• Gibt es die Möglichkeit zur Projektarbeit?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative und qualitative Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</li> </ul>	<p><b>Umstellung des Unternehmens im Bereich Führungskompetenz/ Personalentwicklung bringt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der Auswahl an geeigneten Führungskräften</li> <li>• höhere Produktivität und Kreativität bei gemischten Teams</li> <li>• Senkung der Kosten der Einarbeitung/ Qualifizierung (im Vergleich Wiedereinstellung nach Familienzeit zu Neueinstellung)</li> <li>• Reduzierung der Personalfuktuation                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spezialwissen und Erfahrung bleiben im Unternehmen</li> <li>▪ Senkung Kosten der Einarbeitung</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Unternehmenskultur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalgewinnung</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Leitbild</li> <li>• Netzwerkstruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie bewerten Sie Erziehungs- und Pflegezeiten, ehrenamtliche Tätigkeiten im beruflichen Werdegang?</li> <li>• Wie erfolgt der Wiedereinstieg nach sog. Betreuungs- und Pflegezeiten / Familienzeiten?</li> <li>• Kann in Ihrem Betrieb eine TZ-Ausbildung absolviert werden?</li> <li>• Nimmt Ihr Betrieb am Girls' Day/Boys Day oder ähnlichen Veranstaltungen teil?</li> <li>• Hat Ihr Betrieb bereits an familienfreundlichen Projekten/ Wettbewerben teilgenommen?</li> <li>• Haben Sie eine feste Kontaktperson für Fragen zur Vereinbarkeit Beruf und Familie?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung der durch Familien-/Pflegearbeit erworbenen Kompetenzen</li> <li>• Potential von Berufsrückkehrenden bereits während Eltern- und Pflegezeiten nutzen und fördern</li> <li>• Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse</li> </ul>	<p><b>Umstellung des Unternehmens im Bereich Informationspolitik/ Leitbild/ Entgeltbestandteile/ Service für Familien bringt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Mitarbeiterzufriedenheit                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mehr Loyalität/ höhere Identifikation</li> <li>▪ gutes Betriebsklima, mehr Motivation, mehr Arbeitseinsatz (dadurch Steigerung der Produktivität)</li> </ul> </li> <li>• Imagegewinn/ Steigerung der Attraktivität des Unternehmens                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigerung der Auswahl an guten Bewerbungen (dadurch Senkung Kosten Personalgewinnung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit zu anderen Unternehmen)</li> <li>▪ Steigerung der Investitionsbereitschaft anderer Unternehmen in diesen Betrieb</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Rahmenbedingungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infrastruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie ist Ihr Betrieb mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?</li> <li>• Gibt es Pflege-/ Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Umkreis?</li> <li>• Gibt es betriebliche Unterstützungsangebote für Kinderbetreuung und Betreuung / Pflege von Angehörigen?</li> <li>• Wie ist die Parkplatzsituation?</li> <li>• Existieren Fahrgemeinschaften?</li> <li>• Unterstützen Sie haushaltsnahe Dienstleistungen für Beschäftigte?</li> </ul>		

## Handlungsfelder für eine moderne Personalpolitik

Handlungsfelder	Mögliche Maßnahmen	Flyer/ Links
<p><b>Arbeitszeit</b>                      Familiäre Bedürfnisse können individuell durch flexible Arbeitszeitregelungen im Betriebsablauf besser berücksichtigt werden bei gleichzeitiger Erhöhung des unternehmerischen Gestaltungsspielraums.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeitmodelle</li> <li>• Gleitzeit</li> <li>• Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten</li> <li>• Familiengerechte Urlaubsregelungen</li> <li>• Sonderurlaub für Betreuungszeit</li> <li>• Teilzeit während der Elternzeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html">https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html</a></li> <li>• <a href="https://www.mittelstand-und-familie.de/">https://www.mittelstand-und-familie.de/</a></li> <li>• <a href="https://www.minijob-zentrale.de/DE/00_home/node.html">https://www.minijob-zentrale.de/DE/00_home/node.html</a></li> </ul>
<p><b>Arbeitsorganisation</b>                      Arbeitsabläufe familienbewusst zu organisieren, bringt den Beschäftigten mehr Flexibilität im Alltag und ermöglicht dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gleichzeitig den betrieblichen Anforderungen besser gerecht zu werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen bei der Aufgabenverteilung</li> <li>• Familiengerechte Besprechungs- und Übergabezeiten</li> <li>• Gemischte Teams</li> <li>• Projektarbeit</li> <li>• Vertretungsregelungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.mittelstand-und-familie.de/">https://www.mittelstand-und-familie.de/</a></li> </ul>
<p><b>Arbeitsort</b>                      Betriebsstätte und Arbeitsort müssen nicht identisch sein. Durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien werden den Beschäftigten flexiblere Arbeitsformen ermöglicht und den Unternehmen Zeit und Kosten gespart.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mobiles Arbeiten / Homeoffice</li> <li>• Unterstützung bei Wohnungssuche/ Umzug</li> <li>• Fahrgemeinschaften fördern, Firmenbus</li> <li>• Zuschüsse zu Jobtickets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.mittelstand-und-familie.de/">https://www.mittelstand-und-familie.de/</a></li> </ul>
<p><b>Informations- und Kommunikationspolitik</b>                      „Tue Gutes und rede darüber“                      Eine kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote und deren Kommunikation verstärken die Wirksamkeit der Maßnahmen im Unternehmen und sorgen für Transparenz und Imageverbesserung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feste Kontaktperson zum Thema „Vereinbarkeit Beruf und Familie“, Gleichstellungsbeauftragte/-r</li> <li>• Regelmäßige Befragung der Mitarbeiter/-innen, Ideenbörse</li> <li>• Infoportal für Beschäftigte, z. B. Intranet, Infobroschüren, themenbezogene Veranstaltungen</li> <li>• Teilnahme an Wettbewerben/ Zertifizierungen/ Projekten im Bereich „Familienfreundliches Unternehmen“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.klischee-frei.de/de/index.php">https://www.klischee-frei.de/de/index.php</a></li> <li>• <a href="https://www.mint-regionen.de/mint-regionen/mint-regionen-in-deutschland/">https://www.mint-regionen.de/mint-regionen/mint-regionen-in-deutschland/</a></li> <li>• <a href="https://www.perspektiven-schaffen.de/">https://www.perspektiven-schaffen.de/</a></li> <li>• <a href="https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/trennung/allein-und-getrennt-erziehende-eltern">https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/trennung/allein-und-getrennt-erziehende-eltern</a></li> </ul> <p><b>Zertifizierungen/ Wettbewerbe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://www.total-e-quality.de">www.total-e-quality.de</a></li> <li>• <a href="http://www.beruf-und-familie.de">www.beruf-und-familie.de</a>)</li> <li>• <a href="https://www.stmas.bayern.de/erwerbsleben/chancengleichheit/index.php?id=info_frauen">https://www.stmas.bayern.de/erwerbsleben/chancengleichheit/index.php?id=info_frauen</a></li> <li>• <a href="https://www.work-life-success.de/leistungen/qualitaetsiegel-familienfreundlicher-arbeitgeber/">https://www.work-life-success.de/leistungen/qualitaetsiegel-familienfreundlicher-arbeitgeber/</a></li> </ul>
<p><b>Führungskompetenz</b>                      Damit Familienfreundlichkeit im Unternehmen zur Selbstverständlichkeit werden kann, muss sie erklärtes Leitbild des Unternehmens und integraler Teil von Führungsaufgaben sein. Nur dort, wo sie als Vorbild „von oben“ gelebt wird und praktisch umgesetzt ist, kann sie ihre positive Wirkung für den Betrieb entfalten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensleitsätze zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie definieren und umsetzen</li> <li>• Entwickeln von familienbewussten Beurteilungskriterien, z. B. familiengerechte Mitarbeiterführung</li> <li>• Coaching/ Mentoring von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen</li> <li>• Coaching/Mentoring von Frauen mit Führungspotenzial</li> <li>• Führungspositionen auch in Teilzeit ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regionale Netzwerke, z.B. <a href="http://www.wir-bafo.de">www.wir-bafo.de</a> (Bamberg-Forchheim)</li> <li>• <a href="https://www.bildunginbayern.de/weiterbildung/taskforce-fachkraeftesicherung/">https://www.bildunginbayern.de/weiterbildung/taskforce-fachkraeftesicherung/</a></li> <li>• <a href="https://arbeitsgeber.de/themen/beschaeftigung-und-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungspositionen/">https://arbeitsgeber.de/themen/beschaeftigung-und-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungspositionen/</a></li> <li>• <a href="https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt">https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt</a></li> </ul>
<p><b>Personalentwicklung</b>                      Familiäre Belange bei der Einstellung und Karriereplanung zu berücksichtigen, hilft qualifiziertes Personal zu gewinnen und zukunftsichernde Kompetenzen zu erhalten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme während Familien-/Pflegezeit</li> <li>• Forcierung „Väter nehmen Elternzeit“</li> <li>• Positive Bewertung von Familien/Pflegezeiten im beruflichen Werdegang</li> <li>• Familiengerechte Fortbildungsangebote</li> <li>• Fördern von Teilzeitkarrieren</li> <li>• Gleichstellungsplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/beruflich-wiedereinsteigen">https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/beruflich-wiedereinsteigen</a></li> <li>• <a href="https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus/73752">https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus/73752</a></li> </ul>

<p><b>Entgeltbestandteile/ geldwerte Leistungen</b>          Finanzielle Unterstützung (außerhalb der tariflichen Regelungen) hilft Beschäftigten sorgenfreier die Familienarbeit mit ihrem Beruf vereinbaren zu können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme von Betreuungskosten</li> <li>• Zuschuss/ Darlehen bei Geburt eines Kindes/ Pflegefall in der Familie</li> <li>• Haushaltsservice (Einkauf-, Bügelservice und ähnliches)</li> <li>• Übernahme der Kosten gesundheitsfördernder Maßnahmen</li> <li>• Kostenloses/ kostengünstiges Kantinenessen für Kinder und Angehörige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/internetportal-zu-haushaltsnahen-dienstleistungen/76108">https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/internetportal-zu-haushaltsnahen-dienstleistungen/76108</a></li> <li>• <a href="https://www.erfolgsfaktor-familie.de/das-foerderprogramm-betriebliche-kinderbetreuung.html">https://www.erfolgsfaktor-familie.de/das-foerderprogramm-betriebliche-kinderbetreuung.html</a></li> </ul>
<p><b>Service für Familien</b>          Weitere familienunterstützende Angebote sichern dem Betrieb Arbeitsleistung, Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familien-Arbeitszimmer</li> <li>• Ferienbetreuungsangebote/ Betriebsfeste</li> <li>• Belegplätze in Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagespflegen und Pflegeheimen</li> <li>• Vermittlung von Betreuungsplätzen/ Tagespflegepersonen</li> <li>• Familienparkplätze bei späterem Arbeitsbeginn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infos zur regionalen Kinderbetreuung und Pflege (-einrichtungen)</li> <li>• „<a href="https://www.fruehe-chancen.de/">https://www.fruehe-chancen.de/</a>“</li> </ul>
<p><b>Übergeordnete Links</b>  <a href="http://www.familienbewusste-personalpolitik.de/">http://www.familienbewusste-personalpolitik.de/</a>  <a href="http://www.erfolgsfaktor-familie.de">www.erfolgsfaktor-familie.de</a>  <a href="http://www.mittelstand-und-familie.de">www.mittelstand-und-familie.de</a>  <a href="http://www.berufundfamilie.de">www.berufundfamilie.de</a></p>		