

## Gliederung

1. bremer arbeit gmbh: Wer wir sind
2. Die bag in Zahlen
3. Arbeitszeitmodelle bei der bag
4. Leitbild Geschlechterdemokratie
5. Betriebsvereinbarung (BV) Geschlechterdemokratie
  - a) Handlungsfelder der BV Geschlechterdemokratie
  - b) Genderanalyse mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit
  - c) Personalentwicklung und Vereinbarkeit
  - d) Unterschiedliche Beschäftigungsformen/ Arbeitszeiten
  - e) Schlussfolgerungen aus der Genderanalyse
6. Chancengleichheit und flexible Arbeitszeiten (BV Arbeitszeit)
7. Chancengleichheit und Leistungsorientierte Bezahlung (BV Leistungsprämie)
8. Gesundheitsförderung

## 1. Wer wir sind:

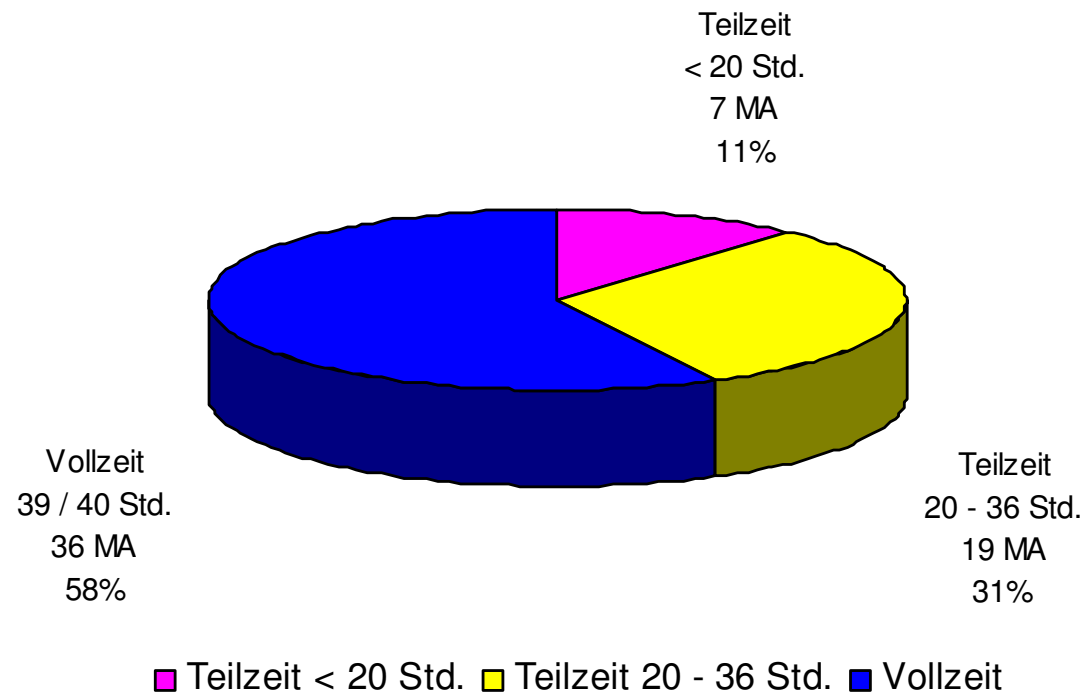
- Die bremer arbeit gmbh (bag) wurde 2001 als landeseigene Gesellschaft gegründet und setzt als Dienstleistungsunternehmen die operativen Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik in Bremen um.
- Die bag verwaltet treuhänderisch die arbeitsmarktpolitischen Mittel des Landes, des Bundes und der Europäischen Union und koordiniert die Verknüpfung mit den Programmen der BAgIS und der Agentur für Arbeit.
- Die bag bietet Dienstleistungen für Unternehmen an: Instrumentenübergreifende Beratung im Rahmen des Programms Chance 50+, Cross-Mentoring, Veranstaltungsreihe forum:inova.
- bag cert prüft und zertifiziert bundesweit Qualitätsmanagementsysteme von Unternehmen nach DIN EN ISO 9001:2000 und ist als Fachkundige Stelle nach AZWV durch die Bundesagentur für Arbeit anerkannt.

## 2. Die bag in Zahlen

- Die bag ist ein frauendominierter Betrieb: im Oktober 2008 sind dort 61 MitarbeiterInnen beschäftigt, davon 11 Männer (18 %). Darin enthalten sind 4 Auszubildende und 2 Mitarbeiterinnen in Elternzeit.
- Davon sind 35 in Vollzeit (26w/9m) und 26 in Teilzeit (24w/2m) beschäftigt. Von den 26 Teilzeit-Beschäftigten arbeiten 19 zwischen 20 und 36 Std. sowie 7 weniger als 20 Std.
- Das Durchschnittsalter der MitarbeiterInnen (ohne Azubis) beträgt 50,0 Jahre.
- Umsatzvolumen (2007):
  - 3.928 T€ Betriebsmittel
  - 38.414 T€ bewirtschaftete Programmmittel

### 3. Arbeitszeitmodelle bei der bag

- 26 MitarbeiterInnen (43%) sind teilzeitbeschäftigt, davon zwei Männer in vollzeitnaher Teilzeit (30 - 35 Std.)



**Fast alle Teilzeitbeschäftigten haben Kinder im Haushalt oder Pflegeverpflichtungen.**

## Managementsystem\* und Führungsgrundsätze der bag

Wir wertschätzen Differenz und Vielfalt und orientieren uns an den Zielen einer geschlechterdemokratischen Gesellschaft.

### 4. Aus dem Leitbild der bag:

„Die bremer arbeit gmbh ist unterwegs zu einem geschlechterdemokratischen Unternehmen.

Chancengleichheit in der Gesellschaft und im Betrieb ist nur zu erreichen, wenn Frauen und Männer sich gemeinsam für Gleichstellung einsetzen. Dafür ist eine bewusste Auseinandersetzung mit traditionellen Rollenbildern und ein Perspektivenwechsel notwendig.

Das Leitbild Geschlechterdemokratie ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeiter/innen der bremer arbeit gmbh.

Es strebt eine Entwicklung von Unternehmenskultur und –struktur an, die die Verschiedenheit der Individuen und ihre Lebenslagen nicht nur zulässt, sondern auch als Wert anerkennt.“

\* Unser Managementsystem ist seit 2004 zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2000. Mehr dazu in unserem Buch „Die Lust an der Norm. Ein Managementhandbuch“.

# Männer . . .

...haben's auch nicht leicht.

Doppelt belastet mit Beruf und Familie sind aber immer noch die Frauen in diesem Land. Und auch sonst ziehen sie am Arbeitsmarkt in Sachen Macht und Geld den Kürzeren. Die bremer arbeit gmbh fördert deshalb im Auftrag des Landes Bremen besondere Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsprojekte für Frauen. Mehr unter:

[www.bremerarbeit.de](http://www.bremerarbeit.de)

ESF-Projekte



bremerarbeitgmbh

8. März 2007  
Anzeige der  
bag im Weser  
Kurier

## 5. Betriebsvereinbarung Geschlechterdemokratie

- Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 20.11.1990 gilt auch für die landeseigenen Gesellschaften. Die bag ist verpflichtet, Regelungen zur Frauenförderung zu treffen. Sie hat sich für einen eigenen Weg in Übereinstimmung mit den Zielen des LGG entschieden und 2004 eine „Betriebsvereinbarung Geschlechterdemokratie“ abgeschlossen.
- Definition: „Der demokratische Anspruch einer Gesellschaft ist erst dann erfüllt, wenn Frauen und Männer - und zwar in all ihrer Unterschiedlichkeit - auf allen Ebenen gleichberechtigt partizipieren und mitentscheiden können.“

## 5 a) Handlungsfelder der Betriebsvereinbarung Geschlechterdemokratie

- Genderteam
- Genderanalyse
- Personalentwicklung/ Frauenförderung
- Fort- und Weiterbildung
- Unterschiedliche Beschäftigungsformen/  
flexible Arbeitszeiten
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/  
außerberuflichem Engagement

Sie können sich die BV Geschlechterdemokratie auf der website der bag herunterladen unter:  
[http://www.bremerarbeit.de/\\_data/Betriebsvereinbarung\\_Geschlechterdemokratie.pdf](http://www.bremerarbeit.de/_data/Betriebsvereinbarung_Geschlechterdemokratie.pdf)

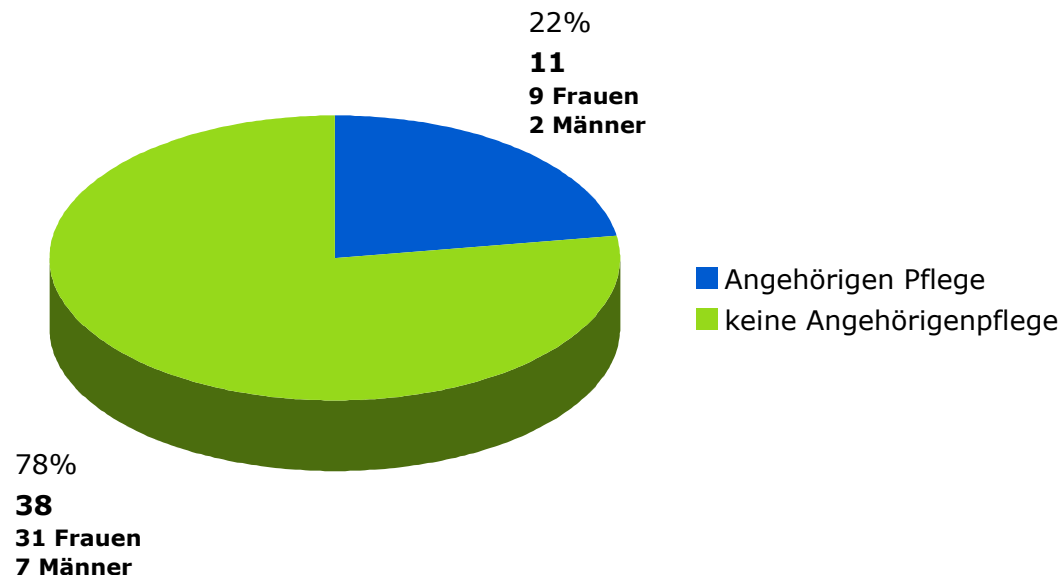
## 5 b) Genderanalyse 2005 (N= 49 von 55 Beschäftigten) Vereinbarkeit und Kinder

- 17 MitarbeiterInnen (35 %) leben mit insgesamt 30 Kindern im Haushalt.
- 19 MitarbeiterInnen (39 %) haben insgesamt 29 Kinder außer Haus.
- 13 MitarbeiterInnen (27 %) haben keine Kinder.
- Die befragte bag Belegschaft hat insgesamt 59 Kinder und junge Erwachsene.

Ein Drittel der MitarbeiterInnen bei der bag müssen zur Zeit Beruf und Kinderbetreuung vereinbaren.

## 5 b) Genderanalyse 2005 Vereinbarkeit und pflegebedürftige Angehörige

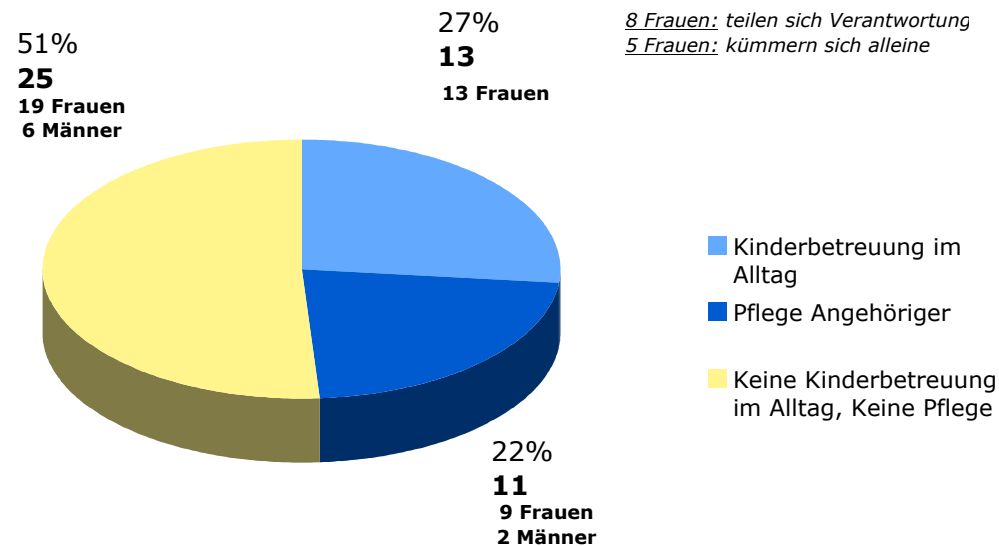
- 11 MitarbeiterInnen (22 %) kümmern sich zurzeit um pflegebedürftige Angehörige. 38 (78%) haben aktuell keine Pflegeverantwortung.



20 MitarbeiterInnen (40%) gaben zudem an, ev. später Pflegeverantwortung tragen zu müssen.

## 5 b) Genderanalyse 2005 Vereinbarkeit im Alltag

- Insgesamt haben 24 MitarbeiterInnen (49%), davon 22 Frauen im Alltag Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu leisten.
- 25 MitarbeiterInnen (51 %) haben zurzeit keine Betreuungs- oder Pflegeaufgaben von Angehörigen



Klassische Rollenverteilung auch bei der bag: die Frauen kümmern sich hauptsächlich im Alltag um Kinder und Alte.

## 5 c) Personalentwicklung und Vereinbarkeit

- Reduzierte Beschäftigung während der Erziehungszeit gemäß der gesetzl. Grundlagen
- Wiedereinsteiger/innen nach einer Berufsunterbrechung und Familienphase werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.
- Fortbildungen sowie Veranstaltungen sind unter Berücksichtigung betrieblicher Belange möglichst so zu planen und organisieren, dass auch Beschäftigte mit außerberuflichen Verpflichtungen wie z.B. Familienarbeit an ihnen teilnehmen können.
- Kontakthalteangebote während Beurlaubung und längerer Erkrankung durch
  - Zeitlich befristete Beschäftigung (Vertretungen)
  - Einladung zu Betriebsversammlungen/ Feste
  - Weiterleitung von betriebsinternen Informationen (bag intern)

## 5 d) Unterschiedliche Beschäftigungsformen/flexible Arbeitszeiten

- Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich so zu organisieren, dass sie auch teilzeitgeeignet sind. Dies gilt auch für Leitungspositionen.
- Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen. Das Gleiche gilt für Vollzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten.
- Die derzeit praktizierte gleitende Arbeitszeit ist als familienfreundliche Arbeitsregelung beizubehalten. Sie soll möglichst flexibel innerhalb der geltenden Regelungen genutzt werden. Sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, können Ausnahmen vom Beginn und Ende der Kernarbeitszeit zugelassen werden.

## 5 d) Unterschiedliche Beschäftigungsformen/flexible Arbeitszeiten

- Die bag kann mit einer/ einem Beschäftigten auf dessen/deren Wunsch vereinbaren, zeitweise und vorübergehend Arbeit zu Hause zu erledigen, wenn dies aus privaten Gründen erforderlich, arbeitsorganisatorisch möglich sowie mit den betrieblichen Belangen zu vereinbaren ist.  
Der Betrieb muss die entsprechenden Beschäftigten zu den vereinbarten Zeiten erreichen können, datenschutzrechtliche Bestimmungen müssen beachtet werden. Es sind konkrete Arbeitsergebnisse zu vereinbaren, die auch bei der Verlegung des Arbeitsortes erreicht werden müssen.
- Bei betrieblich erforderlichen und angeordneten Aufgaben (z.B. Dienstreisen), die sich mit familiären Verpflichtungen überschneiden, unterstützt die bag ihre Beschäftigten, ggf. durch die befristete Übernahme anfallender Kosten.

## 5 e) Schlussfolgerungen aus der Genderanalyse

- Die bag ist ein familienfreundlicher Betrieb und nimmt Rücksicht auf Vereinbarkeitsfragen (durch flexible Arbeitszeitgestaltung) , wobei die Betreuung von Kindern nur für einen kleineren Teil der Belegschaft noch eine Rolle spielt.
- Trotzdem: bei Termingestaltung Arbeitszeit der Teilzeitkräfte im Blick behalten; verbindlichere Termineinhaltung
- Zeitliche Beanspruchung durch Arbeit verhindert mehr außerberufliches Engagement (in der Familie/ Ehrenamt/ Vereinsarbeit).
- Zeitliche Beanspruchung durch erhöhten Pflegebedarf von Angehörigen wird zunehmen; die bag bietet professionelle Beratungsleistungen dazu an („Montagsrunde“ im Juli 2007 zum Thema „Pflegebedürftige Angehörige – was nun?“)
- Die Geschäftsleitung erarbeitet zusammen mit dem Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

# MUTTERGLÜCK



## 6. Chancengleichheit und flexible Arbeitszeitregelungen

### *Entwurf einer neuen Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit*

- Beginn, Dauer und Ende der jeweiligen tatsächlichen täglichen Arbeitszeit werden von den MitarbeiterInnen innerhalb der nachfolgenden Regeln gestaltet. Die Vorteile der Flexibilität sollen sowohl im betrieblichen Interesse als auch privat genutzt werden können.
- Verkürzte Kernarbeitszeit (9:30-14:00 Uhr)
- Flexible Arbeitszeit-Konten (+ 80, - 40 Std.) und Gleitzeit-Ausgleich wird ausgeweitet
- Arbeit zu Hause möglich (entsprechend der Regelungen der BV Geschlechterdemokratie); bag übernimmt Kosten der erforderlichen technischen Ausstattung (direkter Netzwerkzugang über einen Thin Client)
- Aktion 10%

## 7. Chancengleichheit und Leistungsorientierte Bezahlung

### Was hat die BV Leistungsorientierung mit Vereinbarkeit zu tun?

- Was ist Leistung? Wer kann wie viel leisten?
- Wer in der Belegschaft kann einbezogen werden?
- Wie sind die individuellen Ausgangssituationen?
- Was ist „Zusätzlichkeit“?

Die BV Leistungsorientierte Bezahlung kann angefordert werden bei:  
[claus.wittgrefe@bremerarbeit.de](mailto:claus.wittgrefe@bremerarbeit.de)

## 8. Chancengleichheit und Gesundheitsförderung

- Aktiv Pause
- Massageangebote
- Firmenfitness
- Vorträge zu Gesundheitsthemen

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

[www.bremerarbeit.de](http://www.bremerarbeit.de)

