



Sensibilisierungsparcours: Gender Check zur Vereinbarkeit von Familie und Privatleben<sup>1</sup>

a) Ihre persönliche Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

<p><b>1. Wie würden Sie Ihre persönliche Situation in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschätzen?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sehr gut</li> <li><input type="radio"/> Gut</li> <li><input type="radio"/> Schwierig</li> <li><input type="radio"/> Sehr schwierig</li> <li><input type="radio"/> Wechselt je nach Monat</li> </ul>
<p><b>2. Haben Sie in Ihrem Berufsleben jemals Arbeit unterbrochen wegen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> eines unbezahlten Urlaubs</li> <li><input type="radio"/> einer Weiterbildung</li> <li><input type="radio"/> eines Sabbaticals</li> <li><input type="radio"/> des Mutterschutzes</li> <li><input type="radio"/> eines Elternurlaubs / Elternzeit</li> <li><input type="radio"/> pflegebedürftiger Personen</li> <li><input type="radio"/> Arbeitslosigkeit</li> <li><input type="radio"/> bürgerschaftlichen Engagements</li> <li><input type="radio"/> Sonstiges:</li> <li><input type="radio"/> Ich habe niemals unterbrochen</li> </ul>
<p><b>3. Wie sind Anforderungen Ihres Privatlebens organisiert?</b></p>	<p><b>Alltagsleben (Hausarbeiten, Essenzubereiten, Wäsche, Einkaufen, Reparaturen...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Von ihnen</li> <li><input type="radio"/> Vor allem von Ihrer (Ehe-)Partnerin, ihrem (Ehe-)Partner</li> <li><input type="radio"/> Auf alle gleich verteilt</li> <li><input type="radio"/> Von anderen Familienmitgliedern</li> <li><input type="radio"/> Von Hausangestellten</li> <li><input type="radio"/> Mit Dienstleistern (Lieferservice, Wäsche, Handwerker)</li> </ul>
	<p><b>Haushaltsmanagement (Konten, Verwaltung)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Von ihnen</li> <li><input type="radio"/> Vor allem von ihrer (Ehe-)partnerin, ihres (Ehe-) partners</li> <li><input type="radio"/> Alle gemeinsam</li> <li><input type="radio"/> jedeR selbstverantwortlich</li> </ul>
	<p><b>Welche Aktivitäten über Sie darüber hinausgehend aus?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Politisches Engagement</li> <li><input type="radio"/> Bürgerschaftliches Engagement</li> <li><input type="radio"/> Pflege von Angehörigen und anderen</li> <li><input type="radio"/> Kultur</li> <li><input type="radio"/> Pflege sozialer Beziehungen</li> <li><input type="radio"/> Weiterbildung</li> <li><input type="radio"/> Freizeit /Sport</li> <li><input type="radio"/> Keine Zeit</li> </ul>
	<p><b>Wenn Sie Kinder habe (Kinder in die Schule bringen, sie versorgen, ihnen bei den Hausaufgaben helfen, sie zu Aktivitäten außerhalb der Schule fahren, sie ins Bett</b></p>

<sup>1</sup> Quelle: Gender Check, eine Aktion zur Förderung der Balance von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer in Europa, European Training Network (ETN), Wuppertal 2007 (c/0) Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, S. 50 – 55



	<b>bringen..)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Von Ihnen alleine</li><li>○ Vor allem von Ihnen</li><li>○ Vor allem Ihrer (Ehe-)partnerin, Ihren (Ehe-) Partner</li><li>○ Auf beide gleich verteilt</li><li>○ Andere Person (anderes Familienmitglied, Hausangestellt)</li></ul>
	<b>Wie organisieren Sie die Betreuung der Kinder während Ihrer Arbeitszeit?</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Mein (Ehe-)Partner), meine (Lebens-)Partnerin kümmert sich um die Kinder</li><li>○ ich nutze eine Betreuungsmöglichkeit: Tagesmutter, Kinderkrippe, Kindertagesstätte, Babysitter, Hausangestellte</li><li>○ Ich habe eine familiäre Lösung gefunden: Geschwister, Großeltern</li><li>○ Sonstiges</li></ul>
	<b>Finden, dass Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eher liegen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ in individuellen Arrangements der Arbeitnehmer, Frauen wie Männer, entsprechend ihren persönlichen Entscheidungen und ihren Zwängen?</li><li>○ in einer von der Organisation expliziten „Politik“, z.B. in Form von Leitbildern, Betriebsvereinbarungen?</li><li>○ Weiß nicht.</li></ul>

### b) Die Situation in Ihrer Organisation

<b>1. Ist Ihnen die Verteilung Männer / Frauen in den verschiedenen Bereichen Ihrer Organisation bekannt?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Ja</li><li>○ Nein</li></ul>
<b>2. Gibt in Ihrer Organisation einen Gender-Bericht?</b>	Ein Gender-Bericht analysiert z.B. die Verteilung Männer / Frauen auf den verschiedenen Hiearchieebenen, Arbeitszeitorganisation unter Gender-Gesichtspunkten, Gehaltsdifferenzierungen oder Ressourcenmanagement <ul style="list-style-type: none"><li>○ Ja</li><li>○ Nein</li><li>○ Weiß nicht</li></ul> Wenn ja, haben Sie ihn schon einmal eingesehen? <ul style="list-style-type: none"><li>○ Ja</li><li>○ nein</li></ul>
<b>3. Wie groß ist die Verteilung zwischen Männern und Frauen in den Entscheidungsgremien</b>	Vorstand, Geschäftsleitung, mittleres Management <ul style="list-style-type: none"><li>○ In diesen Gremien finden sich hauptsächlich Männer</li><li>○ In diesen Gremien finden sich hauptsächlich Frauen</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Männer und Frauen sind fast ausgewogen vertreten</li></ul>
<b>4. Arbeitet Ihre Organisation an Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihrer Beschäftigten erleichtern sollen?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird nicht unterstützt</li><li>○ Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird bei weiblichen Beschäftigten unterstützt</li><li>○ Die Organisation trägt der Vereinbarkeit Rechnung unterstützt sie sowohl bei männlichen als auch bei weiblich Beschäftigten</li></ul>

### c) Recht, Regelungen, Vereinbarungen und Umsetzung

<b>1. Eine Reihe von Maßnahmen ermöglicht eine bessere zeitliche Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</b>	Fühlen Sie sich gut informiert über <table><tr><td>Elternzeit</td><td>ja</td><td>nein</td></tr><tr><td>Freistellung zur Pflege eines kranken Kindes</td><td>ja</td><td>nein</td></tr><tr><td>Freistellung für Palliativpflege / med. Versorgung</td><td>ja</td><td>nein</td></tr><tr><td>Freistellung für Weiterbildung und Qualifizierung</td><td>ja</td><td>nein</td></tr><tr><td>Freistellungsregelungen für das Ehrenamt</td><td>ja</td><td>nein</td></tr></table>	Elternzeit	ja	nein	Freistellung zur Pflege eines kranken Kindes	ja	nein	Freistellung für Palliativpflege / med. Versorgung	ja	nein	Freistellung für Weiterbildung und Qualifizierung	ja	nein	Freistellungsregelungen für das Ehrenamt	ja	nein
Elternzeit	ja	nein														
Freistellung zur Pflege eines kranken Kindes	ja	nein														
Freistellung für Palliativpflege / med. Versorgung	ja	nein														
Freistellung für Weiterbildung und Qualifizierung	ja	nein														
Freistellungsregelungen für das Ehrenamt	ja	nein														
<b>2. Werden Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Tarifverträgen der für Sie zuständigen Gewerkschaft /en der in Betriebsvereinbarungen geregelt?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ mir ist weder ein Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung dazu bekannt</li><li>○ ich kenne den Inhalt dieser Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nicht gut genug</li><li>○ es gibt Tarifverträge / Betriebsvereinbarungen, die aber in der Praxis nicht angewandt werden</li></ul>															
<b>3. Wie werden die Beschäftigten von der Geschäftsleitung, der Personalabteilung oder vom Betriebsrat / Personalrat über Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit informiert?</b>	Recht – Regelungen – Tarifverträge <ul style="list-style-type: none"><li>○ Es werden keine Informationen über diese Möglichkeiten gegeben</li><li>○ Die Informationen wechseln von Fall zu Fall</li><li>○ Die Informationen werden auf Anfrage erteilt</li><li>○ Eine regelmäßige Information ist sichergestellt. Die erforderlichen Unterlagen sind so abgefasst, dass sie sich an Männer und Frauen gleichermaßen richten.</li></ul>															
<b>4. Wie werden die in Gesetzen, in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen vorgesehenen Maßnahmen genutzt?</b>	Verschiedene Freistellungsformen, Arbeitszeit-gestaltung <ul style="list-style-type: none"><li>○ Die Angebot werden nicht oder nur wenig genutzt</li><li>○ Die Angebote werden genutzt, vor allem von Frauen</li><li>○ Die Angeboten werden genutzt, vor allen von Männern</li><li>○ Die Angebote werden genutzt, und zwar von Männern</li></ul>															



	wie von Frauen.
--	-----------------



d) Arbeits- und Zeitorganisation

<b>1. Zur Arbeits- und Zeitorganisation in Ihrem Betrieb</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Es gibt keine besonderen Modelle, die der Vereinbarkeit Rechnung tragen</li><li>○ Die Bedürfnisse der Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit werden vor allem bei der Urlaubsplanung berücksichtigt</li><li>○ Es gibt Arbeits- und Zeitorganisationsmodelle, z.B. flexible Arbeitszeit, Jobsharing, Heimarbeit, die die Vereinbarkeit erleichtern sollen</li></ul>
<b>2. Wie werden die in Ihrer Organisation praktizierten Modelle umgesetzt und bewertet?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sie werden individuell eingeführt und können zur Isolierung des / der betroffenen ArbeitnehmerIn führen</li><li>○ Die eingeführten Modelle dienen vor allem den Interessen der Organisation ohne den Bedürfnissen und Anforderungen der Beschäftigten Rechnung zu tragen</li><li>○ Die Modelle werden in Abstimmung mit den Beschäftigten geplant und realisiert. Sie ermöglichen eine zufrieden stellende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.</li><li>○ Weiß nicht.</li></ul>
<b>3. Wie wird das Thema Teilzeitarbeit in Ihrer Organisation gesehen?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Sie betrifft Frauen stärker als Männer</li><li>○ Sie ist eine gezielte Entscheidung der Beschäftigten, die es ihnen ermöglicht, Beruf und Privatleben zu verschränken</li><li>○ Sie dient den Interessen der Organisation oder der Sicherung von Arbeitsplätzen und muss von den Beschäftigten hingenommen werden</li><li>○ Teilzeitbeschäftigte werden in puncto Aus- und Weiterbildung, Aufstieg, Arbeitszeitanpassung gleich behandelt.</li></ul>



e) Perspektiven

<p><b>1. Wie sollte das Human Resource Management der Organisation erfolgen (Einstellung von Personal, Aufstieg, Weiterbildung)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Allein nach Maßgabe der Vereinbarkeitsbedürfnisse der Beschäftigen</li><li>○ Allein nach Maßgabe der Anforderungen der Organisation</li><li>○ Mit Anpassungen für Frauen, die Kinder haben</li><li>○ Mit Anpassungen für Frauen und Männer, die Kinder haben (Ergänzungen A.B. und HvB)</li></ul>
<p><b>2. Welche Maßnahmen erscheinen Ihnen interessant, um eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen (mehrere Antworten möglich)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Arbeitszeiten und Sitzungsführung anpassen (Sitzungscharta)</li><li>○ Alternativen für Teilzeitarbeit von Frauen / Männern finden</li><li>○ Bei atypischen oder zeitversetzten Arbeitszeiten handeln (spätabends, frühmorgens, samstags, nachts...)</li><li>○ Eine Betriebskinderkrippe einrichten oder wohnsitznahe Betreuungsweisen entwickeln</li><li>○ Teilzeit zur Anpassung an Schulschlusszeiten und für die Schulferien</li><li>○ Freie Gestaltung der Arbeitszeiten durch die Einrichtung von Arbeitszeitkonten</li><li>○ Einen betrieblichen Mobilitätsplan organisieren: Fahrplan und Frequenz des Personennahverkehrs anpassen</li><li>○ Stoßzeiten meiden, Schul- oder Kinderkrippenzeiten berücksichtigen</li><li>○ Jobsharing (Partner-Teilzeit) praktizieren</li><li>○ Dienstleistungschecks oder Hausmeisterdienste im Betrieb anbieten (in der Firma angebotene private Dienstleistungen)</li><li>○ Männer und Väter durch Maßnahmen der Personalpolitik zur aktiven Beteiligung an Gleichstellungsinitiativen ermutigen</li></ul>