

1. Gleichstellungsplan der LMBV

für die Jahre

1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2026

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung	3
1. Bestandsaufnahme und Entwicklungen	4
1.1 Zahlen, Daten, Fakten	4
1.1.1 Gesamtblick.....	4
1.1.2 Führungspositionen.....	5
1.1.2.1. Aufsichtsrat	6
1.1.2.2. Geschäftsführung.....	6
1.1.2.3. Führungsebene 1 und 2	6
1.1.3 Eingruppierung	7
1.1.4 Altersstruktur	8
1.1.5 Bewerbungen und Stellenbesetzungen	8
1.1.6 Qualifizierungsmaßnahmen.....	9
2. Ziele und Maßnahmen	9
2.1 Gleichstellung von Frauen und Männern	9
2.1.1 Führungspositionen.....	10
2.1.2 Stellenbesetzungen.....	10
2.1.3 Wechsel in eine höher bewertete Tätigkeit.....	11
2.1.4 Qualifizierung	11
2.1.5 Stärkung des Gleichstellungsbewusstseins und Förderung der Chancengleichheit	11
2.2 Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege	12
2.2.1 Flexibilisierung Arbeitszeit / Mobile Arbeit	12
2.2.2 Arbeiten in Teilzeit	13
2.2.3 Qualifizierung	13
2.2.4 Gesundheitsförderung für Beschäftigte	14
2.2.5 Audit „berufundfamilie“	15
2.2.6 Präsentation der LMBV als attraktiver Arbeitgeber.....	15
3. Controlling und Berichtswesen.....	15
4. Rahmenbedingungen.....	15
5. Ausblick	16

Vorwort der Geschäftsführung

Der Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes besagt:

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

In Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich in den letzten Jahrzehnten schon viel getan. Dennoch gibt es nach wie vor Verbesserungsbedarf, gerade in Bezug auf die Anerkennung von Leistung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dem tragen die Ziele im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) Rechnung.

Diese Ziele gemäß § 1 BGleiG sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Frauen, die Verhinderung künftiger Benachteiligungen sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten.

Zur Erreichung dieser Ziele ist nach § 11 BGleiG ein Gleichstellungsplan aufzustellen. Dieser ist zugleich wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung. Dessen Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Geschäftsführung, der Führungskräfte sowie des Personalwesens der LMBV.

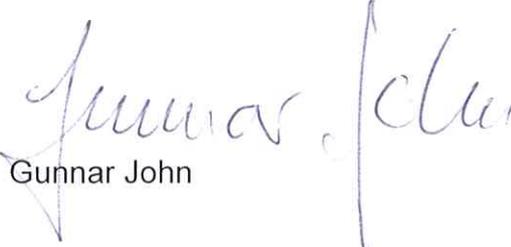
Die LMBV stellt sich dieser Verpflichtung und bietet Beschäftigten Möglichkeiten, sich im Berufsleben zu verwirklichen und gleichermaßen für ihre Familien da sein zu können. Dazu haben wir in der Vergangenheit bereits verschiedene Instrumente, insbesondere zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, etabliert, die dazu beitragen, dass Familie bzw. Pflege und Karriere vereinbar sind.

Dennoch liegen weitere Herausforderungen vor uns. Zu benennen ist etwa die Besetzung von Führungspositionen. Diese müssen allen Beschäftigten gleichermaßen offenstehen, auch Beschäftigten mit familiären bzw. pflegerischen Verpflichtungen. Darüber hinaus sind Rand- und Rahmenbedingungen zur Stärkung von Beschäftigten zu schaffen, um sich neuen beruflichen Herausforderungen im Unternehmen stellen zu können und gleichzeitig die Möglichkeit zu haben, sich in ausreichendem Maße um familiäre Belange kümmern zu können.

Diesen Herausforderungen können wir uns nur gemeinsam stellen. Der Gleichstellungsplan leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Er beinhaltet konkrete Ziele und entsprechende Maßnahmen. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans richtet sich in erster Linie an alle, die in der LMBV Führungsaufgaben wahrnehmen. Aber auch darüber hinaus muss es unser gemeinsames Ziel sein, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtige Handlungsmaxime unseres Unternehmens zu betrachten. Auch wenn wir schon Einiges auf den Weg gebracht haben, liegt noch ein gutes Stück vor uns. Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen.

Glückauf!


Bernd Sablotny


Gunnar John

1. Bestandsaufnahme und Entwicklungen

Zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte sind neben den gewählten Betriebsräten eine Beauftragte für Gleichbehandlung sowie eine Inklusionsbeauftragte bestellt. Darüber hinaus sind Schwerbehindertenvertretungen für die Betriebe sowie eine Gesamtschwerbehindertenvertretung der LMBV gewählt.

1.1 Zahlen, Daten, Fakten

Der vorliegende erste Gleichstellungsplan der LMBV betrachtet die aktuelle Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der LMBV. Die Daten sind zum Stichtag 30.06.2022 erhoben bzw. umfassen bei Zeitraumanalysen rückblickend vier Jahre.

Beschäftigte in der Passivphase ihrer Altersteilzeitvereinbarungen, Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen und Beschäftigte der GS StuBA sind in den Verteilungsstrukturen nicht berücksichtigt, es sei denn, es wird gesondert beschrieben.

Die Auszubildenden können ggf. nicht jeder Verteilungsstruktur zugeordnet werden, so dass es an einigen Stellen zu abweichenden Gesamtzahlen kommen kann.

1.1.1 Gesamtblick

	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Aktive Beschäftigte	648	352	296	54,32 %
- davon Vollzeit	595	303	292	50,92 %
- davon Teilzeit	53	49	4	92,45 %
Auszubildende	23	10	13	43,48 %
Aktive Beschäftigte inkl. Auszubildende	671	362	309	53,95 %

Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten inklusive der Auszubildenden sind Frauen in der LMBV mit 53,95 % vertreten und somit nicht unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigungen (92,45 %) liegt deutlich höher als bei den männlichen Beschäftigten. Seit dem Jahr 2021 wurden alle Teilzeitanträge nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) genehmigt.

Beschäftigte in Teilzeit	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
2018	29	23	6	79,31 %
2019	48	40	8	83,33 %
2020	55	48	7	87,27 %
2021	56	49	7	87,50 %
2022 (bis 30.06.2022)	62	56	6	90,32 %

Befristung	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
unbefristet Beschäftigte	626	335	291	53,51 %
befristet Beschäftigte	22	17	5	77,27 %

Zum 30.06.2022 betrug der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt 3,40 %. Hierbei ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Befristung (77,27 %) im Verhältnis zum Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten (54,32 %) erhöht.

Elternzeit 01.01.2018 – 30.06.2022	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	144	68	76	47,22 %
Anzahl aller Monate in Elternzeit	849	736	113	86,69 %

Im Auswertungszeitraum haben annähernd gleich viele weibliche wie männliche Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen. Frauen waren mit durchschnittlich 10,8 Monaten deutlich länger in Elternzeit als Männer mit durchschnittlich 1,5 Monaten.

Ruhende AV	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
ruhende AV	17	14	3	82,35 %
- davon Elternzeit	16	13	3	81,25 %

Zum Berichtszeitpunkt 30.06.2022 stellt sich die Anzahl der ruhenden Arbeitsverhältnisse wie oben abgebildet dar.

Schwerbehinderte	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
Schwerbehinderte (ab 50 %)	17	11	6	64,71 %
Gleichgestellte (ab 30 %)	5	3	2	60,00 %

Zum Stichtag waren mehr schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Frauen als Männer in der LMBV beschäftigt.

1.1.2 Führungspositionen

Mit dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 07.08.2021 (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II) wurden auch Neuerungen zu Zielgrößen für Führungspositionen in Unternehmen eingeführt.

1.1.2.1. Aufsichtsrat

Nach der mit dem FÜPoG II eingeführten Sonderregelung des § 77 a Abs. 3 GmbHG gilt für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats einer GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes unabhängig von einer Geltung des Mitbestimmungsgesetzes, des Montanmitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes § 96 Abs. 2 des AktG entsprechend. Danach setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und 30 % aus Männern zusammen. Eine Pflicht zur Zielgrößensetzung, wie sie in § 52 Abs. 2 GmbHG durch die Gesellschafterversammlung vorgesehen ist, besteht insoweit nicht (mehr).

Durch Gesellschafterbeschluss vom 13.03.2018 wurde als Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der LMBV 44,44 % festgelegt.

Der Aufsichtsrat der LMBV bestand zum 30.06.2022 zu 44,44 % aus Frauen und 55,56 % aus Männern¹.

1.1.2.2. Geschäftsführung

Diesbezüglich gilt nunmehr die Sonderregelung des § 77 a Abs. 2 GmbHG. Hat danach eine GmbH mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes mehr als zwei Geschäftsführer, muss mindestens ein Geschäftsführer eine Frau und mindestens ein Geschäftsführer ein Mann sein. Wenn das Mindestbeteiligungsgebot nach Satz 1 gilt, d. h. mehr als zwei Geschäftsführer vorhanden sind, besteht nach § 77 Abs. 2 Satz 3 keine Pflicht zur Zielgrößensetzung nach § 52 Abs. 2 GmbHG. Sind weniger als zwei Geschäftsführer oder zwei vorhanden, bleibt es bei der Verpflichtung zur Zielgrößensetzung nach § 52 Abs. 2 GmbHG durch die Gesellschafterversammlung. Nach § 52 Abs. 2 Satz 3 kann die Zielgröße auch „Null“ betragen. Mit Gesellschafterbeschluss am 13.03.2018 wurde die Zielgröße der LMBV auf „Null“ festgelegt. Die LMBV wird durch zwei Geschäftsführer vertreten.

1.1.2.3. Führungsebene 1 und 2

Nach § 36 GmbHG haben die Geschäftsführer Zielgrößen für den Frauenanteil für die 1. (Leitung der Bereiche) und 2. (Leitung der Abteilungen) Führungsebene festzulegen. Danach ist die Geschäftsführung bei der Zielgrößensetzung grundsätzlich frei. Zu beachten ist jedoch insbesondere die Regelung des § 36 Satz 5 GmbHG, wonach, wenn der (tatsächliche) Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 % liegt, die Zielgrößen den jeweils erreichten (also den tatsächlich vorhandenen) Frauenanteil nicht mehr unterschreiten dürfen. Mit Beschluss vom 10.05.2017 hat die Geschäftsführung eine Zielgröße für den Frauenanteil sowohl der 1. als auch der 2. Führungsebene von 30 % festgelegt. Die Frist zur Zielerreichung war hier der 30.06.2022.

¹ Auf Grund Altersfluktuation veränderte sich zum 01.08.2022 die Frauenquote. Zum 01.08.2022 besteht der Aufsichtsrat zu 33,33 % aus Frauen und 66,67 % aus Männern.

Die Zielgröße wurde seitens der LMBV im Berichtszeitraum erreicht.

Führungsebene	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	8	3	5	37,50 %
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	33	12	21	36,36 %

Aufgrund von Tätigkeitswechseln veränderte sich im Verlauf des zweiten Halbjahres 2022 die Frauenquote auf der 1. Führungsebene auf 22,22 %².

1.1.3 Eingruppierung

Die geschlechtsunabhängige Vergütung der Beschäftigten der LMBV erfolgt auf Basis eines Entgelttarifvertrages, welcher auf der Homepage der LMBV einzusehen ist. Zusätzlich zur monatlichen Vergütung erhalten die Beschäftigten zwei jährliche Sonderzahlungen.

Entgeltgruppen (EG)	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
EG1	3	0	3	0,00 %
EG2	2	0	2	0,00 %
EG3	46	33	13	71,74 %
EG4	41	33	8	80,49 %
EG5	58	32	26	55,17 %
EG6	178	117	61	65,73 %
EG7	179	89	90	49,72 %
EG8	21	10	11	47,62 %
EG9	64	19	45	29,69 %
EG10	13	4	9	30,77 %
EG11	33	12	21	36,36 %
Leitende Angestellte	8	3	5	37,50 %
Geschäftsführung	2	0	2	0,00 %

Die Betrachtung der Entgeltgruppen lässt erkennen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 3 bis 6 überdurchschnittlich hoch ist. In den Entgeltgruppen 7 und 8 sind die Anteile der Frauen und Männer nahezu gleich verteilt. In den Entgeltgruppen 9, 10 und 11 bewegt sich der Frauenanteil um 30 %, hier sind die weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert. Grundsätzlich kann aber konstatiert werden, dass in der LMBV ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist. Für ein Bergbauunternehmen, welches in der Vergangenheit eher männlich dominiert war, ist das eine sehr positive Entwicklung.

² Das Erreichen der Zielgröße wird im Rahmen von künftigen Nachbesetzungen auf der 1. Führungsebene angestrebt.

1.1.4 Altersstruktur

Altersstruktur	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
unter 30 Jahre	16	10	6	62,50 %
30 - 39 Jahre	158	90	68	56,96 %
40 - 49 Jahre	171	91	80	53,22 %
50 - 59 Jahre	253	141	112	55,73 %
ab 60 Jahre	50	20	30	40,00 %

Die Verteilung der Beschäftigten innerhalb der Altersstruktur zeigt, dass die männlichen Beschäftigten in den Altersgruppen bis 59 Jahre unterrepräsentiert sind. Den prozentual größten Anteil nehmen sie in der Altersgruppe der über 60-Jährigen ein. Die Frauen sind am stärksten in der Altersgruppe unter 30 Jahren vertreten. In dieser und in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren sowie zwischen 50 und 59 Jahren liegt ihr Anteil über der allgemeinen Frauenquote der LMBV.

1.1.5 Bewerbungen und Stellenbesetzungen

Im Zuge der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt generell eine geschlechtsneutrale Ausschreibung für zu besetzende Stellen. Zielstellung ist es, im Zuge der Bestenauslese, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität neue Mitarbeitende für die LMBV zu finden.

Unter den 28 Neueinstellungen, welche im Jahr 2022 bis zum 30.06. ihre Arbeit aufgenommen haben, sind 18 Frauen, dies entspricht 64,3 %.

Bewerbungen	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
01.01.2022 bis 30.06.2022	431	181	250	42,0 %

Einstellungen	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
2018	45	22	23	48,9 %
2019	34	19	15	55,9 %
2020	45	19	26	42,2 %
2021	47	26	21	55,3 %
2022 (bis 30.06.2022)	28	18	10	64,3 %
Gesamt	199	104	95	52,3 %

Die Zahlen machen deutlich, dass sich weibliche Bewerberinnen trotz geringerer Bewerbungszahlen in den Einstellungsverfahren durchsetzen konnten.

Einstellungen nach Entgeltgruppen (EG) 01.01.2018 – 30.06.2022	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in Prozent
EG 1 - 5	61	36	25	59,0 %
EG 6 - 7	120	62	58	51,7 %
EG 8 - 9	13	6	7	46,2 %
EG 10 – 11 mit BL/GF	5	0	5	0,0 %
Gesamt	199	104	95	52,3 %

Im Betrachtungszeitraum wurden etwa zur Hälfte Frauen und Männer eingestellt. Je höherwertiger die Eingruppierung, desto höher liegt allerdings der Anteil der Einstellungen von Männern.

1.1.6 Qualifizierungsmaßnahmen

Frauen wie Männer nehmen gleichermaßen an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Im Berichtszeitraum haben annähernd so viele Männer wie Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen. Teilzeitbeschäftigte sind hier entsprechend inkludiert. Auch befristet Beschäftigten wird die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht. Für vertiefende Aussagen wird die Datenbasis im kommenden Berichtszeitraum weiterentwickelt.

2. Ziele und Maßnahmen

Die allgemeinen Ziele des BGleIG (§ 1) und des damit verbundenen Gleichstellungsplans sind:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen,
- bestehende Benachteiligungen, welche auf das Geschlecht zurückzuführen sind, zu beseitigen und künftig zu vermeiden und
- die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben für Frauen und Männer zu verbessern.

Im Folgenden werden Ziele und Maßnahmen beschrieben, die im Geltungszeitraum des ersten Gleichstellungsplans der LMBV zu einer Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege beitragen sollen.

2.1 Gleichstellung von Frauen und Männern

Die LMBV fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei setzt sie auf eine geschlechterunabhängige Ausschreibung von neu zu besetzenden Stellen, eine geschlechterneutrale Entlohnung sowie die Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen.

2.1.1 Führungspositionen

Zur Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst fasste die Geschäftsführung am 20.05.2022 folgenden Beschluss:

Ziel

- 1. Führungsebene (Bereichsleitung) 30 % Frauen
- 2. Führungsebene (Abteilungsleitung) 30 % Frauen.

Damit wurden die für die Vorjahre bereits formulierten Ziele erneut bestätigt.

Als Frist für die Erreichung wurde der 30.06.2024 gesetzt.

Des Weiteren wurden durch Gesellschafterbeschluss vom 13.03.2018 folgende Zielgrößen definiert:

- Aufsichtsrat der LMBV 44,44 % Frauen
- Geschäftsführung der LMBV 0 % Frauen.

Maßnahmen

- Sind Frauen unterrepräsentiert, sollen sie bei der Besetzung von Leitungspositionen bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des § 8 BGleIG bevorzugt berücksichtigt werden.
- Führungskräfte werden aufgefordert, auch Frauen zu Bewerbungen um höherwertige Tätigkeiten zu motivieren und auf diesem Weg zu unterstützen.
- Die in der LMBV bisher erreichten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (v. a. Teilzeit, mobile Arbeit) gelten auch für Frauen in Führungspositionen. Es ist deutlich zu kommunizieren und darauf hinzuwirken, dass diese Möglichkeiten auch tatsächlich auf der Führungsebene genutzt werden können.

2.1.2 Stellenbesetzungen

Bei Unterrepräsentanz von Frauen sollen diese bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des § 8 BGleIG bevorzugt berücksichtigt werden.

Ziel

- Eine konkrete Zielvorgabe ist wegen berufsspezifischer Besonderheiten und aufgrund des Fachkräftemangels nicht zielführend.

Maßnahmen

- Auswahl erfolgt im Zuge der Bestenauslese, durch die geschlechterparitätisch besetzte Paritätische Kommission gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung „Stellenausschreibung“.

2.1.3 Wechsel in eine höher bewertete Tätigkeit

Für alle Beschäftigten besteht die Möglichkeit, sich auf eine höher bewertete Position innerhalb des Unternehmens zu bewerben.

Ziel

- Eine konkrete Zielvorgabe ist wegen der Freiwilligkeit und individuellen Interessenlagen nicht zielführend.

Maßnahmen

- Förderung und Unterstützung im Sinne eines gezielten Nachfolgemanagements insbesondere auch für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen durch die Führungskräfte, z. B. durch eine aktive Aufforderung zur Bewerbung.
- Sind Frauen unterrepräsentiert, sollen sie bei der Besetzung, bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, nach Maßgabe des § 8 BGlG bevorzugt berücksichtigt werden.
- Auswahl erfolgt durch die geschlechterparitätisch besetzte Paritätische Kommission gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung „Stellenausschreibung“.

2.1.4 Qualifizierung

Für alle Beschäftigten besteht die Möglichkeit, an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Diese werden intern wie extern angeboten.

Ziel

- Die ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll weiter, wie bisher, ermöglicht werden.

Maßnahmen

- Der ausgeglichene Anteil von Frauen und Männern bei Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist weiter zu sichern.
- Die Führungskräfte unterstützen die Beschäftigten aktiv bei der Auswahl und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Familienpflichten.

2.1.5 Stärkung des Gleichstellungsbewusstseins und Förderung der Chancengleichheit

Das Gleichstellungsbewusstsein in der LMBV weiterzuentwickeln und in der Unternehmenskultur weiter zu verankern ist wesentliches Element des Gleichstellungsplans.

Ziel

- Aspekte der Gleichstellung werden in bestehende Maßnahmen und Instrumente integriert.

Maßnahmen

- Gendergerechte Sprache weiter in der internen und externen Unternehmenskommunikation abbilden³.
- Chancengleichheit als grundsätzlicher Baustein in verpflichtenden Führungskräfte-schulungen.

2.2 Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege

Das Bewusstsein für Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll über alle Führungsebenen hinweg gestärkt und gefördert werden. Eine wesentliche Maßnahme hierfür ist die Teilnahme am Audit „berufundfamilie“. Nur wenn Familienfreundlichkeit und -orientierung bei allen Führungskräften und Beschäftigten verankert sind und gelebt werden, können sie Wirkung entfalten. Es soll eine Kultur weiterentwickelt und gepflegt werden, die Rücksicht auf Beschäftigte mit Familienpflichten nimmt und die niemanden aufgrund von Teilzeitbeschäftigung benachteiligt.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gewinnt immer mehr an Bedeutung. Für die Zufriedenheit, die Gesundheit aber auch die Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten ist es grundlegend, gute Voraussetzungen zu schaffen, um Familienpflichten und die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben vereinbaren zu können.

Auch männlichen Beschäftigten sollen die Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege nähergebracht werden.

In der Personalentwicklungskonzeption der LMBV wird die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den einzelnen Instrumenten und Maßnahmen weiter untersetzt.

Im Bedarfsfall erhalten Beschäftigte, entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung mobiles Arbeiten die Möglichkeit, zur Pflege von Familienangehörigen sowie bei Notwendigkeit der Kinderbetreuung, mobil zu arbeiten. Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist zum 01.01.2022 in Kraft getreten, aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregelungen ist die Gesamtbetriebsvereinbarung aber erst zum 01.06.2022 wirksam geworden.

2.2.1 Flexibilisierung Arbeitszeit/Mobile Arbeit

Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ist als Arbeitsform in der LMBV etabliert. Dazu wurden Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeitarbeit sowie zum mobilen Arbeiten mit der Arbeitnehmervertretung abgeschlossen. Die neu in 2021 verhandelte Gesamtbetriebsvereinbarung mobiles Arbeiten ist seit dem 01.06.2022 wirksam.

Im Hinblick auf die Attraktivität der LMBV als Arbeitgeber ist das flexible Arbeiten auch ein zentrales Instrument der Personalführung. Möglichkeiten der Flexibilisierung sollen weiter gestärkt werden. Insbesondere die mobile Arbeit wird von den Beschäftigten als Errungenschaft geschätzt. Hier gilt es Führungskräfte bei den Anforderungen, die sich aus der Führung aus Distanz ergeben, durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen. Mobile Arbeit darf sich dabei nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken.

³ In der Aktenordnung der LMBV sind entsprechende Regelungen und Formulierungshilfen formuliert.

Ziel

- Beibehaltung und Weiterentwicklung der Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilität durch Gleitzeitmodelle und Mobile Arbeit.

Maßnahmen

- Schulungsangebote zur „Führung aus Distanz“ für Führungskräfte.
- Weitere Etablierung von e-learning Angeboten, z. B. webbasierte Unterweisungen und Fortbildungen.
- Zugang zu Videokonferenzsystemen.
- Auch Männern mit familiären Pflichten sollen Möglichkeiten flexibler Arbeitsmodelle aufgezeigt werden.
- Weiterer Ausbau der Nutzung von webbasierten Beratungen.
- Aufzeigen von Möglichkeiten des mobilen Arbeitens.
- Perspektivisch wird die Einführung einer elektronischen Akte im Kontext der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems angestrebt, was die Flexibilisierung der Arbeit erleichtern soll.
- Kommunikationsmöglichkeiten werden in Hinsicht auf das mobile Arbeiten geprüft und ggf. erweitert.

2.2.2 Arbeiten in Teilzeit

Die LMBV ermöglicht Arbeitsmodelle in Teilzeit. Das Arbeiten in Teilzeit ist ein Arbeitsmodell, das aktuell ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Die Teilzeitbeschäftigung darf sich dabei nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken. Das Personalwesen und der Betriebsrat stehen hier als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zum 30.06.2022 befanden sich 53 aktive Beschäftigte in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis. Das entspricht einem Anteil von rd. 8,2 %. Hierin enthalten sind sowohl befristete als auch unbefristete Teilzeiten gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie Elternteilzeiten.

Ziel

- Festhalten an dem Arbeitsmodell Teilzeitarbeit und weitere Etablierung.

Maßnahmen

- Auch Männern mit familiären Pflichten sollen Möglichkeiten von Teilzeitarbeitsmodellen aufgezeigt werden.
- Die Führungskräfte mit disziplinarischer Verantwortung achten darauf, dass bei Reduzierungen der Arbeitszeit auch die Arbeitsaufgaben entsprechend reduziert werden.

2.2.3 Qualifizierung

Den rund 650 aktiven Beschäftigten bietet die LMBV attraktive Arbeitsplätze in den drei Betrieben Senftenberg, Leipzig und Sondershausen sowie zusätzlich 30 Ausbildungsplätze in externen Ausbildungsbetrieben. Neben einer tarifgerechten Entlohnung und umfangreichen Sozialleistungen bietet die LMBV den Beschäftigten die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung. Beschäftigte werden nicht nur gefordert, sondern auch gefördert.

Gemäß unserem Leitbild und der entsprechenden Gesamtbetriebsvereinbarung werden Potenziale der Beschäftigten durch Qualifikation und Weiterbildung gefördert, um unsere Arbeiten auf einem guten fachlichen Niveau fortzuführen. Betriebliche Bildung genießt in allen Bereichen daher eine hohe Priorität.

Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, dass Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und betriebliche Fortbildung untrennbar miteinander verbunden sind. Arbeitsplatzbezogene Fortbildung trägt zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bei und sichert das Know-how in den Tätigkeitsfeldern der LMBV. Fortbildung ist eine wichtige Maßnahme im Rahmen der Personalentwicklungskonzeption. Entsprechend der Zielsetzungen des BGlG werden gleichberechtigte Entwicklungschancen und Perspektiven unter Beachtung der Vereinbarkeit mit Familienpflichten geboten.

Ziel

- Steigerung des Anteils der Beschäftigten an Fortbildungsmaßnahmen allgemein und speziell der Beschäftigten in Teilzeit und Elternzeit.

Maßnahmen

- Öffnen bestehender Angebote für vorgenannte Beschäftigtengruppen.
- Weitere Etablierung von e-learning Angeboten.
- Schaffung der technischen Rahmenbedingungen (z. B. Ausstattung mit Laptops, niederschwelliger Zugang zu Videokonferenzsystemen).

2.2.4 Gesundheitsförderung für Beschäftigte

Dem allgemeinen Wohlbefinden der Beschäftigten ist im Unternehmen besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Dazu kann eine aktive Gesundheitsförderung beitragen. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatzbegehungen, arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sowie jährlich stattfindenden Arbeitsschutzunterweisungen finden seit 2011 einmal im Jahr die Gesundheitstage in der LMBV statt. Die Gesundheitstage werden durch den Gesundheitskreis der LMBV organisiert.

Daneben werden weitere Gesundheitsschutzangebote gemacht, u. a. physiotherapeutische Angebote, Tutorials zu Bildschirm-Fitness sowie zur Unterstützung des Rückens. Die LMBV möchte damit die Zielsetzung des BGlG zu Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familie und Pflege fördern.

Ziele

- Festhalten und Ausbauen der Angebote zur körperlichen und mentalen Gesundheitsförderung in der LMBV.
- Ggf. Identifikation von weiteren geeigneten Zielsetzungen und Maßnahmen zur Gestaltung von Angeboten zur Gesundheitsförderung im Rahmen des Audits „berufundfamilie“.

Maßnahmen

- Regelmäßige Sitzung des Gesundheitskreises.
- Die LMBV wird am Audit „berufundfamilie“ der berufundfamilie Service GmbH teilnehmen.
- Weitere Beschaffung höhenverstellbarer Schreibtische mit dem Ziel der Ausstattung aller Arbeitsplätze.

2.2.5 Audit „berufundfamilie“

Um den künftigen Entwicklungen, insbesondere dem auch in unserer Arbeitswelt angekommenen Fachkräftemangel gewachsen zu sein und weiterhin qualitativ gute Bewerber für das Unternehmen gewinnen zu können, wird die LMBV an der Auditierung zur Erlangung des Zertifikats „berufundfamilie“ teilnehmen. Mit Hilfe dieses strategischen Managementinstruments soll die Personalpolitik der LMBV noch stärker familien- und lebensphasenorientiert ausgerichtet werden. Diese Zielsetzung ist ebenfalls Element des Nachhaltigkeitsmanagements der LMBV.

Ziel

- Erlangung des Zertifikats Audit „berufundfamilie“.

Maßnahmen

- Die LMBV wird am Audit „berufundfamilie“ der „berufundfamilie Service GmbH“ teilnehmen, um aus den Empfehlungen im Prozess ergänzende Ziele und Maßnahmen zu identifizieren und ggf. umzusetzen.

2.2.6 Präsentation der LMBV als attraktiver Arbeitgeber

In der LMBV sind Maßnahmen und Instrumente, die die Arbeitgeberattraktivität fördern, bereits etabliert, wie zum Beispiel die Möglichkeit mobiler Arbeit, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Gleitzeit und Teilzeitmodellen.

Ziel

- Ausbau der Präsentation der LMBV als attraktiver und familienbewusster Arbeitgeber.

Maßnahmen

- Weiterentwicklung interner und externer Kommunikationskanäle zur Vermittlung relevanter Themen, z. B.: Homepage der LMBV, Mitarbeiterportal.
- Verstärkter Einsatz von Social Media (Xing/Kununu, LinkedIn, Twitter).

3. Controlling und Berichtswesen

Zu den vorgenannten Zielen und Maßnahmen soll eine Datengrundlage erstellt werden, welche valide Aussagen anhand definierter Kennzahlen und Kenngrößen in Bezug auf den Stand der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zulässt. Die ersten beiden Jahre des ersten Gleichstellungsplans der LMBV sollen genutzt werden, um die entsprechenden Daten zu erheben und die dafür notwendigen Statistiken erstellen zu können. Der Gleichstellungsplan ist unter diesen Gesichtspunkten bei Bedarf zu aktualisieren.

4. Rahmenbedingungen

Alle aufgezeigten Maßnahmen zur Zielerreichung stehen unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen der Budgetplanung zur Verfügung gestellt werden können.

5. Ausblick

Gleichstellungsarbeit muss kontinuierlich gepflegt und fortgesetzt werden. Nachhaltige Gleichstellungsarbeit braucht:

A - Einen Blick in die Zukunft

In den kommenden vier Jahren werden ca. 90 der zum 30.06.2022 aktiven Beschäftigten der Altersgruppe 63 - 67 angehören bzw. diese erreichen. Für die Leitungsebenen (Arbeitsgruppenleitung bis Geschäftsführung) gilt dies für 17 Beschäftigte. Die altersbedingte Fluktuation stellt in dieser Spannweite des möglichen Renteneintritts eine besondere Herausforderung in der Nachfolgeplanung dar. Die hieraus resultierenden Nachbesetzungen brauchen eine angemessene Lenkung auch in Bezug auf die Gleichstellung. Die Führungskräfte tragen hier eine wesentliche Mitverantwortung. Die Nachfolgeplanung unter Berücksichtigung der ausgewogenen Stellenbesetzung hat insofern einen erheblichen Stellenwert in der Personalentwicklungskonzeption der LMBV.

B - Flexibilität und Weiterentwicklung

Gleichstellungsmaßnahmen sind Teil der Personalentwicklung, die den gleichen Veränderungen unterliegt wie die Menschen, auf die sie ausgerichtet ist. Der Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen hängt in hohem Maße davon ab, wie weit es gelingt, die Beschäftigten durch Personalentwicklung im fließenden Prozess gesellschaftlicher und beruflicher Veränderungen mitzunehmen und zu beteiligen.

C - Kontinuität

Gleichstellung benötigt eine verlässliche Ressourcenausstattung, damit nicht, wie in der Vergangenheit geschehen, Maßnahmen aus Ressourcenmangel zurückgestellt werden müssen. Im Gleichstellungsplan liegt die Chance, diese Rahmenbedingungen gemeinsam zu verwirklichen. Wenn wir diese Chance konsequent ergreifen und Gleichstellung in der täglichen Arbeit leben, wird die LMBV in der Gleichstellung der Geschlechter sowie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weitere Entwicklungsschritte umsetzen können.