

Gleichstellungsplan

zur Umsetzung des

Bundesgleichstellungsgesetzes in der mkk - meine krankenkasse

Für den Zeitraum vom 01.10.2024 bis 30.09.2028

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Art. 3 Grundgesetz



Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

seit der Erstellung des letzten Gleichstellungsplanes ist einiges passiert, was große Auswirkungen auf die Arbeitswelt hatte. Die weltweite Corona Pandemie hat Gewohnheiten plötzlich in Frage gestellt. Die Digitalisierung verändert unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt. Bei der mkk sorgen digitale Technologien für mehr Mobilität und Flexibilität. Unsere moderne Unternehmenskultur fördert neue Wege, Arbeit und Leben zu gestalten. Diese Veränderungen bringen Chancen und Risiken für Frauen mit sich. Sie sind nicht einfach von alleine positiv, sondern brauchen gezielte Maßnahmen in der Gesellschaft und in Unternehmen. Mit dem digitalen Fortschritt ändern sich Rollen und Aufgaben. Dabei werden wichtige Fähigkeiten von Frauen wie Kommunikation und Selbstbestimmung immer wichtiger.

Bei der mkk bieten flache Hierarchien, offene Kommunikation, Arbeit in vielseitigen Teams sowie flexible und mobile Arbeitsmodelle den Mitarbeitenden die Möglichkeit, berufliche Chancen zu nutzen und diese mit Familienaufgaben zu vereinbaren.

Die Gleichstellungsbeauftragte ermutigt Frauen, neue und flexible Arbeitsformen auszuprobieren. Aus allgemeinen Befragungen wissen wir, dass Frauen beispielsweise während Corona mehr Sorgearbeit als Männer übernommen haben, um die Zeiten von Homeoffice, geschlossenen Kitas und Schulen auszugleichen. Umso mehr sehen wir es als unsere Aufgabe an, mit diesem Gleichstellungsplan die Chancengleichheit der Geschlechter zu wahren und auf eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzuwirken.

Die mkk hat sich in den vergangenen Jahren zu einer Arbeitgeberin mit mehr als 1.100 Mitarbeitenden entwickelt. Über 73 Prozent aller Beschäftigten sind weiblich. Das heißt aber nicht, dass wir jetzt Bemühungen in Richtung mehr Chancengleichheit aufgeben. Im Gegenteil, wir stellen uns weiterhin Fragen wie: Bieten wir unseren weiblichen Nachwuchstalenten genug und attraktive Perspektiven für die Zukunft? Ermutigen wir sie genug zur Übernahme von Führungspositionen? Was können wir für ältere Kolleginnen tun, um sie zu fördern und zu halten? Und natürlich auch, wie können wir Männer motivieren, Frauen in ihren Karrierewegen zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter planbar und machbar zu machen?

Der Gleichstellungsplan soll uns helfen, all diese Fragen zu beantworten und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Denn eines steht fest: Nur Unternehmen, die es schaffen, Frauen und Männern die gleichen Chancen einzuräumen, werden auf dem Markt der Zukunft bestehen können. Und aus der Geschichte wissen wir, dass Gleichstellung kein Sprint, sondern ein Marathon ist. Dieser Daueraufgabe wollen wir mit neuen Lösungen und Maßnahmen gerecht werden, damit alle Geschlechter eine hohe Arbeits- und damit Lebensqualität finden. Gemeinsam mit den Gremien der mkk sind wir auf einem guten Weg, zu einer Gesellschaft beizutragen, in der alle Menschen ihre Stärken entfalten und einbringen können – unabhängig vom Geschlecht. Für uns ist diese Aufgabe mehr als die bloße Umsetzung eines Gesetzes, des Bundesgleichstellungsgesetzes, es ist eine Herzensaufgabe, auf die wir uns freuen.

Ihre

Andrea Galle

Virginia Baier

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Grundlagen, Ziele und Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG)....	4
Zielsetzungen	4
2. Maßnahmen zur Gleichstellung der Beschäftigten in der mkk	6
Geschlechtergerechte Sprache & Bildsprache	6
Stellenbesetzungsverfahren.....	6
Stellenausschreibungen	7
Bewerbungsgespräche	7
Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen	7
Qualifikation: Benachteiligungsverbote	7
Fortbildung	8
Karriere und Aufstieg	8
Begleitung der Führungskräfte	9
Digitalisierung in Verbindung mit Gendergerechtigkeit	9
3. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer	10
Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen	10
Teilzeitbeschäftigung	10
Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg	10
Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	11
Elternzeiten und Auszeiten	11
Rente.....	12
4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	12
Sanktionen und Maßnahmen.....	12
5. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.....	13
Vertrauensfrauen.....	14
Zusammenarbeit mit Gremien	14
6. Information und Mitwirkung	14
Personelle Maßnahmen.....	15
Soziale Maßnahmen	15
Organisatorische Maßnahmen.....	15
7. Inkrafttreten und Laufzeit	15

1. Grundlagen, Ziele und Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG)

Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung sind gesetzliche Pflichtaufgaben. Für die mkk sind die Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Aufgaben und Rechte einer Gleichstellungsbeauftragten im Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) beschrieben. Das BGleiG soll Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung gleichstellen und bestehende sowie zukünftige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beseitigen. Das Gesetz fördert die Chancengleichheit von Frauen, baut bestehende Benachteiligungen ab und verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit der Weiterführung und Umsetzung unseres Gleichstellungsplans wird die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in der mkk fortgesetzt.

Der Frauenanteil in der mkk liegt mit 73,3% weit über dem Durchschnitt in anderen öffentlichen Verwaltungen. Unser Gleichstellungsplan baut auf dem letzten Gleichstellungsplan der mkk (ehemals BKK VBU) und den bisherigen Verfahren in unserem Unternehmen auf und dient zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Umsetzung des Plans ist eine besondere Verpflichtung der Personalverwaltung und aller Führungskräfte in der mkk.

Der vorliegende Gleichstellungsplan knüpft an die Unternehmensziele der mkk an und zwar mit der besonderen Fokussierung auf:

- die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Geschlechterdiskriminierungen.
- die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (geschlechterübergreifend) für alle Beschäftigten.
- die Förderung von Frauen nach Maßgabe der Regelungen im Bundesgleichstellungsgesetz und insbesondere zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen.

Zusätzlich sind bei der Erreichung dieser Ziele die Belange schwerbehinderter und von Schwerbehinderung bedrohter Frauen besonders zu berücksichtigen.

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden erweitert sich mit unserem Wachstum stetig. Wir unterstützen dies und wollen diese Entwicklung weiter fördern. Eine zentrale Rolle kommt dabei der Gleichstellungsbeauftragten der mkk zu. Sie erfüllt gleichzeitig auch die Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle.

Zielsetzungen

Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Arbeitgeberin zur Umsetzung des Gesetzes. Der Gleichstellungsplan und die Gleichstellungsstatistik bilden die Basis für die Planung der Ziele im Thema Gleichstellung.

Aus den im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen leiten sich folgende Gleichstellungsziele für die mkk ab, mit dem Ziel, den Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum der Gleichstellungsbeauftragten im Unternehmen zu verankern.

Zielsetzung: Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften

Für die Förderung des Erfahrungsaustausches zwischen den Führungskräften, zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie neuen Impulsen zur Förderung von Frauen, wird mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und dem Bereich people ein jährlicher Gesprächskreis eingeführt.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Schulungsangebote für die Führungskräfte der mkk zu den Themen der Gleichstellung und zum Gleichstellungsgesetz nach §10 Abs. 4 BGleIG an.

Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich dafür ein, dass interne Fortbildungen werden so angeboten, dass es Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten möglich ist, daran teilzunehmen.

Zielsetzung: Beratungsangebote für alle Mitarbeitenden und die mkk

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt ein Bindeglied in die Belegschaft dar, um neue Handlungsspielräume zu ermöglichen, mit Blick auf die neuen Arbeitsformen, mehr Zeitsouveränität für Mitarbeitende und berät und unterstützt bei Fragestellungen rund um die immer mehr verschwimmenden Grenzen von Privat und Beruf.

Die bisher eingeleiteten Maßnahmen werden zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer auf dem hohen Niveau weitergeführt. Die Mitarbeitenden sind mit den Inhalten über die Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten vertraut. Ziel ist es die Beschäftigten der mkk in unvorhergesehenen Lebensphasen bestmöglich zu unterstützen und zu beraten.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig über die erreichten Ziele aus dem Gleichstellungsplan und die Maßnahmen. Dies dient zur Überprüfung und gegebenenfalls der Anpassung der Gleichstellungsziele und der Einhaltung des Gleichstellungsplans.

Zielsetzung Weiterbildung und Erfahrungsaustausch im Unternehmen

Zum Zwecke der Weiterbildung und des Erfahrungsaustausches sind regelmäßige Workshops mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Vertrauensfrauen geplant.

Die Sensibilisierung der Bereiche, für die Beteiligung und Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, ist erforderlich zur Einhaltung und Beratung zu den Themen des Gleichstellungsgesetzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Beschäftigten der mkk zu aktuellen Gleichstellungsthemen in Form von internen Artikeln, Präsenz- und Online Veranstaltungen.

2. Maßnahmen zur Gleichstellung der Beschäftigten in der mkk

Eine größere Chancengerechtigkeit und Chancengleichheit am Arbeitsplatz sind nicht nur ein Mehrwert für die Gesellschaft, sondern bringen auch wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen. Daher streben wir das Ziel an, diese Themen langfristig bestmöglich umzusetzen.

Die Akzeptanz von Unterschieden innerhalb der Belegschaft und ein vorurteilsfreier und wertschätzender Umgang mit allen Mitarbeitenden gehören zu einer vielfältigen Arbeitswelt und sind in der mkk in unserem Codex festgeschrieben.

Geschlechtergerechte Sprache & Bildsprache

Gendergerechte Sprache und Bildsprache zeigt Wertschätzung gegenüber allen Menschen, unabhängig ihres Geschlechts. Die Nennung aller Geschlechter drückt die Gleichbehandlung von Frauen, Männern und diversen Menschen aus.

Alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften der mkk sollen in geschlechtergerechter Sprache verfasst werden. Auch im Schriftverkehr wird gegenüber unseren Kundinnen und Kunden und Partnern auf geschlechtergerechte Sprache geachtet. Für die Kommunikation nach innen und außen ist ein Leitfadensystem für das Unternehmen erstellt worden, an dem sich alle Mitarbeitenden der mkk orientieren.

Alle Bilder in der internen und externen Kommunikation der mkk sollen unter gender- und diversitätsgerechten Aspekten ausgewählt und verwendet werden.

Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in das Rekrutierungsverfahren eingebunden und wird bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten stets einbezogen. Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer sowie insgesamt die Gleichbehandlung in der Vergütung wird durch die tariflichen Strukturen gewährleistet und durch die Gleichstellungsstatistik dokumentiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen. Sie ist zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens ohne besondere Aufforderung über den aktuellen Stand zu informieren und erhält Einsicht in die Bewerberunterlagen.



Stellenausschreibungen

Die Regelungen zur Ausschreibung von Stellen (Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Ausschreibungspflicht, Ausschreibung in Teilzeit etc. gemäß BGlG und dem Gleichstellungsplan) werden laufend umgesetzt.

Darüber hinaus werden Personalbedarfe in Abstimmung mit den Beteiligten auch ohne Ausschreibung besetzt, insbesondere bei Übernahme nach der Ausbildung, Rückkehr aus der Elternzeit, Aufgabenübertragung durch Aufstockung der Arbeitszeit oder bei Stellenbesetzungen aus dem Bewerbungspool von vorangegangenen Verfahren.

Wenn eine Stelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, besetzt werden soll, wird die Stelle ausgeschrieben, um die Anzahl weiblicher Bewerberinnen zu erhöhen. Falls eine interne Ausschreibung dieses Ziel nicht erreicht, wird die Stelle extern ausgeschrieben.

Stellenausschreibungen erfolgen ohne geschlechtliche Beschränkung und enthalten die Angabe männlich/weiblich/divers. Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Bewerbungsgespräche

Sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellen zu besetzen, werden zu Vorstellungsgesprächen oder Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen

Frauen sind bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie die gleiche Eignung und Qualifikation haben wie ihre männlichen Mitbewerber.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich weiter zu erhöhen, folgen wir den Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG).

Qualifikation: Benachteiligungsverbote

Für die Entscheidung über die Qualifikation für eine Stelle zählen ausschließlich die im Vorfeld definierten Anforderungen, die für diese Stelle gelten. Dazu gehören insbesondere die erforderliche Ausbildung und die beruflichen Erfahrungen.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung werden nur berücksichtigt, wenn sie für die Eignung, Leistungsfähigkeit und Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber relevant sind.

Bei einer vergleichbaren Bewerbung werden folgende Aspekte nicht berücksichtigt:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, eine geringere Anzahl aktiver Beschäftigungsjahre, eine Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von familiären Verpflichtungen.
- Die finanzielle Situation des Partners oder der Partnerin.
- Die zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder die Absicht, die Arbeitszeit zu reduzieren.
- Höhere Gehaltsgruppen bzw. höherwertiger Aufgaben der Bewerbenden und leistungsbezogene Aspekte des Entgelts

Fortbildung

Die mkk hilft Frauen dabei, sich weiterzubilden. Sie werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe bei der Fortbildung berücksichtigt. Die Personalentwicklung der mkk fördert die Potenziale der Mitarbeitenden und die neue Zusammenarbeit, bei der der Fokus auf der Weiterentwicklung liegt, gemäß unseres Tarifvertrages Mensch & Organisation.

Interne Fortbildungsveranstaltungen, aber auch Seminare und Webinare rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz werden zum Teil teamintern, zum Teil team- und bereichsübergreifend organisiert. Allen Mitarbeitenden soll es ermöglicht werden, bei Interesse daran teilnehmen zu können.

Über externen Kooperationspartner*innen der mkk können Mitarbeitende kostenfrei an Veranstaltungen zu verschiedenen Themen rund um Familie, Pflege, Partnerschaft, Karriere, Finanzplanung etc. teilnehmen.

Neben fachspezifischen Fortbildungen werden ebenso Maßnahmen im Sinne der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit angeboten.

Allen Mitarbeitenden bieten wir eine umfangreiche E-learning-Plattform und ermöglichen somit allen sich (digital) weiterzuentwickeln und im eigenen Tempo zu lernen. Jederzeit und überall.



Karriere und Aufstieg

Grundsätzliche Maßnahmen sind die Sensibilisierung und Fortbildung von Führungskräften bezüglich der internen Karriereplanung und Förderung von Talenten und Potenzialen.

Digitalisierung und technologische Veränderungen stellen die Weichen für die Entwicklungs- und Karrierechancen neu. Durch soziale Gestaltung der digitalen Transformation, entstehen auch für Frauen neue gut bezahlte Arbeitsplätze, bzw. können in der mkk mitgestaltet werden. Dies bietet neue Chancen, Frauen Führung zu ermöglichen.

Im Rahmen des lebenslangen Lernens bietet die mkk ihren Mitarbeitenden neben allen internen und externen Angeboten auch die Möglichkeit sich nebenberuflich, und damit ganz individuell beispielsweise im Rahmen eines Studiums, weiterzubilden. Um die Bedeutung von Qualifizierung herauszustellen, kann die nebenberufliche Weiterbildung nicht nur durch bezahlte Freistellung, sondern auch finanziell durch z.B. die anteilige Übernahme von Studien- und Prüfungsgebühren, Semesterbeiträgen und/oder Reisekosten unterstützt werden.

Begleitung der Führungskräfte

Unsere Zielgruppe „Mitarbeitende mit erster Führungserfahrung“ entwickeln und qualifizieren wir über ein eigens für sie gestaltetes, modular aufgebautes, 18monatiges Entwicklungsprogramm, welches gleichstellungsrelevante Inhalte enthält.

Erfahrene Führungskräfte binden wir als Mentorinnen und Mentoren in dieses Programm ein und bieten darüber hinaus jeweils speziell zugeschnittene Entwicklungsmaßnahmen. Dazu gehören Bausteine zum Thema „Agile Führung“ ebenso wie übergeordnete Angebote zum Umgang mit Veränderungsprozessen oder der zunehmenden Komplexität.

Unser seit Jahren etabliertes Führungs-Forum für Mitarbeitende mit gewachsener Führungserfahrung wird in Form eines Blended Learnings mit unterschiedlichen Phasen angeboten. Dabei verbinden wir E-Learning-Bausteine mit individuellen Workshop-Sessions und bieten allen Führungskräften die Möglichkeit, sich über ihre gesammelten Erfahrungen in einem Vertiefungstermin auszutauschen.

Darüber hinaus werden Seminare und Workshops zum Umgang mit Resilienz, zu Führen auf Distanz, Teamentwicklung und Skillmanagement angeboten. Zusätzlich haben die Führungskräfte der mkk die Möglichkeit, sich extern coachen zu lassen.

Digitalisierung in Verbindung mit Gendergerechtigkeit

Die Digitalisierung bringt gesellschaftliche Veränderungen und einen grundlegenden Umbruch in der Arbeitswelt mit sich. Die mkk ermöglicht durch die digitalen Technologien mehr Mobilität und Flexibilität und fördert durch die moderne Unternehmenskultur neue Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung.

Durch die neuen technologischen Veränderungen liegen die Chancen und Risiken für Frauen eng beieinander. Diese Veränderungen sind kein Selbstläufer und erfordern wirksame, gesellschaftliche und betriebliche Gestaltung.

Durch Automatisierung in allen Branchen sind auch bei der mkk Frauenerwerbstätigkeiten betroffen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt dabei, Frauen zu ermutigen, sich in neuen und agilen Arbeitsformen auszuprobieren.

Mit Blick auf den digitalen Fortschritt, sich ändernde Rollen und Tätigkeitsfelder, rücken die essentiellen Kompetenzen von Frauen wie Kommunikation und Empowerment immer mehr in den Fokus.

Mit flachen Hierarchien, offener Kommunikation, der Arbeit in crossfunktionalen und interdisziplinären Teams und mit flexiblen und mobilen Arbeitsmodellen ermöglicht die mkk ihren Mitarbeitenden berufliche Chancen zu nutzen und diese mit Sorge- und Familienarbeit zu vereinbaren.

3. Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

Die mkk unterstützt ihre Mitarbeitenden in allen Lebensphasen. Im Tarifvertrag Mensch und Organisation bündelt die mkk die Maßnahmen und Prozesse, die das Unternehmen zukunftssicher machen sollen.

Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Neben der Möglichkeit mobil zu arbeiten, bietet die mkk auch Gleitzeit- und Rahmenarbeitszeitregelungen an. Dadurch möchte die mkk es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihren Beruf und ihre Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Es gibt Ausnahmen, zum Beispiel, wenn wichtige Aufgaben erledigt werden müssen. "Zwingende dienstliche Belange" können zum Beispiel Dienstzeiten für unsere Kundinnen und Kunden, wichtige Termine oder dringende Aufgaben sein, die Vorrang haben müssen.

Teilzeitbeschäftigung

Die Arbeitsplätze der mkk sind so gestaltet, dass auch Führungs- und Leitungsaufgaben in Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden können. Bei der Gestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit werden unterschiedliche Modelle genutzt. Es sei denn, es gibt zwingende dienstliche Gründe, die dagegensprechen. Wenn Anträge abgelehnt werden, wird die Ablehnung schriftlich begründet.

Beschäftigte, die wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Arbeitszeit reduzieren, sind darauf angewiesen, dass nicht nur die zuständige Führungskraft, sondern das gesamte Team die Abstimmung der Betreuungszeiten mit der Arbeitszeit unterstützt. Hier können nur Lösungen gefunden werden, wenn alle Beteiligten ihren persönlichen Handlungsspielraum ausschöpfen und sich gegenseitig unterstützen.

Die Beschäftigten werden auf mögliche Konsequenzen bei der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung durch ihre Führungskraft hingewiesen (Auswirkungen auf Entgelt, Möglichkeit der Rückkehr in Vollzeit, Befristung der Teilzeit, Rentenminderung etc.). Die Gleichstellungsbeauftragte steht hier mit unserem Bereich people unterstützend zur Seite.

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

Es gibt Phasen, in denen familiäre Fürsorgeverpflichtungen in den Fokus treten. Wenn Eltern oder andere nahe Angehörige pflegebedürftig werden, kann es notwendig sein, vorübergehend aus dem Beruf auszusteigen.

Während Männer üblicherweise für einen Zeitraum von ein bis zwei Monaten Elternzeit nehmen, erstreckt sich diese Zeitspanne bei Frauen in den meisten Fällen über ein Jahr. Ein geringerer Anteil von Frauen entscheidet sich für eine Auszeit von zwei bis drei Jahren. Zudem tendieren Frauen dazu, Sonderurlaub und Beurlaubung aus verschiedenen Gründen vermehrt in Anspruch zu nehmen.

Daher ist es besonders für Frauen von Bedeutung, die Übergänge zwischen beruflicher Tätigkeit und Auszeit sorgfältig und reibungslos zu organisieren, um sicherzustellen, dass ein zeitlich begrenzter Ausstieg nicht gleichzeitig zu erheblichen Einschnitten im beruflichen Werdegang führt. Die mkk stellt flexible Maßnahmen und Lösungsansätze bereit, um den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen zu erleichtern.

Für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer längeren Auszeit gehören in der mkk unter anderem:

- Personalgespräche über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Elternzeit
- Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- Hospitationen und Anpassungsqualifizierungen vor bzw. zu Beginn des Wiedereinstiegs
- Fort- und Weiterbildungsangebote während der Auszeit
- Beschäftigungsverhältnisse zur Überbrückung von saisonalen Spitzen, diese werden vorrangig Beschäftigten in Elternzeit angeboten

Für Mitarbeitende in längerer Arbeitsunfähigkeit, in Elternzeit, nach Renteneintritt oder längerer Freistellung wird auf deren Wunsch hin der Kontakt über die Führungskraft und die Personalabteilung gehalten. Im Rahmen des Kontakthalteprogramms werden sie zu aktuellen Entwicklungen in der mkk auf dem Laufenden gehalten.

Betreuungsmöglichkeiten für Kinder

Mobile Arbeit bietet Frauen die Möglichkeit, im Berufsleben aktiv zu bleiben, selbst wenn sie sich in einer Phase intensiver Kinderbetreuung befinden. Dies kann langfristig positive Auswirkungen auf ihre Karriere und ihre finanzielle Unabhängigkeit haben.

Durch das mobile Arbeiten ermöglichen wir den Frauen, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten, da Pendelzeiten entfallen. Die dadurch gewonnene Zeit, kann somit für Kinderbetreuung oder wahlweise für eine erhöhte berufliche Teilhabe investiert werden. Dies kann Stress reduzieren und auch Gleichberechtigung im Privaten fördern sowie die Zufriedenheit in beiden Bereichen erhöhen.

In besonderen Situationen haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Kinder stundenweise oder an einzelnen Tagen mit an den Arbeitsplatz zu bringen – und das an allen Standorten der mkk. Darüber hinaus wird für den neuen Standort der Hauptverwaltung wieder ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung gestellt, das nicht nur einen Arbeitsplatz bietet, sondern auch kindgerecht ausgestattet ist, von Still- und Wickelmöglichkeiten bis hin zu einer Spielecke sowie einem Ruheplatz.

Abhängig vom aktuellen Tarifvertrag besteht die Möglichkeit, einen Zuschuss zum Kinderkrankengeld und zur Kinderbetreuung zu erhalten. Die mkk bietet grundsätzlich auch die Option, nach Absprache mit der Führungskraft, Teilzeit zu beantragen.

Elternzeiten und Auszeiten

Bei einer familienbedingten Unterbrechung (Mutterschutz, Elternzeit) wird in der Regel die vorübergehend vakante Stelle befristet wiederbesetzt, sofern die Unterbrechung nicht länger als ein Jahr dauert. Nach der Elternzeit kehren Beschäftigte im Regelfall an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurück.

Bei längeren Unterbrechungen (über ein Jahr) oder organisatorischen Veränderungen werden andere gleichwertige Einsatzmöglichkeiten gesucht.

Auch während der Elternzeit oder längeren Auszeiten besteht die Möglichkeit an den jährlichen Fördergesprächen teilzunehmen. Hier können Schulungsmaßnahmen vereinbart werden, oder Weiterbildungsangebote der mkk genutzt werden, die den Wissensstand auch während der Auszeit aktuell halten.

Rente

Um die Arbeit altersgerecht zu gestalten, wird in unserem Tarifvertrag das Teilzeitmodell 60plus angeboten. Dieses bietet Vollzeitbeschäftigten die Möglichkeit der Entlastung durch Arbeitszeitreduzierung bei teilweisem Lohnausgleich ab einem Alter von 60 Jahren und ab einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren.

Darüber hinaus berät die mkk über unterschiedliche Ansprechpartner:innen mit entsprechender Expertise zu allen Themen des demografischen Wandels im Betrieb und den damit verbundenen Fragestellungen, insbesondere bei Maßnahmen zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie bei Fragen und Problemen in allen Lebensphasen.

4. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Alle Beschäftigten der mkk werden so behandelt, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Unsere Unternehmenskultur duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung oder Gewalt. Wir legen großen Wert auf eine positive und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten. Es ist unsere Verantwortung, unsere Mitarbeitenden vor jeglicher Form sexueller Übergriffe zu schützen und sicherzustellen, dass belästigendes Verhalten in unserem Unternehmen nicht toleriert wird.

Sexuelle Belästigung und Gewalt, insbesondere unter Ausnutzung von Machtungleichgewichten am Arbeits- oder Ausbildungsplatz, bei denen persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden, werden von uns als besonders schwerwiegend und inakzeptabel betrachtet. Personen in Führungspositionen haben eine besondere Verpflichtung, sicherzustellen, dass sexuelle Belästigung nicht stattfindet und aktiv dagegen vorzugehen.

Es ist Pflicht aller Beschäftigten, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem konkreten Hinweis auf sexuelle Belästigung nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens sollte frühzeitig die Gleichstellungsbeauftragte eingeschaltet werden. Besonderen Schutz genießen dabei alle Beschäftigten, die dem Jugendschutzgesetz (JuSchG) unterliegen. Dies gilt für Personen von 14 Jahren bis zur Volljährigkeit, die als Arbeitnehmende, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten oder in ähnlichen Verhältnissen beschäftigt sind.

Sanktionen und Maßnahmen

Wenn es zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt, greift das Beschäftigtenschutzgesetz, das die Beschäftigten vor derartigen Situationen schützt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist die Ansprechperson für Beschwerden über sexuelle Belästigung. Sie hört den betroffenen Personen zu, berät sie und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigung – mit Zustimmung der betroffenen Person – an die Vorständin weiter.

Die betroffene Person hat die Möglichkeit, sich an das mit der mkk kooperierende Fürstenberg Institut zu wenden, um auch hier psychologische Betreuung zu erhalten.

Auch Personen, die Informationen über sexuelle Belästigung haben, können sich an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Diese nimmt dann proaktiv Kontakt zu den betroffenen Personen auf. Die beschwerdeführende Person erleidet aufgrund der ergriffenen Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile. Der belästigende Mitarbeitende wird zur Verantwortung gezogen und kann je nach Schwere des Vorfalles folgende Sanktionen erwarten:

- Wechsel des Teams oder der Abteilung,
- Abmahnung, bis hin zur
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses

5. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Personalverwaltung der mkk und untersteht direkt der Vorständin. Sie hat das Recht, unmittelbar der Vorständin Bericht zu erstatten und ist verpflichtet, dies zu tun. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben wird sie von der Personalabteilung unterstützt. Es finden regelmäßige Gespräche statt und können von der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalabteilung oder der Vorständin angeregt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Fragen, bei denen ihre Mitwirkung erforderlich ist, ein Initiativrecht (BGleIG § 32 Absatz 1). Bei ihrer Tätigkeit ist sie weisungsfrei (sachliche Unabhängigkeit).

Gemäß § 25 Abs. 1 BGleIG besteht die Hauptaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten darin, die Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf den Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung und sexueller Belästigung zu fördern und zu überwachen. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung fallen in ihren Zuständigkeitsbereich.

Sie wirkt mit bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen.

Insbesondere bei:

- Personalangelegenheiten wie die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Versetzungen und beruflichem Aufstieg
- organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- der Entwicklung von Richtlinien zur Beurteilung und bei Besprechungen zur einheitlichen Anwendung
- der Erstellung des Gleichstellungsplans

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet in Einzelfällen individuelle Beratung und Unterstützung bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Sie ist zudem vollumfänglich entlastet.

Vertrauensfrauen

Zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin werden Vertrauensfrauen ernannt. Dies geschieht aufgrund der Ausweitung der Geschäftsstellen in verschiedenen Regionen. Die Vertrauensfrauen in den Regionen sind Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten und stehen in Verbindung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Vertrauensfrauen sind nach den Frauengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder regelmäßig als Vermittlerinnen eingesetzt. Sie sollen den Kontakt zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten herstellen und als Ansprechpartnerinnen vor Ort fungieren. Hierfür kann die Arbeitgeberin aus freiwillem Ermessen einer Freistellung zustimmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und die Vertrauensfrauen sind zur Vertraulichkeit hinsichtlich persönlicher Angelegenheiten der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, auch über ihre Amtszeit hinaus, verpflichtet.

Zusammenarbeit mit Gremien

Die Gleichstellungsbeauftragte, alle Mitarbeitenden des Bereiches people und der Personalrat arbeiten eng zusammen, um die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern.

Die Vorständin sowie der Bereich people und die Führungskräfte der mkk haben dafür Sorge zu tragen, dass alle Beschäftigten der mkk nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Diskriminierung und Benachteiligung im Beruf sind nicht zuzulassen, insbesondere darf keine unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts erfolgen. Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte haben über Maßnahmen mitzubestimmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung dienen. Die Verantwortung für die Gleichberechtigung ist somit breit verteilt und erfordert die Zusammenarbeit und das Engagement aller Beteiligten im Unternehmen.

6. Information und Mitwirkung

Die Gleichstellungsbeauftragte wird sofort und vollständig über ihre Aufgaben informiert. Sie erhält alle nötigen Informationen und Unterlagen so früh wie möglich, damit sie aktiv an Entscheidungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten teilnehmen kann. Die Beteiligung erfolgt regelmäßig durch schriftliche oder elektronische Stellungnahmen, die dokumentiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Anträge für Beförderungen, Gehaltsanpassungen, Übertragungen von anspruchsvolleren Aufgaben sowie Maßnahmen im Zusammenhang mit Personalabbau beteiligt. Sofern ein Personalabbau unumgänglich ist, sollte die Frauenquote in Bereichen und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht gesenkt werden. Bei organisatorischen und strukturellen Veränderungen ist sie umgehend zu informieren. Im Gleichstellungsplan ist unter anderem verbindlich festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen strukturelle Benachteiligungen von Menschen abgebaut werden sollen.

Personelle Maßnahmen

Personalangelegenheiten betreffen alle Beschäftigten. Hierunter fallen insbesondere:

- Stellenausschreibungen,
- Einstellungen und Beförderungen,
- Abmahnungen und Kündigungen,
- Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und
- Fortbildungsmaßnahmen von Führungskräften.

Soziale Maßnahmen

Als soziale Maßnahmen werden insbesondere angesehen:

- Gestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsschutz,
- Aufstellung von Sozialplänen,
- Mitwirkung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Organisatorische Maßnahmen

Als organisatorische Maßnahmen werden insbesondere angesehen:

- Strukturveränderungen in Bereichen und/ oder Teams,
- Standortveränderungen.

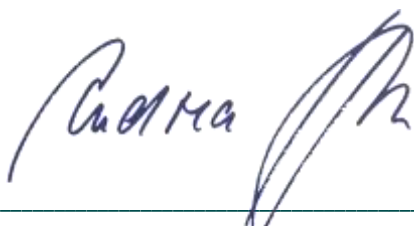
7. Inkrafttreten und Laufzeit

Der Gleichstellungsplan tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Der Gleichstellungsplan dient als Handlungsbasis der mkk. Daraus leiten sich keine individuellen Ansprüche der Mitarbeitenden ab.

Er ist für vier Jahre, längstens jedoch bis zum 30.09.2028, gültig und wird nach zwei Jahren, spätestens bis 30.09.2026 entsprechend des im § 11 BGleG vorgeschriebenen Verfahrens überprüft und an die aktuellen Entwicklungen in der mkk angepasst / fortgeschrieben.

Auslegungsschwierigkeiten sind im beiderseitigen Einvernehmen zu beheben. Nachträge und Änderungen sind einvernehmlich zulässig. Diese sind in geeigneter Weise bekannt zu geben.



Andrea Galle - Vorstandin



Virginia Baier - Gleichstellungsbeauftragte