

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unterstützung und Beratung pflegender Angehöriger (scheinbar private oder gesellschaftliche Themen sind im Betrieb präsent)

- beides läuft unter dem Zertifikat Beruf und Familie; hier sind neben Serviceangeboten wie Kita-Plätzen, Pflegeberatung und co auch in einem BV-Entwurf vorgeschlagene umfangreichere Freistellungsmöglichkeiten für Mitarbeiter gegeben.

Bessere Kooperation mit Schulen: informieren, Praktika anbieten, gemeinsame Vorbereitung auf Einstellungstests durchführen, 2. Chance bieten durch 1 Vorbereitungsjahr im Betrieb - läuft bereits ; und mit der verkürzten zweijährigen Ausbildung besteht noch ein weiterer Baustein

Nach einem verkürzten 2jährigen Ausbildungsberuf eine weiterführende Ausbildung anbieten für diejenigen mit guten Ergebnissen

Azubis mit Migrationshintergrund workshops für Deutsche organisieren lassen, um so gegenseitiges Verständnis zu fördern und Erwartungen zu formulieren

Förderung von Eigeninitiativen vor allem in EG 1 und EG 2, um Aufstieg zu ermöglichen (z.B. geeignete Migrantinnen zu Vorarbeiterinnen befördern, um die Motivation in der Gruppe zu stärken)

Frauen mit handwerklichen (oder anderen) Stärken bis Ende 20altrig eine Ausbildung anbieten

Betriebsintern zielgerichtet Aufstiegsmöglichkeiten für einzelne oder Gruppen schaffen  
Qualifizierungsbedarfserhebung – entsprechende Weiterbildungsangebote und Rekrutierung  
Personalentwicklungsplanung für bestimmten Zeitraum festlegen und transparent machen  
Personalentwicklungsstand als regelmäßiger Tagesordnungspunkt bei Abteilungs-, Teamsitzungen, etc.

Anonyme interne Ausschreibungen, Qualifikation als Entscheidungskriterium  
Abmahnungen in die Statistik aufnehmen

Personalfragebögen und Auswahlrichtlinien auf Diskriminierung prüfen

Gemeinsame Grundsätze und Auswahlkriterien für Einstellungen formulieren

Positive Maßnahmen betriebsintern veröffentlichen und diskutieren

- durch die Werkszeitung gegeben

Motivation für Qualifikation auf möglichst vielen Ebenen fördern und stärken

Geeignete Türöffner für Gleichstellungspolitik finden und festlegen, z.B. Fachkräftesicherung und -rekrutierung , demografische Entwicklung, Betriebsimage in der Region

Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben organisieren, regionale gemeinsame Aktionen, Netzwerke, Öffentlichkeitsarbeit

Betriebe und die Beschäftigten brauchen das gesellschaftliche, soziale Umfeld

- alle genannten Punkte sind an vielen Stellen in Einzelfallregelungen aktiv; es ist aber sicher auch so, dass wir hier noch Entwicklungspotenzial haben