

Checkliste „Mehr Frauen am Bau – sind Sie soweit?“

1. Allgemein: Mitarbeiterorientierte Personalpolitik

Ja?

Organisation	
– Sind Sie ein familiengeführtes Bauunternehmen und leben dies auch?	
– Gibt es in Ihrem Unternehmen flache Hierarchien?	
Mitbestimmung	
– Informieren Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig und führen Sie hierzu beispielsweise Mitarbeiterinfos (-versammlungen) durch?	
– Haben Sie einen Betriebsrat oder Sprechergremium?	
– Gibt es für Ihre Mitarbeiter ein Mitbestimmungsrecht zu bestimmten Themen? Wird dies genutzt?	
Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem	
– Bieten Sie generell Work-Life-Balance-Angebote an?	
– Sind Modelle wie „Führen in Teilzeit“ ein Thema?	

2. Diskriminierung (zum Beispiel von Frauen)

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Regelung für eine geschlechtsneutrale Sprache?	
Haben Sie einen Ansprechpartner für Probleme oder Konfliktfälle (beispielsweise einen Antidiskriminierungsbeauftragten)?	
Werden Maßnahmen (Anhörung, Mitteilung,...) in Konfliktfällen eingeleitet?	

3. Gleichstellung

Ist Ihr Stellenplan geschlechterausgewogen und greift er auch auf die verschiedenen hierarchischen Ebenen?	
Gibt es eine interne geschlechterübergreifende Fachgruppe (Austauschplattform)?	
Sind Informationen für alle Mitarbeiter gleichermaßen zugänglich? Wie wird sichergestellt, dass notwendige und wichtige Informationen „fließen“?	
Erhalten Frauen und Männer das gleiche Angebot und die gleichen Chancen für Weiterbildungen, Freistellungen und Karriereentwicklung?	
Bieten Sie besondere familienbezogene Beratung und/ oder Unterstützung(-sangebote) an?	

4. Personalentwicklung und Einstellungen

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine geplante (strategische) Personalentwicklung?	
Werden in Ihren Stellenausschreibungen beide Geschlechter angesprochen oder werden diese geschlechterneutral formuliert?	
Sprechen Sie gezielt Frauen in Ihren Stellenausschreibungen an?	



Ja?

Möchten Sie den Frauenanteil in Ihrem Unternehmen steigern? Wenn ja, mit welchen Mitteln wollen Sie dieses Ziel erreichen?	
Gibt es Mitarbeitergespräche und daraus abgeleitete anschließende Maßnahmen für Weiterbildung oder Karriereentwicklung?	
Identifizieren und fördern Sie frühzeitig (zum Beispiel bereits ab der Berufsausbildung) karriereorientierte Frauen und Männer in Ihrem Betrieb?	
Sind Sie offen für neue Karrierewege?	
Entwickeln Sie innovative Karrierewege und fördern Sie diese mit individuellen und bedarfsorientierten Weiterbildungsangeboten?	
Setzen Sie gezielte Förderprogramme, wie zum Beispiel Mentoring-Programme und Coaching-Angebote, zur Fach- und Führungskräfteentwicklung ein?	
– Bieten Sie diese auch speziell für Frauen an?	
– Werden Frauen bewusst gefördert?	
Gibt es eine Strategie, das Talentpotential von Frauen für bestimmte (Schlüssel-)Positionen zu erschließen und zu fördern?	
Fördern Sie den Wissens- und Erfahrungsaustausch von (karriereorientierten) Frauen durch Netzwerke im Betrieb sowie außerhalb des Unternehmens?	

5. Berufsalltag

Wird das Know-how von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt und gesichert? (sogenanntes Gender-Know-how)	
Wird in Ihrem Unternehmen für Gender-know-how sensibilisiert?	
Werden Netzwerke zu beiden Geschlechtern gepflegt?	
Gibt es Plattformen für Frauen am Bau oder beteiligen Sie sich an solchen?	
Werden Frauen und Männer gleichermaßen mit Kompetenzen ausgestattet und unterstützt?	
Gibt es klare Vertretungsregeln und Zuständigkeiten?	
Geschlechtsausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern	
– in den einzelnen Teams/Abteilungen?	
– in bestimmten Gremien?	
– in Bezug auf Entscheidungsbefugnis?	
– in den Führungspositionen?	

Auswertung

Zählen Sie bitte alle Punkte für Ihre Ja-Antworten zusammen. Für jede Antwort, die Sie mit Ja beantwortet haben, zählen Sie bitte einen Punkt. Ihre Gesamtpunktzahl zeigt Ihnen, wo Sie gerade in puncto Beschäftigung von Frauen stehen.

39 Punkte bis 26 Punkte – sehr gut

Herzlichen Glückwunsch! Offenbar wird in Ihrem Unternehmen nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden. Sie wissen um die Bedeutung des Fachkräftepotentials von Frauen für die Personalgewinnung und tun sehr viel dafür. Verbesserungspotentiale gibt es in jedem Unternehmen, sollten Sie auch mal kein Ja angekreuzt haben, können Sie vielleicht Ihr Angebot an diesem Punkt noch verbessern.

25 Punkte bis 12 Punkte – ausbaufähig

Sie sind auf einem guten Weg! Sie können aber auch anhand Ihrer Antworten, die Sie nicht mit Ja beantwortet haben Ihr Verbesserungspotential identifizieren. Es bietet sich Ihnen noch weitere Chancen, die Potentiale von Frauen noch stärker zu nutzen.

11 Punkte bis 0 Punkte – verbesserungswürdig

Das Thema Frauen hat bei Ihnen entweder keinen oder nur einen geringen Stellenwert. Welche Möglichkeiten sich Ihnen mit der Beschäftigung von Frauen bieten, zeigt Ihnen die Handlungsempfehlung auf Seite 50. Überlegen Sie danach, ob es sich nicht doch lohnen würde, sich intensiver damit auseinanderzusetzen.

Quelle: Verein Frau am Bau (vdf), „Qualität Frau am Bau - Leitfaden für Bauträgerschaften Gleichstellungs-Controlling für Planung und Auftragsvergabe“, Frau am Bau - Chancengleichheit und Personalentwicklung, eigene Darstellung mit zusätzlichem Auswertungsteil.