

Musterbetriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Zwischen der Geschäftsführung des Unternehmens ... und dem Gesamtbetriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern geschlossen:

Präambel

Die rechtliche Gleichstellung der Frauen hat in der betrieblichen Wirklichkeit noch keine tatsächliche Gleichstellung bewirkt. Deshalb beabsichtigen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat des Unternehmens ... mit dieser Betriebsvereinbarung einen Beitrag zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten. Hierzu dienen die folgenden Maßnahmen:

§ 1 Ermittlung der Beschäftigtenstruktur

Die Geschäftsleitung erstellt jährlich eine Statistik über die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen, die als Basis für die zu treffenden weiteren Maßnahmen dient. Hierzu sind folgende Angaben erforderlich:

- Gesamtzahl der im Unternehmen tätigen Beschäftigten, aufgeteilt nach Männern und Frauen,
- Gesamtzahl der in den einzelnen Abteilungen tätigen Beschäftigten, aufgeteilt nach Männern und Frauen,
- Gesamtzahl der im Unternehmen tätigen Auszubildenden,
- Gesamtzahl der in den einzelnen Abteilungen tätigen Auszubildenden, aufgeteilt nach Geschlecht,
- Aufteilung der im Unternehmen tätigen Beschäftigten und Auszubildenden nach Tätigkeitsmerkmalen und Tarifgruppen,
- Ermittlung der Gesamtzahl der Arbeitsplätze, an denen Frauen aus Gründen des Arbeitsschutzes nicht eingesetzt werden dürfen.

§ 2 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat einigen sich auf die Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten (weiblich oder männlich) für die Amtszeit von zwei Jahren. Die Amtszeit verlängert sich nach Ablauf stillschweigend um jeweils ein Jahr, wenn nicht Geschäftsführung oder Gesamtbetriebsrat spätestens drei Monate vor Ablauf der jeweiligen Amtszeit eine gegenteilige schriftliche Erklärung abgeben.

(2) In ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte ist sie direkt der Geschäftsführung zugeordnet.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann alle relevanten Informationen, die in Zusammenhang mit ihrer Arbeit stehen, bei der Personalabteilung einholen, soweit nicht Gründe des Datenschutzes und besondere betriebliche Belange dem entgegenstehen. Die Personalabteilung ist verpflichtet, ihr diese Informationen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte wird halbtags für ihre speziellen Aufgaben freigestellt.

Für die Gleichstellungsbeauftragte gilt § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetzes.

§ 3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, darauf hin zu wirken und darüber zu wachen, dass das rechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt erfüllt wird. Hierzu dienen insbesondere folgende Maßnahmen:

- Die Information der Mitarbeiter über die Wirkungsweise und Zielsetzung dieser Betriebsvereinbarung und die dadurch gegebenen Möglichkeiten.
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Gestaltung der Inhalte zur betrieblichen Fort- und Weiterbildung, die die Personalabteilung plant und festlegt.
- Die Entgegennahme von Vorschlägen und Beschwerden zu Problemen der Gleichberechtigung und Gleichstellung und deren Weitergabe.
- Die Beratung von Frauen und Männern in Einzelfällen.
- Die Information der Mitarbeiter – insbesondere der leitenden Mitarbeiter – über das Thema „Chancengleichheit von Frauen und Männern“.
- Die beratende Mitwirkung an sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Frauenförderung betreffen.
- Die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit Organisationen, Verbänden, Gewerkschaften usw., die mit Frauenfragen und Frauenproblemen befasst sind.

§ 4 Besetzung von Stellen im Unternehmen

(1) Ziel ist es, eine paritätische Besetzung von Stellen durch Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen Qualifikations- und Verantwortungsebenen zu erreichen.

(2) Bei Stellenausschreibungen ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. Die Anforderungs- und Qualifikationsprofile dürfen kein Geschlecht benachteiligen.

(3) Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen für Stellen in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert sind, sollen Personen dieses Geschlechts gezielt durch den Zusatz angesprochen werden: „Die Geschäftsleitung strebt an, den Frauenanteil /Männeranteil in diesem Arbeitsbereich/Funktionsbereich zu erhöhen. Daher werden entsprechend qualifizierte Frauen oder Männer aufgefordert, sich zu bewerben.“

(4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, in das Auswahlverfahren einbezogen. Ist wegen der Vielzahl der Bewerbungen dieses nicht möglich, werden Bewerberinnen mindestens zu 50 % in das Auswahlverfahren einbezogen. Gleiches gilt für Männer, falls sie unterrepräsentiert sind.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält auf ihren Wunsch hin Informationen über die Zahl der Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen sowie Einblick in die Unterlagen der Bewerber und Bewerberinnen und die Unterlagen der zur Einstellung vorgesehenen Person.

(6) Bei der Besetzung von Stellen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wie männliche Bewerber solange vorrangig eingestellt, wie sie unterrepräsentiert sind. Bei der Versetzung auf höherwertige Stellen werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die Stelle vorrangig berücksichtigt, wenn sie in den entsprechenden Funktionen/Bereichen und Vergütungsgruppen unterrepräsentiert sind. Gleiches gilt für Männer, falls sie unterrepräsentiert sind.

(7) Bei Einstellungen, Versetzungen und Umsetzungen dürfen Ausfallzeiten durch Kinderbetreuung und/oder Teilzeitarbeit sich nicht nachteilig auswirken.

(8) Soweit betrieblich möglich sollen alle Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden.

§ 5 Auszubildende

(1) Bei der Auswahl der Auszubildenden werden – solange kein Gleichstand erreicht ist – bei gleichen Qualifikationen Bewerbungen von Frauen (oder Männern) vorrangig berücksichtigt.

(2) Bei der Übernahme von weiblichen Auszubildenden ist bei der Auswahlentscheidung § 3 Abs. 6 entsprechend anzuwenden.

§ 6 Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit

(1) Der Antrag von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit aus persönlichen Gründen wird sorgfältig geprüft; soweit möglich, wird diesem Antrag entsprochen.

(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte.

(3) Der Antrag von Teilzeitbeschäftigten auf Wiederaufstockung der Arbeitszeit wird sorgfältig geprüft. Wenn möglich, wird diesem Antrag entsprochen.

§ 7 Beurlaubung

(1) Zum Zwecke der Kindererziehung und aus anderen familiären Gründen kann Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Nach Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit soll die Wiedereingliederung erleichtert werden. Auf Wunsch der beurlaubten Person kann ein halbes Jahr vor der Wiederaufnahme der Tätigkeit eine Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Personalabteilung erfolgen.

(3) Es sollen auch während der Beurlaubung Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, damit die zeitweilige Unterbrechung der Berufstätigkeit keine nachteiligen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung hat.

(4) Um zeitweilig Beurlaubten den Kontakt zum Unternehmen zu erhalten, sollen der beurlaubten Person bei betrieblichem Bedarf Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten werden.

§ 8 Berufliche Fort- und Weiterbildung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte achtet darauf, dass bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen das Thema „Gleichstellung von Mann und Frau“ besonders berücksichtigt wird.

(2) Die Teilnahme von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll an allen betrieblichen Stellen besonders gefördert werden.

(3) Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und Teilzeitbeschäftigten soll die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert werden.

§ 9 Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragten und Gesamtbetriebsrat

Halbjährlich beraten Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte und Gesamtbetriebsrat über die Konkretisierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

§ 10 Berichterstattung

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet jährlich der Geschäftsführung und den Betriebsräten über die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Arbeit und über künftige Maßnahmen.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum ... gekündigt werden.

..., den ...

(Geschäftsleitung)

(Gesamtbetriebsrat)