

## Betriebsvereinbarung zum Thema Frauenförderung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 88 BetrVG vereinbart:

1. Mit Hilfe dieser Betriebsvereinbarung soll die Beschäftigung von Frauen gefördert werden. Gegenstand der Vereinbarung sind insbesondere die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die berufliche Wiedereingliederung von Müttern nach der Familienpause. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass die Teilzeitbeschäftigung eine besonders geeignete Methode ist, um Familie und Beruf zu vereinbaren.
2. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des gesamten Unternehmens.
3. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, einmal im Kalenderjahr eine Übersicht zu erstellen über das Verhältnis von Frauen und Männern in den einzelnen Abteilungen bezogen auf die ausgeübten Tätigkeiten und Vergütungsgruppen, die Eingruppierung in Lohn- und Gehaltsgruppen und die Gewährung von Zulagen, Umfang der Beteiligung von Frauen an den einzelnen Funktions- und Verantwortungsstufen, Zahl der weiblichen Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsgängen, in den jeweiligen Abteilungen Zahl der nach der Ausbildung übernommenen weiblichen Auszubildenden, Anzahl der Frauen, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben unter Angabe des Qualifizierungsziels und Umfang des Einsatzes von Frauen auf qualifizierten Arbeitsplätzen nach erfolgreicher Weiterbildung
4. Außerdem wird die Geschäftsleitung einmal pro Kalenderjahr zusammenstellen, in welchen Arbeitsfeldern Frauen beschäftigt werden können, aber auch in welchen Bereichen sie nicht tätig werden dürfen. Dem Betriebsrat sind die Unterlagen in Kopie zur Verfügung zu stellen.
5. Geschäftsleitung und Betriebsrat streben eine gleichmäßige Besetzung von Arbeitsplätzen durch Frauen an. Zu diesem Zweck erstellen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu Beginn eines jeden Kalenderjahres einen Plan, aus dem sich ergibt, um wie viel Prozent der Frauenanteil erhöht werden soll, wenn er zu dieser Zeit unter 50 % liegt.
6. Die Geschäftsleitung informiert die Belegschaft in den jeweiligen Betriebsversammlungen über den aktuellen Frauenförderplan und seine Umsetzung im vorausgegangenen Jahr. Der Betriebsrat ist verpflichtet, die Beschäftigten über Initiativen und Aktivitäten zur Frauenförderung zu unterrichten.
7. Interne und externe Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral abzufassen, es sei denn, der Arbeitsplatz darf z. B. aus Gründen des Arbeitsschutzrechtes nicht mit einer Frau besetzt werden. Erfolgt die Ausschreibung für einen Arbeitsplatz in einem Bereich, in dem der Frauenanteil unter 50 % liegt, ist der Zusatz aufzunehmen, dass die Bewerbung von Frauen erwünscht ist.
8. Bei der Auswahlentscheidung ist die Zielvorgabe der Ziff. 6 zu beachten. Im Übrigen ist die Entscheidung nach der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber zu treffen, die sich wiederum nach den Anforderungen an die zu besetzende Stelle richtet. Folgende Gesichtspunkte bleiben grundsätzlich bei der Entscheidung unberücksichtigt:
  - Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses oder Reduzierungen der Arbeitszeit wegen Kindererziehung,
  - Pflege erkrankter Angehöriger oder Haushaltsführung

- Familienstand und Lebensalter
  - Zeitliche Belastungen durch Elternschaft bzw. Absicht der Arbeitszeitreduzierung
9. Bewerben sich um eine Stelle Männer und Frauen mit gleichwertiger Qualifikation, so genießt die Frau Vorrang vor einem männlichen Bewerber.
  10. Für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen, die Auswahl von Auszubildenden und ihre spätere Übernahme gelten die vorstehenden Grundsätze sinngemäß.
  11. Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig, dass die Weiterbildung von Frauen gefördert werden muss, um ihre berufliche Stellung bzw. Tätigkeit verbessern zu können. Es soll ein jährliches Berufsbildungsprogramm von Arbeitgeber und Betriebsrat erarbeitet werden, dass auf die Bedürfnisse von Frauen Rücksicht nimmt. So sollen z. B. Bildungsmaßnahmen so gestaltet sein, dass zu Hause keine Vor- oder Nacharbeiten anfallen und die Kurse während der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfinden.
  12. Soweit Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu Berufsbildungsmaßnahmen freigestellt werden, sind bis zur Erreichung eines Frauenanteils von 50 % am Weiterbildungsprogramm bevorzugt Frauen zu berücksichtigen. Beim späteren qualifikationsbezogenen Einsatz sind Frauen in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt zu berücksichtigen.
  13. Frauen sollen ermutigt werden von dem Recht auf Teilzeitarbeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz Gebrauch zu machen. Dies gilt insbesondere auch nach der Rückkehr aus der Elternzeit.
  14. Arbeitnehmerinnen sollen sich während Zeiten der Kindererziehung bemühen, ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten. Aus diesem Grunde werden ihnen auf Wunsch Urlaubsvertretungen und Aushilfstätigkeiten angeboten werden.
  15. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden (Anm. 2 ).