

Frauenförderplan der Fa.

Maßnahmenkatalog

Betriebsvereinbarung Nr. 3/93 zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat vom 17.12.1993

Allgemeine Maßnahmen

Präambel

Ziel der Vereinbarung ist es, durch die in dem nachfolgenden Maßnahmenkatalog vereinbarten Regelungen zu erreichen, daß

- eine Gleichstellung im Zugang zu betrieblichen Start- und Entwicklungsmöglichkeiten erreicht wird,
- die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen abgebaut wird,
- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist.

Maßnahmen

I. Stellenausschreibungen

1. Bei allen Stellenausschreibungen ist, intern wie extern, die weibliche und die männliche Form einer Bezeichnung zu verwenden.
2. Bei Stellenausschreibungen für Abteilungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese gezielt angesprochen unter Hinweis darauf, daß eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird (z. B.: "Die Fa. will den Frauenanteil in ihren Abteilung erhöhen. Bewerbungen von Frauen sind deshalb besonders erwünscht.")

II. Stellenbesetzung

1. Bewerberinnen werden im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (laut Stufenplan). Bei der Beurteilung dürfen der Familienstand oder das Einkommen des Partners bzw. der Partnerin nicht berücksichtigt werden.
2. Bei der Beurteilung dürfen der Familienstand oder das Einkommen des Partners bzw. der Partnerin nicht berücksichtigt werden.

III. Ausbildung

Alle Ausbildungsberufe stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen.

1. Wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Anzustreben ist ein Verhältnis der weiblichen und männlichen Bewerber von 50 %.
2. Um den Anteil von weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, kann im Abstand von drei Jahren eine O-Runde für männliche Ausbildungsbewerber durchgeführt werden.
3. Bei der Anwerbung von weiblichen Auszubildenden für den gewerblich-technischen Bereich (insbesondere Fachkraft für Lebensmitteltechnik) sollen – in Zusammenarbeit mit Schulen und der Frauenbeauftragten des Landkreises – besondere Anreize geschaffen werden (die Aufnahme von zusätzlichen Praktikantinnen, Schulvorträgen über das Berufsbild, Videovorführungen usw.).
4. Test und Auswahlverfahren für Auszubildende müssen die unterschiedliche Sozialisation bzw. den Lebensinteressen von jungen Frauen und Männern gerecht werden und dürfen nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.

IV. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsangebote stehen Männern und Frauen gleichermaßen offen.

1. Das Budget für Fort- und Weiterbildung wird in den Abteilungen entsprechend dem prozentualen Anteil der Frauen entsprechend aufgeteilt.
2. Frauen sind von den/der jeweiligen Vorgesetzten gezielt zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzusprechen, zu motivieren und im Sinne einer stufenweisen Qualifizierung zu fördern.

3. Die einzelnen Abteilungen haben Maßnahmen bzw. ein Bausteinsystem zur Höherqualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen zu erarbeiten und der "Arbeitsgruppe Frauenförderung" vorzulegen.
4. Die Teilnahme von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an Fort- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit. Geht die Weiterbildungsmaßnahme über die vertragliche Arbeitszeit hinaus, wird sie durch Freizeit abgegolten.
5. Für Teilzeitbeschäftigte, die wegen betreuungsbedürftiger Kinder oder pflegebedürftiger Angehörige ihre Arbeitszeit reduziert haben, werden Fort- und Weiterbildungsangebote zeitlich und organisatorisch günstiger gestaltet.
6. Fort- und Weiterbildungsangebote sollten auch dahingehend überprüft werden, ob sie ein Kinderbetreuungsangebot machen, sofern dies für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer benötigt wird.
7. Für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und Meister bzw. Meisterinnen im gewerblich-technischen Bereich richten, ist ein gesonderter Fortbildungsinhalt mit dem Thema "Frauen in gewerblich-technischen Berufen" einzurichten.

V. Eingruppierung

Arbeitsplätze sind regelmäßig auf die Art der Tätigkeit sowie die Eingruppierung derselben zu überprüfen.

Arbeitsplätze sollen auf ihre spezifischen Belastungsmerkmale (einseitige körperliche Beanspruchung, hohe Konzentrationsanforderungen, starke Arbeitszergliederung), hinsichtlich der Arbeitsbewertung (tarifliche Eingruppierung), als auch der Aufgabenanreicherung (ganzheitliche Aufgabenstellung, Eigenverantwortung, Mischarbeitsplätze) überprüft und ggf. korrigiert bzw. geändert werden.

1. Eingruppierungen, die länger als 6 Jahre zurückliegen, werden auf die Art der ausgeübten und evtl. inzwischen erweiterten Tätigkeit überprüft und an derzeit übliche tarifliche Entlohnung angeglichen. Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse ohne soziale Absicherung (so genannte geringfügige Beschäftigung) werden abgebaut und nach Möglichkeit vermieden. Dies gilt nicht für Aushilfsvertretungen im Urlaubs- und Krankheitsfall.
2. Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse ohne soziale Absicherung (so genannte geringfügige Beschäftigung) werden abgebaut und nach Möglichkeiten vermieden. Dies gilt nicht für Aushilfsvertretungen im Urlaubs- und Krankheitsfall.
3. Aus Anlaß der veränderten Produktionsbedingungen werden durch Anreicherung der Tätigkeiten die in Tarifgruppe 6 (sogenannte Leichtlohngruppe) Eingruppierten - derzeit ausschließlich Frauen - sukzessive (laut Stufenplan) in die höhere Tarifgruppe eingruppiert. Die Initiativrechte der Betroffenen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

VI. Arbeitszeitregelungen

Verwaltungsbereich:

Die derzeit praktizierte Gleitzeit ist als familienfreundliche Arbeitszeitregelung beizubehalten.

Produktionsbereich:

1. Für die Produktionsabteilung ist ein neues Schichtarbeitszeitmodell zu erarbeiten, welches flexibler auf die Bedürfnisse von Familien reagiert. Entsprechende Modelle sind zu überprüfen und (laut Stufenplan) anzuwenden.
2. Weitere Maßnahmen zu Arbeitszeitregelungen sind dem Punkt IX "Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge" zu entnehmen.

VII. Betriebsnahe Kinderbetreuung

1. Das Unternehmen beteiligt sich finanziell an der Errichtung einer Einrichtung für ganztägige Kinderbetreuung, welche der Mitarbeiterschaft in der näheren Umgebung des Wohn- oder Arbeitsplatzes zur Verfügung steht.
2. In Zusammenarbeit mit der Stadt, den Kommunen und den benachbarten Industrieunternehmen, wird vom Betriebsrat bzw. der Arbeitsgruppe "Frauenförderung" ein betriebsnahes Kinderbetreuungsprojekt erarbeitet (laut Stufenplan).

VIII. Teilzeitarbeit

1. Wenn es die betrieblichen Belange zulassen, können bestehende Arbeitsverhältnisse auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

1.1. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sollten die Sozialversicherungsgrenze nicht unterschreiten.

1.2. Das Beschäftigungsausmaß sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage werden ausdrücklich vereinbart.

1.3. Dabei kann grundsätzlich vorgesehen werden u. a.:

- eine Arbeit an einzelnen Tagen pro Woche,
- eine wochenweise Tätigkeit mit voller Arbeitszeit, die mit entsprechender Frei-Woche wechselt ("Blockteilzeit"),
- eine verkürzte Arbeit an allen Wochentagen (so genannte reduzierte Vollzeit).

Eine Änderung der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeitlege ist im Einvernehmen mit der zuständigen Abteilungsleitung möglich.

2. Den Anträgen von Männern bzw. Vätern, ihre Arbeitszeit zur Erfüllung von Familienarbeit zu reduzieren, wird in besonderem Maße entsprochen.

3. Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstock der Arbeitszeit wird vorrangig vor Neueinstellungen entsprochen.

4. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegschancen bzw. beruflichen Entwicklungschancen zu bieten wie Vollzeitbeschäftigten.

5. In der Schichtarbeit soll für Frauen und Männer gleichermaßen Teilzeitbeschäftigung möglich sein.

IX. Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge

Arbeitsplätze von Frauen und Männern sollen regelmäßig auf ihre spezifischen Belastungsmerkmale überprüft werden (z. B. Bildschirmarbeitsplätze, Fließbandarbeitsplätze) und nach arbeitsmedizinischen Richtlinien korrigiert werden.
Produktionsbereich:

1. Innerhalb der zulässigen Betriebszeiten steht die Nachtarbeit Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern gleichermaßen offen.

2. Der Bereich des Nachtarbeitsschutzes wird verstärkt durch

- besondere Pausenregelungen
- Transport zwischen Wohn- und Arbeitsplatz (Nachtparkplätze für Frauen, Transport mit Kleinbussen)
- regelmäßige medizinische Untersuchungen.

3. die üblichen Lohnzuschläge für Nachtarbeit sollen schrittweise durch ein angemessenes System von Arbeitszeitverkürzung ersetzt werden.

X. Regelung zur Vereinbarkeit von Familien- und Betriebsarbeit

1. Frauen und Männer, die sich im Erziehungsurlaub befinden, steht das allgemeine Fortbildungsangebot des Betriebes bzw. ihrer Abteilung zur Verfügung, um den späteren Wiedereinstieg zu erleichtern. Es ist sicherzustellen, daß die Beurlaubten regelmäßig darüber in Kenntnis gesetzt werden. Die Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt.

2. Für die Erleichterung der Berufsrückkehr werden den im Erziehungsurlaub befindlichen Beschäftigten regelmäßig Angebote für die anfallenden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen gemacht.

3. Auf Wunsch der im Erziehungsurlaub befindlichen Beschäftigten kann ein Teil der anfallenden Arbeit ihres Arbeitsgebietes in Heimarbeit erledigt werden, sofern dies organisatorisch möglich ist.

4. Frauen und Männer, die nach dem Erziehungsurlaub in ihren Beruf zurückkehren wollen, haben den Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der in Eingruppierung und fachlicher Ausrichtung dem Arbeitsplatz entspricht, den sie vor ihrem Eintritt in den Erziehungsurlaub inne hatten.

5. Die Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub muß mindestens drei Monate vorher angekündigt werden.

6. Vor der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub sollten die Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsgebietes angekündigt sein.

7. Vorübergehende Teilzeitarbeit:

Dem Wunsch der Beschäftigten nach vorübergehend befristeter Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung von Kindern (unter 12 Jahre) oder von pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechendem soweit nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Der Zeitraum der Befristung ist vorher festzulegen. Nach Ablauf der Befristung besteht Anspruch auf einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz.

XI. Förderung von Führungskräften

Um den Frauenanteil in den führenden und verantwortungsvollen Positionen des Unternehmens zu erhöhen, werden folgende Maßnahmen getroffen:

1. Vakante Führungspositionen werden offen und geschlechtsneutral ausgeschrieben.
2. Interne Bewerbungen von qualifizierten Frauen werden bevorzugt behandelt.
3. Das Unternehmen führt im Sinne einer Berufs- oder Karriereplanung Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche den perspektivischen Verbleib im Unternehmen klären.
4. Vakante Führungspositionen werden dahingehend überprüft, ob sie inhaltlich und organisatorisch nicht in zwei Teilzeitstellen umgewandelt werden können und von zwei Beschäftigten besetzt werden können.
5. Für die Heranbildung von Führungskräften im Unternehmen werden die "Stellvertreterpositionen" so besetzt, daß qualifizierte Frauen und Männer durch ein "training on the job" gefördert werden.
6. Für zukünftige weibliche Führungskräfte wird im Sinne einer Karriereplanung ein Fort- und Weiterbildungsprogramm entwickelt, das auf die speziellen betrieblichen Anforderungen abgestimmt ist.
7. Weiblichen Führungskräften und Stellvertreterinnen werden regelmäßige Schulungen für Managerinnen angeboten, an dem sie mindestens einmal jährlich teilnehmen sollten.
8. Die Bewerbung einer Stellvertreterin für eine entsprechende vakant gewordene Führungsposition ist bevorzugt zu berücksichtigen.

XII. Betriebsrat

Der Betriebsrat sollte geeignete Maßnahmen ergreifen, damit sich ausreichend Mitarbeiterinnen des Unternehmens als Kandidatinnen für den Betriebsrat zur Verfügung stellen und ein Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht werden kann.

XIII. Überprüfung des Frauenförderplans

Zur Überprüfung des Frauenförderplans wird eine "Arbeitsgruppe Frauenförderung" gegründet.

Die Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

1. Begleitung des Frauenförderprogramms und Erarbeitung von Vorschlägen für dessen Fortentwicklung im Betrieb.
 2. Jährliche Berichterstattung bei der Geschäftsführung und im Management-Meeting über die Entwicklungen der Frauenfördermaßnahmen mit Stellungnahme und Vorschlägen zur flexiblen Ergänzung der Maßnahmen, entsprechend der Entwicklung des Gesamtunternehmens.
 3. Die Überprüfung, Erweiterung und Umsetzung des Frauenförderprogramms auf die Zweigniederlassungen des Unternehmens.
 4. Entgegennahme und Überprüfung von Beschwerden und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
 5. Durchführung von regelmäßigen Frauen-Meetings (zweimonatlich).
- Die Arbeitsgruppe kann jederzeit eine externe Beraterin zu Rate ziehen.
 - Mittelfristig ist die Anstellung einer Frauenbeauftragten für alle Betriebe des Unternehmens anzustreben.
 - Die "Arbeitsgruppe Frauenförderung" setzt sich zusammen aus sieben Personen, wobei mindestens eine Person leitende Personalfunktion trägt. Sie soll paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern besetzt sein. Eine paritätische Besetzung von Männern und Frauen ist anzustreben. Sie wird vom Betriebsrat einberufen und geleitet.
 - Die "Arbeitsgruppe Frauenförderung" tagt mindestens vierteljährlich.

XIV. Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Tochterbetriebe der GmbH innerhalb der Bundesrepublik Deutschland.

XV. Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.1994 in Kraft und endet am 01.07.2001.
Eine Verlängerung kann im Einvernehmen zwischen Geschäftsführung und
Gesamtbetriebsrat vorgenommen werden.