

Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung I

zwischen der

und dem

Präambel

Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass die Förderung von Mitarbeiterinnen im Hinblick auf das Gebot der Gleichstellung gemäß Art. 3 Abs. 2 GG eine notwendige und wichtige personalpolitische Aufgabe ist.

Die [REDACTED] fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung im Unternehmen bestehender Nachteile hin.

Chancengleichheit für Frauen und Männer ist nicht allein eine Frage der Gerechtigkeit sondern auch ein Erfolgsfaktor.

Geschäftsführung und Betriebsrat stellen fest, dass bei [REDACTED] Frauen vor allem in den höher qualifizierten Funktionen nicht gemäß ihrem Anteil an der gesamten Belegschaft vertreten sind. Deshalb verpflichten sich Geschäftsführung und Betriebsrat, durch gezielte Fördermaßnahmen die Voraussetzungen zu schaffen, dass der Frauenanteil dort erhöht wird.

Die [REDACTED] wird sich im Rahmen ihrer Personalentwicklungsmaßnahmen aktiv darum bemühen gesellschaftliche Anforderungen, betriebliche Bedürfnisse und berufliche Wünsche der Beschäftigten in Einklang zu bringen.

Zur Erreichung dieser Ziele wird bei [REDACTED] eine Frauenvertretung gewählt. Deren Aufgaben ergeben sich aus § 3 dieser Betriebsvereinbarung.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für die [REDACTED]
- (2) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen der [REDACTED]. Sie gilt auch für Arbeitnehmer/innen, die aufgrund von Gestellungsverträgen oder Arbeitnehmerüberlassungen ihre Tätigkeit außerhalb der [REDACTED] zu erbringen haben.

§ 2

Frauenvertretung

- (1) Bei Vivantes wird eine Frauenvertretung gewählt. Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern, insgesamt jedoch höchstens aus sechs Mitgliedern.
- (2) Es findet eine geheime unmittelbare Mehrheitswahl statt.
- (3) Scheidet ein Mitglied des Gremiums vor Ablauf der Wahlperiode aus dem Amt aus, so rückt die Kandidatin mit der nächst höheren Stimmenzahl nach.
- (4) Die Frauenvertretung wählt aus ihrer Mitte eine Vorsitzende und eine Stellvertreterin
- (5) Die Frauenvertretung gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (6) Zur Erleichterung der Arbeit mit den örtlichen Beschäftigten, werden die Betriebsratsräumlichkeiten nach Absprache mit der Frauenvertretung zur Verfügung gestellt.

§ 3

Aufgaben und Rechte der Frauenvertretung

- (1) Die Frauenvertretung ist von der Geschäftsführung an allen Angelegenheiten, in denen das BetrVG ein Mitwirkungs- und Mitbestimmungs- sowie ein Informationsrecht des Betriebsrates vorsieht, von der Geschäftsführung rechtzeitig, spätestens gleichzeitig mit dem Betriebsrat, unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu informieren.

Diese Informationspflicht betrifft insbesondere auch die Umsetzung des Frauenförderplans sowie die Personalplanung, hier insbesondere: Stellenpläne, Stellenausschreibungsverfahren, Stellenwiederbesetzungsverfahren und Bewerbungsunterlagen mit Ausnahme der in § 5 Abs. 2 – 4 BetrVG benannten Personengruppen.

(2) Die Frauenvertretung ist die Ansprechpartnerin für Fragen der Chancengleichheit von Frauen.

In diesem Rahmen umfassen ihre Aufgaben u.a.:

Initiative von und Beteiligung an Fördermaßnahmen

- Mitwirkung bei der Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans
- Entwicklung und Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen
- Initiierung und Unterstützung von Arbeitskreisen, die der Frauenförderung dienen
- Erarbeitung von Stellungnahmen zu Entscheidungen und Maßnahmen, welche die Arbeitsbedingungen von Frauen betreffen.
- Unterstützung und Initiierung von Maßnahmen, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen betreffen.

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten gem. § 3 Abs. 1, insbesondere

- Beteiligung an Bewerbungsverfahren
- Beteiligung an der Erstellung des Frauenförderplans
- Recht auf Auskunft über alle personellen und sozialen Maßnahmen, welche die beschäftigten Frauen betreffen.

Allgemeine Mitwirkung

- Beteiligung an strukturellen Veränderungen
- Beteiligung an den gemeinsamen Gesprächen, welche die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat führt.
- Unterstützung und Initiierung von Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit und (vor allem Informations- und Fortbildungsveranstaltungen).

(3) Die Frauenvertretung hat das Recht an den Monatsgesprächen i.S. des § 74 Abs. 1 BetrVG und sonstigen Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber teilzunehmen und in die Erörterung einzutreten. Zu diesem Zweck ist die Frauenvertretung jeweils zum Monatsgespräch und sonstigen Verhandlungen rechtzeitig einzuladen.

(4) Die Frauenvertreterin kann mit einer schriftlichen Beschwerde bei der Geschäftsführung einen Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung beanstanden. Wird ihrer Beschwerde nicht abgeholfen, so ist dies innerhalb einer Woche schriftlich inhaltlich zu begründen.

§ 4

Frauenförderplan - Maßnahmen zur Chancengleichheit

(1) Maßnahmen zur Chancengleichheit sind integraler Bestandteil aktiver Personalentwicklungsmaßnahmen sowohl auf Unternehmens- als auch betrieblicher Ebene.

(2) [REDACTED] stellt unter Mitwirkung der Frauenvertretung und des Betriebsrats alle 6 Jahre einen Frauenförderplan.

Die Frauenförderpläne werden durch den Geschäftsbereich Personalmanagement für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und danach fortgeschrieben. Spätestens nach 2 Jahren werden sie an die aktuelle Entwicklung angepasst.

(3) Die Erstellung des ersten Frauenförderplans erfolgt unter Berücksichtigung der zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung im Unternehmen vorliegenden Rahmenbedingungen. Aufgrund dieser ist das Minimalziel im ersten Zwei-Jahres-Zeitraum des Frauenförderplans, bei der Besetzung aller freien und frei werdenden Stellen den Anteil von Frauen auf die Hälfte zu erhöhen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Bei der ersten Anpassung nach Ablauf von zwei Jahren sollen die dann im Unternehmen eingeführten systematischen Personalentwicklungsmethoden (wie Karrierepfade, Nachwuchsförderung) Berücksichtigung finden und für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Vergütungs- oder Lohngruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festgelegt werden. Bei der Festlegung von Zielvorgaben soll festgestellt werden, welche erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung), die erforderlich sind für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Dabei sollen insbesondere solche Stellen berücksichtigt werden, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es soll festgelegt werden, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

(4) An der Erstellung des Frauenförderplans wird die Frauenvertretung gem. § 3 dieser Vereinbarung beteiligt.

Der Frauenvertretung werden dazu in regelmäßigen Abständen von höchstens einem Jahr folgende Unterlagen zur Verfügung gestellt:

- Personalplanungsunterlagen
- Auswertungen aus dem SAP-HR Abrechnungssystem aus denen sich die Organisationseinheit, Dienstarten und Unterdienstarten und das Geschlecht der Mitarbeiter ergibt, sofern diese Daten aus dem System abgerufen werden können.
- Organigramme der Bereiche.

(5) Die Geschäftsführung sorgt in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Frauenvertretung für die Umsetzung der Maßnahmen.

§ 5

Wahl

(1) Zur Wahl der Frauenvertretung bestellt der Betriebsrat einen Wahlvorstand, der sich aus mindestens drei weiblichen Beschäftigten [REDACTED] zusammensetzt. Ein Mitglied des Wahlvorstands wird zur Vorsitzenden bestellt.

(2) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen der [REDACTED] - gem. § 1 dieser Vereinbarung.

(3) Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit einem halben Jahr [REDACTED] beschäftigt sind. Nicht wählbar sind Arbeitnehmerinnen, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie

- Arbeitnehmerinnen, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind
- weibliche Beschäftigte, die leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG sind
- Arbeitnehmerinnen, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung im Sinne des § 1 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes [REDACTED] befinden.

(4) Die erstmalige Wahl findet nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung statt


(5) Die regelmäßigen Wahlen finden entsprechend den Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) alle vier Jahre statt. Außerhalb dieses Zeitraums finden Wahlen statt, wenn

- die Frauenvertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat
- die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist.

(6) Hat außerhalb der Wahlen des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertretung festgelegten Zeitraums eine Wahl zur Frauenvertretung stattgefunden, so ist die Frauenvertretung dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Frauenvertretung zu Beginn des für die regelmäßigen Wahlen der Frauenvertretung festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Frauenvertretung in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen der Frauenvertretung neu zu wählen.

(7) Die Amtszeit der Frauenvertretung beträgt entsprechend den Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vier Jahre. Sie beginnt mit dem Ablauf der Amtszeit des vorherigen Gremiums, jedoch nicht vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Neuwahl und der Annahmeerklärung der neu gewählten Frauenvertretung.

(8) Die Wahl kann durch mindestens drei Wahlberechtigte gegenüber dem Geschäftsführer Personalmanagement angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(9) Für den Fall der Wahlanfechtung bestellt der Geschäftsführer Personalmanagement unverzüglich eine Einigungsstelle zur Entscheidung über die Wahlanfechtung. Die Einigungsstelle wird mit je zwei Vertretern/innen  und der Frauenvertretung sowie einem/einer von den beiden Parteien zu bestimmenden Vorsitzenden besetzt. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Wird die Ungültigkeit der Wahl festgestellt, so sind unverzüglich Neuwahlen anzuberaumen. Bis zum Ergebnis der Neuwahl bleibt die Frauenvertretung, deren Wahl angefochten ist im Amt.

(10) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl findet die Wahlordnung zum BetrVG Anwendung.

§ 6

Stellung im Betrieb

(1) Die Frauenvertretung genießt Weisungsfreiheit und unmittelbares Vortragsrecht bei der Geschäftsführung. Sie darf bei ihrer Arbeit nicht behindert und aufgrund ihrer Arbeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vor Kündigung sind die Mitglieder der Frauenvertretung in gleicher Weise geschützt wie die Mitglieder des Betriebsrats.

Für die Dauer der Amtszeit umfasst der Umfang der Freistellungen 3 Vollzeitkräfte. Die Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammen den Umfang der Freistellungen nach dem vorangegangenen Satz nicht überschreiten.

Für die freigestellten Mitglieder der Frauenvertretung gelten die Regelungen des § 37 BetrVG entsprechend.

Für die nicht freigestellten Mitglieder der Frauenvertretung gelten die Regelungen des § 37 BetrVG mit der Maßgabe entsprechend, dass sich ihre Tätigkeit auf die Teilnahme an Sitzungen der Frauenvertretung beschränkt. Ausschließlich in Fällen einer unvorhersehbaren Verhinderung der freigestellten Frauenvertreterinnen werden diese durch eine nicht freigestellte Frauenvertreterin vertreten.

(2) Nach Ablauf ihrer Amtszeit kehren die freigestellten Mitglieder der Frauenvertretung vorzugsweise an ihren bisherigen, ansonsten einen mindestens gleichwertigen anderen Arbeitsplatz zurück. Für die Wiedereingliederung gelten die Regelungen des § 38 (4) BetrVG entsprechend.

(3) Die Frauenvertretung kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. § 39 Abs. 3 BetrVG gilt entsprechend.

(4) Die durch die Tätigkeit der Frauenvertretung entstehenden Kosten trägt die Arbeitgeberin analog § 40 BetrVG.

§ 7

Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder der Frauenvertretung sind verpflichtet, über - ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit nach dieser Betriebsvereinbarung bekannt gewordene -persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten Still-schweigen zu bewahren, es sei denn, sie werden von der Verschwiegenheitspflicht entbunden.

§ 8 Salvatorische Klausel


Sollten Regelungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden oder aus sonstigen tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht durchführbar sein, verpflichten sich die Parteien dieser Betriebsvereinbarung eine solche Regelung nachzuverhandeln, bis eine wirksame, tatsächlich und rechtlich durchführbare Regelung gefunden ist.

§ 9

Inkrafttreten und Kündigung der Vereinbarung

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres erstmals zum 31.12.2007 gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

Geschäftsführung und Betriebsrat werden im Falle einer Kündigung mit dem Ziel einer Neuregelung verhandeln.

Die Betriebsvereinbarung entfaltet im Fall der Kündigung durch eine der Parteien Nachwirkung in der Weise, dass die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung weitergelten bis eine neue Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung  abgeschlossen worden ist.

Berlin, den 7. Juli 2005