



Mögliche Themen für eine Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen zum Thema Gleichstellung können unterschiedlich aussehen. Entweder fokussiert ihr euch auf einen Themenbereich, der sich zum Beispiel durch eine Umfrage als besonders notwendig herausgestellt hat, oder ihr setzt eine breite Betriebsvereinbarung auf, die mehrere Themen umfasst. Im Folgenden findet ihr verschiedene Themenvorschläge, die Teil eurer Betriebsvereinbarung werden können.

Gleichstellung im Betrieb als übergreifendes Ziel

Chancengleichheit herstellen bzw. Gleichberechtigungsgrundsatz verwirklichen

Grundlage BVerfG § 80 Abs. 1 Nr. 2a: Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg

§ 80 Abs. 1 Nr. 2a dient für die meisten Bereiche einer Betriebsvereinbarung zum Thema Gleichstellung als rechtliche Grundlage. Falls es noch weitere Paragraphen gibt, die euch beim Aufsetzen einer Betriebsvereinbarung helfen können, sind sie unter den einzelnen Themen vermerkt.

Lohnungleichheit

- Transparentes Entlohnungssystem einführen
- Lohndiskriminierung in „frauentypischen“ Berufsfeldern abbauen
- Durchführung von Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit mit geeigneten Instrumenten (z.B. eg-check)

Grundlage BVerfG § 80 Abs. 2 Satz 2: Einsichtsrecht in Bruttolöhne und -gehälter

Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Bewerbungsverfahren

- Bestandteile der Stellenausschreibungen festlegen, bspw. darauf konkret hinweisen, dass Frauen sich bewerben sollen
- Wortwahl und Anforderungen überprüfen, denn manche Adjektive sprechen bzw. schrecken Frauen tendenziell ab
- Maßnahmen entwickeln, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren
- anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen





Stellenbesetzung

- Außerberuflich erworbene Kompetenzen bei der Beurteilung der Eignung berücksichtigen.

Personaleinsatzplanung

- Zeitsouveränität und Teilzeit bei der Neueinrichtung und Neugestaltung von Stellen ermöglichen

Grundlage BVerfG § 92 Abs. 1, 3: Der Betriebsrat ist vollumfänglich über die aktuellen und künftigen Personalbedarfe, die Personaleinsatzplanung oder die Personalentwicklung und die sich daraus ergebende Maßnahmen zu unterrichten.

Ausbildungsverhältnisse

- Unterrepräsentanz von Mädchen und Frauen in gewerblich-technischen und IT-Berufen abbauen, z.B. durch Teilnahme am Girls' Day und gezielte Ansprache von Frauen für diese Berufsfelder

Personalentwicklung und Personalentwicklungsplanung

- Definition eines Ziels für die Personalentwicklung, dass den Frauenanteil in Führungspositionen und technischen Berufen erhöht
- Zugang zu Führungspositionen für Frauen

Weiterbildung

- zielgruppenspezifische Programme entwickeln, bspw. Führung für Frauen, Mentoring Programme
- gleichberechtigte Teilnahme an Weiterbildungen gewährleisten, z.B. durch Quotierungen
- Menschen mit Sorgeverantwortung berücksichtigen, u.a. durch familienbewusste Planung (Zeit/Ort)
- Gleichstellung als Weiterbildungsthema, Teilnahmepflicht für Führungskräfte
- Kinderbetreuung bei Weiterbildungsmaßnahme

Grundlage BVerfG § 96 Abs. 2: Arbeitnehmer*innen soll die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht werden. Hiervon umfasst sind insbesondere Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Dabei ist insbesondere die Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen zu beachten. Bei Maßnahmen der beruflichen Bildung haben Arbeitgeberin und Betriebsrat u.a. die Belange von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienaufgaben besonders zu berücksichtigen.

Besetzung von Gremien

- Paritätische Besetzung von Auswahlgremien/-kommissionen für Personalentscheidungen





Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung

- Arbeitszeit an Vorstellungen der Eltern bzw. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen anpassen
- Berücksichtigung von Schulferien und Kita-Schließzeiten bei der Festlegung des Urlaubs
- Homeoffice und/oder mobiler Arbeit ermöglichen

Teilzeitarbeit

- (befristete) Teilzeitarbeit fördern, Eignung aller Stellen prüfen
- Möglichkeit anbieten in Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren
- Teilzeitarbeitsmodelle auch für Führungskräfte

Kinderbetreuung

- Einrichtung von Betriebskindergärten
- Kooperationsabkommen mit externen Anbietern abschließen, Elterninitiativen fördern
- Kinderbetreuung in Notfällen, während einer Weiterbildung etc.

Elternzeit

- Regelungen zum Mutterschutz
- Kontakthalte-Programme während der Elternzeit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie speziell für Männer

- Männer mit Familienaufgaben unterstützen
- Teilzeitbeschäftigung für Männer fördern
- **Grundlage BVerfG § 80 Abs. 1 Nr. 2b:** Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Hinweis:

Diskriminierung von Frauen und Männern in Teilzeit/Beurlaubung ist gesetzlich verboten und muss nicht in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden. Dennoch ist es für Betriebsräte wichtig darauf zu achten.

