## Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frau und Mann im ISL

#### Präambel:

Ziel dieser Vereinbarung ist eine Gleichstellung von Frau und Mann im ISL.

Die Leitung des Instituts hat zusammen mit der Frauenbeauftragten und dem Betriebsrat die Umsetzung der folgenden Regelungen sicherzustellen:

#### § 1

## Frauenförderpläne

- (1) Das ISL wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern. Es wird Daten zur Erstellung einer Analyse über die Beschäftigungsstruktur erheben. Die Analyse ist fortzuschreiben. Zum Abbau einer möglichen Unterrepräsentation der Frauen stellt das ISL Frauenförderpläne auf, die Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten sollen. Für die Erstellung der Analyse sind die dieser Vereinbarung als Anlage beigefügten Vorgaben für die Datenerhebung maßgebend. Das Bremische Datenschutzgesetz findet Anwendung.
- (2) Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt vor, wenn in den einzelnen Beschäftigtengruppen nicht etwa zur Hälfte Frauen vertreten sind. Entsprechendes gilt für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen.

# § 2

# Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

- (1) Bei Neueinstellungen sollen Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig berücksichtigt werden, in denen sie gemäß dem Frauenförderplan unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (2) Bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Entgeltgruppe sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Entsprechendes gilt für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen.
- (3) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sollen Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang berücksichtigt werden. Sind weniger geeignete Bewerberinnen als von Frauen zu besetzende Ausbildungsplätze vorhanden, so sind die verbleibenden Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.
- (4) Unbeschadet arbeits- und tarifrechtlicher Regelungen dürfen bei Bewerbungen um eine andere Stelle den Beschäftigten keine Nachteile aus einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen.

(5) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes und der zu besetzenden Stelle zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne des Absatzes 1 und 2, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

#### 83

## Stellenausschreibungen

- (1) Stellenausschreibungen müssen in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Ausschreibungstext so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Dabei ist auf die Zielsetzung dieser Regelung, die Unterrepräsentation der Frauen zu beseitigen, hinzuweisen.
- (2) Absatz 1 gilt auch für Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen.
- (3) Stellenausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.

## § 4

## Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung

(1) Vollzeitarbeitsplätze sollen so gestaltet werden, dass sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden können. Dies gilt insbesondere auch für gehobene und höhere Positionen.

#### 8 5

# Berufstätigkeitsunterbrechung

- (1) Beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zum Beruf aufrecht zu erhalten. Ihnen sollen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) angeboten werden.
- (2) Beurlaubte Beschäftigte sind regelmäßig über das betriebliche Fortbildungsangebot zu informieren. Die beurlaubten Beschäftigten sind hierzu hinsichtlich der Kosten für Fortbildungsveranstaltungen den nichtbeurlaubten Beschäftigten gleichgestellt.
- (3) Für beurlaubte Beschäftigte sollen Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.
- (4) Fortbildungsveranstaltungen nach Absatz 2 und 3 sind dienstliche Veranstaltungen. Arbeitsentgelt wird den beurlaubten Beschäftigten aus Anlass der Teilnahme jedoch nicht gewährt.

## Frauenbeauftragte

(1) Es wird eine Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin, die die Frauenbeauftragte bei Verhinderung vertritt, gewählt.

Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden von den beim ISL beschäftigten Frauen, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz zur Wahl des Betriebsrates wahlberechtigt sind, für die Dauer von vier Jahren in unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Dazu bestellt der Betriebsrat für die erste Durchführung der Wahl einen Wahlvorstand, der vom Direktorium bestätigt wird. Die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder muss ungerade sein. Für die folgenden Wahlen beruft die Frauenbeauftragte einen Wahlvorstand. Die Wahl erfolgt nach BetrVG § 14a im vereinfachten Verfahren, nach BetrVG § 14a, Abs. 3 im einstufigen Verfahren der Wahlordnung in Analogie zur Wahl des Betriebsrates statt.

Wenn die Frauenbeauftragte <u>und</u> ihre Stellvertreterin vorzeitig aus dem Amt scheiden, finden vorgezogene Neuwahlen statt. Diese sind rechtzeig vor dem Ausscheiden einzuleiten.

- (2) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, die Institutsleitung beim Vollzug dieser Regelungen zu unterstützen. Sie ist bei folgenden Maßnahmen mitberatend zu beteiligen:
  - 1. Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten,
  - 2. Sozialen, baulichen, organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
  - 3. Fortbildungsmaßnahmen,
  - 4. Arbeitsplatzgestaltung,
  - 5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Frauenförderplans.
- (3) Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen gemäß Abs. 2 zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel fünf Arbeitstage beträgt, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Sie kann im Rahmen ihrer Aufgaben eine schriftliche Stellungnahme an die Institutsführung und an den Betriebsrat richten. Die Frauenbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten, wenn die Betroffenen zugestimmt haben.

Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Erörterung der Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs mit der Institutsleitung zu geben.

(4) Wird der Stellungnahme der Frauenbeauftragten gem. Abs. 3 Satz 3 nicht entsprochen, hat die Frauenbeauftragte das Recht, sich in der Sache an das jeweilige Aufsichtsgremium bzw. an den Betriebsrat zu wenden.

- (5) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind zu verpflichten, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie bei Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch nach dem Erlöschen des Amtes Stillschweigen zu bewahren. Die Verpflichtung ist so auszugestalten, dass sie bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Institutsleitung und dem Betriebsrat besteht.
- (6) Die Frauenbeauftragte führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie ist von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Satz 2 gilt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, wenn diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind. Wird die Frauenbeauftragte durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so hat sie Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.
- (7) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen in Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt und nicht begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Das Arbeitsverhältnis der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin kann während ihrer Amtszeit nur aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) gekündigt werden. Ein Anspruch auf Verlängerung einer befristeten Beschäftigung während der Dauer der Amtszeit besteht ausdrücklich nicht.
- (8) Die Frauenbeauftragte kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. Sie ist Ansprechpartnerin in Fällen von sexueller Diskriminierung und Belästigung. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der im ISL beschäftigten Frauen durchzuführen.
- (9) Der Arbeitgeber hat der Frauenbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang sachliche Mittel bereitzustellen.
- (10) Durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten entstehende notwendige Kosten trägt der Arbeitgeber. Zu den notwendigen Kosten zählen die Kosten, die zu einer sachgerechten und ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Frauenbeauftragten unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erforderlich sind.

# Übergangs- und Schlussvorschriften

- (1) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden erstmals spätestens drei Monate nach Beschluss dieser Regelungen gewählt.
- (2) Diese Regelungen sind den Beschäftigten bekannt zu geben.
- (3) Diese Betriebsvereinbarung tritt in Kraft, wenn beide Parteien sie unterzeichnet haben. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zu Jahresende gekündigt werden. Nach einer Kündigung wirkt sie nach, bis sie durch eine andere Betriebsvereinbarung über die Gleichstellung von Frau und Mann im ISL ersetzt wurde. Sie kann jederzeit einvernehmlich geändert oder ersetzt werden.

Bremen, 01.06.2010

Für das Direktorium

Für den Betriebsrat

# Anlage zu § 1 der Regelungen zur Gleichstellung von Frau und Mann im ISL

Zur Erstellung der Analyse nach § 1 Abs. 1 sind folgende Daten zu erheben:

- Anzahl und Alter der im Betrieb beschäftigten M\u00e4nner und Frauen der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach den Funktionsebenen nichtwissenschaftliches Personal, wissenschaftliches Personal, Bereichsleitungen und Direktoren/Direktorinnen.
- 2. Die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht und Funktionsebenen.
- 3. Die Zahl der Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht und Abwesenheitsgrund.
- 4. Bei Stellenbesetzungen Angaben zur
  - a. Entgeltgruppe
  - b. Personalgruppe
  - c. Qualifikation bei wissenschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Beschäftigten
  - d. Funktion
  - e. Befristung.
- 5. Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Personalgruppe
- Die Zahl der h\u00f6hergruppierten M\u00e4nner und Frauen, getrennt nach Personalgruppe, Qualifikation und Entgeltgruppe
- Die Zahl der Beschäftigten, die an Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, getrennt nach Veranstaltungsart und Geschlecht
- 8. Informationen zu Frauenbeauftragten und Frauenförderplänen