

# Betriebsvereinbarung

gemäß § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG

über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

Zwischen dem Betriebsrat der Firma ....., vertreten durch die Vorsitzende, und der Firma ....., vertreten durch ....., wird Folgendes vereinbart:

## 1.) Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für jene Arbeitnehmerinnen im Betrieb ....., die durch den Betriebsrat vertreten werden.

Selbstverständlich gilt bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form jeweils für beide Geschlechter.

## 2.) Gegenstand und Ziel

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind Maßnahmen der Frauenförderung im Sinne des § 8 GlbG und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf.

Ziel ist es innerhalb von ..... (Zeitraum) in allen Bereichen sowie bei den Ausbildungsgängen einen Frauenanteil zu erreichen, der dem Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung entspricht.

## 3.) Maßnahmen allgemein

Maßnahmen zu Erhöhung der Chancengleichheit und zur Veränderung des Frauenanteils erfolgen im Bereich der Weiterbildung, bei der allgemeinen Personalpolitik (bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung werden Stellen mit Frauen besetzt) und durch die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.

Es ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen zur Frauenförderung und das System der Personalplanung und Personalentwicklung im Betrieb ineinander integriert sind und ständig aufeinander abgestimmt werden.

So wie bisher ist auch in Zukunft dafür zu sorgen, dass es bei gleichwertiger Arbeit das gleiche Gehalt gibt, insbesondere auch bei Leistungszulagen, Überstundenpauschalen, außerordentlichen Vorrückungen, etc. und bei Umreihungen. Frauen dürfen nicht auf Grund des Geschlechtes benachteiligt werden, sondern es soll vielmehr eine Förderung des innerbetrieblichen Aufstiegs von Mitarbeiterinnen stattfinden.

Wesentlich ist daher die Dokumentation der Bemühungen und Erfolge bei der Anhebung des Frauenanteils im Sinne des oben definierten Ziels. Es soll von jeder Abteilung und der Geschäftsführung der Nachweis erbracht werden, dass sie sich um einen höheren Frauenanteil bemüht haben. Die Berichte dienen der innerbetrieblichen Erörterung des Vergleichs zwischen den angestrebten Zielen und den erreichten Änderungen.

## 4.) Umsetzung und Chancengleichheitsbeauftragte

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist Aufgabe der Arbeitgeberin und des Betriebsrates, wobei sich die Arbeitgeberin verpflichtet, für diese Aufgabe bis spätestens ..... die

Stelle einer Chancengleichheitsbeauftragten zu schaffen. Die Auswahl der Beauftragten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Der Beauftragten ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

Die Beauftragte ist verpflichtet, über alle ihr ausschließlich in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihr als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebs, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

Die Beauftragte hat die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung sowie des Gleichbehandlungsgesetzes zu verfolgen. Sie hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen, zu prüfen und zu beantworten.

Die Beauftragte schreibt eine IST-Analyse ständig fort, in der die Anteile von Männern und Frauen an den Mitarbeiterinnen nach den Tätigkeitsbereichen, Gehaltsgruppen sowie den jeweiligen Ausbildungen aufgeschlüsselt sind. In dieser Statistik werden ebenfalls die Beteiligung von Männern und Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, jedwede Art von Karenzierung sowie Teilzeitbeschäftigung erfasst. Der Beauftragten sind von der Arbeitgeberin alle für ihre Aufgabe notwendigen Daten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, gemeinsam mit der Beauftragten sowie dem Betriebsrat für jede Organisationseinheit Ziele im Sinne dieser Betriebsvereinbarung nach einer jährlichen IST-Analyse festzulegen. Die Erreichung dieser Ziele muss jährlich überprüft werden. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, jährlich einen Bericht über die erstellten und erreichten Ziele zu erstellen und dem Betriebsrat zu übermitteln.

Mindestens halbjährlich beraten der Betriebsrat und die Beauftragte über die Verwirklichung des Chancengleichheitsplanes. Der Betriebsrat, die Beauftragte und die Arbeitgeberin beraten mindestens einmal jährlich über die Realisierung der Gleichstellung und beabsichtigte Maßnahmen.

## **5.) Weiterbildung**

Weiterbildungsmaßnahmen sind so zu konzipieren, dass auch Mitarbeiterinnen mit Betreuungspflichten oder Teilzeitbeschäftigung verstärkt daran teilnehmen können: z. B. Kinderbetreuung, Seminare vor Ort, Berücksichtigung der Schulferien, Auswahl einer auf die Familienpflichten Rücksicht nehmenden Tageszeit.

Themen der „Chancengleichheit“, wie z. B. „Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern“, „Arbeitswelt und Familie“, „Gleichbehandlung“ und „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ sind als integrativer Bestandteil der Bildungsmaßnahmen in die Angebote der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung einzubeziehen.

Teilzeitbeschäftigte müssen wie bisher die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte haben.

Arbeitnehmerinnen kann über deren Antrag auf fachliche Weiterbildung, die auch zu einer Höherqualifizierung führen kann, die wöchentliche Arbeitszeit von der Dienstgeberin, befristet auf mindestens 6 Monate bis längstens drei Jahre, auf maximal die Hälfte der vereinbarten Normalarbeitszeit reduziert werden unter analoger Verringerung des Entgeltes. Die

Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung sind im Punkt 7 geregelt.

Um Frauen und von der Karenz Zurückkehrenden den beruflichen Aufstieg zu erleichtern und um Benachteiligungen abzubauen, bieten die für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen zusammen mit der Beauftragten sowie dem Betriebsrat auch besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen und Karenzrückkehrende an. Durch die Organisation von Kinderbetreuung ist zu gewährleisten, dass Mitarbeiterinnen mit Kindern die Teilnahme ermöglicht wird.

Um den Mitarbeiterinnen die Beteiligung an Fortbildungsmaßnahmen zu erleichtern, legen die Arbeitgeberin, die Beauftragte und der Betriebsrat die Planungen für das allgemeine Fortbildungsprogramm jeweils im Jahresrhythmus vor.

## **6.) Personalpolitische Maßnahmen**

Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung sind, um die unter Punkt 2 beschriebenen Ziele zu erreichen, Frauen verstärkt auszuwählen. Dabei ist besonders darauf zu achten, den bereits beschäftigten Arbeitnehmerinnen Aufstiegschancen zu geben.

Alle neuen und nachzubesetzenden Stellen sind zuerst intern auszuschreiben.

Bei der Abfassung von internen und externen Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen Frauen gezielt durch den Zusatz angesprochen werden:

„Es wird angestrebt, den Frauenanteil in diesem Arbeitsbereich/Funktionsbereich zu erhöhen.  
Daher werden besonders Frauen aufgefordert, sich zu bewerben.“

Anforderungsprofile für Beschäftigte sind zu definieren und so zu gestalten, dass Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten nicht diskriminiert werden.

Persönliche Familienplanung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dürfen sich nicht negativ auf die Aufnahme und berufliche Laufbahn auswirken.

## **7.) Vereinbarkeit Beruf und Familie**

Arbeitsinhalte und deren Umsetzung sind so zu gestalten, dass die Mitarbeiterinnen in die Lage versetzt werden, ohne ständige Mehrarbeit qualifizierte Positionen zu übernehmen und beruflichen, gesellschaftlichen und familiären Aufgaben und Interessen nachgehen zu können.

Um den erhöhten familiären Anforderungen, die in Zeiten der Kleinkinderbetreuung zwangsläufig anfallen, Rechnung zu tragen, dürfen Mitarbeiterinnen, die ein oder mehrere Kleinkinder zu betreuen haben, nicht ohne deren Einverständnis kurzfristig zu Überstunden herangezogen werden.

Arbeitnehmerinnen kann über deren Antrag bei einer Betreuungspflicht iZm länger dauernder Pflegebedürftigkeit von Ehepartnerinnen, Lebensgefährtinnen sowie nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs 1 letzter Satz UrIG, ferner von Geschwistern, Schwiegereltern, Stiefkindern sowie Adoptivkindern, die wöchentliche Arbeitszeit von der Arbeitgeberin, befristet auf mindestens 6 Monate bis längstens drei Jahre, auf maximal die Hälfte der im Arbeitsvertrag vereinbarten Normalarbeitszeit reduziert werden unter analoger Verringerung des Entgeltes.

Arbeitnehmerinnen kann über deren Antrag bei der Betreuung eines dem Haushalt der Beschäftigten angehörenden Kindes, für dessen Unterhalt überwiegend sie und/oder ihre

Partnerin aufkommt, die wöchentliche Arbeitszeit von der Arbeitgeberin, befristet auf mindestens 6 Monate bis längstens bis zum Ende des 1. Schuljahres des betreuenden Kindes, auf maximal die Hälfte der im vereinbarten Arbeitsvertrag vereinbarten Normalzeit reduziert werden unter analoger Verringerung des Entgeltes. Bei Vorliegen von wichtigen medizinischen oder pädagogischen Gründen kann die Frist über das Ende des 1. Schuljahres hinaus ausgedehnt werden.

Arbeitnehmerinnen kann über deren Antrag in nachstehend angeführten Fällen ein Sonderkarenzurlaub bis zum Höchstausmaß von einem Jahr gegen Entfall der Bezüge von der Arbeitgeberin gewährt werden. Ein derartiger, gewährter Sonderkarenzurlaub bleibt bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, mit Ausnahme der Vorrückungen im Sinne des Kollektivvertrages außer Betracht:

- Versorgungspflicht für Ehepartnerinnen, Lebensgefährtinnen sowie nahe Angehörige, die mit der Arbeitnehmerin im Sinne des § 16 Abs 1 letzter Satz URLG verwandt sind, ferner für Geschwister, Schwiegereltern, Stiefkinder sowie Adoptivkinder, bei Pflegebedürftigkeit entsprechend einer Einstufung gemäß BPGG oder LPGG, Stufe 4.
- Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes über dem 2. Lebensjahr, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, längstens jedoch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres des Kindes.

Bei Bedarf sind Arbeitnehmerinnen bei der Suche nach Kinderbetreuungseinrichtungen zu unterstützen bzw. sollen geeignete Einrichtungen geschaffen werden.

Während aller Beschäftigungsunterbrechungen sind den Mitarbeiterinnen alle innerbetrieblichen Stellenausschreibungen zuzusenden. Bewerbungen aus diesem Kreis sind gleich zu behandeln mit sonstigen Bewerbungen. Weiters sind den Mitarbeiterinnen die laufenden Fortbildungsprogramme zuzusenden. Zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation notwendige Weiterbildungsmaßnahmen sind zu ermöglichen und die Kosten dafür von der Arbeitgeberin zu tragen.

### **8.) Durchführungsbestimmungen zu Teilzeitvereinbarungen und Sonderkarenz**

Anträge auf Inanspruchnahme von Teilzeitmöglichkeiten oder Sonderkarenz gemäß Punkt 7 sind mit einer ausführlichen Begründung, generell 6 Monate vor dem geplanten Beginn, zu stellen. Diese Frist kann in Akutfällen unterschritten werden. Die Begründung hat bei Ansuchen wegen Pflegebedürftigkeit ein entsprechendes ärztliches Attest bzw. den Bescheid über die Gewährung des Pflegegeldes oder die Mitteilung des Finanzantes über den Bezug der erhöhten Familienbeihilfe zu beinhalten<sup>1</sup>. Bei Ansuchen zur Weiterbildung sind die Inhalte, Beginn und Dauer der Weiterbildungsmaßnahme ausführlich darzustellen. Bei Ansuchen zur Kinderbetreuung sind genaue Angaben zum Kind zu machen.

Name, Geburtsdatum und Adresse, sowie die Stellung der Arbeitnehmerin zu jener Person, wegen der Teilzeit oder Sonderkarenz angestrebt wird, sind bekanntzugeben.

Der Entfall des Anlasses für Teilzeit bzw. Sonderkarenz ist der Arbeitgeberin unverzüglich zu melden. Das Datum für die sich ergebende Wiederaufnahme der Vollarbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin zu regeln.

---

<sup>1</sup> Immer das gelindeste Mittel wählen; d.h., immer nur die personenbezogenen Daten der pflegebedürftigen Person bekanntgeben, die erforderlich sind, um den Anspruch zu belegen.

Eine vorzeitige freiwillige Beendigung der gewährten Teilzeit bzw. Sonderkarenz seitens der Arbeitnehmerin ist nur im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin möglich.

Arbeitnehmerinnen haben bei Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung nach der Sonderkarenz bzw. der Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

Ein spezieller Kündigungsschutz nach Beendigung der Sonderkarenz nach dieser Betriebsvereinbarung, abweichend von den gesetzlich vorgesehenen Bestimmungen zum Kündigungsschutz, besteht nicht.

Zeiten der Sonderkarenz bleiben bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Eine Beschäftigung bei einer anderen Arbeitgeberin oder selbständige Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung oder der Sonderkarenz werden nicht genehmigt.

Anträge sind über die unmittelbare Vorgesetzte an die Personalabteilung zu stellen. Den Anträgen kann dann stattgegeben werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe dagegensprechen. Diese Gründe sind ausführlich darzustellen. Sollte kein Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin über einen Antrag betreffend Teilzeitbeschäftigung oder Sonderkarenz zustande kommen, kann eine Beratung über den Antrag in einer innerbetrieblichen Schlichtungsstelle erfolgen.

Die Schlichtungsstelle zur Beratung jener Anträge, bei denen kein Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin und der Arbeitgeberin hergestellt werden konnte, ist paritätisch besetzt und besteht aus folgenden Mitgliedern:

Für die Arbeitgeberinnenseite:

- einer Vertreterin der Geschäftsführung/Personalabteilung,
- der zuständigen Abteilungsleiterin der Arbeitnehmerin,
- der Chancengleichheitsbeauftragten.

Für die Arbeitnehmerinnenseite:

- der Betriebsratsvorsitzenden bzw. ihrer Stellvertreterin und
- zwei Vertreterinnen des Betriebsrates, von denen mindestens eine eine Frau sein soll.

Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Schlichtungsstelle, insbesondere die Abwicklung des Verfahrens und die Beschlusserfordernisse, werden durch eine Geschäftsordnung geregelt. Diese befindet sich im Anhang und ist integrierender Bestandteil der Betriebsvereinbarung.

## **9.) Inkrafttreten**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ..... in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.

Diese Betriebsvereinbarung kann gemäß § 32 Abs. 1 ArbVG von jeder Vertragspartnerin unter Einhaltung einer Frist von ..... Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

Die Vertragspartnerinnen verpflichten sich, während des Laufens der Kündigungsfrist Verhandlungen bezüglich einer neuen und/oder abgeänderten Betriebsvereinbarung zu führen.

Für die Firma

Für den Betriebsrat

Ort, Datum

Name

Name

*Anmerkung: Ein Papamonat oder Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung können auch hier im Rahmen einer BV nach Ziff 25 geregelt werden. Im Rahmen der BV-Sammlung werden diese Themen in extra BVs behandelt.*