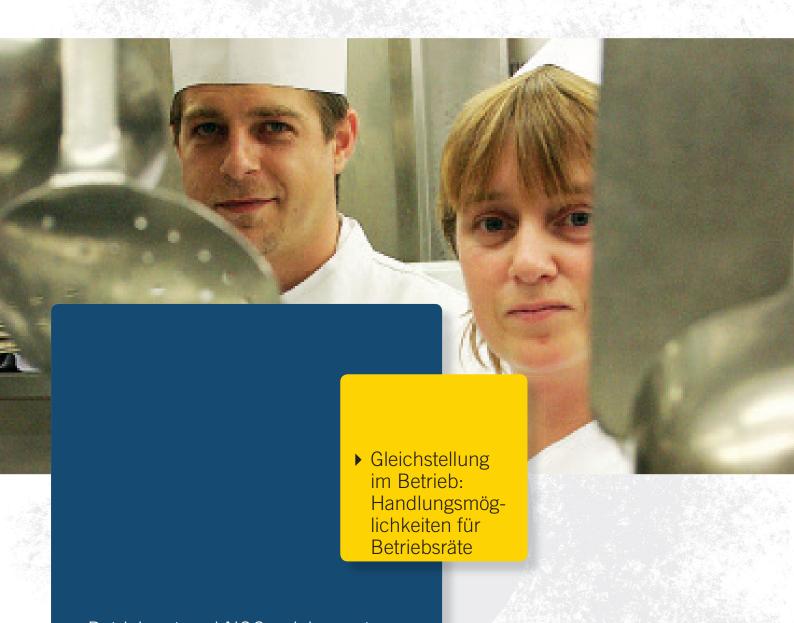
Gleichstellung im Betrieb

Gleiche Chancen für Frauen und Männer



▶ Betriebsrat und NGG – deine ersten Ansprechpartnerinnen zur Gleichstellung im Betrieb

gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen **gleichstellung**. entgeltgleichheit für frauen **zukunft**. eigenständige soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Haubachstraße 76, 22765 Hamburg Telefon 040 38013-0 Fax: 040 38013-220 hv.gleichstellung@ngg.net Für viele weitere Infos: www.ngg.net/gleichstellung



Frauenförderung und Chancengleichheit gehören zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates

▶ Betriebsrat und NGG – deine ersten Ansprechpartnerinnen zur Gleichstellung im Betrieb

Was heißt das genau?

- ▶ Der Betriebsrat f\u00f6rdert die tats\u00e4chliche Gleichberechtigung von Frauen und M\u00e4nnern. Dies betrifft insbesondere Einstellung, Besch\u00e4ftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichen Aufstieg.
- ▶ Der Betriebsrat f\u00f6rdert die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbst\u00e4tigkeit (\u00a7 80 Abs. 1 Zi. 2a, 2b BetrVG).

Frauenförderung und Chancengleichheit ...

- ... werden auf Vorschlag des Betriebsrates in die Personalplanung einbezogen.
- ▶ Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber vorschlagen, eine Personalplanung einzuführen, und

auch Vorschläge für deren Umsetzung machen (§ 92 Abs. 2 BetrVG). Im Rahmen der Personalplanung kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber auch Vorschläge unterbreiten, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern ist (Abs. 3).

Beteiligung von Frauen ...

Seit 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Das AGG regelt den Schutz vor Diskriminierung und vor Benachteiligung von Beschäftigten unter anderem wegen des Geschlechts. Es stärkt zum einen die individuellen Rechte im Arbeitsleben und zum anderen die von Betriebsräten.

... bei der Bestellung des Wahlvorstandes

▶ In Betrieben mit weiblichen und männlichen Beschäftigten sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören (§ 16 Abs. 1 BetrVG).

... bei der Zusammensetzung des Betriebsrates

- ▶ Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Beschäftigten der einzelnen Abteilungen und der verschiedenen Berufsgruppen zusammensetzen, die im Betrieb tätig sind (§ 15 Abs. 1 BetrVG).
- ▶ Das Geschlecht, das in der Minderheit ist, muss im Betriebsrat mindestens entsprechend dem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein, sofern der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG).

Familienfreundliche Arbeitszeiten ...

... durch flexible Arbeitszeiten

- ▶ Der Betriebsrat hat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und bei deren Verteilung auf die Wochentage mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Zi. 2 BetrVG).
- ▶ Gerade die Regelung von flexiblen Arbeitszeiten bietet eine weitgehende Chance, Zeitanforderungen von Familien zu berücksichtigen.

... durch Teilzeitangebote für Männer und Frauen

▶ In Deutschland mangelt es noch immer erheblich an Kinderbetreuungsangeboten. Daher ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich, wie die Arbeitszeit gestaltet wird. Im Rahmen der Elternzeit und gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz haben Beschäftigte einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Damit Teilzeitvereinbarungen nicht Einzelfalllösungen bleiben, kann der Betriebsrat kollektive Vorschläge machen (§§ 80, 92 BetrVG).

gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen **gleichstellung**. entgeltgleichheit für frauen **zukunft**. eigenständige soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Haubachstraße 76, 22765 Hamburg Telefon 040 38013-0 Fax: 040 38013-220 hv.gleichstellung@ngg.net Für viele weitere Infos: www.ngg.net/gleichstellung



Personalplanung – Beschäftigungssicherung – Qualifizierung

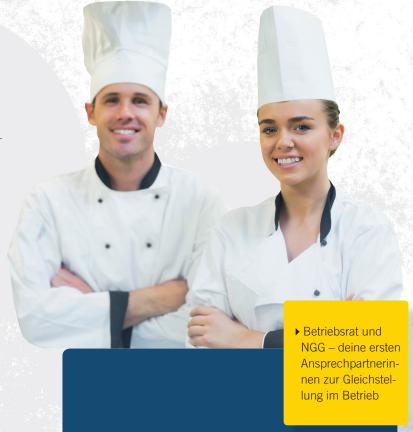
Chancengleichheit durch Qualifizierung

Hier ist der Betriebsrat gefragt

Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung fallen unter die »personellen Angelegenheiten«, die im Betriebsverfassungsgesetz genannt werden. Hier hat der Betriebsrat verschiedene Handlungsmöglichkeiten:

- Vorschlagsrecht
- ▶ Beratungsrecht
- Mitbestimmungsrecht

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, kann der Betriebsrat eine Reihe von Maßnahmen auf den Wegbringen.



Schwerpunkte sind Beschäftigungssicherung und Qualifizierung: Hier sind die Rechte für den Betriebsrat erweitert worden. Stellen arbeitsorganisatorische oder technische Veränderungen neue Anforderungen an die Beschäftigten, dann hat der Betriebsrat im Sinn der Beschäftigungssicherung über die notwendigen Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung mitzubestimmen.

gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen

gleichstellung. entgeltgleichheit für frauen **zukunft**. eigenständige soziale sicherung für frauen



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Haubachstraße 76, 22765 Hamburg Telefon 040 38013-0 Fax: 040 38013-220 hv.gleichstellung@ngg.net Für viele weitere Infos: www.ngg.net/gleichstellung



Starke Argumente für die NGG!

























gerechtigkeit. chancengleichheit für frauen

gleichstellung. entgelt-gleichheit für frauen

zukunft. eigenständige soziale sicherung für frauen stark. frauen in der NGG



Beitrittserklärung Ja, ich werde ab	Ja, ich werde ab T T M M J J J Mitglied der Gewerkschaft NGG								
Persönliche Daten	Berufliche Daten	Lastschriftmandat							
		Ich ermächtige die NGG, Zahlungen von r Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ic							

Vorname			Beschäftigt als
Nachname		männlich weiblich	h Teilzeitbeschäftigt mit Wochenstunden
Straße und Hausnummer			In Ausbildung von bis
PLZ Wohnort			Name des Betriebes
Geburtsdatum		Nationalität	Straße und Hausnummer
Telefon	E-Mail		PLZ Wohnort
Geworben von			Monatliches Bruttoeinkommen Tarifgruppe

cir emiachtige die Naa, Zahlungen von memen Norto mittels
astschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut
in, die von der NGG auf mein Konto eingezogenen Lastschrif-
en einzulösen.
Hinweis: Ich kann innerhalb von 8 Wochen (ab Belastungsdatum) die
rstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit
neinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Meine Verpflichtung zur
Beitragszahlung bleibt hiervon unberührt.
monatlich vierteljährlich
Infonation vierteijannion

	mor	natl	ich	L		vie	rte	ljäh	rlich	1									
IBAN	I	ВІ	Z					Kontonummer											
DE					1														
Kredi	itins	titu	t (1	Var	ne))			В	IC	;								

Der Monatsbeitrag beträgt 1% des jeweiligen Bruttotarifeinkommens. Ich bin einverstanden, dass diese Daten elektronisch gespeichert und verarbeitet werden. NGG-Vertrauensgarantie: Die NGG sichert zu, dass die Daten nicht an außergewerkschaftliche Stellen weitergegeben werden. Eine Kündigung muss spätestens sechs Wochen zum Quartalsschluss bei dem zuständigen NGG-Regionalbürg schriftlich erfolgen. Bis zum Ende der Mitgliedschaft besteht Beitragspflicht.

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE21NGG0000089801. Die NGG wird mir meine Mandatsreferenz mittellen. Mir ist bekannt dass ich die

wird mir meine Mandatsreferenz mitteilen. Mir ist bekannt, dass ich die
Abbuchungstermine für einzelne Lastschriften im Internet (www.ngg.net)
einsehen kann. Ich entbinde die NGG ausdrücklich von weiteren $\hat{\mathbf{M}}$ itteilungspflichten für einzelne Lastschrifteinzüge.