

Gleiche Chancen für Frauen und Männer



► Gleichstellung im Betrieb: Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

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

gerechtigkeit. chancen-
gleichheit für frauen

gleichstellung. entgelt-
gleichheit 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 fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dies betrifft insbesondere Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichen Aufstieg.
- Der Betriebsrat fördert die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (§ 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. chancen-
gleichheit für frauen

gleichstellung. entgelt-
gleichheit 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 Weg bringen.



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

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



stark. frauen in der NGG

Starke Argumente für die NGG!



gerechtigkeit. chancen-
gleichheit für frauen

gleichstellung. entgelt-
gleichheit für frauen

zukunft. eigenständige
soziale sicherung für frauen



stark. frauen in der NGG

Beitrittserklärung Ja, ich werde ab

T	T	M	M	J	J	J	J
---	---	---	---	---	---	---	---

 Mitglied der Gewerkschaft NGG

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

Lastschriftmandat

Ich ermächtige die NGG, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der NGG auf mein Konto eingezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von 8 Wochen (ab Belastungsdatum) die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Meine Verpflichtung zur Beitragszahlung bleibt hiervon unberührt.

☐ monatlich ☐ vierteljährlich

IBAN BLZ Kontonummer

| DE |

Kreditinstitut (Name) BIC

| |

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 außergewerkchaftliche Stellen weitergegeben werden. Eine Kündigung muss spätestens sechs Wochen zum Quartalschluss bei dem zuständigen NGG-Regionalbüro schriftlich erfolgen. Bis zum Ende der Mitgliedschaft besteht Beitragspflicht.

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE21NGG00000089801. Die NGG 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 Mitteilungspflichten für einzelne Lastschrifteinzüge.