

TELENORMA	Frauenförderplan	Ordnungs-Nr. 7.1
	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbe- triebsrat der TELENORMA GmbH vom 27.10.1992	Seite 1
PAF		

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, daß die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im beruflichen Bereich sicherzustellen ist. Um im Rahmen dieser Zielsetzung die Besetzung auch qualifizierter Positionen mit weiblichen Mitarbeitern auf allen Ebenen zu fördern, schließen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat folgende Vereinbarung:

§ 1

Ausbildung

(1) Bei der Beurteilung der Bewerbungen von Auszubildenden darf das Geschlecht der Bewerber nicht berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt bei der Übernahme nach der Ausbildung.

(2) Durch geeignete interne und externe Maßnahmen ist besonders auf Ausbildungschancen für Mädchen in gewerblich technischen Berufen bei der TELENORMA GmbH hinzuweisen (z.B. im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und mit den Schulen).

§ 2

Stellenausschreibung

(1) Bei internen und externen Stellenausschreibungen muß in geeigneter Form darauf hingewiesen werden, daß sich auch Frauen bewerben sollen, sofern der Besetzung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes mit einer Frau nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen.

(2) Durch geeignete Maßnahmen (z.B. Informationsveranstaltungen an Fachhoch-/Hochschulen; Praktika) sollen Berufschancen für Frauen auch in qualifizierten, insbesondere technischen Berufen bei der TELENORMA GmbH deutlich herausgestellt werden, um mehr weibliche Bewerber für Führungsnachwuchspositionen zu gewinnen.

TELENORMA PAF	Frauenförderplan	Ordnungs-Nr. 7.1
		Seite 2

§ 3

Einstellung, Versetzung

(1) Bei der Beurteilung von in- und externen Bewerbungen für eine Tätigkeit bei der TELENORMA GmbH darf das Geschlecht der Bewerber nicht berücksichtigt werden, sofern der zu besetzende Arbeitsplatz aufgrund gesetzlicher Vorschriften nicht nur mit einem Mann bzw. einer Frau besetzt werden kann. An weibliche Bewerber dürfen keine anderen Anforderungen gestellt werden als an männliche.

(2) Insbesondere bei der Auswahl von Bewerbern für Führungspositionen ist sorgfältig darauf zu achten, daß die Beurteilung der Bewerber geschlechtsneutral erfolgt.

§ 4

Weiterbildung

Frauen und Männern sind bei der Auswahl von Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen gleiche Chancen zu geben. Dies gilt insbesondere auch für Weiterbildungsmaßnahmen, zu denen Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten angemeldet werden müssen oder die zu einem qualifizierten Abschluß führen.

§ 5

Berufstätigkeit nach der Geburt eines Kindes

(1) Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit von Eltern, die ihr Beschäftigungsverhältnis wegen der Betreuung eines Kindes nach der Geburt beendet haben, wird durch die Maßnahmen gemäß Absatz (2)§(7) gefördert.

(2) Zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation werden innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nach der Geburt eines Kindes dem betreuenden Elternteil im Rahmen seiner persönlichen und fachlichen Eignung sowie der betrieblichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten. Die Beschäftigung im Rahmen einer Urlaubs- bzw. Krankenvertretung erfolgt jeweils auf der Grundlage eines befristeten Vertrages.

TELENORMA PAF	Frauenförderplan	Ordnungs-Nr. 7.1
		Seite 3

(3) Beschäftigte, die im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, haben einmalig einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz, es sei denn, ein geeigneter Arbeitsplatz ist zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht vorhanden und steht auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung. Voraussetzung ist eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit. Der Anspruch ist bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes begrenzt. Die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses ist mindestens sechs Monate vorher anzukündigen.

(4) Die Bewerbung eines Beschäftigten ohne eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit, der sein Beschäftigungsverhältnis mit TELENORMA aus den in Absatz (1) genannten Gründen beendet hat, wird innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nach der Geburt des Kindes bei Stellenbesetzungen gegenüber Bewerbungen externer Personen mit gleicher fachlicher und persönlicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

(5) Wünschen Beschäftigte bei einer Wiedereinstellung gemäß Absatz (3) und Absatz (4) Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.

(6) Beschäftigte haben während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. TELENORMA trägt die Kosten der Weiterbildungsmaßnahme und einer eventuellen Unterbringung, sofern die Teilnahme an der Maßnahme auf Wunsch von TELENORMA erfolgt. Eine Vergütung der aufgewandten Zeit erfolgt in keinem Fall.

(7) Bei einer Wiedereinstellung gemäß Absatz (3) und Absatz (4) wird die frühere Dienstzeit voll angerechnet.

§ 6

Teilzeitarbeit

(1) Wünscht ein Mitarbeiter, der in Vollzeitarbeit beschäftigt ist, einen Teilzeitarbeitsplatz, ist er über derartige freie Stellen, die seiner persönlichen und fachlichen Eignung entsprechen, zu unterrichten. Die Unterrichtung kann auch im Rahmen einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung erfolgen. Entsprechendes gilt für Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

TELENORMA	Frauenförderplan	Ordnungs-Nr. 7.1
PAF		Seite 4

(2) Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist in regelmäßigen Abständen zwischen örtlicher Leitung und Betriebsrat zu beraten.

(3) Teilzeitbeschäftigte werden unter Berücksichtigung des Wesens und der Gestaltung der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt.

§ 7

Umsetzung der Betriebsvereinbarung

Das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in geeigneter Weise innerbetrieblich bekannt zu machen. Es ist in Führungskräfte-schulungen zu behandeln. Darüber hinaus wird über die Umsetzung dieser Vereinbarung in die betriebliche Praxis innerbetrieblich berichtet.

§ 8

Beratung

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat beraten einmal jährlich anhand von Unterlagen über den Stand der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung bei der TELENORMA GmbH. Entsprechende Beratungen sind bezogen auf die örtlichen Verhältnisse zwischen dem örtlich zuständigen Verhandlungspartner des Betriebsrates und dem örtlich zuständigen Betriebsrat durchzuführen.

§ 9

Geltungsbereich, Inkrafttreten, Kündigung

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der TELENORMA GmbH, die keine Leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Absatz (3) BetrVG sind.

TELENORMA	Frauenförderplan	Ordnungs-Nr. 7.1
		Seite 5
PAF		

(2) Die Betriebsvereinbarung tritt am 1. Januar 1993 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

Frankfurt am Main, den 27. Oktober 1992

Gesamtbetriebsrat der
TELENORMA GmbH

TELENORMA GmbH

Brüggemann Jaquet

Sperl Dr.Oesterreich