

## Gabriele Dorsten

Betriebsrätin

Pierburg AG, Werk Neuss

Die Pierburg AG ist ein Automobilzulieferer (Ventile, Pumpen, Saugrohre) mit vier Werken in Deutschland und insgesamt 2.337 Mitarbeiter/innen. Wir gehören zum Rheinmetall-Konzern.

Durch einen Bericht des Arbeitsdirektors in der jährlichen Betriebsräte-Konferenz der Pierburg-Gruppe im Dezember 2003 wurden wir darauf aufmerksam, dass im Unternehmen zwar insgesamt 758 Frauen (=1/3 der Gesamtbelegschaft) arbeiten, aber keine einzige Frau in einer Führungsposition tätig ist.

Dies veranlasste uns, einen Frauenförderplan (s. Anlage) zu erarbeiten, der sich an bereits bestehenden Vereinbarungen (z. B. DaimlerChrysler, Opel Bochum) orientiert.

Um die männlichen Betriebsratkollegen nicht direkt nachhaltig zu verunsichern, gaben wir der Vereinbarung den Namen "Förderung der Chancengleichheit". Gleichwohl enthält der Text mehrfach die Formulierung

„Frauenförderung“, was bereits zu launigen Kommentaren meiner Betriebsratkollegen führte („...haben wir eigentlich keine anderen Probleme...“, „was ist denn mit einer Förderung von Ausländern und Schwerbehinderten...“, „muss das jetzt auch noch sein..“).

Nach einigen halbherzigen Versuchen, das Thema auf Eis zu legen, wurde der Entwurf der Betriebsvereinbarung dann verabschiedet, wohl auch vor dem Hintergrund, dass es zur Zeit „politisch nicht korrekt“ wäre, sich zu verweigern.

Der Entwurf wurde an den Arbeitgeber geschickt und festgelegt, dass sich eine Arbeitsgruppe mit der Vereinbarung beschäftigt.

Jede Seite benannte drei Personen (jeweils zwei Frauen und einen Mann), man traf sich bislang einmal.

Interessanterweise bezweifelten gerade die vom Arbeitgeber benannten Frauen die Notwendigkeit, überhaupt eine Vereinbarung abzuschließen. Ihr Argument war, dass jede Frau, die nur wolle und sich entsprechend engagiere, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten habe. Der männliche Arbeitgeberbeauftragte monierte hauptsächlich das Wort „Frauenförderung“.

Zwischen der Geschäftsführung der Pierburg GmbH, Neuss und dem Betriebsrat der Pierburg GmbH, Werk Neuss wird folgende

### BETRIEBSVEREINBARUNG

Nr. /2004

zur Förderung der Chancengleichheit

abgeschlossen:

Präambel

Zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung besteht Einigkeit darüber, dass die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im Betriebsalltag sichergestellt werden muss. Zu diesem Zweck wird ein Frauenförderplan vereinbart.

In einer ersten Analyse wird auf Grundlage vorhandener Daten die Situation der Arbeitnehmerinnen im Werk Neuss beschrieben. Grundlage hierfür ist der als Anlage 1 beigefügte Fragebogen.

Ziel des Frauenförderplans ist es, den Anteil der Frauen

- a) an der Belegschaft insgesamt
- b) in qualifizierten Tätigkeiten
- c) in allen betrieblichen Ebenen

zu erhöhen und Aufstiegchancen für Frauen zu öffnen. Die Orientierungsgröße ist der betriebliche Frauenanteil. Hierzu werden folgende Maßnahmen beschlossen:

## 1. Ausbildung

Die Ausbildung von jungen Frauen in zukunftsorientierten gewerblichen Berufen ist eine Maßnahme, um die Beschäftigungsperspektive von Frauen zu verbessern. Darüber hinaus werden auch zukünftig qualifizierte Ausbildungsplätze für Industriekaufleute im Verhältnis von x : x zur Verfügung gestellt.

- 1.1 Für die Ausbildung in den neugeordneten Metall- und Elektroberufen wird für 2005 als Richtwert ein Verhältnis von x : x Ausbildungsplätze für Mädchen und Jungen angestrebt. Voraussetzung ist eine entsprechende Eignung.
- Für die späteren Jahre werden anhand der Erfahrungen aus dem Jahre 2005 neue Richtwerte zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung vereinbart.
- 1.2 Um dieses Ziel zu erreichen, werden folgende Fördermaßnahmen ergriffen und dabei in geeigneter Form auf die besondere Berücksichtigung von jungen Frauen hingewiesen:
- Betriebsbegehungen für Schulabgangsklassen, die Gleichstellungsstelle der Stadt Neuss, interessierte Berufsberaterinnen
  - Bereitstellung von Plätzen für Betriebspraktika
  - Hinweise auf Betriebsversammlungen
  - Hinweis der Bewerberinnen für kaufmännische Ausbildungsplätze auf die Alternative einer gewerblich technischen Ausbildung.
  - Jährliche Durchführung eines „Girlsday“.
- 1.3 Erst wenn sich trotz aller Bemühungen keine ausreichende Anzahl von Frauen für die angebotenen Ausbildungsplätze qualifiziert, um den unter 1.1 genannten Richtwert einhalten zu können, werden die reservierten Ausbildungsplätze mit männlichen Bewerbern besetzt.

## 2. Übernahme nach der Ausbildung

Bei einer Übernahme nach der Ausbildung auf einen Arbeitsplatz sind Männer und Frauen bei sonst gleicher Qualifikation entsprechend ihrem Anteil an den vereinbarten Ausbildungsrichtwerten zu übernehmen.

Bei den bisher frauenuntypischen Berufen wird besonders darauf geachtet, dass junge Frauen Arbeitsplätze mit gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen erhalten wie junge Männer.

## 3. Weiterbildung

Zur Weiterqualifizierung von Frauen sind entsprechende Fortbildungskonzepte zu entwickeln. Auch den Frauen unterer Vergütungsgruppen sind Fortbildungsveranstaltungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzubieten (u.a. unter Einbeziehung des Rheinmetall-Kollegs).

Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen Aktivitäten der Mitarbeiter/innen, die - ohne für den derzeitigen Arbeitseinsatz erforderlich zu sein - der Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz dienen und damit die Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft erhöhen.

Bei fachspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen eines Bereiches sind Frauen ihrem Beschäftigungsanteil entsprechend zu berücksichtigen. Die Bildungsangebote werden möglichst familienfreundlich organisiert.

Frauen sollen entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil die Möglichkeiten erhalten, an allgemein angebotenen internen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um so ihre berufliche Qualifikation zu verbessern.

Das Ziel ist, Mitarbeiterinnen durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen zur Weiterbildung zu ermuntern und sie ggf. auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten.

#### **4. Stellenausschreibung, Einstellung, Beförderung**

Bei Stellenbesetzungen werden Frauen bei gleicher Qualifikation in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt.

Bei Abfassung von internen und externen Stellenausschreibungen für Arbeitsplätze, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden, z.B. durch den Zusatz:  
„Die Pierburg GmbH strebt an, den Frauenanteil in diesem Beruf/dieser Funktion/diesem Bereich zu erhöhen. Insbesondere sind Frauen aufgefordert, sich zu bewerben.“

#### **5. Sensibilisierung der Beschäftigten**

Insbesondere in Fortbildungsveranstaltungen zur Übernahme von Vorgesetztenfunktionen, für Vorgesetzte und Beschäftigte der Personal- und Organisationsabteilung sind durch entsprechende Lerninhalte die Teilnehmer für die Maßnahmen der Frauenförderung zu sensibilisieren.

Es ist zu verdeutlichen, dass die Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen erklärtes Anliegen der Geschäftsführung ist.

#### **6. Beratung**

Geschäftsleitung und Betriebsrat beraten einmal jährlich über den Stand der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sowie darüber hinaus zusätzlich notwendige Maßnahmen.

Neuss, den

-----  
Betriebsrat

-----  
Geschäftsführung