

## Gleichstellungsplan der VDEh-Betriebsforschungsinstitut GmbH

### 1. Präambel

Der nachfolgende Gleichstellungsplan (GEP – Gender Equality Plan) ist eine aktualisierte Version und hat eine Laufzeit von vier Jahren von 2023 bis 2026. Das BFI verpflichtet sich zu einer regelmäßigen Fortschreibung des Gleichstellungsplans, dessen Umsetzung jährlich durch die Geschäftsführung und den Betriebsrat bewertet wird.

Die Geschäftsführung verfolgt das Ziel, Vielfalt im Unternehmen zu fördern. Sie ist davon überzeugt, dass Beschäftigte mit verschiedenem fachlichen und kulturellen Hintergrund - gleich welchen Geschlechts - zu einer Unternehmenskultur beitragen, die die Zusammenarbeit fördert und die Arbeitsergebnisse verbessert. Dazu gehört auch, Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich zu behandeln.

Dieser Gleichstellungsplan fasst alle Verfahren und Regularien zusammen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll.

### 2. Bestandsaufnahme

Am BFI sind zum 30.08.2023 85 Mitarbeiter beschäftigt, inklusive Werkstudenten und einer Auszubildenden. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten beträgt 18, die der männlichen 67. Damit sind 21 % aller Beschäftigten am BFI weiblich und 79 % männlich, 0 % der Beschäftigten haben ihr Geschlecht mit divers angegeben.

### 3. Rechtliche Grundlagen und deren Umsetzung

Die Geschäftsführung steht für die Einhaltung aller rechtlichen Grundlagen, die ausdrücklich auf die Gleichbehandlung der Geschlechter abzielen. Dazu gehören z.B., jedoch nicht ausschließlich, Art. 3 Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie alle Gesetze, die den Schutz der Familie und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, in ihrer jeweils aktuellen Fassung.

In deren Umsetzung werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- a. Alle Richtlinien, das Tarifwerk, das für Teile der Belegschaft angewendet wird, und Betriebsvereinbarungen enthalten inhaltlich dieselben Rechte für alle Beschäftigten. Unterschiede knüpfen keinesfalls an das Geschlecht, sondern an nachvollziehbaren objektiven Merkmalen an, z.B. der Ausbildung, den konkreten Aufgaben etc.
- b. Betriebsvereinbarungen, die bis einschließlich 2019 abgeschlossen wurden, enthalten den Zusatz, dass ausschließlich aus Gründen der besseren

Lesbarkeit die grammatisch männliche Form (Arbeitnehmer) verwendet wird. Gemeint sind jedoch Personen jeden Geschlechts. Seit 2020 wird in Betriebsvereinbarungen und sonstigen Verlautbarungen der Begriff „Beschäftigte“ verwendet, um Personen jeden Geschlechts zu adressieren.

- c. Alle Arbeitsverträge nehmen auf die Betriebsvereinbarungen Bezug.

### Konkrete Maßnahmen

- a. Offene Stellen, gleich welcher Hierarchiestufe, werden geschlechtsneutral ausgeschrieben. Dies geschieht entweder durch den Hinweis „d/m/w“, durch eine geschlechtsneutrale Positionsbezeichnung oder beides.
- b. Bei der Bewertung von Bewerbungen wird darauf geachtet, aufgrund welcher objektiven Tatsachen eine mögliche Eignung zugeschrieben oder verneint wird. Damit soll vermieden werden, dass unbewusst Geschlechterstereotypen die Auswahlentscheidung beeinflussen.
- c. Bei Einstellungen oder Beförderungen in Beschäftigtengruppen, in denen ein Geschlecht häufiger vertreten ist, werden - sofern vorhanden - Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt, sofern sie die fachlichen oder persönlichen Voraussetzungen erfüllen.

Die Gehaltseingruppierung erfolgt auf Basis der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale. Bis einschließlich 24.5.2019 erfolgte die Eingruppierung außerdem auf der Basis der Tarif Tabellen des Lohnrahmentarifvertrages vom 5.1.1973 in ihrer jeweiligen Fassung. Seit dem 25.5.2019 werden die Gehälter auf der Basis der Betriebsvereinbarung über Entlohnungsgrundsätze anhand der Tätigkeitsmerkmale gem. Anlage 1 der Betriebsvereinbarung über Entlohnungsgrundsätze und der folgenden Kriterien festgelegt: Berufserfahrung und besondere Kenntnisse, externer Wert der Funktion, Weiterbildungsbedarf. Die Eingruppierung unterliegt der betrieblichen Mitbestimmung, d.h. sie wird durch den Betriebsrat überprüft.

- d. Über folgende Instrumente, die dazu dienen, familiäre und berufliche Aufgaben bestmöglich zu meistern, bestehen Betriebsvereinbarungen:
  - Flexible Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeitmodell (Jahresgleitzeit mit Ampelregelung)
  - Freistellung von der Arbeit aus besonderen Anlässen (Geburt eigener Kinder, Hochzeit, Hochzeitstag, Sterbefälle in der Familie)
  - Möglichkeit, an zwei Tagen wöchentlich mobil zu arbeiten (für Neueintritte seit 2019)
  - Zuschusszahlungen bei länger andauernder Krankheit (Nettoabsicherung nach Auslaufen der gesetzlichen Entgeltfortzahlung) für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren.

Alle Beschäftigten können Ansprüche aus diesen Betriebsvereinbarungen geltend machen.

- e. Teilzeitmöglichkeiten stehen Personen jeden Geschlechts offen und werden, auch über die gesetzlichen Teilzeitmöglichkeiten (z.B. Teilzeit während der Elternzeit, Brückenteilzeit) hinaus, unterstützt.
- f. Sofern erforderlich, sind geschlechterspezifische Statistiken aus dem ERP-System abrufbar.

#### 4. Zuständigkeit

Für die Gleichbehandlung der Beschäftigten und die Einhaltung der geltenden Regelungen sind die Geschäftsführung und die Führungskräfte verantwortlich.

#### 5. Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät die Führungskräfte zum Arbeitsschutz von Schwangeren und stillenden Müttern. Sie hat in die Formulare zur Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze, an denen Schwangere oder stillende Mutter beschäftigt werden dürfen, die gem. § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetzes erforderlichen Prüfungspunkte aufgenommen.

Düsseldorf, den 09.10.2023

VDEh-Betriebsforschungsinstitut GmbH



Michael Hensmann

Geschäftsführer



Dr. Matthias Kozariszcuk

Geschäftsführer