



## FAQ – Feminar 10

### Feminar-Reihe für Betriebsräte

#### „Gleichstellung gerade in Krisenzeiten – Frauen fair einstellen und bezahlen!“

mit **Wiebke Blanquett**, Expertin für diskriminierungsfreie Personalauswahl, Wissenschaftlerin für Politik, Gender Studies und Arbeitsrecht<sup>1</sup>

#### Warum sollten sich Betriebe überhaupt mit der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auseinandersetzen?

Das, was unter dem „Normalarbeitsverhältnis“ verstanden wird, orientiert sich an einem vorwiegend männlichen Arbeits- und Lebensverlauf. Die Vorstellung, dass Beschäftigte unbefristet in Vollzeit arbeiten, flexibel einsetzbar sind und entsprechend verdienen, um das Einkommen einer ganzen Familie zu sichern (Stichwort „Familienernährer“) prägt natürlich auch die Arbeits- und Betriebskultur. Arbeitsverhältnisse sind aber viel heterogener – z.B. arbeiten gerade junge Menschen häufig befristet. Vor allem für Frauen (und Männer!) mit Sorgeverantwortung, die deswegen in Teilzeit arbeiten, ist die Orientierung am Leitbild der Normalarbeit schlicht unrealistisch. Dennoch spiegeln sich die Vorstellungen an das Normalarbeitsverhältnis in den Erwartungen von Personaler\_innen: „gute Leistungen“ werden eher von Menschen erwartet, die in das Schema des Normalarbeitsverhältnisses passen.

Betriebsräte und Interessenvertretungen können dazu beitragen, die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und die Strukturen, die Frauen benachteiligen, aufzubrechen. Doch dafür müssen sie diese Strukturen verstehen. Es ist außerdem wichtig zu beachten, dass viele Frauen nicht nur wegen ihres Geschlechts, sondern auch wegen anderer Merkmale diskriminiert werden: Beispielsweise stehen Frauen, die rassistische Diskriminierung erfahren oder die eine Behinderung haben, vor noch größeren Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

---

<sup>1</sup> **Wiebke Blanquett** ist interdisziplinär ausgebildet in den Bereichen Politikwissenschaft, Gender Studies und Arbeitsrecht. Derzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bremer Institut für Gender-, Arbeits- und Sozialrecht (bigas) an der Universität Bremen und promoviert im Umfeld der juristischen Genderforschung. Zuvor war sie im Bereich diskriminierungsfreie Personalauswahl tätig. Außerdem gibt sie Bewerbungstrainings und Workshops zum Thema.

Wir in den sozialen Medien

[www.facebook.com/wasverdientdiefrau](https://www.facebook.com/wasverdientdiefrau)

[www.twitter.com/wasverdientdiefrau](https://www.twitter.com/wasverdientdiefrau)

[wasverdientdiefrau@dgb.de](mailto:wasverdientdiefrau@dgb.de)

[www.was-verdient-die-frau.de/sprungbrett](http://www.was-verdient-die-frau.de/sprungbrett)



**WIRTSCHAFTLICHE  
UNABHÄNGIGKEIT!**



## Warum ist bewusste Personalauswahl so wichtig?

Wird nicht nach personaldiagnostischen Verfahren ausgewählt und eingestellt, können Stereotype, das Bauchgefühl oder Beurteilungsfehler die Auswahl beeinflussen. Eine falsche bzw. unbewusste Personalbesetzung hat nicht nur finanzielle Auswirkungen für das Unternehmen, sondern auch Folgen für einzelne Mitarbeiter\_innen und Kolleg\_innen.

Zwei Beispiele:

- 1) Attraktivitätseffekt: Personen, die einer anderen Person attraktiv erscheinen, werden positive Eigenschaften zugeschrieben, zum Beispiel eine höhere fachliche Kompetenz.
- 2) Thomas-Prinzip bzw. Ähnlichkeitseffekt: Personaler\_innen beurteilen Personen, die ihnen ähnlich sind, tendenziell besser. Zum Beispiel wenn zwei Personen das gleiche Geschlecht oder die gleiche Universität besucht haben. Der Name „Thomas-Prinzip“ für diesen Effekt kommt daher, dass ein Thomas häufig einen anderen Thomas, aber selten eine Frau einstellt. In deutschen DAX-Vorständen gab es bis 2017 daher mehr Personen, die Thomas oder Michael heißen, als es überhaupt Frauen gab ([Allbright 2017: „Ein ewiger Thomas-Kreislauf?“](#))

Bei der Auswahl und Einstellung von Personal erfolgen Bewertungen also auch über sogenannte leistungsfremde Aspekte! Damit ein aktives Verlernen von Stereotypen und die Anerkennung und Förderung von Diversität im Betrieb vorangetrieben werden kann, muss erst einmal erkannt werden, dass es Diskriminierung gibt und dass gewisse Personengruppen benachteiligt werden. **Dabei sind Betriebsträt\_innen, aber auch die Personalabteilungen gefragt!**

## Wieso kann gerade der Betriebsrat auf die Sensibilisierung für Antidiskriminierung im Betrieb hinwirken?

Die Grundlagen für die Antidiskriminierungsarbeit im Betrieb ergeben sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Vor allem das BetrVG liefert konkrete Anhaltspunkte, wie genau diese Antidiskriminierungsarbeit aussehen kann bzw. welche Möglichkeiten der Betriebsrat hat. Im Folgenden stellt Wiebke einige davon vor.



# 1. Das AGG

## Was ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es in Deutschland seit 2006. Es ist u.a. durch die Umsetzung verschiedener EU Richtlinien in Deutschland etabliert worden und bietet die Möglichkeit, individualrechtliche Ansprüche im Arbeitsleben und im Zivilrecht gegen Diskriminierung durchzusetzen. Im AGG wird von „Benachteiligung“ gesprochen, das ist synonym zu „Diskriminierung“ zu verstehen.

Das AGG verbietet Diskriminierung und hat als allgemeines Ziel festgeschrieben, Benachteiligung aus Gründen der *rassistischen Zuschreibung*, wegen der *ethnischen Herkunft*, des *Geschlechts*, der *Religion oder Weltanschauung*, einer *Behinderung*, des *Alters* oder der *sexuellen Identität* verhindern oder beseitigen (§1 AGG). Diese Merkmale sind „abschließend“, d.h. wenn eine Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale erfolgt, kann das AGG nicht herangezogen werden.

## Welche Formen von Diskriminierung / Benachteiligung gibt es laut AGG?

Vorweg: Das AGG soll unter anderem bzw. im besten Falle präventiv wirken, d.h. die Diskriminierung soll gar nicht erst erfolgen. Für die Antidiskriminierungspraxis ist wichtig zu wissen, dass das AGG zwischen *mittelbarer* und *unmittelbarer* Benachteiligung:

- **unmittelbare = direkte Benachteiligung** ist direkt an eines der genannten Merkmale anknüpft. Beispiel: eine Frau wird nicht eingestellt, weil sie eine Frau ist oder weil sie schwanger ist. Dies wäre eine direkte, unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts.
- **mittelbare = indirekte Benachteiligung** liegt dann vor, wenn vermeintlich neutrale Vorschriften eine Gruppe benachteiligen. Beispiel: es war bis in die 1990er / 2000er Jahre gängig, dass viele Betriebsvereinbarungen Teilzeitbeschäftigte von bestimmten Leistungen ausgeschlossen haben (z.B. betriebliche Altersvorsorge). Da vermehrt Frauen in Teilzeit tätig sind, wurden sie entsprechend häufiger von diesen Leistungen ausgeschlossen. Hier wird von einer indirekten, mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gesprochen.

Der Betriebsrat sollte vor allem immer auch die mittelbare Benachteiligung beachten und Regelungsabsprachen oder Betriebsvereinbarungen immer daraufhin prüfen, ob eine Gruppe mittelbar diskriminiert wird!



## Und was hat es mit dem Betriebsrat zu tun?

Das AGG benennt explizit den Betriebsrat und betont seine soziale Verantwortung: in §17, Abs. 1 AGG wird der Betriebsrat „aufgefordert, im Rahmen seiner Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des Benachteiligungsverbots mitzuwirken“.

Das AGG und das Betriebsverfassungsgesetz wirken übrigens zusammen: das Recht auf Klage beim Arbeitsgericht BetrVG wurde auf das AGG übertragen. Wenn der\_ die Arbeitgeber\_in gegen das Benachteiligungsverbot aus dem AGG verstößt, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dass der\_ die Arbeitgeber\_in eine bestimmte Praxis oder Handlung unterlassen oder vornehmen soll. WICHTIG: das gilt unabhängig von den individualrechtlichen und konkreten Beschwerden der Arbeitnehmer\_innen. Konkret bedeutet das: wenn es z.B. eine diskriminierende Stellenausschreibung gibt, die gegen das im AGG verankerte Benachteiligungsverbot verstößt, weil z.B. Frauen benachteiligt werden, kann der Betriebsrat nicht für eine individuelle Frau den Entschädigungsanspruch einklagen, sondern die Unterlassung der Stellenausschreibung beantragen, sodass die diskriminierende Stellenausschreibung nicht mehr veröffentlicht werden darf.

## 2. DAS BetrVG

### Das Betriebsverfassungsgesetz und die Aufgaben des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) legt die Beteiligungsrechte des Betriebsrats fest: diese betreffen soziale Angelegenheiten (§§87-89 BetrVG), personelle Angelegenheiten (§§ 92-105 BetrVG) und wirtschaftliche Angelegenheiten (§§106-113 BetrVG).

§80 BetrVG legt die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats fest. Dazu gehört auch die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg (§80, Abs. 1, 2a BetrVG) sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (§80, Abs. 1, 2b BetrVG). Wie genau der Betriebsrat tätig werden darf, ergibt sich aus den entsprechenden Beteiligungsrechten (§§92 ff. BetrVG).

Grundsätzlich lässt sich zwischen Mitwirkungsrechten und „echten“ Mitbestimmungsrechten unterscheiden:

- **Mitwirkungsrechte:** Arbeitgeber\_innen sind verpflichtet, mit dem Betriebsrat zu beraten bzw. ihn anzuhören. Ganz konkret: Der Betriebsrat hat ein Unterrichtsrecht (§ 80, Abs. 2 BetrVG), ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht (§92, Abs. 2 BetrVG) und ein Beratungsrecht (§92, Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann also einfordern.



- **„Echte“ Mitbestimmungsrechte:** Die echte oder auch zwingende Mitbestimmung ist die stärkste Form der Beteiligung (§87 BetrVG). Viele mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten werden über Betriebsvereinbarungen geregelt, andere (wie z.B. zur Arbeitszeit, zu Vergütungsstrukturen oder auch zur Einführung neuer EDV Systeme) bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet eine Einigungsstelle (§87, Abs. 1 und §99, Abs. 2 BetrVG).

### Antidiskriminierung und Gleichstellung im Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz stellt die Grundlage für die Arbeit des Betriebsrats dar und enthält viele Regelungen zur Antidiskriminierungsarbeit und für die Gleichstellung im Betrieb. Gemeinsam mit dem\_der Arbeitgeber\_in hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und alle Benachteiligungen unterlassen werden. Nicht-diskriminierendes Verhalten soll gefördert werden, im Idealfall erfolgt die Diskriminierung erst gar nicht (Präventionscharakter!). Der Betriebsrat hat die Überwachungspflicht unabhängig von konkreten Beschwerden. Achtung: im Gegensatz zum AGG stellt das BetrVG keinen abschließenden Maßnahmenkatalog dar!

**Wiebkes Tipp:** Als Betriebsrät\_innen habt ihr nicht nur eine Überwachungspflicht, die unabhängig von konkreten Beschwerden ist, sondern auch eine Informations- und Vorbildfunktion gegenüber der Belegschaft. Deshalb ist es gut, wenn ihr z.B. in Betriebsversammlungen deutlich macht, dass die Antidiskriminierungsarbeit zu eurer Arbeit gehört und ggf. sogar die Verantwortlichen dazu benennt. So werden die Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung regelmäßig allen Beschäftigten ins Gedächtnis gerufen und sie wissen, wie und woran ihr als Betriebsrat arbeitet.

### Faires Einstellungsverfahren – welche Instrumente hat der Betriebsrat?

Im Betriebsverfassungsgesetz ist die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen festgelegt (§99 BetrVG). In Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer\_innen hat der\_die Arbeitgeber\_in dem Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen. Der Betriebsrat hat also ein Informationsrecht. Der gleiche Paragraph (§99, Abs. 2 BetrVG) legt zudem das sog. Zustimmungsverweigerungsrecht fest. Es gibt sechs Gründe, anhand derer der Betriebsrat die Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme verweigern kann (diese sechs Gründe sind abschließend, d.h. es gibt keine weiteren Gründe für eine Verweigerung). [Hier](#) lest ihr alle sechs Gründe, im Webinar haben wir uns mit drei dieser Gründe konkreter auseinandergesetzt (s. nächste Frage).



## Wann kann der Betriebsrat eine personelle Einzelmaßnahme (Einstellung, Versetzung, Eingruppierung, etc.) verweigern?

Wie oben schon angesprochen gibt es sechs (abschließende) Gründe, anhand derer ein Betriebsrat einer personellen Einzelmaßnahme widersprechen kann.

Zum Beispiel, wenn:

- die personelle Einzelmaßnahme gegen ein Gesetz oder eine Betriebsvereinbarung verstoßen würde, also z.B. wenn im Rahmen einer Einstellung gegen eine Form der mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung aus dem AGG verstoßen würde (§99, Abs. 1, Nr. 1 BetrVG),
- die personelle Einzelmaßnahme gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl nach §95 BetrVG verstoßen würde (§99, Abs. 1, Nr. 2 BetrVG) oder
- eine nach §93 erforderliche Ausschreibung unterblieben ist (§99, Abs. 1, Nr. 5 BetrVG).

## Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats – wo und wie?

Beschäftigte, Betriebsrat und Arbeitgeber\_in haben alle ein Interesse daran, dass die sog. personellen Einzelmaßnahmen reibungslos ablaufen und dass das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats gar nicht oder nicht oft zum Einsatz kommen muss – indem schon vorher die notwendigen Maßnahmen getroffen werden. Dafür sind uneter anderem auch die Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats da. Sie ergeben sich aus den Paragraphen 92 bis 95 BetrVG und bieten die Möglichkeit, Diskussionen und Überraschungen im Zustimmungsverfahren zu vermeiden.

Konkret bedeutet das: wenn die §92 bis 95 „mit Leben gefüllt“ werden, muss vielleicht gar nicht erst Gebrauch vom Zustimmungsverweigerungsrecht gemacht werden.

Im Folgenden stellen wir euch die drei Paragraphen §§92 bis 95 BetrVG und ihre Bedeutung für euch als Betriebsrät\_in genauer vor.

## Personalplanung (§92 BetrVG)

Der\_die Arbeitgeber\_in muss den Betriebsrat immer rechtzeitig und umfassend über die Personalplanung unterrichten und soll mit ihm darüber beraten. Laut §92 BetrVG hat der Betriebsrat die Möglichkeit dem\_der Arbeitgeber\_in Vorschläge machen und aktiv in die Diskussion gehen. Der Betriebsrat kann dem\_der Arbeitgeber\_in z.B. Vorschläge für die Einführung



einer Personalplanung und ihrer Durchführung machen. Die Personalplanung ist ein dynamischer Prozess, deshalb sollte die Diskussion zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber\_in ebenfalls laufend geschehen.

**Wichtig:** §92, Abs. 3 BetrVG nimmt explizit Bezug auf die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung im Betrieb (§80, Abs. 1, Nr. 2a und 2b BetrVG). Ansatzpunkte für die eine diskriminierungsfreie Personalplanung könnten sein:

- Personaleinsatzplanung: wer wird wo mit welcher Verantwortung eingesetzt? Bekommen v.a. Männer oder Vollzeit-Arbeitskräfte anspruchsvolle oder Leitungs-Aufgaben oder werden auch Frauen bzw. Teilzeitkräfte mit einbezogen? Bei der Personaleinsatzplanung sollte Diversität von Anfang an mitgedacht und die Frage gestellt werden, wie geschlechtergerechte, diverse Teams aufgebaut werden können (mehr dazu unter „Ausschreibung von Arbeitsplätzen“!).
- Stellenbeschreibung: je konkreter die Stellenbeschreibung, desto kleiner können die Möglichkeiten für Diskriminierung werden. Der Betriebsrat kann zusammen mit dem\_der Arbeitgeber\_in darauf hinwirken, dass klar benannt wird, welche Anforderungen an eine bestimmte Tätigkeit gestellt werden.
- Stichwort Vereinbarkeit: bei der Personalplanung sollte durchweg mitgedacht werden, welche Stellen z.B. teilzeit-geeignet sind bzw. wie es mit der Möglichkeit des mobilen Arbeitens aussieht. Gleichzeitig ist es sinnvoll, Perspektiven für den Wiedereinstieg von Beschäftigten, die aus der Elternzeit zurückkommen einzubauen.
- Frauenförderung: durch eine langfristige Personalplanung kann der Frauenanteil im Unternehmen erhöht werden. Zum Beispiel, indem gezielt weibliche Auszubildende angesprochen werden oder Mitarbeiterinnen langfristig für Führungspositionen qualifiziert werden. Außerdem kann der Betriebsrat bspw. darauf hinwirken, Minijobs (die überwiegend von Frauen ausgeübt werden) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.

### Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§93 BetrVG)

Nach §93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. So werden freie Stellen oder Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs bekannt gemacht und es wird z.B. unfreiwilligen Teilzeitkräften die Möglichkeit gegeben, sich auf eine neue Stelle innerhalb ihres Betriebs zu bewerben. Grundsätzlich gibt es keine Pflicht zur Ausschreibung, aber auch hier hat der Betriebsrat das Initiativrecht. Er darf fordern, dass der\_die Arbeitgeber\_in eine Stelle innerbetrieblich ausschreiben muss und kann die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn die Ausschreibung ausgeblieben ist. Achtung! Sollte auch außerbetrieblich ausgeschrieben werden, dürfen sich inner- und außerbetriebliche Ausschreibung nicht unterscheiden, um gleiche Chancen für alle zu schaffen.



Die Ausschreibung muss natürlich immer den gesetzlichen Anforderungen des AGG entsprechen. In einer Ausschreibung sollten zum Beispiel nicht nur junge Personen („Wir suchen junge Kolleg\_innen“) oder nur Männer („Wir suchen einen neuen Mitarbeiter“) angesprochen sein. Mehr dazu unten.

**Exkurs:** Teilzeit-Option in Ausschreibung? Nach §7 Teilzeitbefristungsgesetz hat der Arbeitgeber Stellen auch in Teilzeit auszuschreiben, sofern der Arbeitsplatz sich auch als Teilzeitplatz eignet. Es gibt einige wenige Kriterien, die ausschlaggebend dafür sind, dass der Arbeitsplatz sich nicht für Teilzeit eignet (das ist aber sehr selten!). Ihr solltet als idealerweise immer das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und im besten Falle eine Begründung einfordern, warum ein Arbeitsplatz nicht teilzeitgeeignet ist und daher auch nicht mit der Option ausgeschrieben wird. Am besten wird schon bei der Personalplanung mitgedacht: Welche Arbeitsplätze sind teilzeitgeeignet? Warum das für die Gleichstellung im Betrieb wichtig ist? Viele Frauen fühlen sich eher angesprochen, wenn diese Option besteht und bewerben sich seltener, wenn die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, nicht in der Ausschreibung steht (obwohl sie ja ggf. besteht!).

### Warum ist eine diskriminierungsfreie Ausschreibung so wichtig?

Frauen und Männer lesen und bewerten Stellenausschreibungen ganz unterschiedlich. Studien zeigen, dass sich Männer bewerben, wenn sie ca. 60 Prozent der Anforderungen und Kriterien erfüllen. Frauen hingegen bewerben sich, wenn sie 100 Prozent der beschriebenen Kriterien erfüllen. Dieser Unterschied wird auch als „Gender Confidence Gap“ (auf Deutsch sozusagen „geschlechtsspezifischer Unterschied im Selbstvertrauen“) bezeichnet. Um wirklich alle geeigneten Kandidat\_innen zu einer Bewerbung zu ermuntern und Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen, sollte eine Stellenausschreibung als möglichst diskriminierungsfrei sein – dafür hat Wiebke einige Tipps parat:

### Wie kann eine diskriminierungsfreie Ausschreibung aussehen?

Wiebke empfiehlt zunächst, zwischen zwingenden und wünschenswerten Kriterien zu unterscheiden. Der Betriebsrat kann z.B. darauf hinwirken, dass diese Unterscheidung gemacht wird, damit alle Personen, deren Profil auf die Stelle passt sich bewerben können. Ein Beispiel: Wenn ein Hochschulstudium erforderlich ist, kann das als zwingende Voraussetzung kenntlich gemacht werden. Gleichzeitig kann aber offen gelassen werden, welcher Studiengang erwünscht ist. Wenn zum Beispiel ein Psychologiestudium passend ist, sollte dies als eine Möglichkeit von vielen genannt werden – denn vielleicht sind auch Personen, die Soziologie oder Pädagogik studiert haben für die Stelle qualifiziert? Ein klar formuliertes Anforderungsprofil schon in der Personaleinsatzplanung ist sinnvoll, um sich in der Formulierung der Stellenausschreibung darauf zu berufen.





Als zweiten Punkt nennt Wiebke eine diverse bzw. diskriminierungsfreie Ansprache in Form gendersensibler Formulierung und geschlechtsneutraler Berufsbezeichnung („Leitung“ anstatt „Leiter“ oder „Fachkraft“ anstatt „Mitarbeiter“). Hinzu kommt, dass viele Stellenausschreibungen männliche Stereotype bedienen bzw. sich am männlichen Normalarbeitsverhältnis orientieren (z.B. durch Formulierungen wie „durchsetzungsstark“, „analytisch denkend“, „dominant“, „ambitioniert“, „flexibel“, ...). Als Betriebsrat/Betriebsrätin könnt ihr auf die Personalabteilung zugehen, am besten schon mit **alternativen Formulierungen**, wie diesen hier:

- durchsetzungsstark: entscheidungsstarke Persönlichkeit, die ihre Ziele nachhaltig verfolgt und umsetzt
- analytisch denkend: Sie gehen systematisch vor
- dominant: Sie führen
- ambitioniert: engagiert
- Führungsverantwortung: Mitarbeiterverantwortung

In den letzten Jahren taucht häufiger Formulierungen wie die Folgende auf: „Personalleiter m/w/d“ – hier sind zwar durch den Zusatz „m/w/d“ vermeintlich alle Geschlechter angesprochen, die ausgeschriebene Form ist aber die männliche. Dadurch besteht die Gefahr, dass das Interesse von Frauen und diversen Personen gar nicht erst geweckt wird, obwohl sie „mitgemeint“ sind. Besser wäre in dem o.g. Beispiel: „Personalleitung m/w/d“ oder „Personalleiter\*in m/w/d“.

### Der Personalfragebogen (§94 BetrVG)

Personalfragebögen sind alle formalisierten, standardisierten Informationserhebungen des\_der Arbeitgeber\_in in Hinblick auf Daten von (potentiellen) Arbeitnehmer\_innen, also auch von Bewerber\_innen. Personalfragebögen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Gibt es zwischen Arbeitgeber\_in und Betriebsrat keine Einigung über den Inhalt, entscheidet eine Einigungsstelle. Der Betriebsrat hat also zu prüfen, welche Fragen der\_die Arbeitgeber\_in an neue Bewerber\_innen, aber auch an schon im Betrieb Beschäftigte stellt und dass diese Fragen nicht gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen. Achtung! Der Betriebsrat hat hier kein Initiativrecht, sein Mitbestimmungsrecht bezieht sich in dem Fall auf die die Einführung und jede Änderung von Fragebögen, also auch auf den Inhalt und die Verwendung der aus dem Fragebogen gewonnenen Erkenntnisse. Der Betriebsrat kann nicht einfordern, dass überhaupt ein Fragebogen erstellt werden soll, aber darauf hinwirken, dass vorhandene Fragebögen nicht diskriminierend sind.



## Personalfragebogen – welche Fragen sind erlaubt, welche verboten?

Erlaubt sind generell alle Fragen in Verbindung zur Tätigkeit. Es besteht ja ein Interesse daran, alle Informationen von Arbeitnehmer\_innen und Bewerber\_innen zu erhalten, damit entschieden werden kann, ob die Person die Anforderungen an die Stelle überhaupt erfüllen kann. Als Orientierung für solch Fragen sollte/kann das Anforderungsprofil bzw. die Tätigkeitsbeschreibung aus der Personaleinsatzplanung dienen.

Grundsätzlich sind alle Fragen, die in den persönlichen Bereich von Arbeitnehmer\_innen oder Bewerber\_innen fallen und keinen Bezug zur Tätigkeit aufweisen, verboten. Dazu gehören z.B. Fragen zur Familienplanung oder zur Kinderbetreuungssituation. Schaut euch dazu auch Wiebkes Feminar für Bewerber\_innen an: [https://www.was-verdient-die-frau.de/webinare/selbstbewusst\\_zum\\_traumjob](https://www.was-verdient-die-frau.de/webinare/selbstbewusst_zum_traumjob)

## Auswahlrichtlinien §95 BetrVG

Auswahlrichtlinien sind alle Regelungen, die einer personellen Einzelmaßnahme zugrunde gelegt werden. Ziel ist eine Objektivierung der Entscheidung personeller Einzelmaßnahmen. So kann verhindert werden, dass Entscheidungen von Stereotypen beeinflusst werden. Auswahlrichtlinien dürfen nicht gegen zwingendes Recht verstoßen, z.B. gegen das AGG oder §75 BetrVG. Der Betriebsrat muss Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen oder Kündigungen zustimmen. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hat der Betriebsrat das Initiativrecht, d.h. er darf die Auswahlrichtlinien und deren Etablierung fordern. Bei weniger als 500 Beschäftigten hat der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Der Betriebsrat sorgt somit dafür, dass keine Willkür bei der Auswahl von Personal angewandt wird. Selbst, wenn der Betriebsrat z.B. in einem Bewerbungsgespräch nicht anwesend ist, kann später vom\_von der Arbeitgeber\_in gefordert werden, die Auswahlrichtlinien zu erklären und zu begründen.

Übrigens: Auswahlrichtlinien bestehen häufig auch ohne schriftliche Festlegung! Als Orientierung kann jedoch wieder der enge Bezug zum Anforderungsprofil aus der Personaleinsatzplanung dienen: hier wird sozusagen die Grundlage für diskriminierungsfreie Personalplanung geschaffen. Je klarer das Anforderungsprofil formuliert, desto kleiner wird der Raum für Entscheidungen nach dem Bauchgefühl bzw. nach Willkür oder Sympathie.

Gut zu wissen: durch eine Quotenregelung ist sogar explizite Frauenförderung über Auswahlrichtlinien möglich!



### **Exkurs: Was steht zu fairer Bezahlung im Betriebsverfassungsgesetz?**

Im Betriebsverfassungsgesetz gibt es mehrere Stellen, auf die sich der Betriebsrat in seiner Arbeit beim Thema geschlechtergerechte Entlohnung berufen kann. Aus dem §80 BetrVG ergeben sich Regelungen zu fairer Bezahlung von Frauen und Männern. Der Betriebsrat hat ein Unterrichtsrecht, ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. In diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach §28 BetrVG gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Achtung! Dieses Recht hat nur einer der o.g. Ausschüsse, nicht der Betriebsrat an sich. Der Ausschuss kann sich entsprechend über die geschlechtsspezifische Entlohnung im Betrieb informieren und z.B. die kollektiven Entgeltregelungen prüfen: werden Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen und das Benachteiligungsverbot aus dem AGG und §75 BetrVG eingehalten?

Außerdem besagt §87, Abs. 1, Nr. 10 BetrVG, dass der Betriebsrat bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und bei der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Ein Beispiel: Der/die Arbeitgeber\_in entscheidet zwar, ob Zulagen gezahlt werden, jedoch hat der Betriebsrat das Recht mitzubestimmen, nach welchen Kriterien diese Verteilung erfolgt. Der Betriebsrat sollte auch hier die mittelbare Diskriminierung im Auge behalten – werden z.B. Teilzeitbeschäftigte (überwiegend Frauen) von einer bestimmten Leistung ausgeschlossen?

Schließlich legt §99 BetrVG noch das Zustimmungsverweigerungsrecht bei Eingruppierung (und Umgruppierung / Versetzung) fest. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, zu kontrollieren, ob ein Vergütungsschema einheitlich angewandt wird und ob die Fallgruppen richtig bestimmt werden.

### **Abschließende „Tipps und Tricks“ für die Betriebsratsarbeit von Wiebke**

- Eure Arbeit als Betriebsrät\_in solltet ihr als politische Arbeit verstehen, die auf Augenhöhe mit dem\_der Arbeitgeber\_in stattfindet.
- Steckt nicht zu viel Zeit und Energie in sogenannte „Blockierer\_innen“, sondern konzentriert euch auf die Personen, die Veränderungsbereitschaft signalisieren.
- Je diverser der Betriebsrat selbst, desto diverser kann der Betrieb werden! Fordert und ermutigt also Frauen, BIPOC oder Menschen mit Behinderung, sich für die Betriebsratswahlen aufzustellen.



- Formuliert allgemeine und konkrete Betriebsvereinbarungen: Allgemeine, weil hier Grundsätze aus BetrVG wiederholt werden können („wir als Betrieb wollen uns für Diskriminierungsfreiheit einsetzen / Antidiskriminierung fördern“). Konkrete, weil diese weitergehend sind bzw. hier spezifische Vereinbarungen für euren Betrieb getroffen werden können.
- Um Entscheidungen, die von Stereotypen geleitet sind, zu verringern, eignen sich auch anonymisierte Bewerbungsverfahren. Zum Beispiel, indem die Bewerbungsunterlagen ohne personelle Merkmale durchgesehen werden (ohne Name, Alter, Bild, etc.). In der Stellenausschreibung können die Bewerber\_innen schon dazu aufgefordert werden, ihre Bewerbungen entsprechend zu verfassen.

### Links:

**AGG:** <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

**BetrVG:** <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>

**EG Check:** [https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Weichenseite/weiche\\_node.html](https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Weichenseite/weiche_node.html)

**Toolbox für Betriebsrät\_innen:** <https://www.was-verdient-die-frau.de/toolbox>

**Feminar mit Wiebke für Bewerber\_innen:** [https://www.was-verdient-die-frau.de/webinare/selbstbewusst\\_zum\\_traumjob](https://www.was-verdient-die-frau.de/webinare/selbstbewusst_zum_traumjob)

**Noch nicht Gewerkschaftsmitglied? Dann hier entlang 😊**  
[www.dgb.de/service/mitglied-werden](http://www.dgb.de/service/mitglied-werden)