



FAQs zum Feminar

„Gleichstellung im Betrieb! Deine Möglichkeiten im Betriebsrat“

mit Sirkka Schrader: Sirkka Schrader ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in Berlin. Sie ist in der Kanzlei ZEHN+ tätig. Die Kanzlei ist spezialisiert auf Arbeitsrecht, insbesondere auf die Beratung und Vertretung von Betriebsräten, Gesamt- und Konzernbetriebsräten und allen anderen betrieblichen Interessenvertretungen von Arbeitnehmer*innen. Die Kanzlei vertritt ausschließlich auf Arbeitnehmer*innenseite.

I. Gleichstellung als Aufgabe des BR

Ist Gleichstellung eine Aufgabe des Betriebsrats?

Ja, in Artikel 80 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) steht in Absatz 2a, dass der Betriebsrat die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern muss. In Absatz 2b steht außerdem, dass er Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern soll. Gleichstellung im Betrieb ist also nicht nur ein Recht, sondern **eine Pflicht des Betriebsrats!**

Dazu gehört auch, zu prüfen, **ob frauenbegünstigende Gesetze im Betrieb eingehalten werden**. Dazu zählen unter anderem das Mutterschutzgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Paragraf 80 im BetrVG ist als eine Art Programmsatz zu verstehen, in dem Themen festgelegt werden, er verleiht jedoch keine Mitbestimmungsrechte. Die Mitbestimmungsrechte, die in weiteren Paragraphen des BetrVG festgehalten sind, sind geschlechtsneutral formuliert. Manche bieten jedoch gute Möglichkeiten, den Arbeitsalltag von Frauen zu verbessern. Diese schauen wir uns in den Themenbereichen II bis IV genauer an.

Für wen gilt das Betriebsverfassungsgesetz?

Das Betriebsverfassungsgesetz gilt für **alle Betriebe in Deutschland**. Wenn ein internationales Unternehmen Betriebe, also Geschäftsstellen, in Deutschland und weiteren Ländern hat, gilt das BetrVG eben nur in den deutschen Betrieben.

Betriebsräte können in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gewählt werden und dann das BetrVG anwenden.

Was sind ausgleichende Maßnahmen zugunsten benachteiligter Frauen?



Unter Paragraph 80a fallen erstmal alle Maßnahmen, die dir einfallen, wenn es um Gleichstellung geht. Das kann zum Beispiel eine Maßnahme sein, die sich um den **Aufstieg im Betrieb**, **Berücksichtigung bei Fort- und Weiterbildung oder um Entgeltthemen** dreht. Letztlich gibt es jedoch keine Möglichkeit, das Thema mit Paragraph 80a durchzusetzen, wenn der Arbeitgeber sich weigert.

Wenn es im Betrieb beispielsweise keine Möglichkeit gibt, Teilzeit zu arbeiten und damit Beruf und Familie besser zu vereinbaren, kann der Betriebsrat Konzepte aufstellen, um das einzuführen oder wie Teilzeitstellen ausgestaltet werden können.

Wie kann ich prüfen, ob frauenbegünstigende Gesetze im Betrieb eingehalten werden?

Da gibt es zwei Schritte:

Beim Mutterschutzgesetz ist es beispielsweise erstmal wichtig, zu prüfen, ob du im Betrieb überhaupt schwangere oder stillende Personen hast. Beim Arbeitgeber kannst du dazu **bestimmte Infos einholen**. Frage also im ersten Schritt konkrete Infos an. Überlege dir genau, welche Infos du erfragen möchtest.

Mit den Informationen kannst du die **Arbeitsplätze aufsuchen** und nachsehen, ob alles ordnungsgemäß verläuft. Beim AGG macht es Sinn, mit deinen Kolleg*innen **in Gespräche zu gehen** und über diese Themen zu reden.

Wie kann der Betriebsrat darüber wachen, dass niemand im Betrieb benachteiligt wird?

In Paragraph 75 Absatz 1 des BetrVG steht, dass Arbeitgeber und Betriebsrat darüber wachen müssen, dass niemand aufgrund des Geschlechts und anderen Merkmalen benachteiligt wird. Das ist sozusagen das AGG im BetrVG. Der Betriebsrat hat also das **Recht und die Pflicht, Informationen über Benachteiligung beim Arbeitgeber einzuholen**. Bei Betriebsvereinbarungen, die der Arbeitgeber vorschlägt, sollte der Betriebsrat darauf achten, dass damit niemand benachteiligt wird.

Arbeitnehmer*innen wiederum können sich direkt an den Betriebsrat wenden, wenn sie Benachteiligung erfahren und **sich beschweren**. Am besten machst du das schriftlich, damit der Fall nachvollziehbar bleibt. Der Betriebsrat muss sich in seiner Sitzung dann damit beschäftigen und dich dazu anhören. Dann fasst er einen Beschluss, ob die Beschwerde berechtigt ist oder nicht. Wenn sie berechtigt ist, kann er das Problem beim Arbeitgeber anzeigen und darauf drängen, etwas zu verändern. Er agiert also **als Vertreter der betroffenen Person**, in so fern die Person das möchte.

Was kann ich machen, wenn sich der Betriebsrat oder die Arbeitgebenden nicht mit Gleichstellung beschäftigen wollen?

Wenn der Arbeitgeber sich nicht mit Gleichstellung beschäftigen möchte, hat der Betriebsrat die Möglichkeit seine Mitbestimmungsrechte, die ihm das BetrVG verleiht, einzusetzen.



Als Arbeitnehmer*in kannst du dich immer einfach an den Betriebsrat wenden und dir wünschen, dass sie sich um das Thema kümmern. Du kannst die **Themen auch auf der Betriebsversammlung einbringen**. Beispielsweise kannst du Anträge stellen. Am besten schließt du dich mit mehreren Kolleg*innen zusammen, um das Thema anzusprechen.

Wenn du konkrete Themen rund um Diskriminierung hast, kannst du dich direkt bei den betrieblichen Stellen oder beim Betriebsrat beschweren.

Kann der Betriebsrat zum AGG geschult werden?

Der Betriebsrat hat einen Schulungsanspruch und kann Schulungen besuchen, die für die Betriebsratsarbeit notwendig sind. Die Rechtsprechung unterscheidet allerdings zwischen **Grundlagenschulungen und Spezialschulungen**. Grundlagenschulungen muss jedes Betriebsratsmitglied machen, um überhaupt Betriebsratsarbeit leisten zu können (BetrVG und Arbeitsrecht). Manche dieser Schulungen decken das AAG auch mit ab, darauf kannst du achten. Spezialschulungen vermitteln Spezialwissen, dafür muss man allerdings einen besonderen betrieblichen Grund nachweisen. Es muss also einen konkreten Anknüpfungspunkt geben, beispielsweise wenn es strukturelle Benachteiligung gibt.

Überlege dir also im Vorhinein, was du dem Arbeitgeber vortragen kannst, wenn er diese Spezialschulung nicht sofort abnickt. Fasst im Betriebsrat den Beschluss, dass du zur AGG Schulung entsendet wirst. Wenn der Arbeitgeber sich dann weigert, die Kosten dafür zu übernehmen, musst du in die Konfrontation gehen und vortragen, warum ein Bedarf zu diesem Thema besteht. Dabei können dir auch die Seminaranbieter helfen.

II. Arbeitszeit

Welche Paragraphen im BetrVG betreffen die Arbeitszeit?

Grundlegend ist dafür **Paragraf 87 BetrVG** wichtig. Er verleiht die **stärksten Mitbestimmungsrechte**. Er zählt in Absatz 1 erstmal Angelegenheiten auf, in denen der BR Mitbestimmungsrechte hat. Dazu zählt unter anderem das Thema Arbeitszeiten: **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage**. In Absatz 2 steht dann, dass im Fall von Uneinigkeit zwischen BR und Arbeitgeber die Einigungsstelle entscheidet.

Das heißt, der Arbeitgeber kann auf den Betriebsrat zukommen, um über diese Themen zu sprechen und dieser hat die Chance, seine Wünsche mit einzubringen. Falls der Arbeitgeber untätig bleibt, hat der Betriebsrat auch ein **Initiativrecht** und kann seine Ideen präsentieren.

Falls der Arbeitgeber also selbst keine Regelung zum Thema Arbeitszeit einführt, kann der Betriebsrat nach vorne treten und selbst eine Regelung, die beispielsweise Sorgearbeit berücksichtigt, vorschlagen.



Worum geht es beim Mitbestimmungsrecht zur Arbeitszeit?

Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, dass der Betriebsrat mitentscheiden kann, wo die **Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit** gezogen wird. Das ist ein sehr umfangreiches Mitbestimmungsrecht. Es beinhaltet zum Beispiel die Frage, wie viele Tage in der Woche überhaupt gearbeitet wird, also ob es eine 5-Tage Woche oder eine 6-Tage Woche gibt oder wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet.

Wie kann ich Arbeitszeit familienfreundlich gestalten?

Das umfasst viele Themen. Beispielsweise bei **Schichtarbeit** die Fragen, wie viele Schichten es gibt und zu welchen Zeiten sie stattfinden. Diese lassen sich familienfreundlich gestalten, indem man sie an Betreuungszeiten anpasst oder eine spezielle Regelung einführt, die Personen mit Sorgeverantwortung von familienunfreundlichen Schichten befreit.

Paragraf 87 Absatz 1 Nummer 2 betrifft auch die **Aufstellung und Zuordnung von Dienstplänen**. Auch dabei können Personen mit Sorgeverantwortung besonders berücksichtigt werden.

Teilzeit ist ebenfalls ein wichtiges Thema, dabei kann eine tägliche Mindestdauer der Arbeitszeit festgelegt werden, damit Teilzeitkräfte beispielsweise nicht jeden Tag für nur drei Stunden ins Büro fahren müssen.

Die Einführung von **Sonntagsarbeit** und die Frage, wer Sonntagsarbeit übernimmt kann für Personen mit Sorgeverantwortung sehr relevant sein.

Was sind die Grenzen des Mitbestimmungsrechts?

Der Betriebsrat kann alles vorschlagen, doch die **Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit** kann nicht mitbestimmt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit ist vorgegeben, der Betriebsrat kann mitbestimmen wie diese Arbeitszeit verteilt wird.

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass ich die Zeit, in der ich krank war, nacharbeite?

Das ist unzulässig. Wenn du krank bist, zählen die Stunden, die du sonst an dem Tag gearbeitet hättest, als erbrachte Arbeitszeit. Wenn du eine flexible Teilzeitstelle und keine festen Tage hast, an denen du arbeitest, ist die Fragen, wie deine Arbeitszeit üblicherweise festgelegt wird. Aber auch in dem Fall kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass du für den Tag, an dem du krank warst, an einem anderen Tag die Woche arbeitest.

Wende dich an den Betriebsrat, wenn du dir unsicher bist, wie deine Rechte aussehen!

Der Betriebsrat kann **mit Betriebsvereinbarungen auch festlegen, wie beispielsweise der Umgang mit Arbeitskonten geregelt ist**.

III. Entgeltgleichheit

Welche Paragraphen im BetrVG betreffen das Entgelt?

Auch hier ist der **Paragraf 87 BetrVG** wichtig. Laut diesem hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der **Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen** und der **Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden** sowie deren Änderung. Das heißt, der Betriebsrat kann sich beim Thema Lohn einbringen. Dabei geht es vor allem um ein transparentes und faires Lohnsystem, das der Betriebsrat einfordern kann. Der Betriebsrat muss also nicht darauf warten, dass der Arbeitgeber zu Gesprächen einlädt, das Gremium kann von sich aus ein gutes Lohnsystem vorschlagen.

Worum geht es beim Mitbestimmungsrecht zum Entgelt?

Das Mitbestimmungsrecht ist darauf ausgerichtet, ein abstraktes System zu schaffen, Entgeltgruppen und die Wertigkeit der einzelnen Tätigkeiten festzulegen.

Wie kann ich ein faires Entgeltsystem gestalten?

Frauen sind in vielen Betrieben schlechter bezahlt als Männer.

Der Betriebsrat hat nach Paragraph 80 BetrVG ein Informationsrecht und auch **ein Einsichtsrecht in die Bruttolohn- und Gehaltslisten**. Er kann den Arbeitgeber also auffordern, ihm Zugriff auf die Gehaltslisten zu gewähren. Dadurch kann der Betriebsrat sehen, wie die Beschäftigten bezahlt werden und Ungleichheiten aufdecken.

Schau also nach, wie beispielsweise einzelne Berufsgruppen bezahlt werden. Es kann auch in tarifgebundenen Unternehmen vorkommen, dass Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, schlechter bezahlt werden bzw. schlechter eingruppiert sind. Überprüfe, ob das angemessen ist.

Wie kann ich das Einsichtsrecht einfordern?

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Listen nicht aushändigen. Der*die Betriebsratsvorsitzende kann zum Arbeitgeber gehen und fordern, Einsicht zu erhalten. Wenn der Arbeitgeber sich streng an das Gesetz hält, gewährt er nur die Einsicht und legt dafür beispielsweise die Gehaltslisten in einem Raum aus. **Der*die Betriebsratsvorsitzende darf sich ungestört Notizen machen**. Der Arbeitgeber darf ihm dabei nicht über die Schulter schauen.

Was sind die Grenzen des Mitbestimmungsrechts?

Der Betriebsrat hat **nicht das Recht, ein höheres Gehalt für alle Beschäftigten einzufordern**. Er kann dem Arbeitgeber sagen, dass er über höhere Löhne sprechen möchte, er kann ihn dazu aber nicht zwingen. Das können nur Gewerkschaften über Tarifverträge.

Darf ich über mein Gehalt sprechen?

Ja. Das Gehalt unterliegt normalerweise keiner Verschwiegenheit.

IV. Personelle Angelegenheiten

Welche Paragraphen im BetrVG betreffen Personalbelange?

Es gibt zwei große Bereiche, in denen der Betriebsrat die personellen Angelegenheiten mitgestalten kann: Die **personellen Einzelmaßnahmen** und die **personellen Maßnahmen, die alle im Betrieb betreffen**.

Aus Gleichstellungsperspektive sind besonders die allgemeinen personellen Maßnahmen spannend. Dabei geht es vor allem um die **Personalplanung**, bei der der Betriebsrat ein Beratungsrecht hat. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die Personalplanung informieren und mit ihm darüber sprechen. Der Betriebsrat kann bei diesen Gesprächen auch Vorschläge machen. In **Paragraf 92 BetrVG** Absatz 3 wird nochmal explizit gesagt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Personalplanung insbesondere auch Maßnahmen zur Gleichstellung betreffen.

Der Betriebsrat kann fordern, Arbeitsplätze erst intern auszuschreiben. Das ermutigt Frauen, die bereits im Betrieb arbeiten, sich zu bewerben.

Laut **Paragraf 94 BetrVG** muss der Betriebsrat Personalfragebögen zustimmen. So kann er verhindern, dass der Arbeitgeber den Familienstand oder die Familienplanung abfragt. Der Betriebsrat kann Personalfragebögen nicht selbst einführen. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er Fragebögen einführt, muss den Inhalt dann aber vom Betriebsrat absegnen lassen.

Laut **Paragraf 95 BetrVG** muss der Betriebsrat Auswahlrichtlinien zustimmen. Das betrifft beispielsweise die Kriterien bei Versetzung.

Wie kann ich Gleichstellung fördern?

Wenn sich kaum Frauen im Unternehmen bewerben oder bei Einstellung selten berücksichtigt werden, kann der Betriebsrat einen Plan entwerfen, der das ändert. Dieser kann viele Themen beinhalten, unter anderem **einen Frauenförderplan, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit zur mobilen Arbeit oder Teilzeitarbeit, Konzepte zur Rückkehr auf Vollzeit**.

Kann der Betriebsrat fordern, dass statt einer Vollzeitstelle Teilzeitstellen geschaffen werden?

Der Betriebsrat kann das auf jeden Fall vorschlagen. Er kann auch **kritisch nachfragen**, wenn der Arbeitgeber das nicht von sich aus so ausschreibt. Wenn es allerdings aus bestimmten Gründen nicht möglich ist, eine Stelle auch in Teilzeit anzubieten, kann der Betriebsrat nichts dagegen machen.

V. Aus- und Weiterbildung

Welcher Paragraph im BetrVG befasst sich mit Aus- und Weiterbildung?



Der Betriebsrat kann den Arbeitgeber nicht zwingen, Aus- und Weiterbildung anzubieten. Wenn er jedoch mit dem Arbeitgeber über Berufsbildung spricht und keine Einigung zustande kommt, kann er laut **Paragraf 96 BetrVG** Absatz 1a die Einigungsstelle anrufen. Diese versucht eine Einigung zwischen den beiden Parteien zu erzielen. Da dieser Prozess den Arbeitgeber Geld kostet, ist sie ein gutes Druckmittel für den Betriebsrat, auch wenn die Einigungsstelle in dem Fall keine Entscheidungsmacht hat.

Laut **Paragraf 98 BetrVG** kann der Betriebsrat bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen mitbestimmen. In Absatz 3 steht, dass der Betriebsrat das Recht hat, dem Arbeitgeber vorzuschlagen, wer an Weiterbildungen teilnehmen soll.

Wie kann ich Berufsbildung so gestalten, dass Frauen berücksichtigt werden?

Der Betriebsrat kann unter anderem mitbestimmen, **wie Ausbildungen ablaufen oder auch wann Schulungsmaßnahmen stattfinden**.

Der Betriebsrat kann vorschlagen, **wer an Schulungsmaßnahmen teilnehmen soll**. Mit diesem Thema kann er auch in eine Einigungsstelle gehen, deren Entscheidung den Spruch des Arbeitgebers ersetzt. Das besagt Paragraf 98 BetrVG Absatz 4.

Kann ich Informationen über Seminarteilnahme einfordern?

Der Betriebsrat kann alle Informationen einfordern, die er benötigt, um eine bestimmte Aufgabe zu erledigen. Wenn er prüfen möchte, ob Frauen bei der Weiterbildung strukturell benachteiligt werden, hat er **ein Recht auf Informationen**. Er hat nicht nur Anspruch auf Informationen, wenn er Missstände vermutet oder einen Beweis für diese vorlegen kann.

Wirf einen Blick in unsere Toolbox für Betriebs- und Personalräte! Dort findest du nicht nur die rechtlichen Grundlagen, um Gleichstellung im Betrieb voranzutreiben, sondern auch gute Argumente für deine Arbeit, Ideen für Veranstaltungen und Informationen über die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen.