



Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats zur Unterstützung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gehört es zu den **Aufgaben des Betriebsrats**, die tatsächliche **Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen** sowie nach § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

Im Nachfolgenden sind die wesentlichsten Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte gemäß BetrVG aufgeführt:

§ 80 Abs. 1 Nr. 2a: Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg

Der Betriebsrat soll dazu beitragen, Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben abzubauen. Gleichzeitig hat er auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten. Über § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG kann der Betriebsrat Maßnahmen zugunsten der Frauen vorschlagen, die auf eine Angleichung der Chancen und Abbau überkommener Rollenverteilungen zum Nachteil von Frauen gerichtet sind. Das betrifft Bereiche wie Arbeitszeit, Entgelt, personelle Angelegenheit und Fort- und Weiterbildung.

§ 80 Abs. 1 Nr. 2b: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Der Betriebsrat hat die Pflicht, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Das umfasst sämtliche Maßnahmen, die es Arbeitnehmer*innen mit familiären Pflichten wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen erleichtern, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der Betriebsrat kann auf Grundlage dieser Regelung die Belegschaft über bestehende gesetzliche Vorschriften (z.B. Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz) informieren. Der Betriebsrat kann über § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG aber auch Maßnahmen zu einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, die Ermöglichung von Homeoffice und/oder mobiler Arbeit, die Berücksichtigung von Schulferien und Kita-Schließzeiten bei der Festlegung des Urlaubs oder die Einrichtung von Betriebskindergärten vorschlagen. § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG steht damit in einem engen Zusammenhang mit den Mitbestimmungsrechten aus § 87 BetrVG und ist bei deren Ausübung zu beachten.

Über den Abschluss einer entsprechenden (freiwilligen) Betriebsvereinbarung (vgl. § 77 Abs.1, 2) könnte der Freiraum für eine aktive Teilnahme am Familienleben beider Elternteile erweitert werden. Denkbar ist z. B. ein Programm, über das Menschen in der Elternzeit im Kontakt mit dem Betrieb bleiben oder Maßnahmen, die Pflegenden die Vereinbarkeit erleichtern.





Eine weitere Möglichkeit ist es, in einer Betriebsvereinbarung die betrieblichen Gründe, die der Inanspruchnahme von Teilzeit entgegenstehen können (vgl. § 8 Abs. 4 S. 1 und 2 TzBfG), zu dokumentieren, um so das Verfahren nach einem Teilzeitantrag transparent und möglichst vorhersehbar zu gestalten.

§ 80 Abs. 2 Satz 2: Einsichtsrecht in Bruttolöhne und -gehälter

Der Betriebsrat bzw. der Betriebsausschuss hat ein Einsichtsrecht in die Liste der Bruttolöhne und -gehälter. Auf diese Weise kann er sich über geschlechtsspezifische Entlohnung informieren. Das Einsichtsrecht bezieht sich auf alle Gehaltsbestandteile, unabhängig davon, aus welchem rechtlichen Grund (einzelvertragliche Vereinbarung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, betriebliche Übung, Gesamtzusage, Mindestlohngesetz) sie gewährt werden.

Möchte der Betriebsrat dieses Recht wahrnehmen, hat er sich an den oder die Arbeitgeber*in zu wenden und um Einsichtnahme in die Bruttolohn- und -gehaltslisten zu bitten. Der Betriebsrat muss in diesem Zusammenhang in der Regel nicht erklären, aus welchem Grund er Einblick in die Listen nehmen möchte. Der Grund ergibt sich aus dem Recht des Betriebsrats, die zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Die Bruttolohn- und -gehaltslisten sind in nichtanonymisierter Form vorzulegen und nach einzelnen Gehaltsbestandteilen (Grundgehalt, Prämien, Zulagen, Gratifikationen etc.) aufzuschlüsseln. Andernfalls könnte der Betriebsrat Lohnungerechtigkeiten beispielsweise zwischen den Geschlechtern nicht erkennen und seine Rechte zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichberechtigung nicht sachgerecht wahrnehmen.

In größeren Betrieben wird das Einsichtsrecht wegen der besonderen Vertraulichkeit der Informationen vom Betriebsausschuss oder einem nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschuss wahrgenommen, in kleineren Betrieben von der*dem Betriebsratsvorsitzenden oder einem anderen vom Betriebsrat bestimmten Mitglied. Die Listen sind vorzulegen, sie werden dem Betriebsrat aber nicht ausgehändigt. Während der Einsichtnahme dürfen sich die Betriebsratsmitglieder Notizen machen, die Listen dürfen aber nicht abgeschrieben oder kopiert werden. Nimmt der Betriebsausschuss mit mehreren Personen Einsicht, müssen sie die Möglichkeit haben, sich während der Einsichtnahme auszutauschen. Aus diesem Grund dürfen während der Einsichtnahme gegen den Willen des Betriebsrats keine von der Arbeitgeberin beauftragten Personen anwesend sein.





Hinweis:

Mit dem individuellen Auskunftsanspruch haben Beschäftigte im Sinne des **Entgelttransparenzgesetzes** in Betrieben oder Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten das Recht, mehr Informationen über die Bezahlung im Betrieb zu erfahren. Der Auskunftsanspruch gibt Informationen über

- die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des eigenen Entgelts sowie einer anderen gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit, einer sogenannten Vergleichstätigkeit,
- die Höhe des Vergleichsentgelts für diese Vergleichstätigkeit.

Weitere Infos sind im [BMFSFJ-Leitfaden zum Entgelttransparenzgesetz für Betriebs- und Personalräte](#) (2017) zu finden.

§ 28 BetrVG: Ausschüsse

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer*innen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, (Fach-)Ausschüsse zu bilden, um seine Arbeit dadurch effektiver zu gestalten und zu intensivieren. Der Betriebsrat kann selbst über die Größe, Bezeichnung und Aufgabe der Ausschüsse entscheiden. Insofern steht es dem Betriebsrat frei, einen Ausschuss zu bilden, der sich auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen im Betrieb spezialisieren und hierzu Maßnahmenvorschläge entwickeln soll.

§ 80 Abs. 2 Satz 3 bzw. § 80 Abs. 3: Sachverständige

Regelt das Hinzuziehen von betrieblichen Auskunftspersonen bzw. Externen. Wenn es zur ordnungsgemäßen Erledigung seiner Aufgaben erforderlich ist, hat der Betriebsrat das Recht, dass ihm betriebliche Auskunftspersonen oder externe Sachverständige auf Kosten des*der Arbeitgeber*in zur Verfügung gestellt werden.

Der Betriebsrat hat bezüglich der Auskunftspersonen und Sachverständigen das Recht, selbst auszusuchen, welche Personen ihn beraten und unterstützen sollen. Sprechen aus Sicht des*der Arbeitgeber*in keine gewichtigen Gründe dagegen, sind die Wünsche des Betriebsrats zu erfüllen. Bei externen Sachverständigen haben sich Betriebsrat und Arbeitgeber*in außerdem auf das Thema und die Kosten der Hinzuziehung zu einigen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung auf die Wochentage

Betrifft die Einführung und Ausgestaltung sämtlicher Arbeitszeitmodelle, z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, flexible Modelle, Schichten, auch Wechsel von Schichten, die Zuordnung von Arbeitnehmer*innen zu Dienstplänen u. v. m.





Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, dass der Betriebsrat zugunsten der Arbeitnehmer*innen auf Arbeitszeitregelungen drängen kann, die eine Vereinbarkeit von Freizeit oder Familie und Beruf ermöglichen. Über das Mitbestimmungsrecht kann nur über die Ausgestaltung der Arbeitszeit, nicht über deren Dauer mitbestimmt werden. Die Dauer der Arbeitszeit ist nicht mitbestimmungspflichtig und wird vom Arbeits- oder Tarifvertrag vorgegeben.

Außerhalb des § 87 BetrVG besteht auch die Möglichkeit, eine freiwillige Betriebsvereinbarung "Schnupper-Teilzeit" abzuschließen, beispielsweise über eine dreimonatige Verkürzung der Arbeitszeit. Diese könnte ähnlich wie die sog. Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG) gestaltet werden, ohne aber strenge Vorgaben zum erneuten Teilzeitverlangen (vgl. § 9a Abs. 5 TzBfG) vorzusehen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 5: Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan sowie Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für Einzelne

Der Betriebsrat darf z. B. bei Sabbaticals oder der Verknüpfung von gesparten Arbeitszeitguthaben mit dem Jahresurlaub mitbestimmen. Er hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, d.h. er kann die Regelungen mitbestimmen, nach denen den Arbeitnehmer*innen des Betriebs Urlaub zu gewähren ist. Hier kann er insbesondere auf Regelungen drängen, die es Arbeitnehmer*innen mit Kindern ermöglichen, in den Schulferien bzw. während Kita-Schließzeiten Urlaub zu nehmen, damit auch in diesen Zeiten die Kinderbetreuung gewährleistet ist.

§ 87 Abs. 1 Nr. 8: Form, Ausgestaltung und Überwachung von Sozialeinrichtungen

Der Betriebsrat darf zum Beispiel bei Betriebskindergärten und betrieblicher Altersversorgung mitbestimmen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift ein, wenn sich der*die Arbeitgeber*in zur Einführung einer entsprechenden Sozialeinrichtung entschieden hat, d.h. der Betriebsrat kann nicht erzwingen, ob es eine Sozialeinrichtung gibt, aber über deren Ausgestaltung (z.B. Öffnungszeiten, Gebührenerhebung, Altersgruppen etc.) mitbestimmen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 10: Betriebliche Lohngestaltung

Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts ist die angemessene und transparente Gestaltung des betrieblichen Lohngefüges und die Wahrung einer abstrakten innerbetrieblichen Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit. Der Betriebsrat kann über nahezu alle Fragen der Lohngestaltung im Betrieb mitbestimmen und die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen verlangen. Dadurch kann der Betriebsrat insbesondere auch Einfluss auf die gleiche Entlohnung bei gleicher Tätigkeit nehmen (auch zwischen Frauen und Männern). Das Mitbestimmungsrecht besteht allerdings nur, soweit die Entlohnung nicht bereits durch einen anwendbaren Tarifvertrag geregelt ist.





§ 92 Abs. 1, 3: Personalplanung

Der Betriebsrat ist vollumfänglich über die aktuellen und künftigen Personalbedarfe, die Personaleinsatzplanung oder die Personalentwicklung und die sich daraus ergebende Maßnahmen zu unterrichten. Die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern muss der*die Arbeitgeber*in bei der Personalplanung berücksichtigen. Auch hier hat der*die Arbeitgeber*in den Betriebsrat umfassend über geplante Maßnahmen wie die Aufstellung eines Frauenförderplans, familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle etc. zu informieren. Der Betriebsrat kann derartige Maßnahmen aber auch von sich aus vorschlagen.

§ 96 Abs. 1 Satz 2: Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs und Beratung über Fragen der Berufsbildung

Der Betriebsrat kann von dem*der Arbeitgeber*in verlangen, dass diese den Berufsbildungsbedarf ermittelt und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer*innen berät. Hierbei kann es auch um die Untergliederung der entsprechenden Analysen nach Frauen, Männern, Eltern, Teilzeitbeschäftigten etc. gehen. Dem Betriebsrat steht hinsichtlich der Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs ein Initiativrecht zu. Der*die Arbeitgeber*in hat die Ermittlung auch dann durchzuführen, wenn sie dafür keinen aktuellen oder künftigen Anlass sieht.

§ 96 Abs. 2: Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung

Arbeitnehmer*innen soll die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht werden. Hiervon umfasst sind insbesondere Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Dabei ist insbesondere die Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen zu beachten. Bei Maßnahmen der beruflichen Bildung haben Arbeitgeberin und Betriebsrat u.a. die Belange von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienaufgaben besonders zu berücksichtigen.

§ 98 Abs. 3 BetrVG: Vorschlagsrecht bzgl. Schulungsteilnehmer*innen

Führt die Arbeitgeberin betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt Arbeitnehmer*innen für außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen frei oder trägt dadurch entstehende Kosten, hat der Betriebsrat das Recht, einzelne Arbeitnehmer*innen für die Teilnahme an diesen Bildungsmaßnahmen vorzuschlagen. Dadurch hat der Betriebsrat die Möglichkeit, einzelnen Kolleg*innen, die seiner Auffassung nach bisher nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, zu einer Teilnahme an einer Berufsbildungsmaßnahme zu verhelfen. Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber*in nicht einigen, kann die Teilnahme auch über eine Einigungsstelle entschieden werden.





§ 45: Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Die Betriebsversammlung ist das Forum der Aussprache zwischen Betriebsrat und Belegschaft. Hier hat der Betriebsrat die Arbeitnehmer*innen über seine Tätigkeit zu informieren und mit ihnen Fragen, die den Betrieb betreffen, zu diskutieren. Insbesondere Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit können auf einer Betriebsversammlung thematisiert werden. Hierzu zählen auch Fragen der Entgeltgleichheit und diskriminierungsfreier Gehaltsysteme. Der Betriebsrat hat dadurch die Möglichkeit, entsprechende Wünsche und Bedarfe nach Maßnahmen direkt von den Arbeitnehmer*innen zu erfahren, um sie dann anschließend mit der Arbeitgeberin zu diskutieren.

§ 43 Abs. 2: Teilnahme- und Sprachrecht der Arbeitgeber*in

Auch der*die Arbeitgeber*in hat das Recht, an Betriebsversammlungen teilzunehmen und dort zu den einzelnen Tagesordnungspunkten zu sprechen. Mindestens einmal im Kalenderjahr hat der*die Arbeitgeber*in auf einer Betriebsversammlung über die allgemeine Lage des Betriebs zu berichten. Der Bericht hat sich ausdrücklich auch auf den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu beziehen.

