



Instrument: Der Gleichstellungsbericht

Sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch im Entgelttransparenzgesetz ist die Pflicht der Arbeitgeber*innen verankert einen Gleichstellungsbericht zu erarbeiten.

Der Betriebsrat hat mit dem Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit den Stand der Gleichstellung im Betrieb zu erfragen: In § 43 BetrVG ist beschrieben, dass die Arbeitgeber*innen mindestens einmal pro Kalenderjahr auf einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berichten haben.

Aus § 21 EntgTranspG geht hervor, dass nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtige Arbeitgeber*innen mit mehr als 500 Beschäftigten einen Bericht zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit erstellen müssen. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit den Inhalt des Berichts bspw. für Betriebsversammlungen zu nutzen.

Warum lohnt sich ein Gleichstellungsbericht?

Der Gleichstellungsbericht zeigt auf, an welchen Stellen im Betrieb Frauen Nachteile erfahren. Dadurch ist er eine gute Grundlage, auf die man in Gesprächen mit den Arbeitgeber*innen hinweisen kann, um Veränderungen durchzusetzen.

Mit dem Gleichstellungsbericht kann man folgende Aspekte untersuchen:

- Wie ist die Belegschaft in allen Unternehmensbereichen zusammengesetzt?
- Wie divers sind Führungspositionen besetzt?
- Wie steht es um die Beteiligung von Beschäftigtengruppen an Weiterbildungen?
- Gibt es Auffälligkeiten bei Lohn oder Gehalt?

Welche Kriterien kann der Gleichstellungsbericht umfassen?

Betriebsrät*innen können die Kriterien aufstellen, die der Gleichstellungsbericht untersucht. Eine [Handlungshilfe](#) der IG Metall bietet einen detaillierten Leitfaden für Betriebsrät*innen mit einer Übersicht möglicher Kriterien.

Wichtig ist es den **Ist-Stand der Gleichstellung** abzufragen:

- Entwicklung des Frauenanteils in der Belegschaft über die letzten fünf Jahre
- Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Abteilungen bzw. Betriebsteile
- Verteilung von Frauen und Männern auf Beschäftigungs- und Entgeltgruppen (Qualifikation und Entgelt)
- Verteilung von Frauen und Männern auf Hierarchieebenen





Beispiele für besondere Fokussierung:

Fokus Arbeitszeit

- Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht
- Befristete Arbeitsverträge nach Geschlecht
- Rückkehr in Vollzeit nach Teilzeit nach Geschlecht

Fokus Personalentwicklung

- Einstellungen nach Geschlecht und Position
- Maßnahmen zur Förderung von Frauen in männerdominierten Bereichen
- Weiterbildungen nach Geschlecht
- Entlassungen nach Geschlecht

Außerdem kann der Gleichstellungsbericht aufzeigen, welche Maßnahmen es im Betrieb im Bereich Gleichstellung aktuell bereits gibt.

