



Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb

Gestaltungsaufgabe der
Betriebs- und Personalräte



Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb ist eine wichtige Gestaltungsaufgabe für die betrieblichen Interessenvertretungen und hat sowohl internationale – europäische – als auch nationale rechtliche Grundlagen. Nachfolgend zeigen wir die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen.

Europäische Grundlagen

Hinsichtlich der Europäischen Union ist auf zwei zentrale Gleichbehandlungsrichtlinien zu verweisen:

- > **Rahmenrichtlinie Beschäftigung (RL 2000/78/EG):** zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.
- > **„Gender-Richtlinie“ (RL 2002/73/EG):** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Diese Europäischen Richtlinien wurden bereits in das deutsche Recht, in das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) umgesetzt.

Das AGG

Das Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist lt. § 1 AGG, *„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“*

Doch wie sollen die Benachteiligungen verhindert oder beseitigt werden?

Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich der Gesetzgeber in weiten Teilen für ein individuell-reaktives Regelungsmodell entschieden. Reaktives Recht antwortet auf Rechtsverstöße im Einzelfall, indem individuelle Rechtsbehelfe zur Durchsetzung der Handlungspflichten geschaffen werden. So stehen den Betroffenen bei Verletzung der in § 7 und § 19 AGG statuierten Diskriminierungsverbote insbesondere Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche zu (§§ 15, 21 AGG).

Der Gesetzgeber geht also zum einen davon aus, dass die Geschädigten im Anschluss an eine erlittene Diskriminierung selbst die in den europäischen Richtlinien vorgeschriebene Sanktionierung übernehmen, indem sie Ansprüche erheben und ggf. vor den Gerichten durchsetzen.

Zum anderen vertraut er darauf, dass dies bei den Sanktionierten (und denen, die befürchten sanktioniert zu werden) dazu führt, dass sie diskriminierendes Verhalten (in Zukunft) unterlassen.¹

¹ Vgl. Heinrich Böll Stiftung: Dossier Positiver Maßnahmen. Von der Antidiskriminierung zu Diversity. Berlin 2010.
Direktlink: http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2596.asp



Die Pflichten des Arbeitgebers laut AGG

- > §11 AGG: Ausschreibung eines Arbeitsplatzes darf nicht benachteiligend sein
- > §12(1) AGG: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in §1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- > §12(2) AGG: Der AG soll in geeigneten Schulungsmaßnahmen auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und auf Unterbleiben hinwirken.
- > Geeignete Schulungen = Erfüllung der Pflichten nach §12(1) AGG.
- > §12(3) AGG: Bei Verstoß gegen Benachteiligungsverbot muss AG geeignete Maßnahmen gegen die benachteiligenden Beschäftigten ergreifen.
- > §12(4) AGG: Bei Benachteiligung durch Dritte muss der AG Maßnahmen ergreifen.
- > §12(5) AGG: AGG und Information über Beschwerdestelle veröffentlichen

Die soziale Verantwortung der Beteiligten laut AGG

- > §17(1) AGG: Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.
- > Programmatisch formuliert! Hieraus können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.
- > §17(2) AGG: Unterlassungsanspruch des Betriebsrats oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft
- > nur bei groben Verstößen des AG gegen das AGG.
- > nicht, wenn es einen Individualklageanspruch gibt.

Das heißt, wenn strukturelle Diskriminierung vorliegt, kann der § 17 (2) ein wichtiges Instrument sein.

Beschwerdestelle nach §13 AGG

- > Beschäftigte haben das Recht, sich bei der zuständigen Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich wegen eines geschützten Merkmals benachteiligt fühlen.
- > keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Errichtung und personeller Besetzung der Beschwerdestelle
- > Empfehlung an Betriebsräte darauf hinzuwirken, dass sie zur Beschwerdestelle bestimmt werden, da sie nach §§ 84, 85 BetrVG sowieso für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig sind und es fraglich ist, ob eine arbeitgeberseitig besetzte Beschwerdestelle von den Beschäftigten angenommen wird.
- > Volle Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens
 - > kann/ sollte in einer Betriebsvereinbarung resultieren
 - > griffigster Weg für Betriebsräte, mit dem AGG zu starten

Vielfältige gleichstellungspolitische Aufgaben erwachsen den Betriebsräten durch das Betriebsverfassungsgesetz. Zentrale Paragrafen sind § 80 BetrVG (allgemeine Aufgaben) sowie § 92, der unmittelbar Bezug auf § 80 nimmt.

Das Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
 2. *Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;*
 - 2a. *die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;*
 - 2b. *die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;*
- (...)

§ 92 Personalplanung

- (1) *Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.*
- (2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.
- (3) *Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.*

Auch im Bundespersonalvertretungsgesetz finden sich einschlägige Regelungen.

Das Bundespersonalvertretungsgesetz

§ 68 Allgemeine Aufgaben

- (1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
 2. *darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,*
 3. *Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,*

(...)

 - 5a. *die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern,*

(...)



- (2) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Beschäftigten der Personalvertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 76

Hier ist die Mitbestimmung des Personalrats insbesondere im Abs. 2, 10 geregelt. Dort heißt es:

- (2) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über
- (...)
10. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen.