



Oktober 2018

## Gleichstellung im Betrieb

### Ausgangslage

Arbeiterinnen, Akademiker, junge und ältere Beschäftigte, Frauen, Männer, Transgender, Auszubildende, Studierende, Menschen mit Migrationshintergrund: Sie alle machen die Belegschaft aus. Sie haben unterschiedliche Ausgangspositionen und Anforderungen an eine gerechte Arbeitswelt.

Gleichstellungspolitik stärkt das Miteinander im Unternehmen – davon profitieren Beschäftigte und Betrieb gleichermaßen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln können, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion und Behinderung. Unternehmen gewinnen dadurch an Attraktivität. Gerade auch in Zeiten des Fachkräftemangels ist das ein großer Vorteil bei den Bemühungen, qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen.

### Gesetzliche Rahmenbedingungen

Sowohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichten Arbeitgeber und Betriebsrat, auf diesem Feld aktiv zu werden.

**Laut Betriebsverfassungsgesetz** hat der Arbeitgeber

- „mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über [...] den Stand der Gleichstellung von Frauen und ausländischen Mitarbeitern [...] zu berichten [...]“ (§ 43 Abs. 2).



Der Betriebsrat hat darüber zu wachen,

- „dass jede Benachteiligung von Personen [...] unterbleibt“ (§ 75 Abs. 1).
- dass „die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, bei Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg“ gefördert wird (§ 80 Abs. 2a).
- dass „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb“, das Verständnis „zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern“ sowie die Beantragung von „Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ auf die Tagesordnung gesetzt werden (§ 80 Abs. 7).



## Gleichstellung im Betrieb

Der Gesetzgeber hat dafür im Betriebsverfassungsgesetz **zwei wichtige Instrumente** geschaffen: Den Gleichstellungsausschuss und den Gleichstellungsbericht. Der Ausschuss kann in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten gegründet werden (§ 28). In kleineren Betrieben ist betriebliche Gleichstellungspolitik daher Aufgabe des gesamten Betriebsrats.

### Gleichstellungsausschuss

Zahlreiche Betriebsräte haben inzwischen Gleichstellungsausschüsse geschaffen, zum Beispiel Ford Werke GmbH, Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM), Robert Bosch GmbH, Salzgitter Flachstahl GmbH, Siemens AG, thyssenkrupp AG und Volkswagen AG. In manchen Unternehmen werden diese Ausschüsse Diversity-Ausschüsse genannt, Thematik und Ziel sind aber gleich.

**Wichtig:** Bei der Besetzung des Gleichstellungs- oder Diversity-Ausschusses sollten Kolleg/-innen aus verschiedenen Abteilungen und Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden. Nur so fließen unterschiedliche Perspektiven in die Arbeit ein.

### Gleichstellungsbericht

Der Gleichstellungsbericht ermöglicht dem Betriebsrat bzw. seinem Ausschuss, den Stand der Gleichstellung im Betrieb zu analysieren. Bei dieser Bestandsaufnahme sind folgende Punkte besonders interessant:

- Zusammensetzung der Belegschaft in allen Unternehmensbereichen;
- Diverse Besetzung in Führungspositionen;
- Beteiligung von Beschäftigtengruppen an Weiterbildungen;
- Auffälligkeiten bei Lohn oder Gehalt.

### Initiativen entwickeln

Auf Grundlage des Gleichstellungsberichtes kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreiten, um die Benachteiligung einzelner Beschäftigtengruppen schrittweise abzubauen.

Christiane Benner,  
Zweite Vorsitzende der IG Metall:

**„Wer die Besten will,  
braucht faire Bedingungen für Vielfalt.“**

### Betriebliche Beispiele

- Die Betriebsvereinbarung bei **Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM)** zur Gründung eines Gleichstellungsausschusses. Durch Informationsaustausch, Beratung und Erarbeitung von Empfehlungen soll die Chancengleichheit von älteren Beschäftigten, von Menschen mit Beeinträchtigung, Migrant/-innen und Frauen gefördert werden.
- Die Grundsätze zur Frauenförderung der **Volkswagen AG** zielen darauf ab, den Frauenanteil in der Belegschaft, bei qualifizierten Tätigkeiten und in Leitungs- und Führungspositionen zu erhöhen.
- Die Gesamtbetriebsvereinbarung der **Robert Bosch GmbH** regelt u.a., dass der Betriebsrat jährlich einen Gleichstellungsbericht vom Arbeitgeber erhält.
- Workshop zum Thema Lesben, Schwule, Bisexuelle, Intersexuelle und Transgender bei der **thyssenkrupp AG**. Ziel war es, die Sensibilität für diese Beschäftigtengruppe zu erhöhen.