

Was verdient
die **FRAU**?

**WIRTSCHAFTLICHE
UNABHÄNGIGKEIT!**

DGB

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS

zur Unterstützung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen



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

Hierzu stehen dem Betriebsrat diverse Instrumente aus dem BetrVG zur Verfügung.



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

Das bedeutet für euch:

Über den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung (vgl. § 77 Abs.1,2) könnte der Freiraum für eine aktive Teilnahme am Familienleben beider Elternteile erweitert werden. Denkbar ist z. B. eine Betriebsvereinbarung zur „Familienzeit“, mit der die gesetzliche Elternzeit um ein weiteres Jahr verlängert wird. Da es inzwischen einige Tarifverträge zu diesem Thema gibt, ist es wichtig, den Tarifvorbehalt aus § 77 Abs. 3 zu beachten.



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

Das bedeutet für euch:

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.



§ 28 in Verbindung mit § 80 Abs 2 Satz 3 bzw. § 80 Abs. 3 Ausschüsse und Sachverständige

Das bedeutet für euch:

Dieser Paragraph regelt die Übertragung von Aufgaben an BR-Ausschüsse und die Hinzuziehung von betrieblichen Auskunftspersonen bzw. Externen. Der Betriebsrat kann Ausschüsse einrichten und Sachverständige hinzuziehen.



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

Das bedeutet für euch:

Dieser Paragraph bezieht sich auf die Einführung und Ausgestaltung sämtlicher Arbeitszeitmodelle, z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, flexible Modelle, Schichten, auch Wechsel von Schichten u. v. m. Freiwillige BV „Schnupper-Teilzeit“: dreimonatige Verkürzung der Arbeitszeit.

Achtung: keine Mitbestimmung über die wöchentliche Dauer, hier gilt der Tarifvorbehalt (vgl. § 77 Abs. 3).



§ 87 Abs. 1 Nr. 5: Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze

Das bedeutet für euch:

Volle Mitbestimmung des Betriebsrats z. B. bei Sabbaticals oder der Verknüpfung von gesparten Arbeitszeitguthaben mit dem Jahresurlaub.



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

Das bedeutet für euch:

Mitbestimmung zum Beispiel bei Betriebskindergärten und betrieblicher Altersversorgung.



§ 87 Abs. 1 Nr. 10: Betriebliche Lohngestaltung

Das bedeutet für euch:

Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist die angemessene und transparente Gestaltung des betrieblichen Lohngefüges und die Wahrung einer abstrakten innerbetrieblichen Lohn- und Verteilungsgerechtigkeit. Hier kann der Betriebsrat Einfluss auf die gleiche Entlohnung bei gleicher Tätigkeit nehmen (auch zwischen Frauen und Männern), soweit keine tariflichen Regelungen bestehen.



§ 92 Abs. 1, 3: Personalplanung

Das bedeutet für euch:

Der Betriebsrat ist vollumfänglich mit im Boot, wenn es um aktuelle und künftige Personalbedarfe, Personaleinsatzplanung oder Personalentwicklung und sich daraus ergebende Maßnahmen geht. Die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist von der Arbeitgeber_in bei der Personalplanung zu berücksichtigen. Der BR hat ein Initiativrecht; er ist berechtigt und verpflichtet, das Thema aufzugreifen.



§ 96 Abs. 1 Satz 2: Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs

Das bedeutet für euch:

Der Betriebsrat kann Analysen der Berufsbildungsbedarfe verlangen, z. B. untergliedert nach Frauen, Männern, Müttern, Vätern, Teilzeitbeschäftigten etc.



§ 96 Abs. 2: Ermittlung des Bildungsbedarfs

Das bedeutet für euch:

Dabei geht es darum, der Arbeitnehmer_in die Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu ermöglichen: Dabei ist die Chancengleichheit und Gleichstellung von Mann und Frau zu beachten. Bei Maßnahmen der beruflichen Bildung haben die Arbeitgeber_in und der Betriebsrat die Belange von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienaufgaben zu berücksichtigen.



§ 45: Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Das bedeutet für euch:

Insbesondere Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit können auf einer Betriebsversammlung thematisiert werden.



§ 43 Abs. 2: Teilnahme- und Sprachrecht der Arbeitgeber_in

Das bedeutet für euch:

Der_die Arbeitgeber_in ist dazu berechtigt, über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu berichten

