



**Juli 2022**

## **GLEICHSTELLUNGSBERICHT**

Handlungshilfe für Betriebsrät\*innen

### **Gesetzliche Grundlagen, wichtige Kriterien und Maßnahmen**

**Sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch im Entgelttransparenzgesetz ist die Pflicht des Arbeitgebers verankert, einen Gleichstellungsbericht zu erarbeiten.**

Nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) soll der Arbeitgeber einmal im Kalenderjahr einen Bericht zur Gleichstellung auf einer Betriebsversammlung vorlegen. Diese Berichtspflicht betrifft ebenfalls die Betriebsräteversammlung (§ 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG).

In 2017 hat der Gesetzgeber mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen, um an den Arbeitgeber heranzutreten. Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, einen solchen Bericht zu erstellen.

### **INHALT**

**EIN GLEICHSTELLUNGSBERICHT LOHNT SICH! ..... 2**

**DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN..... 2**

Betriebsverfassungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz ..... 2

Pflichten des Arbeitgebers ..... 3

Rechte des Betriebsrats ..... 4

**LEITFADEN FÜR DEN GLEICHSTELLUNGSBERICHT ..... 4**

Die Kriterien ..... 4

Die Bestandsaufnahme ..... 5

Aufbau des Berichts ..... 5

Maßnahmen zur Gleichstellung ..... 7

Weitere Merkmale abfragen ..... 8

**WIE WEITER NACH DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT? ..... 9**

**BETRIEBLICHES BEISPIEL ..... 9**

Gleichstellungsbericht bei Salzgitter Flachstahl GmbH ..... 9



## **EIN GLEICHSTELLUNGSBERICHT LOHNT SICH!**

### **! Benachteiligung sichtbar machen**

Belegschaften sind heute häufig geschlechtergemischt, Frauen und Männer arbeiten Hand in Hand. Immer mehr Frauen sind beruflich aktiv. Immer mehr Männer wollen in der Familie präsenter sein. Statistiken zeigen, dass Frauen vielfältig im Nachteil sind, zum Beispiel bei Führungspositionen oder beim Entgelt. Männer sind dagegen im Nachteil, wenn es um die Gewährung kürzerer Arbeitszeiten geht, manchmal wird ihnen die Elternzeit erschwert.

Aber wie sieht es in Eurem Betrieb aus? Geht es in jeder Hinsicht gerecht zu? Oder gibt es noch Benachteiligungen oder gar Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder aufgrund eines Migrationshintergrunds? Und wie lassen sich überkommene, einmal entstandene Nachteile für ein Geschlecht – meist Frauen – ausgleichen?

Um das zu erfahren, ist ein betrieblicher Gleichstellungsbericht sinnvoll. Er ermöglicht es, strukturelle Ungleichheiten und Ungleichbehandlungen sichtbar zu machen und die Betriebsöffentlichkeit darüber zu informieren. Er liefert Hilfestellungen für eine Kommunikation zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat über eventuell notwendige Maßnahmen, die auf Daten und Statistiken beruhen. Und er soll die Bereitschaft fördern, sich den im Betrieb konkret stehenden Fragen der Gleichstellung der Geschlechter gezielt anzunehmen, Maßnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen und der Vereinbarkeit familiärer Aufgaben mit beruflichen Anforderungen verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken.

## **DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN**

### **! Der Betriebsrat ist aufgefordert zu handeln**

#### **Betriebsverfassungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz**

Betriebliche Gleichstellungspolitik bedeutet, die grundgesetzliche Verpflichtung der Gleichheit von Frauen und Männern im Betrieb durch Maßnahmen und Initiativen umzusetzen. Betriebsrät\*innen sind berechtigt und verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb zu fördern (§ 80 Abs. 2a und 2b BetrVG). Die Förderung der Durchsetzung der Entgeltgleichheit wird als Aufgabe des Betriebsrats im Rahmen des § 13 Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) hervorgehoben.

Der Betriebsrat hat mit dem Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, den Stand der Gleichstellung im Betrieb zu erfragen: In § 43 Abs. 2 BetrVG ist



beschrieben, dass der Arbeitgeber mindestens einmal pro Kalenderjahr auf einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berichten hat.

Dieser Bericht umfasst zudem die „Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer“ (§ 43 Abs. 2 Satz 3 BetrVG). Der Bericht nach § 21 EntgTranspG beleuchtet die Gleichstellung von Frauen und Männern.

## § Handelsgesetzbuch

### **Pflichten des Arbeitgebers**

Neu ist, dass Arbeitgeber nach dem Entgelttransparenzgesetz verpflichtet sind, einen Gleichstellungsbericht zu verfassen.

Aus § 21 EntgTranspG geht hervor, dass nach dem Handelsgesetzbuch lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten einen Bericht zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit erstellen müssen. Sie sollen über die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und deren Wirkung sowie über die Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit berichten. Zusätzlich müssen im Bericht zwingend folgende nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben für das jeweils letzte Kalenderjahr des Berichtszeitraums aufgenommen werden:

- ▶ die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten sowie
- ▶ die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Tarifgebundene Betriebe müssen alle fünf Jahre einen Bericht verfassen, tarifungebundene Betriebe alle drei Jahre.

In § 25 Abs. 2 EntgTranspG ist geregelt: „Der Bericht nach § 21 ist erstmals im Jahr 2018 zu erstellen“. Der Bericht muss dem Lagebericht für 2018 beigelegt werden. In dem Bericht sind die Maßnahmen und Daten für das Kalenderjahr 2016 zu erfassen. Somit wird sichergestellt, dass die Unternehmen auf die notwendigen Daten für den Bericht zurückgreifen können (vgl. BMFSFJ, 2017: Das Entgelttransparenzgesetz, S. 69).

Für die Berichtspflicht und Veröffentlichung in den nachfolgenden Jahren bedeutet dies Folgendes:

- ▶ Nicht-tarifgebundene Betriebe müssen den Bericht für 2017 - 2019 in 2020, den Bericht für die Jahre 2020 - 2022 in 2023 und den für die Jahre 2023 - 2025 in 2026 veröffentlichen.
- ▶ Tarifgebundene Betriebe haben folgende Zeiträume: In 2022 wird der Bericht für 2017 - 2021 veröffentlicht und in 2027 der für die Jahre 2022



bis 2026. (vgl. [Orientierungshilfe zur Berichtslegung \(EntgTranspG\): Entgeltgleichheit \(xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de\)](#))

## § Informationsrecht

### Rechte des Betriebsrats

Betriebsrät\*innen haben dabei ein allgemeines Informationsrecht. Dieses besteht unabhängig von einem konkreten Anlass oder von konkreten Verdachtsmomenten, sofern der Betriebsrat die Informationen für die Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Das bedeutet, Betriebsrät\*innen können Kriterien aufstellen, um sich von der betrieblichen Situation ein besseres Bild machen zu können.

Da der Arbeitgeber seiner Informationspflicht oftmals nicht umfassend und vollständig nachkommt, empfiehlt es sich für den Betriebsrat,

- ▶ systematisch zu überlegen, welche Unterlagen und Informationen für ihn zur Beurteilung wichtig sein können;
- ▶ anhand dieser Überlegungen eine erste schriftliche Aufstellung über die benötigten Unterlagen und Informationen zu erarbeiten (siehe unten);
- ▶ eine angemessene Frist zur Beantwortung zu setzen.

Mit den genannten Paragraphen hat der Betriebsrat Instrumente in der Hand, um zunächst über den Stand der Gleichstellung informiert zu werden und daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten.

## LEITFADEN FÜR DEN GLEICHSTELLUNGSBERICHT

### Die Kriterien

#### ! Wichtige Kriterien

Welche Kriterien sind sinnvoll zu erfragen, um tatsächliche Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts sichtbar zu machen? Wenn der Betriebsrat den Arbeitgeber auffordert, nach § 43 BetrVG einen Bericht zur Gleichstellung abzugeben, oder wenn der Arbeitgeber nach § 21 EntgTranspG verpflichtet ist, einen Bericht zu erstellen, können Betriebsrätinnen und Betriebsräte diesen Leitfaden nutzen.

Die aufgeführten Kriterien sind als Anhaltspunkte zu verstehen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Kriterien können in Gänze abgefragt werden, sie können aber auch reduziert werden. Je nach betrieblicher Situation können weitere Kriterien abgefragt und dafür andere weggelassen werden.

Gegebenenfalls bietet es sich an, thematische Schwerpunkte zu setzen. So



kann jedes Jahr der Fokus auf einen anderen Sachverhalt gelegt werden. Werden Schwerpunkte gesetzt, so kann nach einigen Jahren geschaut werden, wie sich die Situation bezüglich einer Thematik verändert hat.

Es kommt darauf an, was das Betriebsratsgremium erfahren will. Im folgenden Leitfaden sind Kriterien benannt, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beziehen. Er kann aber auch genutzt werden, um Ungleichbehandlung in Bezug auf ausländische Beschäftigte und Menschen mit einem Migrationshintergrund sichtbar zu machen (siehe dazu Seite 8).

### **Die Bestandsaufnahme**

#### **! Ist-Stand erkunden**

In einem ersten Schritt sollte der Ist-Stand der Gleichstellung im Betrieb erfragt werden. Je nach Größe des Betriebs bietet es sich an, den Stand der Gleichstellung zunächst abteilungs- oder bereichsweise zu erfragen. Letztlich ist eine umfassende Betrachtung des ganzen Betriebs notwendig, da Frauen und Männer oft in unterschiedlichen Bereichen arbeiten.

### **Aufbau des Berichts**

#### **! Wesentliche Gestaltungsbereiche**

#### **Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit**

##### **1. Beschäftigtenstruktur im Betrieb**

- 1.1. Aktuelle Belegschaftsentwicklung im Vergleich der vergangenen fünf Jahre
- 1.2. Frauen und Männer in den verschiedenen Betriebsteilen
- 1.3. Frauen und Männer nach Qualifikationsstufe bzw. Beschäftigtengruppe
- 1.4. Frauen und Männer in Führungspositionen nach Ebene

##### **2. Arbeitszeit**

- 2.1. Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht mit Stundenanzahl (siehe dazu unter anderem § 7 Abs. 3 TzBfG)
- 2.2. Kurze Vollzeit nach Geschlecht
- 2.3. Befristete Arbeitsverträge nach Geschlecht (inklusive Leiharbeiter\*innen)



- 2.4. Alter der Beschäftigten in Relation zu befristeten Arbeitsverträgen und Geschlecht
- 2.5. Vollzeit / Teilzeit nach Geschlecht und Bereichen / Führungsebenen
- 2.6. Rückkehr in Vollzeit nach Teilzeit nach Geschlecht
- 2.7. Durchschnittliche Verweildauer in Teilzeit nach Geschlecht

### **3. Entgelt**

- 3.1. Vergütungsgrundlagen (Tarifvertrag mit Geltungsbereich und Außertariflich Beschäftigte (AT))
- 3.2. Verteilung der Entgeltgruppen und der einzelnen Stufen in den Gruppen nach Geschlecht (Prozentanteile)
- 3.3. Bruttodurchschnittsentgelt nach Entgeltgruppen (Tarifvertrag) und Geschlecht (aufgeschlüsselt nach Grundentgelt, Leistungs- und sonstigen Zulagen wie Erfolgsbeteiligung, Dienstwagen) in Euro
- 3.4. Verweildauer in den Entgeltgruppen und Entgeltstufen nach Geschlecht
- 3.5. Betriebszugehörigkeit und Entgeltgruppe nach Geschlecht
- 3.6. Anzahl/Anteil der AT-Beschäftigten nach Geschlecht und deren durchschnittliche Entgelte

### **4. Geschlechtersensible Personalentwicklung**

- 4.1. Offene Stellen
- 4.2. Einstellungen nach Geschlecht und Bereichen / Abteilungen / Profilen (Bewerbungslage und tatsächliche Einstellung)
- 4.3. Frauenanteil in technischen Bereichen
- 4.4. Maßnahmen zur Förderung von Mädchen / Frauen in männerdominierten Berufen
- 4.5. Fortbildung, Qualifizierungsmaßnahmen nach Geschlecht (tatsächlich / Bereitschaft / Möglichkeiten, nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten)



- 4.6. Weiterbildung im gewerblichen Bereich, mittlere kaufmännische Ebene
- 4.7. Führungskräftebildungen, Talentpools und ähnliches nach Geschlecht der Teilnehmenden
- 4.8. Berufliche Entwicklung im Betrieb nach Geschlecht (bspw. Übergang in Führungspositionen)
- 4.9. Berufliche Entwicklung im Betrieb nach Elternzeit beziehungsweise Erziehungszeiten
- 4.10. Bei Umstrukturierungen und Personalabbau: Betroffenheit von Versetzungen, Entlassungen nach Geschlecht

### **Maßnahmen zur Gleichstellung**

Welche Maßnahmen werden betrieblich getroffen, um Gleichstellung

- ▶ für eine ausgeglichene und gleichberechtigte Beschäftigtenstruktur
- ▶ für partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle,
- ▶ für Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern und
- ▶ für eine geschlechtersensible Personalentwicklung

zu fördern?

Wie ist der Umgang im Betrieb mit Familienpflichten: Werden Männer ermutigt, Elternzeit zu nutzen?

#### **? Elternzeit und Weiterbildung**

Danach in Teilzeit zu wechseln oder Arbeitszeitkontenstände abzubauen und Überstunden zu reduzieren? Erhalten Frauen und Männer nach der Elternzeit sowie in Teilzeit die gleichen Qualifizierungs- und Aufstiegschancen?

#### **? Fälle von sexueller Belästigung**

Wie ist das Klima am Arbeitsplatz: Gibt es Fälle von sexueller Belästigung? Gibt es eine\*n Ansprechpartner\*in für Betroffene von Benachteiligung oder Diskriminierung/ Belästigung? Wie viele Beschwerden oder Anfragen sind dort eingegangen?



Dieser Fragenkatalog ist hilfreich, um den Stand der Gleichstellung darzustellen und geeignete Maßnahmen mit dem Arbeitgeber zu verabreden. Da die Kriterien zum Inhalt der Berichte schlagwortartig benannt sind, könnte sich der Arbeitgeber weigern, ins Detail zu gehen. In diesem Fall sollte der Betriebsrat von seinem Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG Gebrauch machen.

### **Weitere Merkmale abfragen**

#### **! Migration und weitere Merkmale**

Der Betriebsrat kann neben dem Merkmal Geschlecht weitere Merkmale für einen Gleichstellungsbericht benennen. Einen rechtlichen Anspruch gibt es nach dem Entgelttransparenzgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Integration von ausländischen Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Unser politischer Anspruch ist es, auch Menschen mit Migrationshintergrund in den Bericht einzubeziehen.

Die einzelnen Kriterien können für

- ▶ ausländische Beschäftigte / Menschen mit Migrationshintergrund / ethnische Herkunft
- ▶ Sexuelle Identität / Orientierung,
- ▶ Religion / Weltanschauung,
- ▶ Behinderung und
- ▶ Alter

angepasst werden.

Der Arbeitgeber kann den Migrationshintergrund / ethnische Herkunft und die sexuelle Identität / Orientierung nicht über SAP abfragen.

Es gibt im Fall des Migrationshintergrundes vier Möglichkeiten damit umzugehen:

- ▶ Nach dem Stand der Beschäftigten ohne deutschen Pass fragen.
- ▶ Sich dem annähern, indem neben den Beschäftigten ohne deutschen Pass geschaut wird, wer im Ausland geboren ist (Eingebürgerte).
- ▶ Das informelle Wissen im Betrieb nutzen: In der Regel wissen der Betriebsrat oder die Vertrauensleute wer im direkten Wirkungsbereich ein Migrationshintergrund hat. Dieses Wissen kann genutzt werden. Zwei Herausforderungen gibt es dabei: Erstens sich an eine Definition des Migrationshintergrunds zu halten. Zweitens durch Fremdzuschreibung die Kolleg\*innen nicht in eine Schublade zu





stecken, in die sie nicht gehören bzw. nicht sein möchten (diese Option gilt auch für sexuelle Identität und Orientierung).

Diese Gefahr kann umgangen werden, indem

- ▶ eine anonyme und freiwillige Mitarbeiter\*innenbefragung durchgeführt wird. Dies bedeutet zwar einen höheren organisatorischen Aufwand, ist jedoch treffsicherer und wahrt den Datenschutz der Mitarbeit\*innen [diese Option gilt auch für sexuelle Identität und Orientierung].

## WIE WEITER NACH DEM GLEICHSTELLUNGSBERICHT?

### ! Maßnahmen entwickeln

Nachdem ein Gleichstellungsbericht eingefordert und erstellt wurde, geht es in einem zweiten Schritt darum, gegebenenfalls bestehende Maßnahmen zu hinterfragen oder neue Maßnahmen zu entwickeln, die korrigierend eingreifen. Dazu ist es hilfreich sich ein Ziel zu definieren und Maßnahmen vorzuschlagen, wie dieses Ziel erreicht werden kann. Der Betriebsrat kann dabei gegebenenfalls auf die Unterstützung von externen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG zurückgreifen oder sich bei der zuständigen IG Metall Geschäftsstelle Beratung organisieren. Mit dem Arbeitgeber sollte anschließend eine Vereinbarung getroffen werden, welche Maßnahmen umzusetzen sind, wie und mit welchem zeitlichen Horizont. Die getroffenen Maßnahmen können mit einer neuen Erhebung auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

## BETRIEBLICHES BEISPIEL

### Gleichstellungsbericht bei Salzgitter Flachstahl GmbH

### ★ Erfahrung aus der Praxis

Christine Seemann, Betriebsrätin, Mitglied des Aufsichtsrats:

„Das Thema Gleichstellung hat über die Jahre im Betriebsrat immer mehr an Bedeutung gewonnen. Das liegt vor allem an aktiven Kolleginnen und aktiven Vertrauensfrauen, die ein Handeln des Betriebsrats eingefordert haben. Wenn wir in Sachen Gleichstellung aktiv werden wollen, ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein hilfreiches Instrument, denn es sieht eine Berichtspflicht des Arbeitgebers vor. Das hat letztlich den Ausschlag gegeben, dass der Betriebsrat einen Gleichstellungsbericht auf der Betriebsversammlung im 4. Quartal 2017 von der Geschäftsführung verlangt hat.

Das war etwa Mitte 2017. Daraufhin hat der Betriebsrat eine kleine Arbeitsgruppe mit dem Arbeitgeber gebildet, die diesen Bericht vorbereiten sollte. Die erste Schwierigkeit war: Was wollen wir als Betriebsrat denn



überhaupt wissen? In mehreren Sitzungen haben wir mit dem Arbeitgeber erarbeitet, welche Daten wir erheben und auswerten wollen. Wir haben zum Beispiel die Verteilung der Geschlechter in den Lohn- und Gehaltsgruppen und den Grad der Qualifizierung (Meister, Techniker) abgefragt. Am Ende haben wir eine Datenbasis erhalten, welche auf der Betriebsversammlung präsentiert wurde. Mit dem Arbeitgeber haben wir vereinbart, dass wir im nächsten Schritt aus den gewonnenen Daten Handlungsfelder identifizieren und bearbeiten und so den Gleichstellungsbericht kontinuierlich fortführen. Am Ende sollen selbstverständlich Maßnahmen ergriffen werden, damit etwaige Benachteiligungen abgestellt werden. An dem Punkt sind wir aber noch nicht. Nach der Betriebsratswahl haben wir einen Gleichstellungsausschuss gegründet, der das Thema Gleichstellungsbericht nun federführend bearbeiten wird. Gleichzeitig haben wir eine Klausur mit den Vertrauensfrauen veranstaltet und für uns Handlungsfelder identifiziert und weitere zu erhebende Daten erarbeitet. Das werden wir nun in der Arbeitsgruppe mit dem Arbeitgeber einbringen und daran weiterarbeiten. Ich empfehle euch, zunächst eine gute Datenbasis zu organisieren. Welche Daten genau sinnvoll sind, muss jeder Betriebsrat für seinen Betrieb individuell entscheiden. Der vorliegende Katalog bietet eine gute Übersicht über mögliche abzufragende Kriterien, um etwaigen Benachteiligungen auf die Spur zu kommen. Auf dieser Basis kann man gut aufbauen und Fragen und auch Ansprüche stellen. Dazu muss man hartnäckig bleiben, dann wird am Ende auch etwas herauskommen.“

Kontakt: Christine Seemann | [seemann.ch@salzgitter-ag.de](mailto:seemann.ch@salzgitter-ag.de)