

Bettina Graue

Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender-Gedankens im Betriebsverfassungs- gesetz

Bettina Graue

**Aufgaben, Grenzen und Perspektiven
des Gender-Gedankens
im Betriebsverfassungsgesetz**

Bettina Graue

**Aufgaben, Grenzen und
Perspektiven des
Gender-Gedankens
im Betriebsverfassungsgesetz**



edition der Hans-Böckler-Stiftung 207

Dr. jur. Bettina Graue ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin für Arbeitsrecht an der Carl v. Ossietzky Universität Oldenburg sowie als Lehrbeauftragte für öffentliches Dienstrecht, Disziplinarrecht und Gleichstellungsrecht in Bremen tätig. In ihren Veröffentlichungen hat sie sich insbesondere mit Fragen des Diskriminierungsschutzes von Frauen, des Mutterschutzrechts und des europäischen Arbeitsrechts beschäftigt.

© Copyright 2007 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2007

ISBN: 978-3-86593-087-3

Bestellnummer: 13207

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| I Einleitung | 7 |
| II Der europarechtliche Hintergrund | 11 |
| II.1 Gemeinschaftsaufgabe und Verankerung des Gender Mainstreamings in Art. 2 und 3 Abs. 2 EG-Vertrag | 11 |
| II.2 Ermächtigung zur Schaffung von Antidiskriminierungsrecht: Art. 13, 137 Abs. 1 Spiegelstrich 5 und Art. 141 Abs. 3 EG-Vertrag | 16 |
| II.3 Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen nach Art. 141 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag | 17 |
| II.4 Positive Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts gemäß Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag | 21 |
| III Die verfassungsrechtliche Absicherung der gleich- stellungspolitischen Möglichkeiten des Betriebsrats nach dem BetrVG | 27 |
| III.1 Art. 3 Abs. 2 GG als Anknüpfungspunkt für positive Maßnahmen zugunsten eines Geschlechts | 28 |
| III.2 Das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 GG | 33 |
| IV Die gesetzlichen Anknüpfungspunkte gleichstellungs- politischer Betriebsratsarbeit im BetrVG | 39 |
| IV.1 Die Betriebsratswahl und die Einhaltung der Geschlechterquote | 39 |
| IV.1.1 Inhalt von § 15 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit der Wahlordnung | 41 |
| IV.1.2 Die juristische Auseinandersetzung mit dem Eingriff ins Wahlergebnis durch § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. WO | 45 |
| IV.2 Mehr Frauen als Betriebsratsvorsitzende oder Stellvertreterin | 51 |
| IV.3 Freizeitausgleich und Teilstellvertretungen als Resultat einer geschlechter-freundlichen Betriebsratsarbeit | 53 |
| IV.4 Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb als Gegenstand von Betriebs- und Abteilungsversammlungen | 55 |

| | | |
|--|---|-----------|
| IV.5 | Gleichstellungspolitische Qualifizierung und Beratung des Betriebsrats | 56 |
| IV.6 | Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung im Betrieb über die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung und Mitwirkung | 59 |
| IV.6.1 | Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG | 59 |
| IV.6.2 | Mitwirkung an der Personalplanung gemäß § 92 BetrVG | 62 |
| IV.6.2.1 | Betrieblicher Frauenförderplan | 66 |
| IV.6.2.2 | Betrieblicher Familienförderplan | 68 |
| IV.6.3 | Zwischenergebnis | 70 |
| V | Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Gleichstellung der Geschlechter im neuen Antidiskriminierungsrecht | 72 |
| VI | Ausblick | 78 |
| Literatur | | 80 |
| Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung | | 87 |

I Einleitung

Mit der Neufassung des BetrVG im Jahr 2001 hat auch die Gleichberechtigung und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb eine erhebliche Aufwertung erfahren. In unterschiedlichen Bereichen der Betriebsverfassung sind nunmehr frauenpolitisch relevante Vorschriften vorhanden, die Frauen nicht nur im Betriebsrat, sondern auch im Betrieb selbst durch ein Bündel von Maßnahmen fördern sollen¹.

Der Kern der betriebsverfassungsrechtlichen Frauenförderung liegt in folgenden Maßnahmen:

1. Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat

Bei einem Betriebsrat, der sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammensetzt, muss jedes Geschlecht mindestens entsprechend seinem Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Dies gilt auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

2. Zulässigkeit von Teilfreistellungen

Da Teilzeitbeschäftigte nach wie vor in der Hauptsache Frauen sind, sollen Teilfreistellungen von Betriebsratsmitgliedern das Engagement von Frauen in der Betriebsratsarbeit erhöhen, um zu vermeiden, dass Frauen in ihrer Freizeit Betriebsratsarbeit leisten.

3. Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als allgemeine Aufgabe

Im Rahmen der allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat nunmehr nicht nur die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern z.B. bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg etc. zu fördern, sondern dazu gehört vielmehr auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

4. Betriebliche Frauen- und Familienförderpläne

Der Betriebsrat kann im Zusammenhang mit der Personalplanung betriebliche Frauen- und Familienförderpläne vorschlagen.

Diese Veränderungen innerhalb des BetrVG zugunsten von Frauenförderung auf betrieblicher Ebene sind nicht isoliert zu verstehen. Sie sind eingebettet in einen kontinuierlichen Prozess der Weiterentwicklung der Vorstellungen des Inhalts, der Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten zur Verwirklichung tatsächlicher Gleich-

1 Vgl. BT-Drs. 14/5741, S. 30 v. 2.4.2001.

berechtigung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen sowie der Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Bereits seit 1994 ist diese Formel in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG verankert.

Die Grundgesetznorm lautet:

»Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

Art. 3 Abs. 2 GG ist jedoch nicht der einzige Grund für diese Entwicklung, denn bereits in den siebziger Jahren war die Europäische Union federführend dafür verantwortlich, dass die Gleichberechtigung von Frauen insbesondere im Arbeitsleben Auftrieb erhielt. Mit der Schaffung zweier EU-Richtlinien zur Lohngleichheit² und zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen³ wurden 1980 die §§ 611a, 612 Abs. 3, 612a sowie 613a BGB neu ins Bürgerliche Gesetzbuch eingeführt. Diese Vorschriften waren im Arbeitsrecht ein erster wichtiger Schritt zur Bekämpfung von Diskriminierungen von Frauen hinsichtlich des Lohnes und des Zugangs zur Beschäftigung, beim beruflichen Aufstieg etc. Mit dem am 1.5.1999 in Kraft getretenen Vertrag von Amsterdam wurde die Gleichstellung der Geschlechter zu einem an vorderster Stelle stehenden Prinzip der Europäischen Gemeinschaft erklärt: Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 EGV legen die Aufgaben und Tätigkeiten der Gemeinschaft fest – die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei eine der Gemeinschaftsaufgaben, die jetzt gleichberechtigt neben Aufgaben wie z.B. dem hohen Beschäftigungs niveau stehen. Gemäß Art. 3 Abs. 2 EGV hat die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen. Damit ist die Gleichstellungs-politik in der Europäischen Union zu einer Querschnittsaufgabe geworden, die in alle Arbeitsbereiche⁴ hineinwirkt⁵. Art. 3 Abs. 2 EGV wird deshalb auch als

- 2 Richtlinie des Rates vom 10.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABI.EG Nr. L 45, S. 19 (Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG).
- 3 Richtlinie des Rates 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, ABI.EG Nr. L 39, S. 40 (Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG).
- 4 Die Tätigkeitsbereiche der EG ergeben sich im einzelnen aus Art. 3 Abs. 1 EGV, u.a. Handelspolitik, Landwirtschaft, Umweltpolitik, Gesundheitspolitik, Sozialpolitik etc.
- 5 Langer in Bergmann/Lenz (Hrsg.), S. 94 Rn. 6.

Rechtsgrundlage für das Gleichstellungsinstrument des Gender Mainstreamings verstanden.

Mit der Aufnahme in den Katalog der Gemeinschaftstätigkeiten und Aufgaben kommt der Gleichstellungspolitik schließlich auch eine an erster Stelle stehende Funktion zu, die das Handeln der Gemeinschaftsorgane wie u.a. der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments maßgeblich beeinflusst⁶. Hinzu gekommen sind Art. 13, 137 Abs. 1 Spiegelstrich 5 sowie Art. 141 EGV, die eine zusätzliche Grundlage für die Einführung und Zulässigkeit von Antidiskriminierungs- und Fördermaßnahmen der Gemeinschaft speziell auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter darstellen.

In diesem Zusammenhang sind auch die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien⁷, die auf Art. 13 EGV zurückgehen, zu sehen. Der deutsche Gesetzgeber hat diese Richtlinien durch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, kurz Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁸ umgesetzt, das auch eine Ausstrahlung auf die betriebsverfassungsrechtliche Ebene hat und am 18.08.2006 in Kraft getreten ist.

Der 2001 vom BetrVG eingeschlagene Weg der Förderung von Frauen im und durch den Betriebsrat gehört damit in den nationalen und europäischen Kontext der Frauenförderung, des Gender Mainstreamings und der Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Arbeitsleben. Die Zusammenhänge, Aufgaben und Möglichkeiten sowie die Entwicklungsperspektiven für die Betriebsratsarbeit aufzuzeigen und praktisch fruchtbar zu machen, ist Aufgabe dieser Untersuchung.

6 Schweitzer/Hummer, S. 318 Rn. 1035.

7 Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABI.EG Nr. L 180, S. 22 (Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG); Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI.EG Nr. L 303, S. 16 (Rahmenrichtlinie 2000/78/EG); Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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, ABI.EG Nr. L 269, S. 15 (Gleichbehandlungsänderungsrichtlinie 2002/73/EG) i.d.F. der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Richtlinie 2006/54/EG – ABI.EG Nr. L 207, S. 35 v. 26.07.2006; Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI.EG Nr. L 373, S. 37.

8 BGBl. I, S. 1897 v. 17.08.2006.

II Der europarechtliche Hintergrund

Schon in der Einleitung wurde darauf hingewiesen, dass das Europarecht für die Weiterentwicklung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine entscheidende Rolle gespielt hat. Diese Entwicklung ist jedoch noch nicht abgeschlossen – nach wie vor kommen von dort wichtige Impulse, die einen grundlegenden Beitrag auch für die deutsche Rechtsentwicklung u.a. im BetrVG leisten. Deshalb ist an dieser Stelle der europarechtliche Hintergrund darzustellen, um zu verdeutlichen, warum Europa diesen starken Einfluss auf die nationale Rechtsordnung und damit auch die Betriebsverfassung hat. Hier sind einerseits die Vorschriften des EG-Vertrags sowie andererseits die europäischen Richtlinien zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung von Frauen und Männern relevant.

II.1 Gemeinschaftsaufgabe und Verankerung des Gender Mainstreamings in Art. 2 und 3 Abs. 2 EG-Vertrag

Nach Art. 2 EG-Vertrag ist eine der Gemeinschaftsaufgaben die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Es handelt sich dabei um ein Ziel des EG-Vertrags, das nicht nur die politischen Entscheidungen und Tätigkeiten der EU bestimmt, sondern auch ein Programm sowie eine Auslegungshilfe anderer Vorschriften des Gemeinschaftsrechts darstellt⁹. Es handelt sich um einen »Baustein der Rechtsfortbildung«¹⁰, was die Entwicklungsfähigkeit und Zukunftsorientiertheit der Aufgabe der Geschlechtergleichstellung verdeutlicht.

Daraus folgt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Leitprinzip der EU ist, denn sie wirkt in alle Zuständigkeitsbereiche der Gemeinschaft hinein. Art. 2 EG-Vertrag ist damit auch die Grundlage für die Erfassung aller Lebensbereiche von Frauen durch das auch auf Gemeinschaftsebene existierende, allerdings nach dem Scheitern der europäischen Verfassung 2004 nach wie vor ungeschriebene Grundrecht auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Art. 3 Abs. 1 EG-Vertrag bezieht sich ausdrücklich auf Art. 2 EG-Vertrag und legt die Gemeinschaftstätigkeiten im einzelnen fest. Diese Tätigkeitsbereiche

9 Ukrow in Callies/Ruffert (Hrsg.), Art. 2 Rn. 6.

10 Zuleeg in V.d.Groeben/Schwarze (Hrsg.) Art. 2 Rn. 3.

konkretisieren und erläutern die von Art. 2 EG-Vertrag genannten Ziele¹¹. Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag stellt darüber hinaus klar, dass die Gemeinschaft bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. In der Verbindung mit Art. 2 EG-Vertrag wird die Gleichstellung der Geschlechter zu einer Querschnittsaufgabe der Gemeinschaft – bei allen Tätigkeiten ist die Gleichstellung nunmehr mitzudenken. Gleichzeitig wird in Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag aber auch der von der Europäischen Kommission seit der 4. Weltfrauenkonferenz aus dem Jahr 1995 verfolgte Ansatz des Gender Mainstreaming festgeschrieben.

Gender Mainstreaming bedeutet:

Systematische Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit von Männern und Frauen in alle Politiken und Aktionen der Gemeinschaft¹².

Dimension der Chancengleichheit bedeutet, dass die jeweiligen Situationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern Berücksichtigung finden und die Förderung der Gleichstellung in sämtlichen allgemeinen politischen Konzepten und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden müssen, so dass bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der jeweiligen Maßnahme deren Auswirkung auf Frauen und Männer zu untersuchen ist¹³.

Mit dem Begriff »Gender« ist aber nicht das biologische Geschlecht, sondern vielmehr das soziale Geschlecht einer Person gemeint. Geschlechterrollen und geschlechtsspezifisches Verhalten sind danach das Ergebnis gesellschaftlicher Sozialisation. Unter »Mainstreaming« wird schließlich geschlechterbewusstes Handeln verstanden, das innerhalb einer Organisation (z.B. im Betrieb) zu einem selbstverständlichen Bestandteil der normalen Handlungsabläufe wird¹⁴. Durch das Instrument des Gender Mainstreaming sollen die Handlungsmöglichkeiten der bisherigen Frauenförderungspolitik¹⁵ um eine strukturbezogene Komponente erweitert werden, die für die gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Frau-

11 EuGH v. 1.2.1996, Slg. 1996, S. 161 (S. 174) Rs. C-177/94 Strafverfahren gegen Gianfranco Perfil.

12 Vgl. 4. Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen für den Zeitraum 1996-2000, KOM (95) 381 endg. v. 22.12.1995 sowie KOM (96) 67 endg. v. 21.2.1996.

13 info Frauen Europas März – April 1998 Nr. 78, S. 2.

14 Kuppe/Körner in Peters/Bensel (Hrsg.), S. 93 (S. 96).

15 Darunter fallen z.B. Quotenregelungen zur bevorzugten Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation, Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung etc.

en und Männern verantwortlichen Systeme, Voraussetzungen und Bedingungen zunächst analysiert und schließlich auch verändern soll¹⁶. Gender Mainstreaming setzt damit am strukturellen Diskriminierungsgeflecht¹⁷ an, welches bislang eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen vor allem in gehobenen, verantwortungsvollen und Führungspositionen des Arbeitslebens verhindert. Strukturelle Diskriminierung lässt sich insbesondere an der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen trotz hohem Qualifikations- und Leistungsniveau gegenüber Männern zeigen.

Dies drückt sich ebenfalls in der zahlenmäßigen Vertretung von Frauen in den Betriebsräten aus, denn auch hier sind Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil in der Belegschaft anzutreffen: In ihrer Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des BetrVG vom 2.4.2001 hat die Bundesregierung dargelegt, dass Frauen in den Betriebsräten deutlich unterrepräsentiert sind, denn ihr Anteil ist im Zeitraum von 1975 bis 1994 lediglich von 16 % auf 24 % gestiegen, während aber im gleichen Zeitraum der durchschnittliche Frauenanteil an allen Arbeitnehmern in Deutschland von 38 % auf 43 % gestiegen ist¹⁸. Auch nach der Reform des BetrVG wird zwar von einem relevanten Anstieg der Vertretung von Frauen in den Betriebsräten seit der Betriebsratswahl 2002 gesprochen¹⁹, gleichwohl hält sich aber die Wirkung des novellierten BetrVG trotz Steigerung des Frauenanteils nach einer Untersuchung der Arbeitnehmerkammer Bremen in Bremer Betrieben in Grenzen²⁰.

Gender Mainstreaming ist an dieser Stelle ein Instrument, das neben die klassische Frauenförderung tritt und diese ergänzt. Während die klassische Frauenförderung gezielte Maßnahmen zugunsten eines Geschlechts (positive Maßnahmen) beinhaltet, hat das Gender Mainstreaming beide Geschlechter im Blick und fordert verantwortliches, geschlechterbewusstes Handeln auf allen Ebenen und

16 Kuppe/Körner in Peters/Bensel (Hrsg.), S. 93 (S. 98).

17 Strukturelle Diskriminierung ist eine Diskriminierung, die auf eine Vielzahl von Faktoren und Mechanismen zurückgeht, denen Frauen in der Gesellschaft und im Berufsleben begegnen. Anders als die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung handelt es sich nicht um eine Diskriminierung durch einzelne Personen, sondern um gesellschaftliche Bedingungen und deren individual-psychologischer Entsprechung bei Frauen wie u.a. die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation in Familie, Schule und Beruf, geschlechtsspezifische Chancen auf dem Arbeitsmarkt, traditionelle Rollenbilder und Rollenerwartungen an Frauen, die sich im Berufsleben fortsetzen, Männernetzwerke usw., vgl. dazu die Zusammenstellung bei Francke/Sokol/Gurlit, S. 17 f.

18 BT-Drs. 14/5741, S. 25.

19 Wassermann/Rudolph, S. 121.

20 Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), S. 19.

in allen Abteilungen des Betriebs sowohl von männlichen als auch weiblichen Akteuren²¹.

Die »Zweispurigkeit« der Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern drückt sich im übrigen auch im 5. Aktionsprogramm betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern vom 20.12.2000 für den Zeitraum 2001 bis 2005²² aus, in dem die Europäische Gemeinschaft die Doppelstrategie der spezifischen Frauenfördermaßnahmen auf der einen Seite und des Gender Mainstreamings auf der anderen Seite weiterverfolgt.

Beachte:

Die Gleichstellung der Geschlechter ist zu einer Doppelstrategie geworden.

Spezielle frauenfördernde Maßnahmen wie Quotenregelungen, Zielvorgaben, flexible Arbeitszeiten etc. sind auch in naher Zukunft unverzichtbar, gleichzeitig ist aber ein umfassender Ansatz zur Beseitigung der bestehenden Hindernisse der Gleichstellung der Geschlechter erforderlich, um mangelnde Sensibilisierung und mangelndes Fachwissen für geschlechtsspezifische Probleme insbesondere auf der Ebene der Entscheidungs- und Funktionsträger im Betrieb zu überwinden²³ und tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Fraglich ist, wie sich das Konzept des Gender Mainstreamings in der Praxis umsetzen lässt. Nach dem 5. Aktionsprogramm der EG beinhaltet Gender Mainstreaming sowohl Sensibilisierungsmaßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter durch Werbekampagnen, Veröffentlichungen und Veranstaltungen als auch die Analyse der gleichstellungsrelevanten Faktoren und Politiken u.a. durch Statistiken und schließlich die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Akteure in den Mitgliedstaaten durch Netzwerkarbeit, Erfahrungsaustausch etc.

Für die Nutzung in der Praxis hat sich in Schweden die sog. 3-R-Methode²⁴ herausgebildet.

21 Schön, S. 19 f.

22 Entscheidung des Rates 2001/51/EG, ABl.EG Nr. L 17, S. 22.

23 Fortschrittsbericht der Kommission v. 4.3.1998, KOM (98) 122 endg., S. 4.

24 Ausführlich zur 3-R-Methode vgl. Stiegler, S. 15.

3-R-Methode bedeutet:

Repräsentation, Ressourcen und Realisierung.

Auf der Grundlage der drei Kriterien Repräsentation, Ressourcen und Realisierung wird jede betriebliche Maßnahme überprüft. Dabei wird unter dem Stichwort Repräsentation danach gefragt, wie viele Frauen und Männer jeweils von einer Maßnahme wie z.B. der Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells oder einer betrieblichen Fortbildung etc. betroffen sind. Unter Ressourcen fällt die Prüfung, wie die für die jeweilige Maßnahme aufgewendeten Gelder, die eingeplante Zeit und die zu nutzenden Räume auf Frauen und Männer verteilt werden. Auch das getrennt nach Geschlechtern eingesetzte Wissen ist eine für die Funktionsfähigkeit der Maßnahme unabdingbare Voraussetzung. Das Prüfungskriterium der Realisierung beantwortet die Frage nach den Ursachen für die festgestellte Repräsentation und die auf Frauen und Männer verteilten Ressourcen. Dabei kommt es auch auf die Entwicklung von Veränderungsmöglichkeiten an.

Festzuhalten ist:

Die 3-R-Methode bietet eine nach Männern und Frauen differenzierte Antwort auf die Frage, wer (Repräsentation) erhält was (Ressourcen) warum (Realitäten) im Betrieb.

Es handelt sich bei der 3-R-Methode um eine Analysemethode, die den betrieblichen Akteuren *Gender Kompetenz* vermittelt, so dass z.B. Betriebsräte im Rahmen ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten geschlechterbewusster handeln können. Es geht also nicht nur darum festzustellen, wie hoch der jeweilige Männer- und Frauenanteil u.a. an einer Fortbildungsmaßnahme ist, sondern auch darum, wie Zeit, Geld, Räumlichkeiten und Wissen im Betrieb verteilt sind. Deutlich wird dies u.a. an unterschiedlichen Gehältern von Frauen und Männern oder unterschiedlich langen Redezeiten von Frauen und Männern im Betriebsratsgremium. Repräsentation und Ressourcen bilden zusammen den Ausgangspunkt für die Frage nach den Ursachen, die schließlich in der *Entwicklung von Handlungsfeldern* mündet.

Merke:

Die Analyse nach der 3-R-Methode führt zur Entwicklung von Handlungsfeldern, die ein wichtiger Schritt zur Veränderung traditioneller Geschlechterverhältnisse und Rollenverteilungen im Betrieb sind.

Es versteht sich fast von selbst, dass *Gender Kompetenz* nach der 3-R-Methode nicht ohne weiteres erworben wird. Vielmehr bedarf es hier einer Fortbildung der betrieblichen Akteure, insbesondere der Führungskräfte und der Betriebsräte, die durch sog. Gender-Trainings geleistet wird²⁵. Am Ende dieser Schulung steht schließlich die in Arbeitsgruppen vorgenommene Entwicklung von Checklisten, Kriterien etc. zur Frage, wie frauenrelevante Gesichtspunkte in die Personal- und Betriebsratsarbeit einfließen können. Den Abschluss bilden Verabredungen und Arbeitsaufträge mit konkreten Zeitvorgaben und Ablaufplanungen, die als Selbstverpflichtung aller Beteiligten zu verstehen sind²⁶.

Somit stellt sich Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag als Rechtsgrundlage einer Gesamtstrategie zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der EU dar – diese Gesamtstrategie ist allerdings nicht allein auf den Arbeitsmarkt und das Berufsleben beschränkt, sondern Teil eines gesamtgesellschaftlichen Konzeptes, das aber auch auf der betrieblichen Ebene vielfältige Handlungsmöglichkeiten eröffnet.

II.2 Ermächtigung zur Schaffung von Antidiskriminierungsrecht: Art. 13, 137 Abs. 1 Spiegelstrich 5 und Art. 141 Abs. 3 EG-Vertrag

Diesen drei Vorschriften ist gemeinsam, dass es sich um verfahrensrechtliche Normen handelt, die dem Europäischen Rat die Kompetenz einräumen, gleichstellungspolitische Maßnahmen auf dem Gebiet der Erwerbstätigkeit von Frauen zu erlassen. Im Unterschied zu Art. 137 Abs. 1 Spiegelstrich 5 und Art. 141 Abs. 3 EG-Vertrag geht Art. 13 EG-Vertrag aber über den Bereich der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz hinaus und ermächtigt zur Ergreifung gleichstellungspolitischer Maßnahmen auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen wie z.B. der Gesundheit. Nach Art. 13 EG-Vertrag kann der Rat nämlich (allgemeine) Antidiskriminierungsmaßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verabschieden. Art. 13 EG-Vertrag ist damit auch die Rechtsgrundlage für die in der Einleitung genannten Antidiskriminierungsrichtlinien mit Aus-

25 Schön, S. 20.

26 Den Ablauf eines Gender Trainings im einzelnen beschreibt Stiegler, S. 14.

nahme der Gleichbehandlungsänderungsrichtlinie 2002/73/EG in der Neufassung, durch die Richtlinie 2006/54/EG, die sich auf Art. 141 Abs. 3 EG-Vertrag stützt, gewesen²⁷. Sie beschränken sich nicht nur auf die Verbesserung der Situation von Frauen im Arbeitsleben, sondern erfassen auch Diskriminierungen wegen des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Religion usw. im Arbeitsrecht und Zivilrechtsverkehr.

Auf der Basis von Art. 137 Abs. 1 Spielstrich 5 EG-Vertrag unterstützt und ergänzt die Gemeinschaft die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz. Gemäß Art. 141 Abs. 3 EG-Vertrag beschließt der Europäische Rat Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

Die Organe der Europäischen Gemeinschaft werden hierdurch ermächtigt, verschiedene Rechtsakte wie die schon angesprochenen Richtlinien zu schaffen²⁸. Die Vorschriften verdeutlichen außerdem, dass die EU im großen Stil geschlechtsbedingte Diskriminierungen im Arbeitsleben zu beseitigen sucht. Sie stellen eine effektive Grundlage für Frauenfördermaßnahmen der Gemeinschaft zur Verfügung und wirken auf diese Weise zumindest mittelbar auf die betriebsverfassungsrechtliche Ebene ein.

II.3 Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen nach Art. 141 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag

Art. 141 Abs. 1 EG-Vertrag formuliert, dass jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen hat. In Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag wird außerdem der Begriff des Arbeitsentgelts definiert, der alle Leistungen in Geld oder in Sachleistungen erfasst, die der Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt. Dazu gehört deshalb nicht nur die Grundvergü-

27 Vgl. Rust in Rust/Däubler/Falke/Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.), S. 27 (S. 31 f.).

28 Zu beachten ist, dass Art. 137 Abs. 1 Spiegelstrich 5 in Verbindung mit Absatz 2 EG-Vertrag nur zum Erlass von Richtlinien ermächtigt, während Art. 13 und 141 Abs. 3 EG-Vertrag auch Rechtsgrundlage für andere Rechtsakte der Gemeinschaft wie u.a. Rechtsverordnungen i.S.v. Art. 249 EG-Vertrag sein können.

tung, sondern auch die Zahlung von Zulagen, Prämien, Gratifikationen, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, Nutzung sozialer und sportlicher Einrichtungen des Betriebs usw.²⁹

Neben Art. 141 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag galt bis zum Inkrafttreten der Richtlinie 2006/54/EG. Mit der neuen Richtlinie wurden die Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter, so auch die Lohngleichheit, in einem einzigen Regelwerk zusammengefasst.

Das Lohngleichheitsgebot beinhaltet dabei das Verbot der unmittelbaren sowie der mittelbaren Lohndiskriminierung³⁰. Eine wichtige Rolle spielt die Gewährleistung der Lohngleichheit in der Praxis für Teilzeitbeschäftigte, die aufgrund ihrer geringeren Stundenzahl von bestimmten betrieblichen Vergünstigungen ausgeschlossen waren³¹. Da Teilzeitbeschäftigung nach wie vor in der Hauptsache von Frauen wahrgenommen wird, wurde der Ausschluss des überwiegend aus Frauen bestehenden Personenkreises z.B. aus der eigentlich geschlechtsneutral formulierten betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers, die nur vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gewährt wurde, vom EuGH als mittelbare Entgeltdiskriminierung von Frauen gewertet³². In einer ganzen Reihe weiterer Entscheidungen vervollständigte und verfestigte der EuGH seine Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung³³. Mit den Antidiskriminierungsrichtlinien ist nunmehr eine einheitliche Definition der mittelbaren Diskriminierung geschaffen worden, die sich auch in § 3 Abs. 2 AGG wiederfindet.

Mittelbare Diskriminierung heißt:

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Regelungen sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

29 Schaub, § 165 Rn. 34.

30 Langenfeld in Grabitz/Hilf (Hrsg.), Art. 141 Rn. 19.

31 Vgl. auch Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 37).

32 EuGH v. 13.5.1986, Slg. 1986, S. 1620 Rs. 170/84 Bilka Kaufhaus.

33 Zu nennen ist u.a. EuGH v. 27.6.1990, Slg. 1990, S. 2591 Rs. C-33/89 Kowalska (Ausschluss der Teilzeit-beschäftigten von einem tarifvertraglichen Übergangsgeld bei Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst) und EuGH v. 7.2.1991, Slg. 1991, S. 297 Rs. C-194/89 Nimz (automatischer beruflicher Aufstieg der Beschäftigten mit mehr als ¼ der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach 8 Jahren, der übrigen Arbeitnehmer nach 16 Jahren).

Ein Rückgriff auf die Rechtsprechung des EuGH ist damit nicht mehr erforderlich. Hinzu kommt, dass es bei der Feststellung, ob eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, mit dieser Definition nicht mehr auf den häufig nicht leicht zu führenden statistischen Nachweis der überwiegenden Betroffenheit eines Geschlechts ankommt. Es reicht eine hypothetische Vergleichsperson des anderen Geschlechts aus, die durch die jeweilige geschlechtsneutrale Regelung im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz besser gestellt ist. Gleches gilt auch für die unmittelbare Diskriminierung, denn auch hier genügen plausible Erwägungen bzw. hypothetische Vergleichspersonen, um den Tatbestand der unmittelbaren Diskriminierung zu erfüllen³⁴.

Unmittelbare Diskriminierung heißt:

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dies gilt insbesondere im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft³⁵.

Im Zusammenhang mit Art. 141 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag ist noch zu beachten, dass der EuGH der Vorschrift bereits 1976 einen grundrechtlichen Charakter zugesprochen hat: Im Urteil Defrenne II vom 8.4.1976³⁶ hatte er die Vorläufervorschrift des Art. 141 EG-Vertrag, den Art. 119 EG-Vertrag a.F., als spezielles Grundrecht bezeichnet, das eine Ausprägung des allgemeinen, auch auf Gemeinschaftsebene geltenden, Gleichbehandlungsgrundsatzes sei. Das Verbot jeder Diskriminierung wegen des Geschlechts gehöre im Zusammenspiel mit den Verfassungen der Mitgliedstaaten der EU zu den Grundlagen der Gemeinschaftsrechtsordnung, was sich auch am doppelten Zweck des Art. 119 EG-Vertrag a.F. verdeutliche, der nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine soziale Zweckbestimmung habe.

Der EuGH hat schließlich in seinem Defrenne III-Urteil aus dem Jahr 1978³⁷ klargestellt, dass es sich bei Art. 119 EG-Vertrag a.F. um eine auf das Arbeitsentgelt beschränkte Sonderbestimmung handele, die sich nicht darüber hinaus auch auf die sonstigen Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen erstrecke. Dieser

34 Schiek, S. 216 f. Rn. 63, 65.

35 Vgl. § 3 Abs. 1 AGG.

36 Slg. 1976, S. 455 (S. 473) Rs. 43/75.

37 EuGH v. 15.6.1978, Slg. 1978, S. 1365 (S. 1378) Rs. 149/77.

Umstand machte auch die Schaffung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG notwendig, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug auf die übrigen Arbeitsbedingungen eine präzisere Gestalt gab.

Sowohl die Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG als auch die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG wurden in Deutschland durch das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom 21.8.1980³⁸ durch die Einfügung der §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 ins BGB umgesetzt. Die drei Vorschriften gewährleisteten bis zum Inkrafttreten des AGG am 18.8.2006 zusammen die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben und zwar nicht nur hinsichtlich des Entgelts (§ 612 Abs. 3 BGB), sondern auch bezüglich der Begründung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung etc. (§ 611a BGB). Schließlich waren freie Arbeitsplätze gemäß § 611b BGB öffentlich und betriebsintern geschlechtsneutral auszuschreiben. Mit dem AGG sind diese Vorschriften im BGB aufgehoben und ins AGG integriert worden³⁹. Verbesserungen sind u.a. beim Rechtsschutz der diskriminierten Personen eingetreten.

Art. 141 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag hat auf diese Weise seine grundrechtliche Bedeutung auch für die deutsche Rechtsordnung entfaltet – die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG hat dabei seinen Anwendungsradius vergrößert und konkretisiert. Alle Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts sind damit in das geschlechtsbedingte Diskriminierungsverbot einbezogen.

Über § 75 Abs. 1 BetrVG sind Arbeitgeber und Betriebsrat ausdrücklich verpflichtet, eine unterschiedliche Behandlung von Personen aufgrund ihres Geschlechts zu verhindern. Die hier verankerte Überwachungspflicht, die gleichzeitig ein Überwachungsrecht beinhaltet⁴⁰ transportiert die grundrechtlichen Wertentscheidungen insbesondere aus Art. 3 GG auf die betriebliche Ebene und gibt für den Arbeitgeber und den Betriebsrat eine verbindliche kollektivrechtliche Leitlinie vor⁴¹. Wird aber Art. 3 GG durch § 75 BetrVG aufgenommen, so kann nichts anderes für Art. 141 EG-Vertrag gelten, denn auch in dieser Europarechtsnorm ist die grundrechtliche Wertentscheidung für das geschlechtsbedingte Benachteiligungsverbot und die Gleichbehandlung im Arbeitsleben enthalten. § 75 Abs. 1 BetrVG bewirkt, dass sowohl Art. 3 Abs. 2 und 3 GG als auch Art. 141 EG-Vertrag

38 BGBl. I S. 1308.

39 Schrader/Schubert, Das neue AGG, S. 15 Rn. 2.

40 Lorenz in Düwell (Hrsg.), § 75 Rn. 2.

41 Fitting, § 75 Rn. 1.

sowie die beiden EU-Richtlinien für die Behandlung der Betriebsangehörigen unmittelbar verbindlich gemacht werden⁴².

Auf der arbeitsvertraglichen Ebene stellten bislang die §§ 611a, 612 Abs. 3 und 611b BGB die Gleichberechtigung der Geschlechter sicher. In seinem Maschinenschlosserinbeschluss hat das BVerfG deutlich gemacht, dass § 611a BGB die grundrechtlichen Schutzpflichten aus Art. 3 Abs. 2 GG im Arbeitsverhältnis erfüllen soll⁴³ – §§ 611b und 612 Abs. 3 BGB sind deshalb als Ergänzung und Abrundung von § 611a BGB zu verstehen gewesen⁴⁴. Sie sind nunmehr in den §§ 7, 8, 11, 15 und 16 AGG aufgegangen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass das Lohngleichheitsgebot aus Art. 141 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag auf verschiedene Weise mit der Arbeit des Betriebsrats verknüpft ist: So hat der Betriebsrat die Einhaltung des Lohngleichheitsgebots für beide Geschlechter bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit im Betrieb nach § 75 Abs. 1 BetrVG zu überwachen. Dabei ist es unerheblich, ob das Entgelt individuell im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder sich kollektivrechtlich aus einem Tarifvertrag ergibt⁴⁵. Der Betriebsrat hat in diesem Zusammenhang nicht nur unmittelbare, sondern auch mittelbare Diskriminierungen beim Lohn und den sonstigen Lohnbestandteilen festzustellen und auf Abhilfe zu achten. Er kann gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, dass ihm die Listen über die Bruttolöhne und –gehälter zur Einsicht zur Verfügung gestellt werden, um seiner Überwachungsaufgabe aus § 75 Abs. 1 BetrVG nachkommen zu können.

II.4 Positive Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts gemäß Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag

Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag wurde durch den Vertrag von Amsterdam in den EG-Vertrag eingefügt und trat zum 1.5.1999 in Kraft. Er hat Art. 2 Abs. 4 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG a. F. abgelöst. Nach der Rechtsprechung des EuGH zur Zulässigkeit positiver Maßnahmen auf der Basis von Art. 2 Abs. 4 war diese Vorschrift lediglich als Ausnahmeregelung zu verstehen und damit zu

42 Fitting, § 75 Rn. 53.

43 BVerGE 89, S. 276 (1. und 2. Leitsatz).

44 Vgl. Franke, BB 1981, S. 1221 (S. 1222f.) zu § 611b BGB.

45 Fitting, § 75 Rn. 60 m.w.N.

eng gefasst⁴⁶ denn Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie stand nicht mehr im Einklang mit der inhaltlichen Weiterentwicklung des Begriffs der Chancengleichheit und der positiven Maßnahmen, da er die Einführung von spezifischen Frauenfördermaßnahmen übermäßig einschränkte⁴⁷.

Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag bestimmt:

Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag ist darüber hinaus in der Schlussakte zum EG-Vertrag mit der Erklärung Nr. 28 ausgestattet. Der Erklärung zufolge geht es bei den Maßnahmen der Mitgliedstaaten i.S.v. Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag in erster Linie um die Verbesserung der Lage von Frauen im Arbeitsleben. Damit sind spezifische Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts, die dem Ausgleich tatsächlich bestehender Gleichberechtigungsdefizite dienen und zur effektiven Herstellung voller Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen, mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter vereinbar. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz durch den Erlass von speziellen Frauenfördermaßnahmen zu verstößen, wenn dadurch die Berufstätigkeit von Frauen erleichtert wird⁴⁸. Damit geht gleichzeitig eine Benachteiligung von Männern einher, die nicht in den Genuss der jeweiligen Vergünstigung bzw. positiven Maßnahme kommen, es sei denn, sie sind das unterrepräsentierte Geschlecht i.S.v. Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag. Insoweit ist Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag auch geschlechtsneutral formuliert⁴⁹.

46 EuGH v. 17.10.1995, Slg. 1995, S. 3051 (S. 3078) Rs. C-450/93 Kalanke/Freie Hansestadt Bremen; EuGH v. 11.11.1997, Slg. 1997, S. 6365 (S. 6392) Rs. C-409/95 Marschall/Land Nordrhein-Westfalen.

47 Generalanwalt Saggio, Schlussanträge v. 10.06.1999, Slg. 2000, S. 1877 Rn. 26 Rs. C-158/97 Badeck u.a./ Hess. Ministerpräsident.

48 Krebber in Callies/Ruffert (Hrsg.), § 141 Rn. 80.

49 Vgl. Suhr, EuGRZ 1998, S. 121 (S. 124).

Mit Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag hat der europäische Gesetzgeber auf die beiden Urteile des EuGH zu den sog. *Frauenquoten* im deutschen öffentlichen Dienst⁵⁰ reagiert. Sowohl Bremen als auch Nordrhein-Westfalen sehen in ihren Gleichstellungsgesetzen für den öffentlichen Dienst eine leistungsabhängige Quotenregelung zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts mit Härtefallklausel vor, die dazu führt, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation bevorzugt einzustellen bzw. zu befördern sind. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn in der Person des Mannes Härtefallgründe zu finden sind wie z.B. eine Schwerbehinderung, langanhaltende Arbeitslosigkeit, Rückkehr aus einer familiär bedingten Teilzeittätigkeit auf einen Vollzeitarbeitsplatz etc.⁵¹. Im Urteil Badeck u.a./Hess. Ministerpräsident führte der EuGH weiter aus, dass auch sog. *Zielvorgaben* zur Steigerung des Frauenanteils innerhalb eines bestimmten Zeitraums⁵² zulässig seien⁵³. Das BAG hat in der Folge die Quotenregelung zugunsten von Frauen ebenfalls für zulässig erklärt⁵⁴. Mit einer vierten Entscheidung vervollständigte der EuGH schließlich seine Rechtsprechung zu den spezifischen Frauenfördermaßnahmen, indem er für die Anwendbarkeit der Quotenregelung die gleiche bzw. gleichwertige Qualifikation von Mann und Frau als Voraussetzung betonte⁵⁵. Bislang nicht entschieden ist an dieser Stelle jedoch, welche Maßstäbe an eine geschlechtergerechte Qualifikationsbeurteilung anzulegen sind, so dass die positiven Wirkungen der Frauenquote in der Praxis (des öffentlichen Dienstes) begrenzt sind⁵⁶. Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag ermöglicht aber nicht nur Vergünstigungen wie die bevorzugte Einstellung oder Beförderung gleich qualifizierter Frauen durch eine Quotenregelung, sondern kann sich auch auf Vergünstigungen im Entgeltbereich, sonstige Arbeitsbedingungen sowie auf den Sozialschutz beziehen⁵⁷. Beispiele sind u.a. die bevorzugte Unterstützung von

50 EuGH v. 17.10.1995, Slg. 1995, S. 3051 Rs. C-450/93 Kalanke/Freie Hansestadt Bremen sowie EuGH v. 11.11.1997, Slg. 1997, S. 6363 Rs. C-409/95 Marschall/Land Nordrhein-Westfalen.

51 Die in Betracht kommenden Härtefallgründe, die das Kriterium der Frauenförderung durch die Quotenregelung verdrängen können, hat der EuGH in einer dritten Entscheidung zum Hessischen Gleichberechtigungsgesetz ausgeführt, EuGH v. 28.03.2000, Slg. 2000, S. 1902 Rn. 35 Rs. C-158/97 Badeck u.a./Hess. Ministerpräsident.

52 Anders als die leistungsabhängige Quotenregelung zugunsten von Frauen legt eine Zielvorgabenregelung lediglich den innerhalb eines Zeitraums von z.B. 2 Jahren zu erreichenden prozentualen Frauenanteil in einem bestimmten Arbeitsbereich fest.

53 EuGH v. 28.03.2000, a.a.O., Rn. 28.

54 BAG v. 05.03.1996, AP Nr. 226 zu Art. 3 GG; vgl. auch BAG v. 21.01.2003, AuR 2003, S. 318.

55 EuGH v. 06.07.2000, Slg. 2000, S. 5562 Rs. C-407/98 Abrahamsson, Anderson/Fogelqvist.

56 Schiek, S. 222 Rn. 76.

57 Rust, Art. 141 Rn. 609.

Frauen bei der Kinderbetreuung durch vom Arbeitgeber subventionierte Kindertagesstättenplätze⁵⁸ sowie unterschiedliche Altersgrenzen von Frauen und Männern in der betrieblichen Altersversorgung⁵⁹.

Auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene spiegelt sich Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag in zwei unterschiedlichen Bereichen wieder: Durch die Novellierung des BetrVG wurde 2001 für die Betriebsratswahlen in § 15 Abs. 2 BetrVG eine zwingende Geschlechterquote zur Erhöhung der Repräsentanz des Minderheiten geschlechts im Betriebsrat eingeführt. Darüber hinaus gehört nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG⁶⁰ die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats. Im Jahr 2001 wurde diese Aufgabe des Betriebsrats um die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG ergänzt. Sowohl § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG als auch § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG werden von § 92 Abs. 3 BetrVG im Rahmen der Personalplanung wieder aufgegriffen. Diese Erweiterung des allgemeinen Aufgabenkatalogs der Betriebsräte war vor allen Dingen deshalb notwendig, weil § 75 Abs. 1 BetrVG in der Praxis sehr unterschiedlich angewendet wurde und insbesondere vom Problembewusstsein des jeweiligen Betriebsrats abhängig war⁶¹. Die Spannbreite der Betriebsratstätigkeit zu § 75 Abs. 1 BetrVG reichte von Reaktionen auf Beschwerden Beschäftigter, die sich diskriminiert fühlten, bis hin zu aktiven gleichstellungs politischen Maßnahmen. Mit § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG hat sich in der betrieblichen Gleichstellungspolitik demnach ein Wandel vollzogen, denn die eher reaktive Schutzfunktion des § 75 Abs. 1 BetrVG wurde durch diese Vorschriften um eine verbindliche aktive Gestaltungsfunktion des Betriebsrats erweitert⁶². Auf der Grundlage von § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG in Verbindung mit § 92 BetrVG ist es dem Betriebsrat im Rahmen der Personalentwicklungsplanung möglich, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Hierarchieebenen des Betriebs z.B. durch Quotenregelungen bei der Einstellung oder Beförderung oder durch finanzielle Zuschüsse bei den Kinderbetreuungskosten etc. mit dem Arbeitgeber zu verabreden. Dies kann durch Aufstellung eines Frauenförderplans

58 EuGH v. 19.03.2002, Slg. 2002, S. 2891 Rs. C-476/99 Lommers.

59 Krebber in Callies/Ruffert (Hrsg.), Art. 141 Rn. 94.

60 Die Vorschrift wurde bereits 1994 durch das 2. Gleichberechtigungsgesetz ins BetrVG eingefügt, vgl. Kothe in Dülwell (Hrsg.), § 80 Rn. 32.

61 Gantenberg/Schneider, S. 9.

62 Ebenda.

in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geschehen⁶³. Der Betriebsrat kann allerdings den Abschluss einer umfassenden Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung rechtlich nicht erzwingen, so dass der freiwillige Charakter hier tatsächlich eine Schwächung des Instruments zur Folge hat.

Anders verhält es sich mit der Quotierung der Betriebsratssitze gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG⁶⁴: § 15 Abs. 2 BetrVG war ursprünglich als Soll-Vorschrift ausgestaltet und wurde durch die Novellierung des BetrVG 2001 in eine Muss-Vorschrift umgewandelt. Damit ist § 15 Abs. 2 BetrVG nunmehr zwingend bei der Wahl des Betriebsrats einzuhalten und das Minderheitengeschlecht ist entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Belegschaft im Betriebsrat repräsentiert⁶⁵, sofern der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Eine Konkretisierung von § 15 Abs. 2 BetrVG erfolgt durch die Vorgaben der Wahlordnung zum BetrVG (WO). So legt § 5 WO den Berechnungsmodus zur Verteilung der Mindestsitze auf das Minderheitengeschlecht für den Wahlvorstand fest und § 15 Abs. 5 WO regelt den Fall, was passiert, wenn die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze im Betriebsrat nicht besetzt werden können.

Bei der von § 15 Abs. 2 BetrVG vorgesehenen »offenen Mindestklausel«, die gewährleistet, dass das Minderheitengeschlecht auch über sein zahlenmäßiges Verhältnis im Betrieb hinaus im Betriebsrat vertreten sein kann⁶⁶, wird keine starre Quotenregelung etabliert. Vielmehr handelt es sich um eine relative Parität, die sich am Belegschaftsanteil des Minderheitengeschlechts orientiert⁶⁷, die aufgrund der geschlechtsneutralen Formulierung sowohl zugunsten von Frauen als auch zugunsten von Männern ausschlagen kann. Starren Quoten, mit denen Bevorzugungsregelungen *ohne Härtefallklausel* gemeint sind, hat der EuGH in seiner Rechtsprechung zu positiven Maßnahmen bzw. spezifischen Frauenfördermaßnahmen eine ausdrückliche Absage erteilt⁶⁸. Inzwischen hat auch das BAG die umstrittene Zulässigkeit von § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO bejaht⁶⁹. Damit

63 Fitting, § 92 Rn. 37, 41.

64 § 62 Abs. 3 BetrVG legt diese Quotierung auch für die Besetzung der JAV fest.

65 Brörs in Düwell (Hrsg.), § 15 Rn. 1.

66 Fitting, § 15 Rn.20.

67 Brörs in Düwell (Hrsg.), § 15 Rn. 1.

68 Vgl. insbesondere EuGH v. 17.10.1995, Slg. 1995, S. 3051 Rs. C-450/93 Kalanke/Freie Hansestadt Bremen; EuGH v. 11.11.1997, Slg. 1997, S. 6363 Rs. C-409/95 Marschall/Land Nordrhein-Westfalen zu leistungsabhängigen Quotenregelungen mit und ohne Härtefallklausel im öffentlichen Dienst.

69 BAG v. 16.03.2005, Az. 7 ABR 40/04.

ist der Streit in der Rechtsprechung⁷⁰ vorerst beendet – eine Entscheidung des BVerfG steht jedoch noch aus.

Abschließend ist noch auf das neue AGG hinzuweisen, welches gemäß § 5 AGG u.a. in Bezug auf Benachteiligungen wegen des Geschlechts positive Maßnahmen auch im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis ausdrücklich ermöglicht.

70 Für die Zulässigkeit LAG Rheinland-Pfalz v. 13.11.2002, AuR 2003, S. 197, 237; a.A. LAG Köln v. 13.10.2003, NZA 2004, S. 511; ArbG Ludwigshafen v. 19.06.2002, BB 2002, S. 2016.

III Die verfassungsrechtliche Absicherung der gleichstellungspolitischen Möglichkeiten des Betriebsrats nach dem BetrVG

Verfassungsrechtlich stellt Art. 3 Abs. 2 und 3 GG einerseits ein Gleichberechtigungsgebot und andererseits ein Diskriminierungsverbot in Bezug auf das Geschlecht auf. Während nach Art. 3 Abs. 3 GG niemand aufgrund seines Geschlechts diskriminiert werden darf, besagt Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Im Oktober 1994 wurde Art. 3 Abs. 2 GG um einen Satz 2 ergänzt⁷¹, der das Ergebnis der verfassungspolitischen Entwicklung durch Art. 31 Abs. 1 des Einigungsvertrags ist.

Art. 31 Abs. 1 des Einigungsvertrags lautete:

»Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers (ist), die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln.«

In Art. 31 Abs. 2 des Einigungsvertrags wurde der Gesetzgeber angesichts der unterschiedlichen rechtlichen und institutionellen Ausgangssituationen von Müttern und Vätern bei der Erwerbstätigkeit in West- und Ostdeutschland beauftragt, die Rechtslage unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auszugestalten, was sich schließlich in der Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 GG um einen Satz 2 niedergeschlagen hat.

Auch wenn Art. 3 GG in seiner Gesamtheit alle Bereichen unserer Rechtsordnung als durchgängiges Prinzip beeinflusst, so gilt er doch nicht unmittelbar im Arbeitsrecht, denn weder die Arbeitsvertragsparteien noch die Betriebsparteien sind direkte Grundrechtsadressaten⁷² – ihre Rechtsverhältnisse sind zunächst privatrechtlicher Natur. Eine mittelbare Bindung erfolgt jedoch über spezielle Arbeitsrechtsnormen wie u.a. § 611a BGB a. F. oder § 75 Abs. 1 BetrVG⁷³.

71 Vgl. Gesetz zur Änderung des GG v. 27.10.1994, BGBl. I S. 3146.

72 ErfK/Dieterich Art. 3 GG Rn. 29 f.

73 Kocher, RdA 2002, S. 167 (S. 168).

III.1 Art. 3 Abs. 2 GG als Anknüpfungspunkt für positive Maßnahmen zugunsten eines Geschlechts

Mit Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG wurde eine Staatszielbestimmung im Grundgesetz verankert, die den Staat nicht nur zur Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet, sondern ihn gleichzeitig auch zur Beseitigung bestehender Nachteile auffordert. Damit ist primär der Staat gefragt, sich aktiv um die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter zu kümmern. Die Staatszielbestimmung ist dabei eine Verstärkung des in Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG enthaltenen Grundrechts auf Gleichberechtigung. Staatsziele sind im Unterschied zu Grundrechten im allgemeinen pauschaler gefasst und bedürfen der Konkretisierung durch den Gesetzgeber⁷⁴, der Rechtsprechung und der Verwaltung.

Der hohe Stellenwert des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG zeigt sich daran, dass er innerhalb des Grundrechtskatalogs steht und eine direkte Anbindung an das Gleichberechtigungspostulat aus Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG hat. In Bezug auf die Umsetzung der Staatszielbestimmung hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich zu schaffen⁷⁵. Welcher Mittel sich der Staat bedient, um das Ziel tatsächlicher Gleichberechtigung zu erreichen, steht in seinem Ermessen – er hat hier also einen Gestaltungsspielraum in den gesetzlichen und grundrechtlichen Grenzen⁷⁶. Wichtig ist auch, dass ein Staatsziel von einzelnen Personen nicht einklagbar ist⁷⁷. Auf Grundrechte wie z.B. Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG können sich Betroffene dagegen vor Gericht berufen, denn sie sind subjektiv einklagbare Rechte. Gleichwohl gehören das Grundrecht auf Gleichberechtigung und das Staatsziel innerhalb von Art. 3 Abs. 2 GG zusammen. Erklären lässt sich dies damit, dass dem Staat durch das Staatsziel verbindlich auferlegt wurde, den von Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG verlangten gesellschaftlichen Zustand der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu erreichen.

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits zur alten Fassung des Art. 3 Abs. 2 GG⁷⁸ in mehreren Entscheidungen klargestellt, dass das Grundrecht auf Gleichberechtigung mehr als nur eine Verdoppelung des Diskriminierungsverbots aus Art. 3 Abs. 3 GG ist, denn Art. 3 Abs. 2 GG (a.F.) habe die eigenständige Aufgabe,

74 Merten, DÖV 1993, S. 368 (S. 370).

75 König, DÖV 1995, S. 837 (S. 840).

76 Ebenda.

77 Sackssofsky, S. 401; Merten, a.a.O., S. 368; König, a.a.O., S. 840.

78 Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen. Dabei könnte Art. 3 Abs. 2 GG (a:F.) nicht darauf beschränkt bleiben, die vorgefundene gesellschaftliche Wirklichkeit wie die Doppelbelastung von Frauen durch Beruf und Familie, Beschäftigung von Frauen in unteren Lohngruppen, geringere Aufstiegschancen im Beruf, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit durch Schwangerschaft, Mutterschaft und Erziehungszeiten etc. hinzunehmen – vielmehr müssten faktische Nachteile, die typischerweise Frauen trafen, wegen des Gleichberechtigungsgebots durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden⁷⁹. Im Maschinenschlosserinnenbeschluss⁸⁰ legte das Gericht außerdem dar, dass § 611a BGB die grundrechtlichen Schutzpflichten aus Art. 3 Abs. 2 GG (a.F.) für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gewährleistet. Art. 3 Abs. 2 GG wolle nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- oder Nachteile an ein bestimmtes Geschlecht anknüpften, sondern das Grundrecht erstrecke sich auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit und ziele dabei auf die Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern, insbesondere bei der Durchsetzung gleicher Chancen von Frauen im Beruf u.a. bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen.

Inhaltlich ist Art. 3 Abs. 2 GG damit sowohl Anknüpfungspunkt für geschlechtsspezifische als auch für geschlechtsneutrale positive Maßnahmen. Während geschlechtsneutrale Maßnahmen Männern und Frauen zugute kommen (können) wie z.B. flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Elternurlaub etc.⁸¹ und deshalb Männer nicht diskriminieren, sieht es bei geschlechtsspezifischen Maßnahmen wie z.B. den Quotenregelungen anders aus, denn sie privilegieren Frauen unter bestimmten Voraussetzungen gegenüber Männern. Die damit verbundene geschlechtsbedingte Benachteiligung von Männern ist jedoch im Rahmen von Art. 3 Abs. 2 GG hinnehmbar, solange die faktische bzw. tatsächliche Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern nicht verwirklicht ist. Die Bevorzugung von Frauen durch Frauenfördermaßnahmen erledigt sich nämlich in dem Moment, in dem ihre Unterrepräsentanz in einem bestimmten Bereich weggefallen ist⁸². Wann genau eine Unterrepräsentanz von Frauen anzunehmen ist, wird unterschiedlich gewertet: Während sich § 15 Abs. 2 BetrVG am Anteil des Minderheitengeschlechts in der

79 Vgl. BVerfGE 74, S. 163 (S. 179 ff.) Rentenaltersentscheidung; BVerfGE 85, S. 191 (S. 207 ff.) Nacharbeitsverbot.

80 BVerfGE 89, S. 276 (S. 285 ff.).

81 Geschlechtsneutrale Fördermaßnahmen, die sich auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentrieren, werden auch als sanfte Frauenfördermaßnahmen bezeichnet, Schumann, S. 96.

82 König, a.a.O., S. 844.

Belegschaft orientiert, gehen die vom EuGH beurteilten Quotenregelungen für den Bereich der bevorzugten Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst von einer Parität der Geschlechter aus, d.h., dass der zu erreichende Frauenanteil bei 50 % liegt. Da der Gesetzgeber lediglich die sog. »starren Quoten«⁸³ auf der Grundlage von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG als unzulässig angesehen hat⁸⁴, sind andere Formen der Quotenregelung sowie sonstige spezifische Frauenfördermaßnahmen (Zielvorgabenregelungen innerhalb eines Frauenförderplans, Fortbildungen nur für Frauen, Einladung von 50 % Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch etc.) von Art. 3 Abs. 2 GG gedeckt. Nur die starre Quotierung von Ausbildungsplätzen wird als vereinbar mit Art. 3 Abs. 2 GG angesehen, da durch die Ausbildung die zukünftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt maßgeblich beeinflusst werden und eine geschlechtsbedingte Diskriminierung schon beim Einstieg in die Arbeitswelt Auswirkungen auf das gesamte spätere Berufsleben hat⁸⁵.

Art. 3 Abs. 2 GG ist darüber hinaus auch Grundlage des *Gender Mainstreamings*. Werden Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG miteinander verglichen, so fällt zunächst auf, dass beide Bestimmungen Zielsetzungen darstellen, die sowohl die EU als auch Deutschland zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur Beseitigung bestehender Nachteile auffordern. Dafür spricht nicht nur derselbe Rechtscharakter – Vertragsziel und Staatsziel – hinzu kommt die annähernd gleiche Formulierung beider Vorschriften sowie die systematische Stellung an vorderster Stelle des EG-Vertrags bzw. GG. Außerdem eröffnen beide Regelungen dem europäischen und deutschen Gesetzgeber einen Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Wahl der Form und Mittel zur Erreichung des Ziels. Schließlich haben Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG beide Geschlechtsgruppen im Blickfeld, denn »Männer und Frauen« werden im Plural angesprochen. Das bedeutet, dass es hier nicht auf individuelle Rechte einzelner Personen ankommt – vielmehr geht es um die Durchsetzung faktischer Gleichberechtigung für die gesamte Gruppe. Diese Übereinstimmungen lassen den Schluss zu, dass auch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG dem Instrument des Gender Mainstreamings aufgeschlossen gegenübersteht. Da es ohnehin beide Geschlechter berücksichtigt und sich als *Strukturveränderungsprozess* versteht, sind auch keine persönlichen Rechte einzelner Männer verletzt.

83 Unter starren Quoten werden Regelungen verstanden, die die Einstellung oder Beförderung eines fest vorgegebenen Prozentsatzes von Bewerbern beider Geschlechter verlangen.

84 BT-Drs. 12/6000, S. 50.

85 EuGH v. 28.03.2000, Slg. 2000, S. 1902 Rn. 45 bis 55 Rs. C-158/97 Badeck u.a./Hess. Ministerpräsident; vgl. auch Schlachter, JA 1994, S. 72 (S. 73).

Ein Konflikt mit dem Grundrecht des einzelnen Mannes auf Gleichberechtigung aus Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG, wie er etwa bei der Anwendung spezifischer Frauenfördermaßnahmen zugunsten einer Frau entsteht, ist beim Gender Mainstreaming damit von vorneherein ausgeschlossen.

Auf der betrieblichen Ebene spiegelt sich die verfassungsrechtliche Gewährleistung aus Art. 3 Abs. 2 GG in den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG wieder. Ist § 611a BGB⁸⁶ nach dem Maschinenschlosserinnenbeschluss des BVerfG als die Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 GG im Individualarbeitsverhältnis zu verstehen, so kann diese Aussage auch für § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG auf der kollektivarbeitsrechtlichen Ebene Geltung beanspruchen: § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG haben dieselbe Stoßrichtung wie Art. 3 Abs. 2 GG⁸⁷, denn ein Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts gemäß § 75 BetrVG reicht alleine nicht aus, um den Betriebsrat zu aktiver Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern anzuhalten⁸⁸.

Eine Abrundung erfahren § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG dabei vor allem durch § 92 Abs. 3 BetrVG, denn die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung z.B. bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg sowie der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch positive Maßnahmen sind eng mit der Personalplanung des Betriebs verbunden. Hier hat der Betriebsrat eine besondere Verantwortung, die er zusammen mit dem Arbeitgeber z.B. in Form eines Frauenförderplans und der Entwicklung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle umsetzen kann. Auch kann im Hinblick auf § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG an das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 8 BetrVG gedacht werden, denn der Betriebsrat hat bei der Gestaltung der Arbeitszeit sowie Sozialeinrichtungen ein Mitbestimmungsrecht. Zu den von § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG angesprochenen Sozialeinrichtungen lassen sich auch Betriebskindergärten, Horte oder andere Formen der Kinderbetreuung rechnen⁸⁹. Auf weitere Vorschriften, die im Zusammenhang mit § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG stehen, soll an späterer Stelle noch einmal genauer eingegangen werden.

Wichtig ist jedoch, dass das Gender Mainstreaming mit § 80 Abs. 1 Nr. 2a in Verbindung mit § 75 Abs. 1 BetrVG auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene

86 Nummehr in §§ 1, 7, 8 und 15 i.V.m. § 2 AGG integriert.

87 Fitting, § 80 Rn. 39.

88 Thüsing in Richardi (Hrsg.), § 80 Rn. 28.

89 Vgl. BAG vom 22.10.1981, AP Nr. 10 zu § 76 BetrVG 1972.

Einzug gehalten hat. Es geht der allgemeinen Aufgabe des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG genau wie der Staatszielbestimmung aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 1. Halbsatz GG um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Diese Förderklausel des BetrVG ist nicht etwa zufällig 1994 zeitgleich mit Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG eingeführt worden. Vielmehr sollte sowohl im staatlichen als auch im privaten Bereich die Möglichkeit der Entwicklung aktiver Handlungsstrategien zum Abbau der nach wie vor bestehenden Gleichberechtigungsdefizite verstärkt werden. Die Betriebsratsarbeit hat hier einen besonders hohen Stellenwert, da sie den Arbeitsbereich und damit einen zentralen Lebensausschnitt von Frauen und Männern erfasst. Auch wenn § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG lediglich die Förderklausel enthält und nicht noch zusätzlich wie Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG die sog. Nachteilsbeseitigungsklausel⁹⁰, so ist diese bereits in § 75 Abs. 1 BetrVG verankert. Als allgemeine Aufgabe durchzieht die Forderung der tatsächlichen Gleichberechtigung die gesamte Betriebsratsarbeit. Nichts anderes gilt für die Überwachungsaufgabe aus § 75 Abs. 1 BetrVG, denn die Unterbindung von geschlechtsbedingten Diskriminierungen bezieht sich auf alle im Betrieb tätigen Personen und erfasst alle betrieblichen Belange. Damit ist auch hier das Instrument des Gender Mainstreamings angelegt. Als Querschnittsaufgabe nimmt es aber nicht nur die Betriebsräte und Betriebsrättinnen in die Pflicht, sondern erstreckt sich auch auf die übrigen betrieblichen Akteure und Akteurinnen, die die Arbeitsbeziehungen mitgestalten, denn eine strukturelle Gleichstellungspolitik im Betrieb, wie sie das Konzept des Gender Mainstreamings fordert, kann nur gelingen, wenn neben Betriebsrat auch der Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Verantwortung übernehmen⁹¹.

Festgehalten werden kann, dass Art. 3 Abs. 2 GG zwar nicht unmittelbar auf die betriebsverfassungsrechtliche Ebene einwirkt, dass aber die in diesem Grundrecht angelegten Maßstäbe und Zielsetzungen im Betriebsverfassungsrecht eine Entsprechung in § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b sowie § 75 Abs. 1 BetrVG gefunden haben und deshalb auch für die Betriebsratsarbeit gelten. Dies verstärkt die Möglichkeiten des Betriebsrats, eine aktive Gleichstellungspolitik im Betrieb zu betreiben, die sich nicht nur auf positive Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. gezielte Frauenförderung z.B. durch Quotierung zu beschränken braucht. Vielmehr ist zunehmend eine strukturorientierte Gleichstel-

90 Zur Unterscheidung und zum Begriff von Förder- und Nachteilsbeseitigungsklausel in Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG vgl. Graue, S. 334 f. m.w.N.

91 Kocher, RdA 2002, S. 167 (S. 172).

lungspolitik der Analyse der Unterschiede der Situation und Probleme von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Entwicklung von Handlungsfeldern z.B. auf dem Gebiet der Personalstruktur, Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern, Ausbildung und Qualifizierung, Aufstieg und Beförderung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und weitere Arbeitsbedingungen gefragt⁹².

III.2 Das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 GG

Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG verbietet u.a. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Das Verhältnis von Diskriminierungsverbot und Art. 3 Abs. 2 GG ist nicht unproblematisch, allerdings hat das Bundesverfassungsgericht bereits in seiner Entscheidung zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen⁹³ herausgearbeitet, dass die sich aus Art. 3 Abs. 2 GG ergebende Verpflichtung zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichberechtigung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen über Art. 3 Abs. 3 GG hinausgeht und einen eigenständigen Regelungsgehalt besitzt. Dies hat der Gesetzgeber mit der Einfügung der Staatszielbestimmung in Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG bekräftigt⁹⁴.

Das bedeutet, dass das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 GG nicht gleichzusetzen ist mit dem Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG und dem ausdrücklichen Gleichstellungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG. Art. 3 Abs. 2 und 3 GG stehen zwar in einem ähnlichen Begründungszusammenhang, denn beiden Vorschriften geht es um die gesetzgeberische Einwirkung auf gesellschaftliche Verhältnisse sozialer Ungleichheit⁹⁵ aufgrund des Geschlechts, gleichwohl ist das Diskriminierungsverbot ein »Differenzierungsverbot«, das sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts verbietet⁹⁶ und dem einzelnen Mann bzw. der einzelnen Frau einen individuellen Schutz vor Benachteiligungen im Recht zur Verfügung stellt⁹⁷.

Direkte Diskriminierungen von Frauen durch gesetzliche Regelungen, die sich zum Zeitpunkt des Erlasses des GG insbesondere noch in familienrechtlichen Vor-

92 Ebenda.

93 BVerfGE 85, S. 191 (S. 207).

94 ErfK/Dieterich Art. 3 Rn. 85.

95 Kocher, RDA 2002, S. 167 (S. 169).

96 Kocher, RDA 2002, S. 167 (S. 170) legt unter Bezugnahme auf das Europarecht dar, dass auch dort die mittelbare Diskriminierung unter die Diskriminierungsverbote fällt und nicht etwa als Gleichstellungmaßnahme zu behandeln ist.

97 Schlachter, S. 47; Pfarr, S. 34; Slupik, S. 99.

schriften fanden⁹⁸, sind inzwischen so gut wie abgeschafft. Mittelbare Diskriminierungen sind demgegenüber sehr viel schwerer festzustellen und sind heutzutage in den meisten Fällen der Hintergrund von Diskriminierungsklagen im Arbeitsrecht. Ein Beispiel für Benachteiligungen von Frauen aus der Rechtsprechung ist u.a. das Urteil des BAG zu den sog. Leichtlohngruppen, wo Arbeitnehmerinnen, die die gleiche Arbeit wie Männer verrichteten, prozentuale Lohnabschläge erhielten – diesen Lohnabschlägen erteilte das BAG eine Absage, empfahl aber den Tarifvertragsparteien die Einführung von Leichtlohngruppen⁹⁹, die nicht mehr an das Geschlecht, sondern an »Arbeiten einfacher Art mit geringer körperlicher Belastung« anknüpften. Das dies eine nach Art. 3 Abs. 3 GG unzulässige mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellte¹⁰⁰, bedarf keiner weiteren Ausführung.

Geht es bei Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG um den Schutz vor individueller geschlechtsbedingter Benachteiligung, so sind Unterscheidungen zwischen Männern und Frauen nur in Ausnahmefällen zulässig und zwar dann, wenn sie zur Lösung von Problemen zwingend erforderlich sind, die ihrer Natur nach entweder nur bei Männern oder nur bei Frauen auftreten können¹⁰¹. Demzufolge ist der Mutterschutz eine zulässige Unterscheidung nach dem Geschlecht, denn eine Schwangerschaft kann biologisch nur bei Frauen auftreten. Funktionale (= arbeitsteilige) Unterscheidungen zwischen den Geschlechtern, die durch die unterschiedlichen gesellschaftlichen Rollenverteilungen und –zuschreibungen von Männern und Frauen in der Familie und der Arbeitswelt gekennzeichnet sind, können im Gegensatz zur früheren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts¹⁰² Differenzierungen nicht mehr rechtfertigen. Eine Ausnahme besteht nur für solche Regelungen, die gerade darauf abzielen, die vorgefundenen Rollenmodelle in der sozialen Wirklichkeit zu überwinden¹⁰³. Beispiele sind positive Maßnahmen zugunsten von Frauen, die gerade männliche Kollegen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligen, denn wird eine Quotenregelung z.B. bei einer Beförderungsscheidung angewendet, kommt der Kollege trotz gleicher Qualifikation mit der Kollegin nicht zum Zug. Das Gleichberechtigungsgebot und der ausdrückliche Verfassungsauftrag zur Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung auch in der

98 Das BVerfG hat immerhin erst 1991 den männlichen Stichentscheid bei der Bestimmung des Familiennamens der Ehegatten für verfassungswidrig erklärt, vgl. BVerfGE 84, S. 9.

99 BAG v. 15.01.1955, AP Nr. 4 zu Art. 3 GG.

100 ErfK/Dieterich Art. 3 Rn. 88.

101 BVerfGE 85, S. 191 (S. 207); BVerfG 92, S. 91 (S. 109).

102 BVerfGE 6, S. 389 (S. 422 f.); BVerfGE 15, S. 337 (S. 343).

103 ErfK/Dieterich Art. 3 GG Rn. 90.

gesellschaftlichen Wirklichkeit aus Art. 3 Abs. 2 GG verdrängen an dieser Stelle das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts aus Art. 3 Abs. 3 GG.

Benachteiligungen von Arbeitnehmerinnen zeigen sich aber heute in der Regel nicht mehr in gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Meistens treten sie im Zusammenhang mit Einzelfallentscheidungen auf, insbesondere bei Einstellungen, Beförderungen, Kündigungen etc., denn traditionelle Rollenvorstellungen und Erwartungen prägen nach wie vor Personalentscheidungen¹⁰⁴.

Während für den arbeitsvertraglichen Bereich §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 BGB geschlechtsbedingte Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis verhinderten und dies nunmehr durch §§ 1, 7, 8, 11 bis 16 i.V.m. § 2 AGG sichergestellt wird, ist dies für den Betriebsrat durch § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG gewährleistet. Die Vorschrift verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, nicht nur den Gleichberechtigungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 2 GG zu beachten, sondern auch das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG – mit § 75 Abs. 1 BetrVG gelten diese Verfassungsgrundsätze auch unmittelbar im Betrieb¹⁰⁵. Damit verbunden ist nicht nur die Selbstkontrolle, insbesondere das der Arbeitgeber beim Erlass allgemeiner Arbeitsbedingungen oder arbeitsvertraglicher Einheitsregelungen eine Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen unterlässt¹⁰⁶, sondern auch die Verpflichtung des Betriebsrats, den Gleichbehandlungsgrundsatz im Betrieb zu überwachen, Diskriminierungen gegenüber Betriebsräten und Arbeitnehmerinnen zu unterlassen sowie dafür zu sorgen, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durch andere Arbeitnehmer unterbleiben, z.B. sexuelle Belästigungen von Frauen durch männliche Kollegen¹⁰⁷. Eine Überwachungsaufgabe hat der Betriebsrat hier u.a. auch im Hinblick auf die Einhaltung des Lohngleichheitsgebots aus § 612 Abs. 3 BGB (jetzt § 8 Abs. 2 AGG) bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit von Frauen und Männern und zwar unabhängig davon, ob die Entlohnung aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder aber einer Betriebsvereinbarung folgt¹⁰⁸. Eine weitere Aufgabe liegt darin, Arbeitnehmerinnen des Betriebs den gleichberechtigten Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen gemäß §§ 96 bis 98 BetrVG und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen¹⁰⁹. Unzulässig ist es darüber hinaus

104 ErfK/Dieterich Art. 3 GG Rn. 89.

105 Berg in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 75 Rn. 18; Fitting, § 75 Rn. 53.

106 Ebenda.

107 Vgl. § 3 Abs. 4 AGG.

108 Berg in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), a.a.O., § 75 Rn. 21.

109 Ebenda; vgl. auch Fitting, § 75 Rn. 64.

nach § 75 Abs. 1 BetrVG, wenn für Frauen und Männer unterschiedliche Einstellungsvoraussetzungen gelten¹¹⁰ oder aber eine Frau aus dem Bewerbungsverfahren herausfällt, weil sie nicht die Haupternährerin der Familie ist¹¹¹. Auch die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft im Vorstellungsgespräch ist nach der Rechtsprechung des BAG¹¹² verboten. Hier hat der Betriebsrat auf der Grundlage von § 75 BetrVG eine nicht zu unterschätzende Hinwirkungspflicht, dass Fragen zur Schwangerschaft und/oder Familienplanung der Bewerberin unterbleiben, da sie unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts darstellen.

Eine Unterstützung erfährt das Überwachungsrecht des Betriebsrats aus § 75 BetrVG nunmehr durch § 17 AGG: § 17 Abs. 1 AGG fordert Betriebsräte, Arbeitgeber, Tarifparteien und Beschäftigte ausdrücklich auf, Benachteiligungen u.a. wegen des Geschlechts zu unterbinden. Es handelt sich hierbei um eine Aufforderung zu gemeinsamem Handeln ohne unmittelbar durchsetzbare Verpflichtungen der Parteien untereinander¹¹³, sog. *soft law*. Anders ist dagegen § 17 Abs. 2 AGG zu beurteilen, denn der Betriebsrat kann bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Diskriminierungsverbote aus dem AGG beim Arbeitsgericht auf Unterlassung der Diskriminierung oder aber auf die Herstellung der Gleichbehandlung gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG klagen. Handelt der Arbeitgeber der arbeitsgerichtlichen Entscheidung zuwider, so kann ihm ein Ordnungs- bzw. Zwangsgeld von bis zu 10000,- € auferlegt werden (§ 23 Abs. 3 S. 5 BetrVG). Diese Sanktionsmöglichkeit hilft unabhängig von der Zustimmung des Betroffenen, Diskriminierungen u.a. aufgrund des Geschlechts im Betrieb zu unterbinden¹¹⁴. Sie dient in erster Linie der Verhaltensänderung des Arbeitgebers im Fall von Diskriminierungen¹¹⁵, stärkt aber auch die Verantwortlichkeiten der Betriebsräte für die Durchsetzung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds im Betrieb.

Hinzuweisen ist noch auf das spezielle Diskriminierungsverbot aus § 4 Abs. 1 TzBfG, das die Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern im Betrieb verbietet. Teilzeitarbeit ist besonders anfällig für geschlechtsbedingte Diskriminierungen, da nach wie vor 87 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind¹¹⁶. Auch an dieser Stelle ist der Betriebsrat über § 75 BetrVG gefragt, sich aktiv

110 BVerGE 89, S. 276 Maschinenschlosserin.

111 ArbG Hameln v. 11.01.1993, BB 1994, S. 2144.

112 BAG v. 06.02.2003, AiB 2003, S.755 mit Anm. Graue.

113 Buschmann in Däubler/Bertzbach, Handkommentar zum AGG, § 17 Rn. 4.

114 Bundesministerium der Justiz, Pressemitteilung v. 29.06.2006, S. 2.

115 DGB, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, S. 11.

116 Meinel/Heyn/Herms, § 4 Rn. 7.

gegen Diskriminierungen von teilzeitbeschäftigte Frauen einzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass teilzeitbeschäftigte Betriebsräten bei der Teilnahme an ganztägigen Schulungen nach § 37 Abs. 6 S. 2 und Abs. 3 BetrVG ihren Anspruch auf Freizeitausgleich bzw. hilfsweise auf Vergütung im Umfang eines vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieds durchsetzen. Mit § 37 Abs. 6 S. 2 BetrVG, der auf Absatz 3 Bezug nimmt, hat der Gesetzgeber 2001 dem Umstand Rechnung getragen, dass es bei der zunehmenden Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeiten und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit nicht mehr sachgerecht erschien, teilzeitbeschäftigte Betriebsräten die Teilnahme an Schulungen dadurch zu erschweren, indem ihnen ein höheres Freizeitopfer als vollzeitbeschäftigte Betriebsräten abverlangt und ein Ausgleichsanspruch abgelehnt wurde¹¹⁷.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG durch § 75 Abs. 1 BetrVG aufgenommen und auf die betriebliche Ebene transportiert worden ist. In § 75 Abs. 1 BetrVG geht zwar auch Art. 3 Abs. 2 GG auf, die Vorschrift aber im Sinne einer aktiven Gleichstellungsverpflichtung der Betriebsräte zu begreifen, fällt angesichts der sehr unterschiedlichen Wirkungen in der betrieblichen Praxis der Vergangenheit¹¹⁸ schwer. Hier liegt es schon wegen der Formulierungen in §§ 75 Abs. 1 S. 1 und 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG nahe, § 75 Abs. 1 BetrVG mehr im Sinne des Differenzierungsverbots aus Art. 3 Abs. 3 GG und § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG i.S.v. Art. 3 Abs. 2 GG zu verstehen. Das bedeutet, dass der Betriebsrat auf der Basis von § 75 Abs. 1 BetrVG Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern hat, nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG ist er jedoch zu mehr verpflichtet: Er hat eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften zu entwickeln, die über die bloße Verhinderung bzw. Beseitigung von Diskriminierungen hinausgeht und alle betrieblichen Akteure und Akteurinnen mit einbezieht. Frauenförderung und Gender Mainstreaming stehen dabei gleichberechtigt nebeneinander und können mit § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG gerechtfertigt werden, sofern ein Konflikt mit dem Diskriminierungsverbot aus § 75 Abs. 1 BetrVG aufgrund der konkreten Benachteiligung eines männlichen Kollegen besteht.

117 BT-Drs. 14/5741, S. 40 f.

118 Vgl. Gantenberg/Schneider, S. 9; auch § 17 Abs. 2 AGG ist vorrangig der Beseitigung von Diskriminierungen durch den Betriebsrat gewidmet.

IV Die gesetzlichen Anknüpfungspunkte gleichstellungspolitischer Betriebsratsarbeit im BetrVG

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass das Betriebsverfassungsrecht auf der betrieblichen Ebene unterschiedliche europa- und verfassungsrechtlich abgesicherte Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats zur Verfügung stellt, um Arbeitnehmerinnen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung zu verhelfen. Dabei wurde deutlich, dass die betrieblichen Instrumente der Gleichstellungspolitik nicht losgelöst von der europa- und verfassungsrechtlichen Entwicklung betrachtet werden können – es handelt sich um einen Prozess, der sich inzwischen in allen gesellschaftlichen Bereichen des Lebens von Frauen und Männern auswirkt.

Im folgenden soll die zuvor vorgenommene Einbettung betriebsverfassungsrechtlicher Vorschriften in den europa- und verfassungsrechtlichen Zusammenhang konkretisiert werden. Neue Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie Vorschläge für eine betriebliche Frauenförderungspolitik sollen an dieser Stelle die Behandlung der einzelnen Bestimmungen abrunden und stellen für die Praxis den rechtlich zulässigen Rahmen zur Verfügung.

IV.1 Die Betriebsratswahl und die Einhaltung der Geschlechterquote

Mit der Reform des BetrVG aus dem Jahr 2001 wurde die Geschlechterquote zur Zusammensetzung des Betriebsrats gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG von einer Soll-Vorschrift in eine zwingende Muss-Vorschrift umgewandelt. Wesentliches Ziel dieser Neuregelung ist die Stärkung des Einflusses von Frauen in den Betriebsräten, um damit die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in den Betrieben besser vorantreiben zu können¹¹⁹, da der Betriebsrat mit den beruflichen Alltagsproblemen der Arbeitnehmerinnen unmittelbar in Berührung kommt und deshalb eine Schlüsselposition bei der Beseitigung von Nachteilen und der Verwirklichung der Gleichberechtigung hat¹²⁰.

119 Fitting, § 15 Rn. 11.

120 BT-Drs. 14/5741, S. 37.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass Frauen in der Funktion als Betriebsrätin ihr Potential wirksamer einsetzen und frauenspezifische Themen wie z.B. die Aufstellung eines Frauenförderplanes besser vertreten können¹²¹. Die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat hat zwar zugenommen, dies ist aber nicht allein auf § 15 Abs. 2 BetrVG in der neuen Fassung, sondern auch auf einen seit den siebziger Jahren zu beobachtenden Trend des allmählichen Anstiegs zurückzuführen¹²². Außerdem ist der Anteil der Frauen, die Betriebsratsvorsitzende oder aber Stellvertreterin sind, von 1998 bis 2002 leicht gestiegen¹²³.

Diese durchaus positive Entwicklung darf aber nicht darüber hinweg täuschen, dass die Einführung des § 15 Abs. 2 BetrVG in der Öffentlichkeit ein geteiltes Echo gefunden hat, was sich ebenfalls in der Rechtsprechung niedergeschlagen hat. Auch ist die Gleichberechtigung in den Betrieben nicht verwirklicht, wie sich insbesondere am Lohngefälle, Aufstiegschancen, Führungspositionen etc. zeigen lässt. § 15 Abs. 2 BetrVG hat demnach eine über die bloße Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat hinausreichende Funktion, denn erst ihre Stärke dort kann ein Hinweis auf den Stand tatsächlicher Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern im Betrieb sein.

IV.1.1 Inhalt von § 15 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit der Wahlordnung

§ 15 Abs. 2 BetrVG lautet:

Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

121 Ebenda.

122 Vgl. Wassermann/Rudolph, S. 121 f.; Höfers/Steinrücke, S. S. 17 f. stellen in ihrer Untersuchung von Bremer Betrieben klar, dass sich zwar der Frauenanteil im Betriebsrat dem Frauenanteil in der Belegschaft vieler Betriebe durch die Betriebsratswahl 2002 angeglichen hat und damit das Kernziel des § 15 Abs. 2 BetrVG in erreichbare Nähe gerückt ist, jedoch nach wie vor Frauen in den Betriebsräten selbst unterrepräsentiert sind. In immerhin 22,4 % der Bremer Betriebe waren nach der Betriebsratswahl 2002 gar keine Frauen im Betriebsrat vertreten.

123 Wassermann/Rudolph, S. 122; Höfers/Steinrücke, S. 18 weisen für Bremen nach, dass es beim Betriebsratsvorsitz eine Steigerung um 2,8 % von 21,8 % im Jahr 1998 auf 24,6 % im Jahr 2002 gegeben hat. Auch die Anzahl der Stellvertreterinnen hat im selben Zeitraum zugenommen, nämlich von 31,3 % auf 32,9 %. Wassermann/Rudolph rechnen diesen hohen Frauenanteil den lokalen Spezifika der Bremer Wirtschaftsstruktur zu.

§ 15 Abs. 2 BetrVG garantiert dem Minderheitengeschlecht in der Belegschaft eine Mindestrepräsentanz, welches durch die Wahlordnung zum BetrVG (WO) unterstützt und ergänzt wird. Die Gewährleistung der Mindestrepräsentanz bedeutet aber nicht nur, dass eine Vertretung des Minderheitengeschlechts über sein zahlenmäßiges Verhältnis im Betrieb hinaus ohne weiteres zulässig ist¹²⁴. Vielmehr nimmt § 15 Abs. 5 WO dann eine Korrektur des Wahlergebnisses vor (sog. Listensprung), wenn dieses dazu führt, dass der Anteil der Betriebsratssitze vom Minderheitengeschlecht nicht erreicht worden ist¹²⁵. Die folgenden Ausführungen verdeutlichen den Ablauf der Betriebsratswahl auf der Basis von § 15 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit der WO.

Der Wahlvorstand berechnet die dem Minderheitengeschlecht im Betriebsrat zustehenden Sitze, indem er gemäß § 5 WO feststellt, welches Geschlecht zahlenmäßig im Betrieb in der Minderheit ist. Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl errechnet er dann, wie viele Sitze dem Minderheitengeschlecht im Betriebsrat mindestens zustehen, indem er die im Betrieb zum Zeitpunkt des Erlasses des Wahlaus schreibens tätigen Frauen und Männer nebeneinander stellt und diese durch 1, 2, 3, 4 usw. teilt. Die so ermittelten Teilzahlen werden der Reihe nach untereinander gestellt, bis keine Teilzahlen für die Zuweisung eines Betriebsrats sitzes mehr in Betracht kommen. Unter den auf diese Weise gefundenen Teilzahlen werden so viele Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Das Minderheitengeschlecht erhält daraufhin so viele Betriebsratssitze zugeteilt, wie Höchstzahlen auf es entfallen. Fällt die niedrigste in Betracht kommende Höchstzahl auf beide Geschlechter, so entscheidet das Los, an welches Geschlecht der Betriebsratssitz geht.

Ein Beispiel soll diese Berechnung des Wahlvorstands verdeutlichen.

Beispiel: Ein Betrieb hat 95 Arbeitnehmer. Davon sind 34 weiblichen und 61 männlichen Geschlechts. Nach § 9 BetrVG besteht der Betriebsrat auf 5 Mitgliedern. Aus § 5 WO ergibt sich die folgende Berechnung:

| Männer | Frauen |
|-----------------------|--------------------|
| 61 : 1 = 61 | 34 : 1 = 34 |
| 61 : 2 = 30,5 | 34 : 2 = 17 |
| 61 : 3 = 20,33 | 34 : 3 = 11,33 |
| 61 : 4 = 15,25 | 34 : 4 = 8,5 |
| 61 : 5 = 12,2 | 34 : 5 = 6,8 |

124 Löwisch, BB 2001, S. 1734 (S. 1738).

125 Ubber/Weller, NZA 2004, S. 893.

Der 1. Betriebsratssitz entfällt auf die Männer, der 2. Sitz auf die Frauen. Der 3. und 4. Sitz gehen wiederum an die Männer und erst der 5. Betriebsratssitz entfällt nach dem d'Hondtschen Höchstzahlenverfahren wieder auf die Frauen. Im Ergebnis erhalten die Frauen mindestens zwei der fünf Betriebsratssitze.

Neben dieser Berechnung der dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze gemäß § 5 WO ist außerdem entscheidend, wie die durch die Betriebsratswahl Gewählten endgültig ermittelt werden.

Einfach ist die Ermittlung bei der Mehrheitswahl im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a BetrVG: Gemäß § 34 Abs. 5 WO, der auf die Anwendbarkeit von § 22 WO hinweist, werden zunächst die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze verteilt und zwar in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Höchstzahlen. Erst danach werden die übrigen Betriebsratssitze auf die restlichen Bewerber unabhängig vom Geschlecht verteilt. Auch hier erfolgt die Verteilung entsprechend der höchsten auf sie entfallenden Stimmenzahlen. Bei Stimmenungleichheit entscheidet wieder das Los, wer den Betriebsratssitz erhält.

Komplizierter stellt sich demgegenüber die Ermittlung der gewählten Betriebsratsmitglieder bei der Verhältniswahl dar: Nach dem d'Hondtschen Höchstzahlensystem werden zunächst die auf die jeweiligen Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen festgestellt, vgl. § 15 Abs. 1 bis 4 WO. Ist auf dieser Grundlage bereits die Minderheitenquote aus § 15 Abs. 2 BetrVG erfüllt, so sind keine weiteren Berechnungen mehr notwendig. Im anderen Fall ordnet § 15 Abs. 5 WO den o.g. »Listensprung« an.

§ 15 Abs. 5 WO bestimmt:

Befindet sich unter den auf die Vorschlagslisten entfallenden Höchstzahlen nicht die erforderliche Mindestzahl von Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes, so gilt Folgendes:

1. *An die Stelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, tritt die in derselben Vorschlagsliste in der Reihenfolge nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit.*
2. *Enthält diese Vorschlagsliste keine Person des Geschlechts in der Minderheit, so geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über. Entfällt die folgende Höchstzahl auf mehrere Vorschlagslisten*

zugleich, so entscheidet das Los darüber, welcher Vorschlagsliste dieser Sitz zufällt.

3. *Das Verfahren nach den Nummern 1 und 2 ist solange fortzusetzen, bis der Mindestanteil der Sitze des Geschlechts in der Minderheit nach § 15 Abs. 2 des Gesetzes erreicht ist.*
4. *Bei der Verteilung der Sitze des Geschlechts in der Minderheit sind auf den einzelnen Vorschlagslisten nur die Angehörigen dieses Geschlechts in der Reihenfolge ihrer Benennung zu berücksichtigen.*
5. *Verfügt keine andere Vorschlagsliste über Angehörige des Geschlechts in der Minderheit, verbleibt der Sitz bei der Vorschlagsliste, die zuletzt ihren Sitz zu Gunsten des Geschlechts in der Minderheit nach Nummer 1 hätte abgeben müssen.*

Die folgenden Berechnungen zeigen dabei, wie sich § 15 Abs. 5 Nr. 1 und Nr. 2 WO zugunsten des Minderheitengeschlechts auswirken.

Beispiel 1: Ein Betrieb hat 85 Arbeitnehmer. Nach § 9 BetrVG sind 5 Betriebsratssitze zu verteilen, von denen nach § 5 WO 2 auf die Frauen entfallen. Es stellen sich 2 Listen zur Wahl – auf Liste 1 entfallen 50 Stimmen und auf Liste 2 fallen 35 Stimmen. Auf beiden Listen befindet sich nur jeweils 1 Kandidatin.

| | Liste 1 | Liste 2 |
|--------|----------------|----------------|
| Herr A | | Herr F |
| Herr B | | Herr G |
| Herr C | | Frau H |
| Herr D | | |
| Frau E | | |

| <i>Berechnung:</i> | Liste 1 | Liste 2 |
|--------------------|------------------|------------------|
| | $50 : 1 = 50$ | $35 : 1 = 35$ |
| | $50 : 2 = 25$ | $35 : 2 = 17,5$ |
| | $50 : 3 = 16,66$ | $35 : 3 = 11,66$ |
| | $50 : 4 = 12,5$ | |
| | $50 : 5 = 10$ | |

Die Berechnung zeigt, dass auf Liste 1 insgesamt 3 Betriebsratssitze und auf Liste 2 nach dem Wahlergebnis 2 Sitze entfallen. Auf beiden Listen befindet sich jeweils eine Frau auf dem letzten Listenplatz. Obwohl beiden Frauen aufgrund der auf sie entfallenden Stimmenanteile nach dem Höchstzahlenprinzip kein Betriebsratssitz

zustände, verliert auf Liste 1 Herr C den Betriebsratssitz an Frau E auf derselben Liste, vgl. § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO. Das selbe Verfahren kommt auf Herrn G von Liste 2 zur Anwendung: Auch er verliert den ihm nach dem Höchstzahlenverfahren zustehenden Sitz an die auf der Liste 2 letztplazierte Frau H gemäß § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO, damit die von § 15 Abs. 2 BetrVG vorgesehene Minderheitenquote erfüllt werden kann.

Beispiel 2: Ein Betrieb hat 100 Arbeitnehmer. Nach § 9 BetrVG sind 5 Betriebsratsmandate zu vergeben. 2 der Sitze entfallen auf die Arbeitnehmerinnen als Geschlecht in der Minderheit. Es stellen sich 3 Listen zur Wahl. Auf Liste 1 entfallen 75 Stimmen, Liste 2 erhält 18 Stimmen und Liste 3 bekommt 7 Stimmen.

| Liste 1 | Liste 2 | Liste 3 |
|---------|---------|---------|
| Herr A | Herr B | Frau C |
| Herr D | Herr E | Frau F |
| Herr G | Herr H | |
| Herr J | Herr K | |
| Herr M | Herr N | |

Berechnung:

| Liste 1 | Liste 2 | Liste 3 |
|------------------|----------------|---------------|
| $75 : 1 = 75$ | $18 : 1 = 18$ | $7 : 1 = 7$ |
| $75 : 2 = 37,5$ | $18 : 2 = 9$ | $7 : 2 = 3,5$ |
| $75 : 3 = 25$ | $18 : 3 = 6$ | |
| $75 : 4 = 18,75$ | $18 : 4 = 4,5$ | |
| $75 : 5 = 15$ | $18 : 5 = 3,6$ | |

Nach dem hier vorgestellten Wahlergebnis würden ohne die Berücksichtigung des Geschlechterproporztes auf Liste 1 insgesamt 4 Sitze entfallen und ein Betriebsratsmandat ginge an Liste 2. Da aber sowohl Liste 1 als auch Liste 2 reine Männerlisten sind und lediglich auf Liste 3 zwei Frauen kandidiert haben, geht der 4. Betriebsratssitz von Liste 1 und der Sitz der Liste 2 an die Liste 3 über, vgl. § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO. Dabei handelt es sich um den sog. Listensprung, der die beiden Listen mit rein männlichen Kandidaten dafür sanktioniert, dass sie keine Bewerberin zur Betriebsratswahl aufgestellt haben. Liste 3 profitiert hier von der Mindestquotenregelung des § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO.

IV.1.2 Die juristische Auseinandersetzung mit dem Eingriff ins Wahlergebnis durch § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. WO

§ 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO zum BetrVG wurde von Anfang an kritisiert und die verfassungsrechtliche Zulässigkeit in Frage gestellt¹²⁶. Die von § 15 Abs. 5 WO vorgesehene Korrektur des Wahlergebnisses, wie sie in Beispiel 1 und 2 skizziert wurde, sei ein elementarer Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 und 3 GG sowie eine Verletzung der Grundsätze über die Wahlrechtsgleichheit aus Art. 38 Abs. 1 GG¹²⁷.

Die speziell in Art. 38 Abs. 1 GG verankerte Wahlrechtsgleichheit¹²⁸ besagt, dass »jedermann sein Wahlrecht in formal möglichst gleicher Weise soll ausüben können«¹²⁹. Diese Formel des BVerfG ist ständige Rechtsprechung. Gleichheit der Wahl heißt für das *aktive Wahlrecht*, dass jede Stimme das gleiche Gewicht hat, also den gleichen Zählpunkt und den gleichen Erfolgswert bei der Zuteilung der zur Verfügung stehenden Mandate (Verhältniswahl)¹³⁰. In Bezug auf das *passive Wahlrecht* beinhaltet der Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit, dass jeder Wahlbewerber »Anspruch darauf (hat), dass die für ihn gültig abgegebenen Stimmen bei der Ermittlung des Wahlergebnisses für ihn berücksichtigt und mit gleichem Gewicht gewertet werden wie die für andere Bewerber abgegebenen Stimmen«¹³¹. Es geht demnach um die Gewährleistung der Chancengleichheit aller Wahlbewerber, die in dem Moment tangiert ist, in dem entweder der Listsprung aus § 15 Abs. 5 WO zur Anwendung kommt oder aber nach § 22 WO zunächst die dem Minderheitengeschlecht zustehenden Mindestsitze verteilt werden.

Allerdings ist der Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit zunächst nur auf Parlamentswahlen anwendbar. Ob dieser Grundsatz auch auf Wahlen im Bereich des Arbeits- und Sozialwesens übertragbar ist, ist vom BVerfG noch nicht endgültig entschieden worden. Das BAG hat jedenfalls in seiner Entscheidung vom 16.3.2005 dargelegt, dass die formale Wahlrechtsgleichheit dann Differenzierungen zulässt, wenn sie durch einen besonderen und zwingenden Grund gerechtfertigt

126 Vgl. Thüsing in Richardi (Hrsg.), § 15 Rn. 4 m.w.N.; vorsichtige Kritik auch von Schneider in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 15 Rn. 10; für die Verfassungsmäßigkeit u.a. Schaub, § 217 Rn. 26.

127 Ubber/Weller, NZA 2004, S. 894 ff.

128 Das BAG v. 16.03.2005, Az. 7 ABR 40/04, Rn. 33 ff. ordnet die Wahlrechtsgleichheit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG zu.

129 BVerfGE 79, S. 161 (S. 166); BVerfGE 82, S. 322 (S. 337).

130 Bei Mehrheitswahl muss jeder Stimme die gleiche Erfolgschance zugebilligt werden, vgl. Ubber/Weller, NZA 2004, S. 894.

131 BVerfGE 85, S. 148 (S. 157).

sind. Nach Auffassung des BAG reicht es, dass die für die Differenzierung oder Einschränkung maßgeblichen Gründe durch die Verfassung selbst legitimiert sind und von einem solchen Gewicht sind, dass sie der Wahlrechtsgleichheit die Waage halten können¹³². Bei Wahlen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialwesens lässt sich jedoch die Frage nach zulässigen Einschränkungen der Wahlrechtsgleichheit nicht losgelöst vom Aufgabenkreis und den Funktionen der zu wählenden Repräsentationsorgane bestimmen¹³³.

Schon der Hess. Staatsgerichtshof war in seiner Entscheidung aus dem Jahr 1993 zu einer ähnlichen Vorschrift des Hess. Personalvertretungsgesetzes der Ansicht, dass Personalräte im Unterschied zu Bundestags- oder Landtagsabgeordneten gerade keine Allgemeinwohlinteressen, sondern nur die Interessen der Bediensteten wahrzunehmen hätten. Auch war der Hess. Staatsgerichtshof der Meinung, dass die Regelungen des Personalvertretungsrechts ihre verfassungsrechtliche Anbindung nicht im Demokratieprinzip, sondern vielmehr im Sozialstaatsgedanken hätten¹³⁴. Aufgabe des Personalrats als Repräsentant der Beschäftigten sei die Vertretung der Interessen der Bediensteten und die Verwirklichung ihrer Beteiligungsrechte an der Gestaltung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses¹³⁵. Die daraus resultierende betriebliche Rechtsetzung z. B. durch Betriebsvereinbarungen ist private Rechtsetzung und findet ihre Rechtfertigung im Prinzip der Vertragsfreiheit – schon dies erklärt, dass der Betriebsrat keiner demokratischen Legitimation bedarf, da es lediglich auf die Zustimmung bzw. Missbilligung der betroffenen Arbeitnehmer ankommt, die ihre Position durch die Betriebsratswahl zum Ausdruck bringen können¹³⁶. Betriebsverfassungsrecht als Privatrecht begrenzt daher die Kompetenzen des Betriebsrats, dessen Interessenvertretung sich außerdem nur auf den kleinen Ausschnitt betriebsbezogener Probleme und Fragen bezieht. Je enger aber der Kompetenzbereich gezogen ist, desto geringer ist auch das Mandat zu allgemeinpolitischen Fragestellungen – im Fall des Repräsentation durch den Betriebsrat scheidet es jedenfalls aus, weil es um die Vertretung solidarischer Gruppeninteressen und nicht des politischen Willens geht¹³⁷. Insofern sind

132 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 35.

133 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 36; vgl. auch Hess.StGH v. 13.10.1993, AuR 1994, S. 430 (S. 431) im Hinblick auf den bei Personalratswahlen in Hessen vorgesehenen Geschlechterproorz; vgl. dazu Fuchsloch/ Weber, AuR 1994, S. 409.

134 Hess.StGH v. 13.10.1993, AuR 1994, S. 430 (S. 431); a.A. LAG Köln v. 13.10.2003, AuR 2004, S. 111 mit Ann. Hänlein.

135 Hess. StGH v. 13.10.1993, AuR 1994, S. 430 (S. 431).

136 Vgl. Hänlein, AuR 2004, S. 112 (S. 113) sowie Brors, NZA 2004, S. 472 (S. 473).

137 Brors, NZA 2004, S. 472 (S. 473).

auch die Grundsätze der Wahlrechtsgleichheit, die für politische Wahlen Geltung beanspruchen, nur begrenzt anwendbar.

Werden die Aufgaben bzw. Funktionen des Betriebsrats nunmehr auf der Grundlage des BetrVG konkretisiert, so wird u.a. an § 87 BetrVG deutlich, dass sich die Interessen von Frauen und Männern insbesondere bei der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) unterscheiden: In der Regel trifft die zeitliche Doppelbelastung von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung Frauen mehr als Männer, so dass Arbeitnehmerinnen auch ein höheres Interesse an flexiblen Arbeitszeiten haben¹³⁸. Die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten führt jedoch gleichzeitig zu unterschiedlichen Interessen bei Entgelt- und Beförderungsfragen¹³⁹, denn die Bewertung der geleisteten Arbeit ist nach wie vor nicht diskriminierungsfrei. Auch in Bezug auf den Arbeitsschutz gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bestehen mit Blick auf Schwangerschaft und Mutterschutz unterschiedliche Interessen. Gleiches gilt für Sozialeinrichtungen wie z.B. der Einrichtung eines Betriebskindergartens nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG¹⁴⁰.

Das BAG stellt über § 87 BetrVG hinaus klar, dass außerdem die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen (§§ 99 ff. BetrVG) sowie bei allgemeinen personellen Maßnahmen (§§ 92 ff. BetrVG) Möglichkeiten eröffnen, besser auf die spezifischen Interessen von Frauen im Betrieb einzugehen¹⁴¹. Durch die zwingende Geschlechterquote des § 15 Abs. 2 BetrVG können Frauen ihr Potential stärker in die Betriebsratsarbeit einbringen und frauenspezifische Themen vermehrt beeinflussen¹⁴². Diese gesetzgeberische Einschätzung wertet das BAG auch als sachgerecht, denn bei einer zwingenden Repräsentanz von Angehörigen des eigenen Geschlechts ist davon auszugehen, dass dessen Interessen in der Betriebsratsarbeit wirksamer berücksichtigt werden können¹⁴³. Auch der Hess. Staatsgerichtshof hat bereits 1993 darauf hingewiesen, dass Frauen eine unterschiedliche Behandlung von Frauen häufig leichter erkennen können als Männer und dass bei der Beantragung von frauенfördernden Maßnahmen die Vertretung effektiver und besser von Frauen wahrgenommen werden kann. Diese

138 Brors, NZA 2004, S. 472 (S. 474).

139 Ebenda.

140 Ebenda.

141 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 40.

142 BT-Drs. 14/5741, S. 37.

143 BAG v. 16.03.2005, a.a.O.; Rn. 40; vgl. auch Brors, NZA 2004, S. 472 (S. 474); a.A. LAG Köln v. 13.10.2003, AuR 2004, S. 111 (S. 112); vgl. auch Ubber/Weller, NZA 2004, S. 893 (S. 897).

Annahme ist angesichts der nach wie vor existierenden strukturellen Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben weder sachfremd noch willkürlich¹⁴⁴.

§ 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 2 und 3 GG. Das BAG nahm in diesem Zusammenhang Bezug auf die o.g. Rechtsprechung des BVerfG zu Art. 3 Abs. 2 GG und rechtfertigte damit die Zulässigkeit von § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO¹⁴⁵. Danach enthält Art. 3 Abs. 2 GG ein Gleichberechtigungsgebot, was sich ebenfalls auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt. Durch die Einfügung von Satz 2 in Art. 3 Abs. 2 GG ist dies dabei noch einmal ausdrücklich klargestellt worden. Der Gesetzgeber ist aufgrund des Gleichberechtigungsgebots auch berechtigt, faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen auszugleichen. § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO erfüllt diesen verfassungsrechtlich legitimen Zweck, indem diese Regelungen zu einer stärkeren Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat und damit auch zu einer besseren Vertretung frauenspezifischer Belange im Betrieb beitragen¹⁴⁶. Schließlich greift nach Auffassung des BAG die Korrektur des Wahlergebnisses insbesondere durch den Listensprung auch nicht unverhältnismäßig in den Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit ein¹⁴⁷. Da es sich bei der von Art. 3 Abs. 2 GG legitimierten Zielvorstellung des Gesetzgebers zu § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO um ein geeignetes und erforderliches Mittel zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern handelt, denn ein mildereres Mittel mit gleicher Wirkung ist nicht erkennbar¹⁴⁸.

Zwar können die Regelungen aus § 15 Abs. 2 BetrVG und der WO zu einer von Art. 3 Abs. 3 GG verbotenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führen, wenn männliche Wahlbewerber trotz eines besseren Wahlergebnisses ihren Sitz an das Minderheitengeschlecht abgeben müssen, jedoch ist dies durch Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt. Im übrigen ist der Geschlechterproportz geschlechtsneu-

144 Hess.StGH v. 13.10.1993, AuR 1994, S. 430 (S. 431 f.).

145 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 39.

146 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 39, 42.

147 A.A. Ubber/Weller, NZA 2004, S. 893 (S. 898), der von einer unverhältnismäßigen gesetzgeberischen Überkompenstation spricht, da § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 15 Abs. 5 WO das Minderheitengeschlecht nicht nur bis zur tatsächlichen Gleichberechtigung fördert, sondern auch darüber hinaus.

148 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 41 ff.; das BAG setzte sich u.a. mit dem Vorschlag eines listeninternen Geschlechtertauschs auseinander sowie der zwingenden Vorgabe eines Geschlechterproportz bei der Listenaufstellung, kam aber zu dem Ergebnis, dass diese Vorschläge keineswegs ein mildereres Mittel gegenüber der nachträglichen Korrektur des Wahlergebnisses darstellten, weil damit Listen ohne die entsprechende Anzahl von Angehörigen des Minderheitengeschlechts von vorneherein ungültig wären.

tral formuliert und gewährleistet auf diese Weise nicht nur den Frauen, sondern auch den Männern im Betrieb, dass sie im Falle ihrer Minderheit in der Belegschaft im Betriebsrat nicht unterrepräsentiert sind¹⁴⁹. Soweit mit dieser Regelung, die das Minderheitengeschlecht begünstigt, eine Benachteiligung der Bewerber des anderen Geschlechts verbunden ist, ist dies zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots geboten¹⁵⁰.

Schließlich sprach das BAG noch die Vereinbarkeit des § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO mit der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG a.F.¹⁵¹ an: Zwar verbiete Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, nach Art. 2 Abs. 4 stehe die Gleichbehandlungsrichtlinie aber Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen u.a. auf dem Gebiet des Zugangs zur Beschäftigung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen nicht entgegen. Da § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO der Chancengleichheit von Männern und Frauen beim Zugang zum Betriebsrat diene, in dem die Frauen bislang unterrepräsentiert seien, sind diese Vorschriften auch mit der Richtlinie 76/207/EWG vereinbar¹⁵². Zu beachten ist hier, dass das BAG den Zugang zum Betriebsrat als eine Arbeitsbedingung im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinie qualifiziert, ohne dies aber gesondert anzusprechen. Die Berufung auf Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG a. F. ist allerdings mit der Schaffung von Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag nicht mehr notwendig. Vielmehr eröffnet jetzt Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag die Möglichkeit, positive Maßnahmen zugunsten eines Geschlechts zu ergreifen. § 15 Abs. 2 BetrVG sowie die diesbezüglichen Vorschriften aus der WO fallen dabei auch unter den Begriff der positiven Maßnahme¹⁵³.

Den Regelungen des EG-Vertrags kommt aber im Unterschied zu den Richtlinienbestimmungen (sie bedürfen erst noch der Umsetzung in nationales Recht) die unmittelbare Geltung in den EU-Mitgliedstaaten zu, so dass Art. 141 Abs.

149 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 51.

150 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 51 unter Berufung auf Hess.StGH v. 13.10.1993, AuR 1994, S. 430 (S. 432).

151 Die Richtlinie 76/207/EWG 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 wurde durch die Änderungsrichtlinie 2002/73/EG, ABI.EG 269/15 v. 05.10.2002 und die Richtlinie 2006/54/EG, ABI. EG 204/35 v. 26.07.2006 neugefasst. Das BAG nahm hier aber Bezug auf die alte Fassung der Richtlinie.

152 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 52; die europarechtliche Zulässigkeit bejaht auch Thüsing in Richardi (Hrsg.), § 15 Rn. 4, der die verfassungsrechtliche Zulässigkeit ansonsten in Frage stellt.

153 Vgl. auch Thüsing in Richardi (Hrsg.), § 15 Rn. 4.

4 EG-Vertrag schon aus diesem Grund eine rechtlich stärkere Wirkung hat als Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG a. F.. Dies erklärt auch, warum schon in der Neufassung der Gleichbehandlungsrichtlinie durch die Antidiskriminierungsrichtlinie 2002/73/EG die Vorschrift des Art. 2 Abs. 4 gestrichen worden ist – sie ist wegen Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag überflüssig geworden, zumal sie die Zulässigkeit positiver Maßnahmen als Ausnahme vom individuellen Recht des einzelnen auf Gleichbehandlung verstanden hat¹⁵⁴. Deshalb ist es verwunderlich, dass das BAG auf den im Anwendungsbereich begrenzteren Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie abgestellt hat, denn Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag hat nicht nur ein höheres Gewicht, sondern ist auch in der Handhabe offener, da positive Maßnahme auf seiner Basis besser begründet werden können. Im Ergebnis spielt es jedoch nur eine untergeordnete Rolle, mit welcher Europarechtsnorm die Zulässigkeit der Mindestgeschlechterquote des BetrVG begründet worden ist. Wichtig ist vielmehr, dass § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO europarechtskonform ist und dies neben der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit eine weitere Absicherung der betriebsverfassungsrechtlichen Mindestgeschlechtsquote ist.

Am Ende der Entscheidung beschäftigte sich das BAG noch mit der Frage, ob der Listensprung nicht die Wettbewerbschancen der Gewerkschaften im Rahmen der von Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsfreiheit beeinträchtigen würde. Auch diese Einschränkung ist nach Ansicht des BAG durch Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt, da es den Trägern von Wahlvorschlägen bei nachhaltigem Bemühen im allgemeinen auch gelinge, Vertreter des Minderheitengeschlechts für eine Kandidatur zum Betriebsrat zu gewinnen¹⁵⁵.

Festzuhalten ist, dass § 15 Abs. 2 BetrVG i.V.m. der WO verfassungs- und europarechtlich zulässig ist. Sowohl die Funktion der Betriebsratswahlen als auch das spezifische Aufgabenspektrum von Betriebsräten ermöglicht Begrenzungen der Wahlrechtsgleichheit gemäß Art. 38 Abs. 1 GG. Art. 3 Abs. 2 GG stützt dabei die gesetzgeberische Intention bei der Einführung der zwingenden Mindestgeschlechterquote. Einschränkungen der Wettbewerbschancen der Gewerkschaften nach Art. 9 Abs. 3 GG sind zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf der Basis von Art. 3 Abs. 2 GG hinnehmbar. Schließlich ist die Quotenregelung bei Betriebsratswahlen auch europarechtlich als zulässige positive Maßnahme zu bewerten. Die vorstehenden Ausführungen beanspruchen ebenfalls Gültigkeit für die Wahl der JAV, denn § 62 Abs. 3 BetrVG ist dem

154 Vgl. dazu umfassend Graue, S. 205 ff.

155 BAG v. 16.03.2005, a.a.O., Rn. 55.

§ 15 Abs. 2 BetrVG entsprechend für die Zusammensetzung der JAV formuliert. Gesamt- und Konzernbetriebsräte sind an dieser Stelle ausgeklammert, da §§ 47 Abs. 2 und 55 Abs. 1 BetrVG im Gegensatz zu § 15 Abs. 2 BetrVG bloß als Soll-Vorschriften gefasst sind.

IV.2 Mehr Frauen als Betriebsratsvorsitzende oder Stellvertreterin

Ein für die Gleichstellung im Betrieb nicht unerheblicher Faktor ist die Frage, wer im Betriebsrat den Vorsitz bzw. die Stellvertretung innehat, denn der oder die Betriebsratsvorsitzende vertritt den Betriebsrat nach außen, § 26 Abs. 2 BetrVG. In der Funktion als Betriebsratsvorsitzende oder Stellvertreterin haben Frauen durchaus eine Vorbildfunktion für andere weibliche Betriebsratsmitglieder und Frauen des Betriebs, sich zukünftig für Betriebsratsarbeit zu interessieren und zu engagieren. Allerdings ist auch die Anzahl der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreterinnen nach wie vor gering, auch wenn ihr Anteil im Zeitraum 1998 bis 2002 gestiegen ist. Nach wie vor bleibt der Frauenanteil unter den Vorsitzenden mit Ausnahme Bremens unter 20 %¹⁵⁶.

Diesem Umstand könnte im Rahmen der Wahl des Betriebsratsvorsitzes nach § 26 BetrVG abgeholfen werden: Auch wenn sich § 26 BetrVG nicht auf die proportionale Berücksichtigung der Geschlechter i.S.v. § 15 Abs. 2 BetrVG bezieht, so kann der Betriebsrat doch im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Wahlgrundsätze beschließen und diese gegebenenfalls auch in einer Wahlordnung festlegen, da besondere Wahlvorschriften nicht existieren¹⁵⁷. Denkbar wäre demnach, dass der Betriebsrat die Quotierung des Betriebsratsvorsitzes beschließt und in einer Wahlordnung niederlegt.

Beispiele:

1. Ein Betriebsrat besteht aus 9 Mitgliedern, von denen 3 Frauen sind. Nach der zuvor beschlossenen Wahlordnung soll bei einem Anteil von mindestens 3 Frauen im Betriebsratsgremium entweder der Vorsitz oder aber die Vertretung mit einer Frau besetzt werden.

156 Vgl. Wassermann/Rudolph, S. 122; Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.), S. 18.

157 Wedde in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 26 Rn. 7.

2. Ein Betriebsrat besteht aus 11 Mitgliedern, davon 2 teilzeitbeschäftigte Frauen. Um den Frauen eine Chance auf den Betriebsratsvorsitz oder die Stellvertretung zu geben, kann der Betriebsrat ein »Tandem« beim Betriebsratsvorsitz und/oder Stellvertretung verabreden, nämlich dass sich ein weibliches und ein männliches Betriebsratsmitglied den Vorsitz bzw. die Stellvertretung jeweils teilen.

Auch wenn der Gesetzgeber keine Quotierungsmöglichkeit im § 26 BetrVG vorgesehen und hiermit eine (bewusst) offene Regelung im Hinblick auf das Wahlverfahren geschaffen hat, spricht nichts dagegen, dass sich ein Betriebsrat im Zuge seiner Gleichstellungsverpflichtungen im eigenen Gremium verpflichtet, Frauen gezielt durch Übertragung von Führungsaufgaben wie z.B. den Betriebsratsvorsitz zu fördern und damit ein Zeichen zu setzen. Eine Quotierung des Betriebsratsvorsitzes ist auch nicht etwa »organisationsfremd«¹⁵⁸, sondern fügt sich in den gleichstellungspolitischen Kontext der Art. 141 Abs. 4 EG-Vertrag, Art. 3 Abs. 2 GG sowie §§ 15 Abs. 2 und 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG ein. Eine mögliche Quotierung des Betriebsratsvorsitzes muss jedoch sicherstellen, dass sie ausreichend flexibel ist und den Besonderheiten des Betriebs, insbesondere dem Frauen- und Männeranteil an den Betriebsratsmitgliedern und in der Belegschaft, Rechnung trägt.

IV.3 Freizeitausgleich und Teilfreistellungen als Resultat einer geschlechterfreundlichen Betriebsratsarbeit

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Betriebsräten kann u.a. auch damit erklärt werden, dass sie viel häufiger als männliche Kollegen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, um Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Dies kann ein wichtiger Grund sein, sich nicht mit zusätzlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten wie die Betriebsratsarbeit zu belasten, da die zeitliche Beanspruchung durch die Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit wenig bis gar keine Ressourcen mehr übrig lässt¹⁵⁹.

Der Gesetzgeber hat diesem Umstand im Rahmen der Neufassung des BetrVG 2001 deshalb Rechnung getragen und in § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG einen erweiterten Freizeitausgleich für geleistete Betriebsratsarbeit außerhalb der per-

158 So Thüsing in Richardi (Hrsg.), § 26 Rn. 11.

159 Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 38).

sönlichen Arbeitszeit festgelegt, damit Freizeitopfer von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern z.B. für die Teilnahme an Betriebsratssitzungen vermieden werden und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie auch im Betriebsrat gewährleistet ist¹⁶⁰. Hinzu kommt der ebenfalls neu gestaltete § 37 Abs. 6 S. 1 und S. 2 1. Halbsatz BetrVG, der nunmehr teilzeitbeschäftigten (weiblichen) Betriebsratsmitgliedern bei der Teilnahme an notwendigen Vollzeitschulungen auch einen Vollzeitausgleichsanspruch zugesteht¹⁶¹. Die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeit insbesondere durch Teilzeitarbeit, KAPOVAZ, Job-Sharing, Gleitarbeitszeit oder Schichtarbeit macht den erweiterten Freizeitausgleich aus betriebsbedingten Gründen erforderlich¹⁶². Zu berücksichtigen ist allerdings, dass der Ausgleichsanspruch nur dann ausgelöst wird, wenn aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer die Betriebsratsarbeit nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit geleistet werden kann, jedoch ein Zusammenwirken aller bzw. eines Teils der Betriebsratsmitglieder erforderlich ist¹⁶³. Gründe für die Betriebsratstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit, die sich lediglich aus der Sphäre des Betriebsrats oder aufgrund des Wunsches einzelner Mitglieder ergeben (sog. betriebsratsbedingte Gründe) lösen den Ausgleichsanspruch demgegenüber nicht aus¹⁶⁴.

Eine weitere Chance, Frauen für eine Arbeit im Betriebsrat zu gewinnen, hat der Gesetzgeber mit der seit 2001 neu in § 38 Abs. 1 S. 3 BetrVG verankerten Möglichkeit der Teilstellung von Betriebsratsmitgliedern gesehen¹⁶⁵. Damit soll es vor allen Dingen Teilzeitbeschäftigten ermöglicht werden, sich in der Betriebsratsarbeit stärker zu engagieren¹⁶⁶. In Betracht kommt die Teilstellung aber nicht nur für Teilzeitbeschäftigte, sondern auch für Betriebsratsmitglieder, die ihre Tätigkeit nicht vollständig aufgeben wollen¹⁶⁷. Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang Teilstellungen statt Vollstellungen erfolgen sollen, trifft der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber – er kann dabei auch Regelungen über die zeitliche Lage der Teilstellungen festlegen, so z.B.

160 BT-Drs. 14/5741, S. 30.

161 Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 38).

162 BT-Drs. 14/5741, S. 40 f.

163 Blanke in Düwell (Hrsg.), § 37 Rn. 6.

164 Ebenda.

165 Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 38).

166 BT-Drs. 14/5741, S. 41.

167 Löwisch, BB 2001, S. 1734 (S. 1743).

die flexible Anpassung an den Bedarf und die berufliche Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds¹⁶⁸.

Diese Flexibilisierung innerhalb der Betriebsratsarbeit kann tatsächlich einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Betriebsratsarbeit, Berufstätigkeit und Familie leisten. Immerhin verschenkte ein Betriebsrat vor der Reform des BetrVG Freistellungen, wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer freigestellt wurde, da Freistellungen zuvor immer pro Kopf und nicht auf der Basis der Arbeitszeit berechnet wurden¹⁶⁹. Der Streit darüber, ob sich zwei Betriebsratsmitglieder eine Freistellung halbtags teilen können¹⁷⁰, hat sich damit erledigt. Ob Frauen tatsächlich in Zukunft vermehrt Freistellungen in Anspruch nehmen und die Chance des § 38 Abs. 1 S. 3 BetrVG nutzen¹⁷¹, kann erst mit der Auswertung der Betriebsratswahlen 2006 beantwortet werden.

IV.4 Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb als Gegenstand von Betriebs- und Abteilungsversammlungen

§ 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, auf Betriebs- oder Abteilungsversammlungen mindestens einmal pro Jahr Auskunft über den Stand der betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu geben. Nach der gesetzgeberischen Vorstellung soll damit der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben stärkeres Gewicht verliehen werden¹⁷². Der Arbeitgeber wird über die Berichtspflicht angehalten, sich mit den betrieblichen Problemen der Arbeitnehmerinnen auseinanderzusetzen¹⁷³; auch kann damit seine Bereitschaft zur Veränderung eingefahrener Strukturen z.B. in der Personal- und Lohnpolitik, die nach wie vor für Diskriminierungen von Frauen anfällig ist, positiv beeinflusst werden. Inhaltlich hat der Bericht i.S.v. § 43 Abs. 2 S. 3 BetrVG sowohl auf die Struktur und Zusammensetzung der Belegschaft einzugehen, als auch über geplante und bereits durchgeführte Gleichstellungsmaßnahmen Auskunft zu geben. Hierzu gehört auch die Information über Kinderbetreuung im Betrieb und die Teil-

168 Fitting, § 38 Rn. 13 f.

169 Ganzenberg/Schneider, S. 16.

170 BAG v. 26.06.1996, NZA 1997, S. 58.

171 Wassermann/Rudolph, S. 123 f. kommen zu dem Ergebnis, dass der Frauenanteil an den Freistellungen nach der Betriebsratswahl 2002 nach wie vor gering ist, jedoch Frauen Teilstreichstellungen häufiger als Männer in Anspruch nehmen.

172 BT-Drs. 14/5741, S. 41 f.

173 BT-Drs. 14/5741, S. 42.

zeitarbeitsmöglichkeiten¹⁷⁴. Darüber hinaus ist auch über besondere betriebliche Vorkommnisse aus diesem Bereich zu berichten¹⁷⁵. Diese Informationen dienen dabei der Unterstützung der Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 a und Nr. 2 b BetrVG¹⁷⁶.

Nach § 45 BetrVG gehören zu den Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlung sowohl Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als auch Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Diese Punkte stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG und verstärken den dort verankerten Auftrag. So kann der Betriebsrat die Gelegenheit nutzen, auf Betriebsversammlungen intensiver auf die Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb und in der Gesellschaft einzugehen, indem er z.B. über die Situation der Frauen im Betrieb, in der jeweiligen Branche oder in der Gesellschaft informiert und Fördermaßnahmen vorstellt¹⁷⁷.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang noch § 53 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG: Danach hat der Arbeitgeber in der Betriebsräteversammlung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen zu berichten. Dieser Bericht ist genau wie die Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen zusammen mit § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG zu lesen. Das bedeutet, dass sowohl über die Einstellung, die Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Frauen zu sprechen ist¹⁷⁸. Dabei ist ein Vergleich zwischen der Ausgangssituation im Berichtszeitraum mit dem Ergebnis am Ende des Berichtszeitraums anzustellen und die Bemühungen um die Verbesserung der Situation der Frauen unternehmensweit darzustellen¹⁷⁹.

Zu beachten ist jedoch, dass der Betriebsrat die Informationen vom Arbeitgeber zur Gleichstellung so detailliert wie möglich abfordern sollte, um überhaupt weiterverwendbare Daten wie z.B. die Einstellungssituation von Männern und Frauen, Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie die Personalentwicklung getrennt nach den Geschlechtern etc. zu erhalten¹⁸⁰, denn nur auf dieser Grundla-

174 Roloff in Wlotzke/Preis, § 43 Rn. 8.

175 Berg in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 43 Rn. 21a.

176 Roloff in Wlotzke/Preis, § 43 Rn. 8.

177 Berg in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 45 Rn. 9a.

178 Fitting, § 53 Rn. 21.

179 Ebenda; vgl. auch ErfK/Eisemann, § 53 Rn. 4.

180 Gantenberg/Schneider, S. 13 f.

ge lassen sich tragfähige Fördermaßnahmen entwickeln bzw. Benachteiligungen beseitigen.

IV.5 Gleichstellungspolitische Qualifizierung und Beratung des Betriebsrats

Die Qualifizierung von Betriebsratsmitgliedern in Fragen der Förderung von Frauen im Betrieb, des Aufspürens von Diskriminierungen und die Entwicklung von Handlungsalternativen zur Beseitigung von Benachteiligungen kann über Betriebsratsschulungen gemäß § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG erfolgen. Darüber hinaus können Betriebsräte von sachkundigen Arbeitnehmern des Betriebs in diesen Fragen Auskünfte einholen, § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG. Schließlich kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 BetrVG zur Sicherung der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sachverständige hinzuziehen.

Mit der Aufnahme des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG in den allgemeinen Aufgabenkatalog der Betriebsratsarbeit geht einher, dass spezifische Probleme von Frauen, z.B. Entgeltdiskriminierung, Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg etc., die Entwicklung von Fördermaßnahmen sowie der Abschluss von Betriebsvereinbarungen Schulungen des Betriebsrats i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich machen. Hier geht es nicht nur um die Sensibilisierung von Betriebsratsmitgliedern, die durch Gender Trainings gewährleistet werden kann, sondern auch um konkrete Informationen zur Geschlechtergleichstellung, die neben aktuellen Entwicklungen auch rechtliche Möglichkeiten sowie die praktische Umsetzung im Betrieb beinhalten können. Im übrigen braucht der Betriebsrat die Notwendigkeit solcher Schulungen gegenüber dem Arbeitgeber wegen § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG nicht mehr gesondert zu begründen, denn sie gewährleisten tatsächlich, dass der Betriebsrat seinen Aufgabenstellungen jetzt und in Zukunft sachgerecht nachkommen kann¹⁸¹.

Der Betriebsrat kann darüber hinaus an geeigneten Schulungen gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG teilnehmen, die ihm Kenntnisse vermitteln, die einen betriebsverfassungsrechtlichen Bezug haben und der Arbeit im Betriebsrat dienlich und förderlich sind¹⁸². Dabei muss kein aktueller betrieblicher Anlass für die Teilnahme an einer geeigneten Schulung bestehen. Da im Vordergrund der geeigneten

181 Gantenberg/Schneider, S. 14; Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 39).

182 BAG v. 11.08.1993, NZA 1994, S. 517.

Schulungen i.S.v. § 37 Abs. 7 BetrVG mehr die Vermittlung von Allgemeinwissen steht, können Veranstaltungen sich thematisch sowohl mit der Geschichte der Frauenbewegung¹⁸³ als auch mit Fragen der Teilzeitarbeit, Entwicklung des Diskriminierungsschutzes, Frauenförderung und Gender Mainstreaming etc. beschäftigen¹⁸⁴.

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG sachverständige Arbeitnehmer des Betriebs zum Zweck der Information zur Verfügung zu stellen. Auch im Hinblick auf Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern kann der Betriebsrat dieses Instrument nutzen., denn die Komplexität von Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gender Mainstreaming als innerbetrieblicher Prozess erfordern eine stärkere Inanspruchnahme des bereits vorhandenen Wissens im Betrieb. Gibt es im Betrieb z.B. eine Frauenbeauftragte¹⁸⁵, so ist deren Wissen selbstverständlich auch für die Betriebsratsarbeit fruchtbar zu machen.

Beispiel: Der Betriebsrat plant den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung der Mitarbeiter/innen für die Übernahme von Führungsaufgaben. Da die in Betracht kommenden Frauen im wesentlichen Teilzeitkräfte sind, ist für ihn fraglich, ob überhaupt Teilzeitbeschäftigte in den Kreis aufzunehmen sind etc. Die Frauenbeauftragte kann dem Betriebsrat hier nicht nur mit Ratschlägen zur Seite stehen, sondern ihm auch bei der Suche nach Lösungen helfen, um Teilzeitarbeiterinnen die Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Benötigt der Betriebsrat darüberhinausgehenden Rat, so kann er nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einen Sachverständigen beauftragen, sofern dies für die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Arbeit erforderlich ist, § 80 Abs. 3 BetrVG. Der oder die Sachverständige kann die rechtlichen oder fachlichen Kenntnisse vermitteln, die dem Betriebsrat auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung fehlen und die er zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG etc. benötigt. Dabei ist die Sachverständigenarbeit nicht auf die Unterstützung des Betriebsrats in einer Einzelfrage beschränkt, sondern kann auch die Einführung eines Projektes im Betrieb begleiten,

183 Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 39).

184 Fitting, § 37 Rn. 199, 204.

185 Vgl. Buschmann in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 80 Rn. 117.

das längerfristigen Beratungsbedarf mit sich bringt¹⁸⁶. Zu denken ist z.B. an die Einführung eines Qualifizierungsprogrammes für Frauen, eines geschlechtergerechten Entlohnungsmodells, Gender Trainings für die gesamte oder einen Teil der Belegschaft, Schutz vor sexueller Belästigung usw. § 12 AGG stützt solche Projekte zusätzlich durch die Verpflichtung des Arbeitgebers (auch präventiven) Schutz vor Benachteiligung.

§ 37 Abs. 6 und 7 sowie § 80 Abs. 2 S. 3 und Abs. 3 BetrVG stellen in der Zusammenschau ein umfangreiches Instrumentarium der Informationsgewinnung und Hilfe bei der Umsetzung im Betrieb zur Verfügung. Betriebsräte müssen dies auch auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter ausschöpfen, um die komplexen Zusammenhänge von Diskriminierungsstrukturen im Betrieb zu verstehen und in der Folge angemessen darauf reagieren zu können, sei es durch spezifische Frauenfördermaßnahmen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, Gender Trainings oder aber durch die Entwicklung von Konzepten zur Evaluation der geschlechterrelevanten Problemfelder wie Lohn¹⁸⁷.

IV.6 Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung im Betrieb über die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung und Mitwirkung

Auch die Mitbestimmungstatbestände des BetrVG können vom Betriebsrat i.S.e. tragfähigen geschlechtergerechten Betriebs- und Unternehmenspolitik eingesetzt werden, um den Aufgaben aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a Und Nr. 2b BetrVG gerecht zu werden.

IV.6.1 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten wird im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter dann ausgelöst, wenn es um die Festlegung der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit

186 Fitting, § 80 Rn. 88.

187 Für eine systematische betriebliche Gleichstellungspolitik in diesem Sinne plädiert Kocher, RdA 2002, S. 167 (S. 173).

auf die einzelnen Wochentage gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geht. Hier kann der Betriebsrat aktiv seiner Aufgabe aus § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG nachkommen und mitbestimmen bei der Verteilung der Arbeitszeit von Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigen auf Wochentage, Monate oder Jahre, bei Job-Sharing- und KAPOVAZ-Modellen, Einführung von Telearbeit etc. Das Mitbestimmungsrecht wird dabei grundsätzlich durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder durch eine Regelungsabrede ausgeübt¹⁸⁸. So kann der Betriebsrat u.a. eine gesonderte Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit aushandeln, in dem konkrete Gleichbehandlungsregelungen mit Vollzeitbeschäftigten (z.B. hinsichtlich der Weiterbildung), über das TzBfG hinausgehende Regelungen zur Erleichterung des Wechsels von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt etc. niedergelegt sind¹⁸⁹.

Die vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ist eine Ergänzung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und bezieht sich u.a. auf die Anordnung von Überstunden¹⁹⁰. Insbesondere für Arbeitnehmerinnen mit jüngeren Kindern stellt die Anordnung von Überstunden häufig ein erhebliches Problem da, da es zu Überschneidungen mit den Betreuungszeiten in Kindergarten und Kinderhort kommen kann und nicht immer andere Familienangehörige wie die Großeltern etc. einspringen können. Um hier § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG gerecht zu werden, sollte der Betriebsrat bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts dafür sorgen, dass die Anordnung der Überstunden familienfreundlich ausgestaltet wird.

Beispiel: Der Betriebsrat erfragt bei den von der Überstundenanordnung betroffenen Arbeitnehmer/innen die Zeiten, die zu Konflikten mit den Betreuungszeiten im Kindergarten bzw. Kinderhort führen. Er erstellt daraufhin einen Plan mit den Zeiten, in denen für die betroffenen Arbeitnehmer/innen aus familiären Gründen keine Überstunden angeordnet werden dürfen.

Auch bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ergibt sich eine Geschlechterrelevanz, denn in der Regel benötigen gerade berufstätige Eltern und insbesondere alleinerziehende Mütter einen auf die Schul- bzw. Kindergartenferien abgestimmten Urlaubsplan,

188 Schaub/Koch § 235 Rn. 37, 39, 44; Kothe in Düwell (Hrsg.), § 87 Rn. 22 f.

189 Klebe in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 87 Rn. 85.

190 Bender in Wlotzke/Preis, § 87 Rn. 67.

der in Urlaubsrichtlinien festgehalten werden kann¹⁹¹. Dies steht wiederum in engem Zusammenhang mit den aus § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG resultierenden Aufgaben des Betriebsrats.

Mitbestimmungspflichtige Verhaltens- und Leistungskontrollen i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG können zum Tragen kommen, wenn Arbeitnehmerinnen aus familiären Gründen Tele(heim)arbeit verrichten¹⁹², denn die Vorschrift dient vor allem dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor anonymen Kontrolleinrichtungen, die stark in das Persönlichkeitsrecht eingreifen¹⁹³. Dies kann zu psychischen Belastungen führen, die hauptsächlich bei Arbeitnehmerinnen auftreten, da sie ähnlich wie bei Teilzeitbeschäftigung das Hauptklientel stellen. Der Betriebsrat hat an dieser Stelle zumindest eine präventive Funktion sowie ein Mitbeurteilungsrecht, denn er kann die rechtlich zulässigen Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin mitgestalten und abmildern¹⁹⁴.

Ein wichtiger Mitbestimmungstatbestand mit Gender-Bezug ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Zweck der Vorschrift ist die effektivere Ausgestaltung des gesetzlichen Arbeitsschutzes und die Be seitigung von Umsetzungsproblemen durch betriebliche Konkretisierung. Der Betriebsrat übernimmt hier eine zusätzliche Schutzfunktion neben der Gesetz gebung und den Berufsgenossenschaften¹⁹⁵. Die Gender-Relevanz von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kommt beim Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen zum Tra gen, denn sie trifft häufig ein Beschäftigungsverbot z.B. aus § 4 MuSchG wegen gesundheitsgefährdender Arbeiten oder aber sie müssen innerhalb des Betriebs umgesetzt werden, um möglichen Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Die Aufgabe des Betriebsrats beschränkt sich dabei nicht nur auf das Eintreten für die Belange einzelner Arbeitnehmerinnen, die ihre Mutterschutzrechte allein nicht durchsetzen können, sondern er ist zusammen mit dem Arbeitgeber auch gehalten, in Eigenregie betriebliche Schutzmaßnahmen, die Umstellung der Arbeitsabläufe etc. vorzunehmen, bevor die Aufsichtsbehörde tätig wird.

Ein weiterer relevanter Mitbestimmungstatbestand ist schließlich § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG, der sich auf die Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialein richtungen bezieht. Zu den Sozialeinrichtungen, die dem Aufgabenfeld zur Ver besserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie dienen, gehören

191 Schaub/Koch, § 235 Rn. 60.

192 Schaub/Schaub, § 163 Rn. 90.

193 Fitting, § 87 Rn. 215.

194 Fitting, § 87 Rn. 216.

195 Klebe in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 87 Rn. 167.

auch Betriebskindergärten¹⁹⁶, die den Kinderbetreuungsbedarf betriebsangehöriger Arbeitnehmer sicherstellen können. Der Vorteil eines Betriebskindergartens liegt auf der Hand, denn er ist in den meisten Fällen entweder direkt auf dem Betriebsgelände untergebracht oder in unmittelbarer Nähe. Dies erspart einen erheblichen Zeitaufwand beim Bringen und Abholen der Kinder, was wiederum Stressfaktoren mit Auswirkung auf die Arbeitsleistung reduzieren kann. Hinzu kommt, dass die Anbindung an den Betrieb auch eine bessere Erreichbarkeit in Notfällen garantiert. Der Betriebsrat kann zwar nicht die Entscheidung über die Einrichtung des Betriebskindergartens fällen, jedoch bestimmt er mit bei den Kosten, den Öffnungszeiten sowie dem Leistungspaket¹⁹⁷ und hier eröffnet sich ihm im Hinblick auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen bzw. Eltern ein weiter Gestaltungsspielraum.

Besondere Bedeutung kommt ebenfalls der Mitbestimmung an der betrieblichen Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 zu, denn gerade in diesem Bereich manifestieren sich nach wie vor erhebliche Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Das dieses umfassende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besonders die Angemessenheit, Transparenz und Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges und damit die Lohngerechtigkeit gewährleisten soll, hat das BAG in einer Entscheidung ausdrücklich klargestellt¹⁹⁸. Da Entlohnungsgrundsätze schon in Tarifverträgen für mittelbare Diskriminierungen von Frauen anfällig sind, ergibt sich für Betriebsräte in nicht tarifgebundenen Betrieben oder Betrieben mit tariflicher Öffnungsklausel ein weites Aufgabenspektrum, um das gleiche Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit i.S.v. § 612 Abs. 3 BGB a. F. (abgelöst durch § 8 Abs. 2 AGG) bzw. Art. 141 Abs. 1 und 2 EG-Vertrag in betrieblich vereinbarten Entlohnungsgrundsätzen sicherzustellen¹⁹⁹. Dabei erfüllt er gleichzeitig seinen Auftrag aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG zur Förderung der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb und kann bestehende geschlechtsbedingte Benachteiligungen gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG beseitigen.

Das Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten aus § 87 Abs. 1 BetrVG eröffnet dem Betriebsrat tatsächlich vielfältige Einflussmöglichkeiten im

196 Fitting, § 87 Rn. 347; Kothe in Düwell (Hrsg.), § 87 Rn. 76.

197 Kothe in Düwell (Hrsg.), § 87 Rn. 79.

198 BAG v. 29.02.2000, NZA 2000, S. 1066.

199 Vgl. auch Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 41 f.).

Rahmen seinen allgemeinen Aufgaben aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b sowie § 75 BetrVG.

IV.6.2 Mitwirkung an der Personalplanung gemäß § 92 BetrVG

§ 92 BetrVG stellt ein Beteiligungsrecht für den Betriebsrat hinsichtlich der Personalplanung zur Verfügung. Es handelt sich dabei um ein Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats – er kann dem Arbeitgeber außerdem Vorschläge zur Personalplanung unterbreiten. § 92 Abs. 3 BetrVG nimmt im übrigen ausdrücklich Bezug auf die dem Betriebsrat allgemein aus § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG erwachsenen Aufgaben.

§ 92 BetrVG lautet:

- (1) *Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung an Hand 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.*

§ 92 Abs. 3 BetrVG ist eigenständige Grundlage einer verstärkten Frauenförderung durch Personalplanung, denn die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber, im Rahmen der Personalplanung seine Vorstellungen zur Frauenförderung und die damit verbundenen personellen Maßnahmen und Berufsbildungsmaßnahmen mit dem Betriebsrat auf der Basis von Unterlagen zu beraten²⁰⁰. Neben den Informationspflichten aus § 92 Abs. 1 BetrVG besteht eine weitere arbeitgeberseitige Unterrichtungspflicht nach § 7 Abs. 3 TzBfG über vorhandene und geplante Teilzeitarbeitsplätze bzw. die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze und umgekehrt. Auch kann der Betriebsrat nach § 92 Abs. 2 BetrVG dem Arbeitgeber die Aufstellung und Durchführung von Frauenförderungsmaßnahmen sowie

²⁰⁰ BT-Drs. 14/5741, S. 48.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit vorschlagen, z.B. durch die Aufstellung eines Frauenförderplans²⁰¹, der eine stufenweise Erhöhung des Frauenanteils in quantitativer und qualitativer Hinsicht durch konkrete Zielvorgaben bei Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg und Fortbildungen vorsehen sollte²⁰².

Die geschlechterbezogene Personalplanung kann sich vorausschauend ebenfalls auf die Qualifizierung zukünftiger Mitarbeiterinnen beziehen (Personalentwicklungsplanung), indem zunächst festgestellt wird, welche Positionen demnächst zu besetzen sind und wie Frauen und Männer hier vertreten sind. Dabei sollten entsprechend qualifizierte Mitarbeiterinnen schon frühzeitig angesprochen werden, damit sie eventuell benötigte Qualifikationen für die Besetzung der Aufstiegsposition noch erwerben können²⁰³.

Bevor der Betriebsrat mit entsprechenden Vorschlägen an den Arbeitgeber herantritt, sollte er zunächst eine umfassende Betriebsanalyse vornehmen und zwar aufgrund eines dem Arbeitgeber zur Beantwortung vorzulegenden Fragenkatalogs (§ 80 Abs. 2 BetrVG)²⁰⁴. Die Betriebsanalyse hilft, die tatsächlich im Betrieb existierenden Problemfelder herauszufinden, so dass der Betriebsrat auch die Bereiche zuerst bearbeiten kann, die besonders dringlich sind.

Der von Beck/Graef für eine Betriebsanalyse vorgelegte Fragenkatalog²⁰⁵ umfasst dabei folgende Teilgebiete:

1. Höhe des Frauenanteils

Feststellung des Frauenanteils an den Beschäftigten in den unterschiedlichen Vergütungsgruppen einschließlich AT-Bereich, leitende Positionen, Führungskräfte, Auszubildende.

2. Arbeitszeit

Feststellung, wie viele Frauen/Männer arbeiten in Teilzeit, wie viele Frauen/Männer arbeiten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, welche Arbeitszeitmodelle gibt es und welche werden von Frauen/Männern in Anspruch genommen, wie viele Frauen/Männer haben ein Arbeitszeitkonto, wie viele Frauen/Männer leisten in welchen Bereichen wie viele Überstunden.

201 Schaub/Koch, § 238 Rn. 8.

202 Däubler in Däubler/Kittner/Klebe (Hrsg.), § 92 Rn. 44a; Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 39).

203 Horstkötter, AiB 2002, S. 34 (S. 40).

204 Beck/Graef, S. 22, 24.

205 Der vollständige Fragenkatalog ist abgedruckt bei Beck/Graef, S. 22 ff.; eine kürzer gehaltene Betriebsanalyse ist nachzulesen bei Gantenberg/Schneider, S. 28 f.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Feststellung, wie viele Frauen/Männer haben wie viele Kinder, wie viele Frauen/Männer befinden sich in der Elternzeit, welche Angebote des Betriebs existieren bei der Rückkehr aus der Elternzeit (z.B. Weiterbildung, Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Berücksichtigung von Arbeitszeitwünschen), gibt es Probleme bei der Rückkehr aus der Elternzeit, gibt es Unterstützung von Seiten des Betriebs bei der Kinderbetreuung (Kostenzuschuss, Betriebskindergarten, reservierte Kindergartenplätze in anderen Einrichtungen).

4. Entgelt

Analyse der Einkommensunterschiede von Frauen/Männern, insbesondere wie viele Frauen/Männer erhalten Zulagen bzw. Zuschläge in welcher Höhe, wie viele Frauen/Männer erhalten Leistungsprämien in welcher Höhe und wofür.

5. Ausbildung

Feststellung, wie viele Frauen/Männer befinden sich in welchen Ausbildungsberufen, wie viele Frauen/Männer nehmen an welchen Trainee-Programmen teil, wie viele Frauen/Männer werden nach der Ausbildung übernommen, gibt es Praktika, Teilnahme des Betriebs am *girls day*²⁰⁶, um Mädchen für technische Ausbildungen zu interessieren.

6. Weiterbildung/Aufstieg/Personalentwicklung

Feststellung, wie viele Frauen/Männer nehmen an Weiterbildungsangeboten teil, wie viele Frauen/Männer werden von Personalentwicklungsmaßnahmen erfasst, wie viele Frauen/Männer gibt es bei den ungelernten Arbeitskräften.

7. Umstrukturierung

Feststellung, wie viele Frauen/Männer sind von technischen, personellen oder arbeits-organisatorischen Veränderungen im Betrieb bzw. von Betriebsänderungen betroffen, welche Nachteile entstehen für Frauen/Männer durch eine Betriebsänderung (Dequalifizierung, Arbeitsverdichtung, geringerwertiger Arbeitsplatz), wie viele Frauenarbeitsplätze sind vom Personalabbau betroffen, wie viele Frauen profitieren von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, wie hoch ist der Frauenanteil unter den vom Sozialplan betroffenen Arbeitnehmern.

²⁰⁶ Der bundesweite *girls day* wurde 2001 von verschiedenen Bundesministerien in Kooperation mit dem DGB, Arbeitgeberverbänden und Handwerkskammern ins Leben gerufen, um Mädchen im Alter von 10 bis 16 Jahren für technisch-naturwissenschaftliche Berufsfelder zu interessieren; www.girls-day.de

8. Fairer Umgang und Verhalten am Arbeitsplatz

Feststellung, ob es Fälle von Mobbing und sexueller Belästigung gibt, Vorhandensein vertrauenswürdiger Ansprechpersonen für Betroffene, Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung oder anderer Abmachungen zum Umgang mit Mobbing bzw. sexueller Belästigung.

Ob der Arbeitgeber auf die Vorschläge des Betriebsrats nach erfolgter Betriebsanalyse eingeht, ist jedoch Teil seiner unternehmerischen Handlungsfreiheit, über die er allein entscheidet. Allerdings sind gleichstellungspolitische Fördermaßnahmen nicht nur im gesamtgesellschaftlichen Interesse, sondern auch im Interesse des Betriebs bzw. Unternehmens, denn sie leisten einen nicht unerheblichen Beitrag zur Gewinnung qualifizierter und motivierter Arbeitskräfte, die dem Unternehmen dauerhaft verbunden bleiben²⁰⁷. Schließlich trägt ein gutes Betriebsklima auch zur Sicherung von Wettbewerbsvorteilen und Arbeitsplätzen bei, denn Chancengleichheit und Gleichstellung kann im Rahmen des Marketing-Konzeptes insbesondere Kundinnen ansprechen und damit betriebswirtschaftliche Vorteile bringen²⁰⁸.

Verbindlichkeit der Vorschläge zur gezielten Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit kann der Betriebsrat über den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 88 BetrVG herstellen. Die Betriebsvereinbarung kann einen Frauenförderplan sowie einen Familienförderplan enthalten²⁰⁹. Es spricht außerdem nichts dagegen, Frauen- und Familienförderplan zusammenzufassen, wie es ebenfalls in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder für den öffentlichen Dienst geschehen ist. Häufig wird es aber für den Betriebsrat einfacher sein, sich zunächst mit der Familienförderung zu beschäftigen, da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit diesem Thema steht und fällt.

IV.6.2.1 Betrieblicher Frauenförderplan

Mindestinhalt eines Frauenförderplans²¹⁰:

1. Geltungsbereich
2. Informationen des Arbeitgebers

207 Fitting, § 92 Rn. 40.

208 Gantenberg/Schneider, S. 27.

209 Compensis, BB 1991, S. 2153; von Friesen, AuR 1994, S. 405 (S. 407).

210 Die Vorschläge orientieren sich an von Friesen, AuR 1994, S. 405 (S. 407 f.); Compensis, BB 1991, S. 2153; Gantenberg/Schneider, S. 30 ff. und wurden um eigene Inhalte ergänzt.

Jährliche Berichterstattung anhand einer Betriebsanalyse (s.o.) – sie ist gleichzeitig Grundlage der Feststellung, ob und welche Fortschritte erzielt wurden und lässt sich für die Implementation von Gender Mainstreaming-Prozessen nutzen

3. Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, Abteilungen und Funktionen, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt.
 - Zielvorgaben (innerhalb von 2, 3, 4 etc. Jahren ist ein Frauenanteil von X-Prozent zu erreichen).
 - Leistungsabhängige Quotenregelung (bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation ist der Bewerberin um einen Arbeitsplatz bzw. Aufstiegsposition gegenüber dem Mann der Vorzug zu geben, sofern nicht in der Person des Mannes besondere Härtefallgründe vorliegen).
4. Einstellung und Beförderung
 - Betriebsinterne und externe Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich geschlechtsneutral und enthalten den Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, sofern der Frauenanteil hier unter 50 % liegt.
 - Zum Vorstellungsgespräch sind alle Bewerberinnen einzuladen, die von der Stellenausschreibung geforderten formalen Qualifikationen erfüllen.
 - Die Auswahlentscheidung ist auf der Basis der sich aus der Stellenausschreibung ergebenden Anforderungen und unter Berücksichtigung der Zielvorgaben- bzw. Quotenregelung zu treffen.
 - Ausschluss folgender Kriterien bei der Auswahlentscheidung: Familiär bedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeitarbeit, Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsabschnitte, Familienstand, Lebensalter, Einkünfte des Partners, zeitliche Belastungen durch Elternschaft, die Absicht, in Teilzeit zu arbeiten.
 - Soll ein Arbeitsplatz/Beförderungsposition mit einem Mann besetzt werden, so sind die Gründe dem Betriebsrat im Mitbestimmungsverfahren nach § 99 BetrVG schriftlich mitzuteilen.
5. Ausbildung
 - Ausbildungsplätze sind geschlechtsneutral auszuschreiben und bei einem Frauenanteil unter 50 % mit dem Zusatz zu versehen, dass die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist.
 - Ausbildungsplätze sind jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern, die den erforderlichen Schulabschluss haben, zu besetzen.

- Bei der Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis sind Frauen bei gleichem Ergebnis der Abschlussprüfung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, in der Person des Kollegen liegen Härtefallgründe vor.

6. Betriebliche/Außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen

- Arbeitgeber und Betriebsrat erarbeiten gemeinsam ein betriebliches Bildungsprogramm i.S.v. § 96 BetrVG, das die Bedürfnisse von Frauen berücksichtigt, insbesondere dass spezielle Bildungsangebote nur für Frauen angeboten werden, die sie zur Übernahme qualifizierterer Positionen befähigen, dass keine häusliche Vor- und Nachbereitung der Bildungsmaßnahme anfällt und die Bildungsmaßnahme innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfindet. Darüber hinaus werden die Belange Teilzeitbeschäftigter und Arbeitnehmer mit Familienpflichten berücksichtigt, u.a. durch Freizeitausgleich bei Teilnahme eines Teilzeitbeschäftigten an einer Vollzeitbildungsmaßnahme, Zuschuss zur Kinderbetreuung während der Bildungsmaßnahme bzw. Angebot zusätzlicher Kinderbetreuung.
- Bei der Auswahl der Teilnehmer/innen an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen ist die Teilnahme von mindestens 50 % Frauen sicherzustellen.
- Jährlich ist ein bestimmter Anteil von Frauen und Männern aus unterschiedlichen Bereichen, Abteilungen und Funktionen innerhalb des Betriebs für Gender Trainings vorzusehen – die Teilnahme an solchen Schulungen ist positiv bei innerbetrieblichen Bewerbungen im Rahmen des beruflichen Aufstiegs zu berücksichtigen.

7. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten, Kündigungsfristen

Ein betrieblicher Frauenförderplan kann selbstverständlich weitere Gleichstellungsmaßnahmen vorsehen, so u.a. die Schaffung einer betrieblichen Gleichstellungsbeauftragten, Institutionalisierung eines Mentoring-Programmes, um junge qualifizierte Frauen (Mentees) durch eine/n Mentor/in auf eine zukünftige Führungsposition vorzubereiten²¹¹, paritätische Besetzung der Personalauswahlgremien, Sanktionen für den Arbeitgeber bei Nichteinreichung der im Frauenförderplan vereinbarten Zielvorgabe (z.B. die nächste freiwerdende Stelle muss mit einer Frau besetzt werden) etc. Hier kann der Betriebsrat durchaus Kreativität walten lassen, je nachdem, was besser auf das Unternehmen bzw. den Betrieb

²¹¹ Vgl. das Beispiel der Volkswagen AG, wiedergegeben bei Gantenberg/Schneider, S. 38.

passt. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang noch auf die Möglichkeit des Betriebsrats, Frauenförderung durch die Aufstellung von Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG, von Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen nach § 94 BetrVG zu betreiben. So kann sich der Betriebsrat für die Aufnahme einer Quoten- oder Zielvorgabenregelung in den Auswahlrichtlinien einsetzen und darauf achten, dass keine unzulässigen Fragen nach Schwangerschaft, Familienplanung und/oder Umzugsbereitschaft im Personalfragebogen gestellt werden²¹², da es sich um einen unmittelbaren Diskriminierungstatbestand (Frage nach der Schwangerschaft) bzw. mittelbare Diskriminierung (Frage nach Familienplanung und Umzugsbereitschaft) handelt.

IV.6.2.2 Betrieblicher Familienförderplan

Mindestinhalt eines Familienförderplans²¹³:

1. Geltungsbereich
2. Betriebliche Elternzeit

- Arbeitnehmer haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer von XY Jahren zur Betreuung minderjähriger Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr oder pflegebedürftiger Angehöriger. Der Elternurlaub/Elternzeit gemäß § 15 BErzGG a. F./§ 15 BEEG wird auf die betriebliche Elternzeit nicht angerechnet.
- Während der betrieblichen Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis.
- Fällt in den Zeitraum der betrieblichen Elternzeit die Geburt eines weiteren Kindes, so verlängert sich die betriebliche Elternzeit um weitere XY Jahre bis zu einer Gesamthöchstdauer von XY Jahren.
- Während der betrieblichen Elternzeit kann der/die Beurlaubte vom Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und den individuellen Wünschen verlangen.
- Während der betrieblichen Elternzeit ist von Seiten des Arbeitgebers und der Führungskräfte dafür Sorge zu tragen, dass der Kontakt zu den Beschäftigten in der Elternzeit erhalten bleibt. Ihnen ist Gelegenheit zur Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungen zum Erhalt der Qualifikation zu geben. Bei Bedarf sind den Beschäftigten in der Elternzeit Vertretungstätigkeiten bei Krankheit und Urlaub von Mit-

212 Gantenberg/Schneider, S. 33.

213 Die Vorschläge orientieren sich an von Friesen, AuR 1994, S. 405 (S. 408 f.); Compensis, BB 1991, S. 2153 sowie Gantenberg/Schneider, S. 56 ff.

arbeitern anzubieten. Diese Vertretungstätigkeiten dienen dem Erhalt der Qualifikation und sollen pro Jahr der betrieblichen Elternzeit mindestens 100 Stunden betragen.

- Spätestens sechs Monate vor Rückkehr aus der betrieblichen Elternzeit wird mit dem/der Beschäftigten ein Personalgespräch geführt, in dem gemeinsam festgelegt wird, welche Qualifikationsmaßnahmen erforderlich sind, damit der/die Beschäftigte beim Wiedereinstieg eine Aufgabe im Betrieb übernehmen kann, die der früheren Aufgabe vergleichbar ist.
- Der Arbeitgeber garantiert den Beschäftigten in der betrieblichen Elternzeit die Rückkehr an einen vergleichbaren Arbeitsplatz derselben Lohn- und Gehaltsgruppe wie vor dem Zeitpunkt des Ausscheidens. Die Arbeitszeit entspricht der vor der Inanspruchnahme der betrieblichen Elternzeit. Den Wünschen nach individueller Arbeitszeitgestaltung (Umfang des Teilzeitarbeitsanspruchs, Verteilung der Arbeitszeit auf 2, 3 oder 4 Tage pro Woche etc.) ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen.
- Die Zeiten des betrieblichen Elternurlaubs werden als Anwartschaftszeiten auf die betriebliche Altersversorgung behandelt.

3. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten, Kündigungsfristen

Auch im Hinblick auf den Familienförderplan gilt, dass der Betriebsrat hier weitere Aktivitäten entfalten kann und z.B. noch eine gesonderte Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit abschließen bzw. diese in die Betriebsvereinbarung zur Familienförderung integrieren kann. Eine weitere bedenkenswerte Maßnahme ist z.B. die Aufnahme eines Sabbaticals, demnach die Beschäftigten ihre Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto über ein oder zwei Jahre bei reduziertem Gehalt ansparen und im Folgejahr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freigestellt sind.

IV.6.3 Zwischenergebnis

Die Förderung der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 2b BetrVG stellt den Betriebsrat vor vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben der Nutzung von betriebsverfassungsrechtlichen Rechten, insbesondere die

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten sowie die Personalplanung. Bei entsprechender Ausschöpfung kann er viel für die Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb erreichen. Gleichwohl soll hier nicht verkannt werden, dass es bislang nur zu einer sehr zögerlichen Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in den privaten Betrieben gekommen ist²¹⁴. Hinzu kommt, dass bekanntlich aller Anfang schwer ist. Ein erster Schritt in die richtige Richtung noch bevor es zu einer Betriebsanalyse kommt, kann schon die Einsetzung eines Gleichstellungsausschusses gemäß § 28 BetrVG sein, in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern können darüber hinaus auch Arbeitsgruppen eingerichtet werden (§ 28a BetrVG), an denen auch Beschäftigte ohne Betriebsratsmandat mitwirken können. Dies kann die Akzeptanz gleichstellungspolitischer Aktivitäten des Betriebsrats erheblich erhöhen²¹⁵.

214 Martini, AiB 2004, S. 666 (S. 667) zeigt auf, dass im Jahr 2002 von 15000 befragten Betrieben lediglich 6,5 % Maßnahmen zur Frauen- und Familienförderung vereinbart hatten.

215 Vgl. Martini, AiB 2004, S. 666 (S. 669).

V Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Gleichstellung der Geschlechter im neuen Antidiskriminierungsrecht

Bereits in der Einleitung wurde auf die Antidiskriminierungsgesetzgebung der EU hingewiesen. Für die Betriebsratsarbeit interessiert hier die Richtlinie 2002/73/EG(sog. Gleichbehandlungsänderungsrichtlinie²¹⁶), die zu einer Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG geführt hat.

Neben der Stärkung der individuellen Rechte und des individuellen Rechtsschutzes der von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffener Frauen und Männer beinhaltet die Richtlinie 2002/73/EG i.d.F. der Richtlinie 2006/54/EG nunmehr auch eine Verstärkung der kollektiven Rechtsdurchsetzung. Hintergrund ist die Erkenntnis, dass die Wirksamkeit des Antidiskriminierungsrechts entscheidend von entsprechenden Durchsetzungsverfahren abhängig ist, insbesondere die »Verbandsklagebefugnis«, wie sie im deutschen Recht bereits aus § 63 SGB IX für die Vertretung von behinderten Menschen vor Gericht durch Verbände bekannt ist²¹⁷. Allerdings handelt es sich hierbei nicht um ein echtes Verbandsklagerecht, sondern lediglich um Beteiligungsrechte des jeweiligen Verbandes zur Unterstützung der diskriminierten Person²¹⁸. Dazu kommt die sog. unabhängige Stelle, die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt ist und deren Aufgaben insbesondere die Öffentlichkeitsarbeit und Beratung diskriminierter Personen ist.

Für die Betriebsratsarbeit ist aber im Hinblick auf die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung im Betrieb ein entscheidender Punkt der *soziale Dialog*, denn alle Richtlinien setzen auf dieses Instrument als softes Mittel der Durchsetzung von Gleichstellung, sei es nun in Sachen Geschlecht, Rasse, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung usw., allerdings ohne verbindliche Vorgaben²¹⁹.

216 Vgl. Fn. 7.

217 Kocher, AiB 2004, S. 654 (S. 659).

218 Schiek, S. 224 Rn. 81.

219 Ebenda.

Sozialer Dialog bedeutet:

Sozialer Dialog ist die von den Sozialpartnern vorgenommene Selbstregulierung arbeits- und sozialpolitischer Probleme durch Herstellung vertraglicher Beziehungen bzw. Abschluss einer Vereinbarung²²⁰.

Der soziale Dialog ist zunächst ein europäisches Instrument der Rechtsetzung gemäß Art. 138 Abs. 2 und 3 und Art. 139 EG-Vertrag der europäischen Sozialpartner²²¹. Von diesem europäischen sozialen Dialog zu trennen ist der von Art. 8b der Richtlinie 2002/73/EG bzw. Art. 21 der Richtlinie 2006/54/EG vorgesehene innerstaatliche soziale Dialog, der auf die Förderung der Verwirklichung der Antidiskriminierungsgrundsätze durch den Abschluss von Antidiskriminierungsvereinbarungen zielt²²². Auf der innerstaatlichen Ebene geht es beim sozialen Dialog einerseits um die Umsetzung der jeweiligen Richtlinie durch einen Tarifvertragsabschluss (= Vereinbarung) zwischen mitgliedstaatlichen Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), andererseits auch um den Abschluss von Antidiskriminierungsvereinbarungen auf betrieblicher Ebene durch Arbeitgeber und Betriebsrat²²³.

Im neuen AGG sieht der § 17 Abs. 1 AGG nämlich nicht nur die Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Umsetzung des Antidiskriminierungsziels vor, sondern nimmt auch Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen in die Pflicht, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts u.a. Diskriminierungstatbestände mitzuwirken. Nach der gesetzgeberischen Vorstellung bietet dies für Betriebe und Unternehmen die Gelegenheit, Personalprozesse in Gang zu setzen, die den Benachteiligungsschutz einer Prüfung unterziehen (Betriebsanalyse, d.Verf.), ihn ggf. neu definieren und Verhaltenskodizes entwickeln²²⁴. Die auch an die Betriebspartner gerichtete Aufforderung aus § 17

220 Vgl. Oppermann, S. 709 Rn. 1657.

221 Beispiele für solche, im sozialen Dialog zustande gekommene Vereinbarungen sind die Richtlinie 97/81/EG des Rates v. 15.12.1997 zu der von der UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABI. EG Nr. L 14, S. 9 (Teilzeitrichtlinie) und die Richtlinie 99/70/EG des Rates v. 28.06.1999 zu der von der UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABI. EG Nr. L 175, S. 43 (Richtlinie über befristete Arbeitsverträge); die beiden Richtlinien wurden in Deutschland durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) umgesetzt.

222 Deinert in Rust/Däubler/Falke/Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.), S. 381.

223 Deinert in Rust/Däubler/Falke/Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.), S. 381 (S. 388 ff.).

224 BT-Drs.. 15/4538, S. 36.

Abs. 1 AGG hat eher einen Programmcharakter (*sog. soft law*), die allerdings Leitlinie für neu abzuschließende Vereinbarungen ist²²⁵. Mit § 17 Abs. 1 AGG sind freiwillige, nicht erzwingbare Vereinbarungen intendiert²²⁶, d.h. also, dass es auch hiernach um freiwillige Betriebsvereinbarungen i.S.v. § 88 BetrVG geht. Inhaltlich sind diese nicht anders zu gestalten als die o.g. Muster für Frauen- und Familienförderpläne. Zu beachten ist jedoch der Vorrang tarifvertraglicher Antidiskriminierungsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG – betriebliche Antidiskriminierungsvereinbarungen können folglich erst dann zum Zuge kommen, wenn der Tarifvorrang entfällt.

Als ein Beispiel für solche Vereinbarungen werden immer wieder die nach § 83 SGB IX zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und dem Schwerbehinderten-Beauftragten des Arbeitgebers abzuschließenden verbindlichen Integrationsvereinbarungen genannt, die Regelungen zur Personalplanung, Gestaltung des Arbeitsumfelds etc. enthalten können²²⁷. Die Integrationsvereinbarungen werden dabei als Modell der Umsetzung des sozialen Dialogs auf Betriebsebene auch für die übrigen Diskriminierungstatbestände verstanden, so dass auch die Förderung der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie einbezogen ist, wobei weitere Akteure wie eine betriebliche Gleichstellungsbeauftragte hinzukommen müssten²²⁸. Dies ist sicherlich ein gangbarer Weg, jedoch sollte der Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen nicht dadurch verkompliziert werden, indem an Erfordernisse wie weitere Akteure und Akteurinnen angeknüpft wird.

Vereinbarungen i.S.d. sozialen Dialogs, die mit § 17 Abs. 1 AGG in Umsetzung des Art. 8b der Richtlinie 2002/73/EG bzw. Art. 21 der Richtlinie 2006/54/EG von der europäischen auf die betriebliche Ebene heruntergebrochen werden, stellen sich als Ergänzung der ohnehin schon existierenden Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats gemäß BetrVG dar. Sie bieten keine weitergehenden Rechte, sondern verstärken vielmehr das betriebsverfassungsrechtliche Potential zur Gleichstellung der Geschlechter und verdeutlichen noch einmal die Verantwortlichkeiten von Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Gesetzgeber ist an dieser Stelle nur gehalten, verbindliche Ziele und die Mittel der Zielerreichung vorzugeben – er setzt damit lediglich einen gesetzlichen Rahmen und weist die konkrete Ausgestaltung der

225 Alex in Rust/König/Lange/Sieveking (Hrsg.), S.133 (S. 136).

226 Ebenda.

227 Kocher, AiB 2004, S. 654 (S. 659); Deinert in Rust/Däubler/Falke/Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.), S. 381 (S. 395).

228 Laskowski in Rust/Däubler/Falke/Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.), S. 261 (S. 269 f.).

Eigenverantwortung und Kreativität der Sozialpartnern bzw. der betrieblichen Akteure und Akteurinnen zu²²⁹.

Schließlich muss noch ein Blick auf § 17 Abs. 2 AGG geworfen werden. Die Vorschrift bestimmt, dass bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen die Regelungen des AGG sowohl der Betriebsrat als auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen kann. Mit diesem Verweis auf die Geltung des § 23 Abs. 3 BetrVG kommen neue Aufgaben auf die Betriebsräte zu, denn sie können Benachteiligungen und die Vornahme objektiv gebotener Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung (z.B. vor sexueller Belästigung) hiermit wirksam unterbinden²³⁰, zumal dem Arbeitgeber bei einer gerichtlichen Verurteilung und Zu widerhandlung gegen das Urteil ein Ordnungs- bzw. Zwangsgeld von bis zu 10000 € droht, § 23 Abs. 3 S. 5 BetrVG. Allerdings greift die Vorschrift nur bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG ein. Was unter »groben Verstößen« des Arbeitgebers zu verstehen ist, sagt das Gesetz nicht – es handelt sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Es muss sich aber um einen objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtenverstoß handeln²³¹. Außerdem darf der Betriebsrat ausdrücklich keine individuellen Ansprüche der benachteiligten Arbeitnehmer/in vor Gericht geltend machen, also z.B. eine Schadensersatzforderung oder einen Entschädigungsanspruch des Betroffenen.

Hinzuweisen ist noch auf das Beschwerderecht der Betroffenen aus § 13 Abs. 1 AGG: Nach dieser Vorschrift können sich Beschäftigte bei einer geschlechtsbedingten Diskriminierung bei der zuständigen Stelle des Betriebs, die auch der Betriebsrat als Arbeitnehmervertretung sein kann²³², beschweren²³³. Bei groben Verstößen gegen die Benachteiligungsverbote des AGG z.B. durch den Arbeitgeber oder einen Vorgesetzten kann der Betriebsrat dann auch ohne die Zustimmung der betroffenen Person beim Arbeitsgericht Klage auf Unterlassung der Diskriminierung erheben, vgl. § 17 Abs. 2 AGG i.V.m. § 23 Abs. 3 BetrVG.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass das neue Antidiskriminierungsrecht dem Betriebsrat auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung zwar mit dem sozialen Dialog ein neues Handlungsinstrumentarium zur Verfügung stellt, diese

229 Ebenda.

230 BT-Drs. 14/4538, S. 36.

231 BAG v. 29.02.2000, AP Nr. 105 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung.

232 BMJ Pressemitteilung v. 29.06.2006, S. 2.

233 § 85 BetrVG bleibt davon jedoch unberührt, vgl. § 13 Abs. 2 AGG.

aber nicht über bereits nach dem BetrVG zulässige Möglichkeiten hinausgeht. Nicht zu unterschätzen ist dabei aber die vom AGG ausgehende Stärkung der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene – Gleichstellungsaktivitäten erhalten dadurch eine zusätzliche Legitimation und Durchsetzungskraft. Eine Erweiterung kann schließlich in der zusätzlichen Klagebefugnis nach § 17 Abs. 2 AGG i.V.m. § 23 Abs. 3 BetrVG gesehen werden, die nicht von der Zustimmung der diskriminierten Person abhängig ist.

VI. Ausblick

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie gehört seit der Reform des BetrVG zu den selbstverständlichen Aufgaben des Betriebsrats. Diese ausdrückliche Aufgabenzuweisung ist jedoch nicht »vom Himmel gefallen«. Vielmehr konnte gezeigt werden, dass sich auch die betrieblichen Akteure und Akteurinnen der europäischen und nationalen Entwicklung des Gleichstellungsrechts nicht mehr entziehen können. Ihre Handlungsoptionen werden weitgehend durch das Europarecht gesteuert und durch das Grundgesetz verstärkt. Gender Mainstreaming, Frauen- und Familienförderung sowie sozialer Dialog sind Stichworte, mit denen sich moderne, zukunftsorientierte Betriebsratsarbeit auseinander zu setzen hat. Das BetrVG 2001 ist offen für eine kreative und positive Förderung von Frauen und Männern sowohl im als auch durch den Betriebsrat. In der Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber stecken viele Chancen der Verwirklichung tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern über das Arbeitsleben hinaus auch in der gesellschaftlichen Realität. Diese Chancen nicht zu nutzen ist vor dem Hintergrund des vielfältigen Instrumentariums eine Vergeudung rechtlicher und praktischer Ressourcen, die weder dem Unternehmen noch der Arbeitsplatzsicherung der Mitarbeiter/innen dient. »Die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten«²³⁴, verdient mehr als unterbezahlte Tätigkeiten, Probleme mit der Kinderbetreuung, geringe Aufstiegschancen etc. Die Verwirklichung tatsächlicher Gleichberechtigung gerade auch in den Betrieben leistet einen nicht unerheblichen Beitrag zu einer menschengerechten, nachhaltigen und diskriminierungsfreien Gesellschaft, denn Berufstätigkeit ist heute mehr denn je sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein wesentlicher Faktor des individuellen Status und des persönlichen Wertgefühls²³⁵.

234 Beck/Graef, S. 11.

235 von Friesen, AuR 1994, S. 405.

Literatur

- Alex, Mirjam*, Umsetzungsbedarf im Bereich Sozialer Dialog: Neue Chancen für die betrieblichen Akteure in: Rust/König/Lange/Sieveking (Hrsg.), Die Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland, Loccumer Protokolle 79/04, 1. Aufl. 2005, Rehburg-Loccum.
- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg)*, Frauen in Betriebsräten, Auswertung einer Befragung in Bremer Betrieben über die Auswirkungen des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes auf den Frauenanteil in Betriebsräten, 2004, Bremen.
- Beck, Dorothee/Graef, Anne*, ChancenGleich, Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, 2003, Frankfurt a.M.
- Bergmann, Jan/Lenz, Christofer (Hrsg.)*, Der Amsterdamer Vertrag vom 2. Oktober 1997, Eine Kommentierung der Neuerungen des EU- und EG-Vertrages, 1. Aufl. 1998, Köln.
- Brors, Christiane*, Ist § 15 Abs. 2 BetrVG verfassungswidrig?, NZA 2004, S. 472.
- Bundesministerium der Justiz*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kommt, Pressemitteilung v. 29.06.2006, www.bmj.bund.de.
- Callies, Christian/Ruffert, Matthias (Hrsg.)*, Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag, 2. Aufl. 2002, Neuwied und Kriftel.
- Compensis, Ulrike*, Aktuelle Bilanz auf der Arbeitstagung des Deutschen Juristinnenbundes 1991, BB 1991, S. 2153.
- Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (Hrsg.)*, BetrVG Kommentar für die Praxis, 9.Auf. 2004, Frankfurt a.M.:
- Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin (Hrsg.)*, Handkommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 1. Aufl. 2007, Baden-Baden.
- Deinert, Olaf*, Sozialer Dialog und Zielvereinbarungen als Wege zur Antidiskriminierung? in:
- Rust/Däubler/Falke/Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.)*, Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, Loccumer Protokolle 40/03, 1. Aufl. 2003, Rehburg-Loccum.
- Deutscher Gewerkschaftsbund*, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht vom 1.8.2006, Berlin.

- Düwell, Franz Josef (Hrsg.),* BetrVG Handkommentar, 1. Aufl. 2002, Baden-Baden.
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht,* Dieterich/Hanau/Schaub (Hrsg.), 5. Aufl. 2005, München.
- Fitting, Karl,* Betriebsverfassungsgesetz Handkommentar, 22. Aufl. 2004, München.
- Francke, Robert/Sokol, Bettina/Gurlit, Elke,* Frauenquoten in öffentlicher Ausbildung, Zur Verfassungsmäßigkeit von geschlechterbezogenen Quotenregelungen in öffentlichen Berufsausbildungen, 1. Aufl. 1991, Baden-Baden.
- Franke, Dietmar,* Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung gem. § 611b BGB, Ein Beitrag zum neuen »Gleichbehandlungsgesetz«, BB 1981, S. 1221.
- v. Friesen, Juliane Freifrau,* Tarifliche und betriebliche Instrumente zur Frauen- und Familienförderung – Erfordernis und Ausgestaltung –, AuR 1994, S. 405.
- Fuchsloch, Christine/Weber, Ingrid,* Geschlechterquoten im öffentlichen Dienst, zugleich Anm. zu Hess.StGH v. 13.10.1993, Az. P. St. 1141, AuR 1994, S. 409.
- Gantenberg, Bettina/Schneider, Brigitte,* Gleichstellung im novellierten BetrVG, 2003, Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf.
- Grabitz, Eberhard/Hilf, Meinhard (Hrsg.),* Kommentar zur Europäischen Union, Stand 2004, München.
- Graue, Bettina,* Der deutsche und europäische öffentliche Dienst zwischen rechtlicher und faktischer Gleichberechtigung der Geschlechter, Diss. Bremen 2001, Frankfurt a.M.
- v.d. Groben, Hans/Schwarze, Jürgen (Hrsg.),* Vertrag über die Europäische Union und Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft Kommentar, 6. Aufl. 2003, Baden-Baden.
- Hänlein, Andreas,* Anm. zu LAG Köln v. 13.10.2003, AuR 2004, S. 112.
- Horstkötter, Inge,* Geschlechtergleichstellung und Betriebsverfassungsrecht, AiB 2002, S. 34.
- Kocher, Eva,* Vom Diskriminierungsverbot zum »Mainstreaming« – Anforderungen an eine Gleichstellungspolitik für die Privatwirtschaft, RdA 20022, S. 167.
- Kocher, Eva,* Gleichstellung von Frauen und Männern, AiB 2004, S. 654.
- König, Doris,* Die Grundgesetzänderung in Art. 3 Abs. 2 GG – Ein Fortschritt auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichberechtigung?, DÖV 1995, S. 837.

- Kuppe, Gerlinde/Körner, Kristin*, Gender-Mainstreaming, Ein Beitrag zu Change Management in Politik und Verwaltung, S. 94 in: Peters/Bensel (Hrsg.), Frauen und Männer im Management, Diversity in Diskurs und Praxis, 1. Aufl. 2000, Wiesbaden.
- Laskowski, Silke Ruth*, Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland: Prüfliste für die mitgliedstaatliche Umsetzung in: Rust/Däubler/Falke/ Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.), Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, Loccumer Protokolle 40/03, 1. Aufl. 2003, Rehburg-Loccum.
- Löwisch, Manfred*, Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz, BB 2001, S. 1734.
- Martini, Silke*, Wie Gender in den Mainstream kommt, AiB 2004, S. 666.
- Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha*, TzBfG Kommentar, 2. Aufl. 2004, München.
- Merten, Detlef*, Über Staatsziele, DÖV 1993, S. 368.
- Oppermann, Thomas*, Europarecht, 2. Aufl. 1999, München.
- Pfarr, Heide*, Quoten und Grundgesetz, Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit von Frauenförderung, 1. Aufl. 1988, Baden-Baden.
- Richardi, Reinhard*, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung Kommentar, 10. Aufl. 2006, München.
- Rust, Ursula*, Vorbemerkung zu den Grundlagen mit einer vergleichenden Übersicht zu den drei Gleichbehandlungsrichtlinien in: Rust/Däubler/Falke/ Lange/Plett/Scheiwe/Sieveking (Hrsg.), Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, Loccumer Protokolle 40/03, 1. Aufl. 2003, Rehburg-Loccum.
- Sacksofsky, Ute*, Das Grundrecht auf Gleichberechtigung, Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, 2. Aufl. 1996, Baden-Baden.
- Schaub, Günter*, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl. 2005, München.
- Schiefer, Bernd/Korte, Walter*, Die Durchführung der Betriebsratswahlen nach neuem Recht – Teil 1, NZA 2001, S. 57.
- Schiak, Dagmar*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2005, Baden-Baden.
- Schlachter, Monika*, Berufliche Gleichberechtigung und Frauenförderung, JA 1994, S. 72.
- Schön, Christine*, Betriebliche Gleichstellungspolitik, Konzepte, Strategien, Praxisbeispiele, 2002, Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf.

- Schrader, Peter/Schubert, Jens*, Das neue AGG, Das Gleichbehandlungsrecht in der anwaltlichen Praxis, 1. Aufl. 2006, Baden-Baden.
- Schumann, Jutta*, Faktische Gleichberechtigung – Die Grundgesetzerweiterung des Art. 3 Abs. 2 S. 2, 1997, Frankfurt a.M..
- Slupik, Vera*, Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis – Zur Bedeutung von Art. 3 Abs. 2 und 3 in Recht und Wirklichkeit, 1988, Berlin.
- Stiegler, Barbara*, Wie Gender in den Mainstream kommt, Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, 2000, Friedrich Ebert Stiftung Bonn.
- Suhr; Oliver*, Grenzen der Gleichbehandlung: Zur Vereinbarkeit von Frauenquoten mit dem Gemeinschaftsrecht, EuGRZ 1998, S. 121.
- Ubber, Thomas/Weller, Bernd*, Ist der Schutz des Minderheitengeschlechts nach dem Betriebsverfassungsgesetz und der Wahlordnung 2001 verfassungswidrig?, NZA 2004, S. 893.
- Wassermann, Wolfram/Rudolph, Wolfgang*, Betriebsräte nach der Reform, Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis, 2004, Kassel.
- Wlotzke, Otfried/Preis, Ulrich*, BetrVG Kommentar, 3. Aufl., München 2006.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
 Bisher erschienene Reihentitel ab Band 130

| | Bestellnr. | ISBN | Preis / € |
|---|------------|---------------|-----------|
| Angela Wroblewski • Andrea Leitner Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich | 13130 | 3-86593-007-7 | 15,00 |
| Hartmut Küchle Rüstungsindustrie transatlantisch? Chancen und Risiken für den deutschen Standort | 13131 | 3-86593-008-5 | 12,00 |
| Klaus Maack Wachstumspol Stettin und Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen-polnischen Grenzregion | 13132 | 3-86593-009-3 | 18,00 |
| Herbert Baum • Klaus Esser Judith Kurte • Jutta Schneider Regionale Entwicklung und der Frankfurter Flughafen | 13133 | 3-86593-010-7 | 15,00 |
| Anita Pfaff • Gert G.Wagner • Jürgen Wasem Zwischen Kopfpauschale und Bürgerversicherung | 13134 | 3-86593-011-5 | 24,00 |
| Hartmut Küchle Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industrielpolitische Aufgabe | 13135 | 3-86593-012-3 | 20,00 |
| Mechthild Kopel • Sandra K. Saeed • Dietrich Englert Gender Mainstreaming | 13136 | 3-86593-013-1 | i.Vorb. |
| Mathias Hein • Gertrud Hovestadt • Johannes Wildt Forschen Lernen | 13137 | 3-86593-014-X | 12,00 |
| Oliver Farhauer Humanvermögensorientierung in Grundsicherungssystemen | 13138 | 3-86593-015-8 | 18,00 |
| Andreas Pentz • Achim Sollanek Cash-Pooling im Konzern | 13139 | 3-86593-016-6 | 15,00 |
| Volker Eichener • Rolf G. Heinze Beschäftigungspotenziale im Dienstleistungssektor | 13140 | 3-86593-017-4 | 29,00 |
| Peter Kalkowski • Otfried Mickler Projektorganisation in der IT- und Medienbranche | 13141 | 3-86593-018-2 | 28,00 |
| Riza Gürel Betriebsverfassungsgesetz in türkischer Sprache | 13142 | 3-86593-019-9 | 15,00 |
| Henry Schäfer • Philipp Lindenmayer Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital | 13143 | 3-86593-020-4 | 10,00 |
| Ulrike C. Kannengießer Arbeitsschutz für Frauen | 13144 | 3-86593-021-2 | 15,00 |
| Carsten Würmann Was heißt hier eigentlich gewerkschaftlich? | 13145 | 3-86593-022-2 | 12,00 |

| | | Bestellnr. | ISBN | Preis / € |
|---|-------|---------------|-------|-----------|
| Dorothee Beck (Hrsg.) Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe | 13146 | 3-86593-023-9 | 15,00 | |
| Martin Führ • Andrea Baukowitz (Hrsg.) Evaluierung regionalwirtschaftlicher Wirkungsanalysen | 13147 | 3-86593-024-7 | 19,00 | |
| Birgit K. Mielke Grundlagen des handelsrechtlichen Jahresabschlusses und Jahresabschlussanalyse | 13148 | 3-86593-025-5 | 10,00 | |
| Thomas Ebert Generationengerechtigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung – Delegitimation des Sozialstaates? | 13149 | 3-86593-026-3 | 18,00 | |
| Marcus Kahmann Mit vereinten Kräften. Ursachen, Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di | 13150 | 3-86593-027-1 | 10,00 | |
| Sibel Vurgun (Hrsg.) Gender und Raum | 13152 | 3-86593-029-8 | 28,00 | |
| Achim Sollanek Bankbilanzen nach deutschem Handelsrecht. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen | 13153 | 3-86593-030-1 | 12,00 | |
| Siegfried Leittretter (Hrsg.) Energieeffizientes Krankenhaus – für Klimaschutz und Kostensenkung | 13154 | 3-86593-031-X | 18,00 | |
| Klaus Maack • Jesco Kreft • Eckhard Voss Zukunft der Milchwirtschaft | 13155 | 3-86593-032-8 | 18,00 | |
| Susanne König • Mette Rehling Mitarbeitergespräche | 13156 | 3-86593-033-6 | 12,00 | |
| Herbert Klemisch • Philip Potter (Hrsg.) Instrumente nachhaltigen Wirtschaftens in der Unternehmenspraxis | 13157 | 3-86593-034-4 | 19,00 | |
| Peter Martin Mobile Büroarbeit | 13158 | 3-86593-035-2 | 12,00 | |
| Björn Rohde-Liebenau Whistleblowing | 13159 | 3-86593-036-0 | 10,00 | |
| Jürgen Enders Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung | 13160 | 3-86593-037-9 | 12,00 | |
| Thomas Blanke Vorrats-SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung | 13161 | 3-86593-038-7 | 12,00 | |
| Oliver Schöller Mobilität im Wettbewerb | 13162 | 3-86593-039-5 | 12,00 | |

| | Bestellnr. | ISBN | Preis / € |
|---|------------|-------------------|-----------|
| Gertrud Hovestadt • Nicole Keßler • Otto Pompe Peter Stegelmann Internationale Bildungsanbieter auf dem deutschen Markt | 13163 | 3-86593-040-9 | 12,00 |
| Marita Körner Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen | 13164 | 3-86593-041-7 | 10,00 |
| Birgit Soete Biotechnologie in Vergleich – Wo steht Deutschland? | 13165 | 3-86593-044-1 | 19,00 |
| Heinz Putzhammer (Hrsg.) Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität | 13166 | 3-86593-045-X | 10,00 |
| Frank Havighorst Personalkennzahlen | 13167 | 3-86593-046-8 | 10,00 |
| Thomas Fritz • Kai Mosebach • Werner Raza Christoph Scherrer GATS-Dienstleistungsliberalisierung | 13168 | 3-86593-047-6 | 15,00 |
| Wolfgang Irrek • Stefan Thomas Der EnergieSparFonds für Deutschland | 13169 | 3-86593-048-4 | 16,00 |
| Thomas Blanke Erweiterung der Beteiligungsrechte SE-Betriebsrats durch Vereinbarung | 13170 | 3-86593-049-2 | 10,00 |
| Reiner Tramp Der Jahresabschluss der Holding. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen | 13171 | 3-86593-050-6 | 12,00 |
| Wolfram Bremer • Hans Brinckmann • Werner Killian Public Governance kommunaler Unternehmen | 13173 | 978-3-86593-052-1 | 24,00 |
| Ingo Kübler Stabsmitarbeiter und Referenten betrieblicher Interessenvertretungen | 13174 | 3-86593-053-0 | 10,00 |
| Gertrud Kühnlein Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) | 13175 | 3-86593-054-9 | 10,00 |
| Peter Liepmann • Oliver Bonkamp • Britta Martina Gohs Kooperation und Netzwerke in ausgewählten Branchen der Region Ostwestfalen-Lippe | 13176 | 978-3-86593-055-2 | 29,00 |
| Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die bilanzielle Behandlung von Zweckgesellschaften u. ihre Bedeutung im Rahmen der Corporate Governance | 13177 | 978-3-86593-056-9 | 15,00 |
| Daniel Tech Flexicurity und beschäftigtenorientierte Unternehmensstrategien im Betrieb | 13178 | 978-3-86593-057-6 | 15,00 |

| | Bestellnr. | ISBN | Preis / € |
|--|------------|-------------------|-----------|
| Juri Häcker • Claudius Vellay (Hg.) Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung 2. erweiterte Auflage | 13179 | 978-3-86593-058-3 | 19,00 |
| Jürgen Kühling Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat | 13181 | 978-3-86593-060-6 | 10,00 |
| Ronald Schettkat Lohnspreizung: Mythen und Fakten | 13183 | 978-3-86593-062-0 | 10,00 |
| Judith Beile • Max Klein • Klaus Maack Zukunft der Fleischwirtschaft | 13186 | 978-3-86593-066-8 | 15,00 |
| Andreas Ebert • Ernst Kistler • Falko Trischler Ausrangiert - Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen | 13189 | 978-3-86593-069-9 | 25,00 |
| Lionel Fulton (Hg.) The forgotten Resource: Corporate Governance an Employee Board-Level Representation. The Situation in France, the Netherlands, Sweden and the UK. | 13190 | 978-3-86593-070-5 | 18,00 |
| Elke Ahlers • Fikret Öz • Astrid Ziegler Standortverlagerungen in Deutschland – einige empirische und politische Befunde | 13194 | 978-3-86593-074-3 | 12,00 |
| Otto Jacobi • Maria Jepsen • Berndt Keller Manfred Weiss (Hg.) Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task? | 13195 | 978-3-86593-075-0 | 20,00 |
| Michael Nusser • Birgit Soete • Sven Wydra (Hg.) Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungspotenziale der Biotechnologie in Deutschland | 13197 | 978-3-86593-077-4 | 30,00 |
| Thorsten Sellhorn Pensionsverpflichtungen in der Rechnungslegung Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen | 13198 | 978-3-86593-078-1 | 15,00 |
| Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die Bilanzierung originärer Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS | 13199 | 978-3-86593-079-8 | 15,00 |
| Hartmut Küchle Die deutsche Heeresindustrie in Europa | 13200 | 978-3-86593-080-4 | 18,00 |

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe
der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter
Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung.
Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden
können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis
der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14-tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

