

Barbara Degen

Betriebsverfassungsreform und Frauen

Im kommenden Jahr 1990 werden in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai die Betriebsratswahlen stattfinden. Ein Ereignis, bei dem Frauen bisher allenfalls am Rande vorkamen – Grund genug, um daher einen schärferen Blick aus weiblicher Sicht auf das Betriebsratsgesetz zu werfen. Bislang gibt es im Betriebsverfassungsgesetz nur zwei Vorschriften, die auf die Interessen der Frauen Bezug nehmen: § 75 Abs. 1 BetrVG verbietet die Diskriminierung wegen des Geschlechts und verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, über die Einhaltung zu „wachen“. Nach h. M. wird damit der Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 und 3 GG im Betrieb unmittelbar geltendes Recht.¹ Nach § 15 Abs. 2 BetrVG sollen die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.

Beide Vorschriften sind in der Praxis weitgehend folgenlos geblieben. Der Frauenanteil in den Betriebsräten, der jetzt bei ca. 21 % liegt, ist bei den letzten Wahlen zwar gestiegen, entspricht aber nicht dem zahlenmäßigen Frauenanteil an den Belegschaften (ca. 40 %). Typische „Frauenthemen“ wie Lohn-diskriminierung, Teilzeitarbeit, ungeschützte Arbeitsverhältnisse, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Unterrepräsentation der Frauen in den oberen Hierarchiestufen und in gewerblichen/technischen Bereichen, Ausbildungs- und Weiterbildungsdefizite und die Belastungen an Frauenarbeitsplätzen sind selten Schwerpunkte und Themen der Betriebsratsarbeit. Betriebsratsarbeit ist in den meisten Betrieben nach wie vor „Männerdomäne“. Einsatz und Arbeitszeit für die Betriebsratsarbeit ist auf Männer zugeschnitten, die erheblich weniger familiäre Verpflichtungen tragen als Frauen. Schon die Organisation und Lage der Betriebsratsschulungen verhindert, daß viele Frauen sich das erforderliche Wissen aneignen können. Erfahrungsberichte weiblicher Betriebsratsmitglieder zeigen denn auch², daß Betriebsratsarbeit für sie eine – oft unvorstellbar harte – Zusatzbelastung bedeutet. Unter diesen Umständen müssen gutgemeinte Apelle für „mehr Frauen in die Betriebsräte“

durch handfeste Regelungen ergänzt werden, die es einerseits Frauen erlauben, in den Betriebsräten aktiv zu werden, andererseits dem Betriebsrat effektive Möglichkeiten an die Hand geben, die Lage der Frauen im Betrieb zu verbessern.

Vorschläge von DGB, SPD und GRÜNEN

Neben einer kürzlich erfolgten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes³ liegen für weitergehende Änderungen verschiedene Gesetzentwürfe der Parteien und des DGB vor, mit welchen u.a. auch die Lage der Frauen in den Betrieben verbessert werden soll. Auf der Grundlage des DGB-Entwurfs zur Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes⁴ haben im September 1988 die SPD-Bundtagsfraktion⁵ und im Mai 1989 die GRÜNEN⁶ Gesetzentwürfe mit eigenen Änderungsvorschlägen in den Bundestag eingebracht. Entgegen dem Votum des Bundesfrauenausschusses des DGB⁷, der empfohlen hatte, § 15 Abs. 2 BetrVG in eine Muß-Vorschrift zu verwandeln, wollen es DGB und SPD bei der Soll-vorschrift des § 15 Abs. 2 BetrVG belassen. Sie schlagen stattdessen vor, im Rahmen der Wahlordnung die anteilmäßige Vertretung der Frauen auf den Vorschlagslisten gesetzlich zu verankern. Geschieht dies nicht, so soll dies ausdrücklich begründet werden müssen. § 6 Abs. 3 der WahlO soll lauten: „Sind bei den Bewerbern und Bewerberinnen einer Vorschlagsliste die Geschlechter nicht entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb vertreten, so muß der Vorschlagsliste eine Erklärung über die Gründe beigefügt werden.“

Die GRÜNEN schlagen in § 16 Abs. 2 ihres Entwurfs eine Quotierung im Betriebsrat vor: „In Betrieben mit in der Regel drei bis zwanzig wahlberechtigten weiblichen abhängig Beschäftigten muß mindestens eine Frau im Betriebsrat vertreten sein.“

1 Weiss, Betriebsverfassungsgesetz, Ein Kommentar für Studium und Praxis, 2. Aufl. Baden-Baden 1980, zu § 75 Rdn. 1; Hess/Schlochauer/Glaubitz, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl. Neuwied 1986, zu § 75 Rdn. 4; Stege/Weinspach, Handkommentar für die betriebliche Praxis, 5. Aufl. Köln 1984; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 15. Aufl. München 1987, zu § 75 Rdn. 7

2 Frauen im Betriebsrat, Gespräche, Einblicke, Erfahrungen, Dokumente und Berichte 9 der Parlamentarischen Staatssekretärin für die Gleichstellung von Frau und Mann, NRW, Düsseldorf 1989

3 Engels/Natter, Die geänderte Betriebsverfassung, BB, Beil. 8/89, S. 1 ff.

4 Gesetzesvorschlag des DGB zur Änderung des Betriebsverfassungsrechts, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Düsseldorf 1985

5 Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Änderung der betrieblichen Mitbestimmung – Betriebsverfassungsgesetz 1988 – Gesetzentwurf der Fraktion der SPD vom 28.9.1988, BT-Drucks. 11/2995

6 Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes 1989, Gesetzentwurf der Fraktion DIE GRÜNEN (DGB-Entwurf) und Änderungsanträge, 11.5.1989, BT-Drucks. 11/4525 (Änderungsanträge liegen hektographiert vor)

7 Vorschläge des DGB-Frauenausschusses vom 5.2.1987

Sind in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte weibliche abhängig Beschäftigte im Betrieb beschäftigt, so müssen Frauen mindestens zu 50 % im Betriebsrat vertreten sein, es sei denn, Frauen stellen weniger als 20 % der Gesamtbelegschaft. In diesem Fall müssen sie mindestens zu 20 % im Betriebsrat vertreten sein.“ Außerdem soll die Wahl von Männern und Frauen in getrennten Wahlgängen erfolgen (§ 14 Abs. 2 des Entwurfs GRÜNE). Nach § 30 a des Entwurfs der Grünen wird ein „Ausschuß für Frauenfragen“ gebildet, dem alle weiblichen Betriebsratsmitglieder angehören sollen und dessen Vorsitz eine Frau hat.

Die SPD schlägt bei über 600 Beschäftigten einen „Gleichstellungsausschuß“ vor (§ 27 a SPD-Entwurf), dessen Zusammensetzung nicht geregelt ist und der im Betriebsausschuß mit mindestens einem Mitglied vertreten sein soll.

An weiteren Verbesserungen schlagen die Entwürfe vor:

1. *Behandlung frauenspezifischer Themen auf der Betriebsversammlung*

§ 45 des SPD-Entwurfs und § 48 des GRÜNEN-Entwurfs sehen die Behandlung „gleichberechtigungspolitischer“ Themen auf der Betriebsversammlung vor. Nach § 43 Abs. 1 des SPD-Entwurfs soll der Betriebsrat in seinem Tätigkeitsbericht über die „getroffenen bzw. geplanten Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen“ Rechenschaft ablegen. Die GRÜNEN wollen außerdem ein Teilnahmerecht für Vertreterinnen von Frauenbelangen auf der Betriebsversammlung (§ 45 Abs. 1) und die gesetzliche Möglichkeit, Teilbetriebsversammlungen für Frauen einzuberufen (§ 45 Abs. 3).

2. *Mitbestimmung bei Frauenförderplänen*

Sowohl SPD als auch GRÜNE schlagen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei „Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen nach § 75 Abs. 1“ (§ 45 Abs. 3 / § 92 SPD-Entwurf), bzw. bei der „Aufstellung, Vereinbarung und Durchführung von Frauenförderplänen“ (§ 97 Abs. 2 Entwurf GRÜNE) vor.

3. *Mitbestimmung bei der Dauer der Arbeitszeit*

Das Bundesarbeitsgericht hat am 13.10.1987 entschieden, daß der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Vereinbarung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat⁸. Die SPD verlangt in § 87 a Nr. 5 ihres Entwurfs die Mitbestimmung auch bei der Dauer der Arbeitszeit.

4. *Berücksichtigung von Fraueninteressen bei der allgemeinen Aufgabenstellung des Betriebsrats*

§ 79 des GRÜNEN-Entwurfs sieht in Abs. 4 ausdrücklich das Verbot der unmittelbaren und mit-

telbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts oder des Familienstandes vor und erlaubt Frauenförderungsmaßnahmen. Die SPD will in den Katalog des § 80 unter Nr. 5 aufnehmen: „Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen.“ Bei den personellen Einzelmaßnahmen schlagen die GRÜNEN vor (§ 102 Abs. 5): „Arbeitgeber und Betriebsrat haben auch bei personellen Maßnahmen den Gleichberechtigungsgrundsatz einschließlich des Frauenförderungsgrundsatzes zu beachten.“

5. *Frauenbeauftragte des Betriebes*

Ihre Benennung soll nach § 99 Abs. 2 des SPD-Entwurfs der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

6. *Weibliche Sprachform*

Beide Parteien wollen die weibliche Sprachform ins Betriebsverfassungsgesetz aufnehmen und sprechen von „Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin“ (SPD) bzw. „Arbeitnehmer/in“ (GRÜNE). Sie ergänzen den Betriebsobmann durch die Betriebsobfrau.

Kritik der Entwürfe

Zum ersten Mal werden Gesetzesvorschläge erarbeitet, um die Fraueninteressen im Rahmen der Betriebsverfassung besser durchzusetzen, ein Signal, das sich vor allem positiv auf die Betriebsratswahl auswirken sollte. Die Vorschläge müßten aber weiterdiskutiert und ergänzt werden.

1. *Gleichstellung und / oder Frauenpolitik*

Die Besetzungsvorschläge für den Betriebsrat, die Regelung betreffend den Gleichstellungs- bzw. Frauenausschuß, die Forderungen nach getrennten Wahlgängen von Männern und Frauen und die Institutionalisierung einer Frauenbetriebsversammlung zeigen, daß hinter den Vorschlägen von SPD und GRÜNEN ein unterschiedliches frauenpolitisches Konzept steht. Während die GRÜNEN eher auf die eigenständige Organisation der Frauen setzen, liegt dem Ansatz der SPD tendenziell eher der Gedanke zugrunde, daß Gleichberechtigungsforderungen gemeinsam von Männern und Frauen durchgesetzt werden sollten.

Der frauenpolitische Ansatz der GRÜNEN hat den Vorteil, die eigenständige Interessenwahrnehmung der Frauen, ihre Durchsetzungsfähigkeit und ihr berufliches Selbstbewußtsein zu stärken. Ob die in der gewerkschaftlichen Diskussion gelegentlich geäußerten Ängste berechtigt sind, daß damit

⁸ BAG, Beschluß v. 13.10.1987 – 1 ABR 10/86 – AP 24 zu § 87 BetrVG Arbeitszeit.

ein neues Spaltungsmoment in die Betriebsverfassung hineinkommt und die gemeinsame Interessenwahrnehmung gegenüber dem Unternehmer geschwächt wird, läßt sich gegenwärtig kaum ausmachen. Erfahrungen mit betrieblichen Frauenausschüssen oder Frauenteilbetriebsversammlungen sprechen eher dafür, daß eigenständige Frauenaktivitäten der Mobilisierung und Aktivierung der Belegschaft insgesamt zugute kommen.

Der Gleichstellungsansatz der SPD ist gegenwärtig vor allem unter drei Aspekten problematisch:

– Da wir nicht nur in einer kapitalistischen, sondern auch in einer patriarchalischen Gesellschaft leben⁹, müßte geklärt werden, in welchem Umfang sich die Interessenlage von Männern und Frauen deckt und wo sie sich widerspricht und deshalb auch Männerinteressen angetastet werden müssen. Die Betonung des gemeinsamen Kampfes gegen den Unternehmer beinhaltet immer wieder die Gefahr, daß Fraueninteressen im Interesse von angeblich globaleren und wichtigeren Zielen zurückgestellt werden.

9 Zum aktuellen Diskussionsstand über das Verhältnis Kapitalismus – Patriarchat vgl.: Geschlechterverhältnisse und Frauenpolitik, Argument-Sonderband AD 110, Berlin 1984; Neusüß, Christel, Die Kopfgeburten der Arbeiterbewegung oder Die Genossin Luxemburg bringt alles durcheinander, Hamburg, Zürich 1985; Beer, Ursula (Hrsg.), Klasse – Geschlecht, Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld 1987; Klasse und Geschlecht, IMSE, Frankfurt/M. 1989

– Die Begriffe „Gleichstellung“ und „Gleichbehandlung“ sind mißverständlich, sie suggerieren – neben der historisch wichtigen Forderung nach gleichen Rechten „ohne Ansehung des Geschlechts“¹⁰ – immer auch, daß es darauf ankäme, Frauen im Beruf an die Position der Männer anzupassen und ihnen die „gleiche Stellung“ einzuräumen. Damit verliert der Gleichberechtigungsgrundsatz jedoch einen wichtigen emanzipatorischen Ansatz: es geht immer auch darum, die Arbeitswelt so zu verändern, daß die Trennung zwischen Alltagsarbeit und Beruf, zwischen unbezahlter Frauenarbeit in der Familie und außerhäuslicher Erwerbsarbeit des Mannes, daß das Machtungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung aufgehoben wird. Anpassung der Frauen an die Art und Weise, wie das Arbeitsleben heute organisiert ist, heißt faktische Erhöhung der sog. Doppelbelastung.

– Die geschlechtsneutrale Formulierung „Gleichstellung“ meint zwar in erster Linie die unterdrückte Gruppe, die Frauen, impliziert jedoch, daß auch die Angehörigen des anderen Geschlechts, die Männer, benachteiligt und unterdrückt werden können. Bereits heute wird der größte Teil der Prozesse über Gleichberechtigungsfragen von Männern angestrengt¹¹. Eine Zunahme von konkreten und verbindlichen Frauenförderplänen im Betrieb wird die Behauptung, daß Männer benachteiligt werden, neu beleben. Die Klarstellung, daß der Gleichberechtigungsgrundsatz zugunsten der Frauen existiert und daß jede andere Interpretation den frauenfeindlichen status quo aufrecht erhält und aus Art. 3 Abs. 2 GG unter der Hand ein „Schutzrecht für Männer zur Rettung ihrer Privilegien“¹² macht, ist dringend erforderlich.

Als kleinster gemeinsamer Nenner der verschiedenen Ansätze läßt sich für den Bereich der Betriebsverfassung denken:

– Ausgehend von der EG-Richtlinie 76/207 EWG¹³ sollte klargestellt werden, daß jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts oder wegen des Familienstandes verbo-

10 Artikel 1 der „Deklaration der Rechte der Frau und Bürgerin“ von Olympe de Gouges, 1791; Bebel, August, Die Frau und der Sozialismus, 2. Abschnitt, 15. Kapitel „Die rechtliche Stellung der Frau“; weitere Nachweise in: Die Frau ist frei geboren, Texte zur Frauenemanzipation, Bd. 1 und 2, München 1981; Clemes, Bärbel, „Menschenrechte haben kein Geschlecht!“ – Zum Politikverständnis der bürgerlichen Frauenbewegung, Pfaffenweiler 1988

11 Vgl. zuletzt: Beschluß des Oberverwaltungsgerichts Münster vom 15.6.1989 – 6 B 1318/89; Urteil VG Bremen vom 26.11.1987, 3 A 392/86 n.rk.

12 Vgl. Pfarr, Heide M., Quotierung und Rechtswissenschaft, in: Däubler-Gmelin/Pfarr/Weg (Hrsg.), „Mehr als nur gleicher Lohn!“, Hamburg 1985 S. 86 ff.

ten ist und daß positive Frauenfördermaßnahmen erlaubt sind (vgl. § 79 Abs. 4 des GRÜNEN-Entwurfs).

– In Bezug auf die Zusammensetzung der Betriebsräte sollte § 15 Abs. 2 BetrVG in eine Muß-Vorschrift umgewandelt werden, wie es der DGB-Bundesfrauenausschuß gefordert hat. Auch die Enquête-Kommission „Frau und Gesellschaft“ schlägt eine solche Gesetzesänderung vor.¹³

– Der Betriebsrat braucht eine eigenständige Vertretung der Frauen, eine Frauenbeauftragte oder einen Frauenausschuß. Auch Frauenteilversammlungen sollten ermöglicht werden.

2. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Als wichtigstes Instrument, um Gleichberechtigungsforderungen durchzusetzen, werden gegenwärtig Frauenförderpläne angesehen¹⁴. Der Begriff „Frauenförderung“ existiert bisher im Betriebsverfassungsgesetz nicht. Frauenförderpläne und Regelungen zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ werden deshalb entweder als einseitige Richtlinie der Arbeitgeber oder als freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.¹⁵ Lediglich § 73 Abs. 2 des Personalvertretungsgesetzes NRW enthält bisher ein Mitwirkungsrecht des Personalrats bei Frauenförderplänen, allerdings ist auch dieses Recht nicht als Mitbestimmungsrecht garantiert.

§ 95 Abs. 1 BetrVG regelt die Beteiligung des Betriebsrats bei sog. Auswahlrichtlinien, also innerbetrieblichen Regelungen über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen. Nach der Begriffsdefinition des Gesetzes (§ 95 Abs. 1 BetrVG) fallen darunter auch Frauenförderpläne, wenn sie Regelungen über die Einstellung und den Aufstieg von Frauen enthalten.¹⁶ In Betrieben über 1000 Beschäftigten hat der Betriebsrat für Auswahlrichtlinien ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 95 Abs. 2 BetrVG, d. h. er kann entsprechende Auswahlrichtlinien gegebenenfalls über die Einigungsstelle durchsetzen. In Betrieben unter 1000 Beschäftigten muß

der Arbeitgeber – will er Auswahlrichtlinien erlassen – die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Wird sie nicht erteilt, z. B. weil keine Frauenförderung vorgesehen ist, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers ebenfalls die Einigungsstelle (§ 95 Abs. 1 BetrVG). Fälle, in denen in Großbetrieben Frauenförderpläne als Auswahlrichtlinie von Seiten der Betriebsräte durchgesetzt worden sind, sind bisher nicht bekannt geworden; ein Zeichen dafür, wie notwendig es ist, ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht ins Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen.

Der Unterschied zwischen der bisherigen Rechtslage (freiwillige Betriebsvereinbarungen) und erzwingbaren Betriebsvereinbarungen, wie sie die Entwürfe vorsehen, ist beträchtlich:

Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen hat der Betriebsrat kaum rechtliche Durchsetzungsmöglichkeiten¹⁷, er ist auf die „Einsicht“ der Arbeitgeber angewiesen. Außerdem können freiwillige Betriebsvereinbarungen, wenn sie nicht auf bestimmte Zeit abgeschlossen worden sind, jederzeit mit einer dreimonatigen Frist gekündigt werden. Nach der Kündigung wirken ihre Regelungen nicht nach (§ 77 Abs. 5 und 6 BetrVG). In Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung dagegen kann der Betriebsrat zwar ebenfalls nicht unbedingt seine Regelung durchsetzen. Das letzte Entscheidungsrecht liegt jedoch nicht beim Arbeitgeber, sondern bei der Einigungsstelle, die mit einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen oder der vom Arbeitsgericht ernannt wird, besetzt ist (§ 76 BetrVG). In allen Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung hat der Betriebsrat auch ein Initiativrecht, d. h. bei Widerstand des Arbeitgebers kann er eine Betriebsvereinbarung über die Einigungsstelle erzwingen. Außerdem wirken die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung auch nach ihrer Kündigung so lange fort, bis eine neue Vereinbarung abgeschlossen worden ist (§ 76 Abs. 6 BetrVG).

Der Entwurf der GRÜNEN nennt ausdrücklich den Begriff „Frauenförderplan“. Allerdings definiert er nicht, welche Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat dabei im einzelnen haben soll (§ 97 Abs. 2 Entwurf GRÜNE). Es wäre wünschenswert klarzustellen, daß als Frauenförderplan alle Regelungen

- zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen bei Einstellungen, Aufstieg und der Aus- und Weiterbildung,
- zur Verbesserung der Lohnsituation von Frauen,

13 Bericht 1980 der Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“, hrsg. vom Deutschen Bundestag 1981, S. 39

14 Vgl. „Mehr als nur gleicher Lohn!“ – Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg 1985, Anm. 12; Weg/Stein (Hrsg.), Macht macht Frauen stark, Frauenpolitik für die 90er Jahre, Hamburg 1988

15 Eine Übersicht über bestehende Frauenförderpläne haben herausgegeben: Deutscher Bundestag, Frauenförderpläne, Materialsammlung, Oktober 1987; Deutscher Gewerkschaftsbund, Materialsammlung Frauenförderung, August 1987; Der Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Textsammlung Frauenförderpläne und -maßnahmen, Düsseldorf 1989

16 Knigge, Gesetzliche Neuregelung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, BB 1980, 1272 (1273)

17 Zu den Möglichkeiten nach der gegenwärtigen Rechtslage vgl.: Degen, Die Durchsetzung von Frauenförderplänen im Betrieb, Arbeitsrecht im Betrieb 1986, S. 218 ff.

– zur Veränderung belastender Arbeitsplätze einschließlich Quotierungsvorschlägen¹⁸ mitbestimmungspflichtig sind. Ergänzend müsste in § 99 BetrVG geregelt werden, daß ein Verstoß gegen Frauenförderpläne personelle Maßnahmen des Arbeitgebers unwirksam macht.

Dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sollten außerdem Betriebsvereinbarungen zur *Teilzeitarbeit* und zur *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* unterliegen. Hier gibt es einen erheblichen Regelungsbedarf, auch auf betrieblicher Ebene. Langfristig sollte dabei das Ziel sein, nicht nur verbindliche Freistellungsansprüche für Zeiten der Kindererziehung und der Pflege Hilfsbedürftiger durchzusetzen, sondern auch statt unbezahlter Freistellung finanzielle Ausgleichsansprüche zu erreichen.¹⁹ Insbesondere ist darauf zu achten, daß die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Aufgabe von Frauen und Männern gesehen wird. Wenn im Betrieb mehr Frauen als Männer von solchen Möglichkeiten Gebrauch machen (wollen), sollte auch überlegt werden, wie der Männeranteil an diesen Maßnahmen erhöht werden kann (z. B. Teilzeitarbeit für qualifizierte Arbeitsplätze).²⁰

Bei der Neufassung des Mitbestimmungskatalogs des jetzigen § 87 Abs. 1 BetrVG sollte auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Schutz von Frauen vor *sexueller Belästigung* aufgenommen werden.²¹ Zwar hat der Betriebsrat für derartige Regelungen auch heute schon ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)²², eine ausdrückliche Ergänzung des Mitbestimmungskatalogs würde jedoch auf die Wichtigkeit dieses Problems gezielt hinweisen.

Um konkrete und verbindliche Frauenförderpläne nicht nur durch-, sondern auch umzusetzen, sind eine Reihe von *flankierenden Maßnahmen* notwendig, z. B. Betriebspraktika für Mädchen in gewerblich-technischen Bereichen, frauenfreundliche Ausbilder/innen, Berücksichtigung von Frauenthemen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Es wäre sinnvoll, diese Maßnahmen in die Neufassung der §§ 96 ff. BetrVG (Berufsbildung) mitaufzunehmen.

Überall dort, wo der Betriebsrat *Informations-, Beratungs- und Beteiligungsrechte* hat (§§ 80, 92, 99, 90, 91, 111 ff., 102, 106, 87), sollte verankert werden, daß der Arbeitgeber gezielt über die Lage der Frauen zu informieren hat und daß bei seinen Entscheidungen und bei Beratungen mit dem Betriebsrat deren Interessen ausdrücklich berücksichtigt werden müssen.

Ein zentrales betriebliches Problem sind die *mittelbaren Frauendiskriminierungen*²³, d. h. Regelungen, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, in ihren Auswirkungen jedoch Frauen benachteiligen. Alle betrieblichen Regelungen (z. B. Arbeitsverträge, Fragebögen, Beurteilungsrichtlinien, Stellenausschreibungen, Einheitsregelungen, Betriebsvereinbarungen) müssen daraufhin durchgeforstet werden, inwieweit sie Frauen indirekt benachteiligen. Da mittelbare Diskriminierung sowohl nach dem Recht der Europäischen Gemeinschaft²⁴ als auch nach § 611 a BGB²⁵ und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts²⁶ verboten ist, sollte das Betriebsverfassungsgesetz eine ausdrückliche Bestimmung enthalten, daß alle mittelbaren Diskriminierungen beseitigt werden müssen.

3. Die Organisationsstruktur der Betriebsratsarbeit

Im Betrieb ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, daß der Gleichberechtigungsgrundsatz der Verfassung und die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes von 1980 (§§ 611 a, 611 b, 612 Abs. 3 BGB) eingehalten werden. Er ist nicht nur an diese gesetzlichen Bestimmungen gebunden, son-

18 Zur rechtlichen Zulässigkeit von Quotierungen vgl.: Pfarr, Quoten und Grundgesetz, Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit von Frauenförderung, Baden-Baden 1988; Raasch, Sibylle, Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Demokratie und Recht, 1985, S. 319 ff.; Zimmermann-Schwartz, Claudia, Quotierung – ein rechtlich mögliches Instrument zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst?, Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter (NWVBL) 1987, S. 65 ff.

19 Kurz-Scherf, Ingrid, Zeitzwänge, Zeitsouveränität: Teilzeitarbeit, S. 171 ff. und Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurfs, S. 300 ff.; Bogard, Hanna, Sieben Jahre Feminat in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, S. 46 ff., alle in: Kurz-Scherf/Beil (Hrsg.), Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag, Hamburg 1987

20 Vgl. jetzt auch den Entwurf eines Frauenförderplanes der Stadt Hannover vom 22.12.1988, der Förderungsmaßnahmen für Männer zur Vereinbarkeit von Beruf/Familie vorschlägt.

21 Vorschläge für entsprechende Betriebsvereinbarungen in: Degen, Barbara, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Der Personalrat, 1988, S. 174 ff.; Zabel, Uwe, Betriebliche Regelung gegen sexuelle Beeinträchtigung und Belästigung, Arbeitsrecht im Betrieb 1988, S. 299 f.

22 S. Anm. 21 und Bertelsmann, Klaus, Sexuelle Beeinträchtigung im Betrieb, Arbeitsrecht im Betrieb 1987, S. 123 ff. (insb. S. 134 und 135)

23 Pfarr/Bertelsmann, Gleichbehandlungsgesetz, Zum Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben, Wiesbaden 1985; Pfarr/Bertelsmann, Diskriminierung im Erwerbsleben, Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 1989 (insb. S. 111 ff.)

24 EG-Richtlinie 76/207/EWG; EuGH, Urteil vom 13.7.1989 – Rs 171/88, DB 1989, 1574 und EuGH, Urteil vom 13.5.1986 – Rs 170, DB 86, 1525

25 § 611 a BGB setzt die EG-Richtlinie 76/207/EWG in das Recht der Bundesrepublik um und verbietet deshalb auch mittelbare Diskriminierungen, obwohl dieser Begriff nicht ausdrücklich in § 611 a BGB aufgenommen wurde.

26 BAG, Urteil vom 14.10.1986 – 3 AZR 66/83, NZA 87/445

dern nach § 75 BetrVG hat er sogar eine ausdrückliche Förderpflicht.

Der Betriebsrat hat den Gleichberechtigungsgrundsatz bei seiner Arbeit zu beachten (§ 75 BetrVG), ebenfalls die Gleichberechtigung zu fördern (§ 75 Abs. 2 BetrVG) und die Einhaltung der Gesetze zu überwachen (§§ 75, 80 BetrVG).

Institutionelle Regelungen müssen nach dieser Systematik sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Betriebsratsseite ansetzen. Im öffentlichen Dienst gibt es bereits über 400 Gleichstellungsstellen, die – organisatorisch beim Arbeitgeber angebunden – deren Gleichberechtigungsverpflichtungen erfüllen sollen. Dem entsprechen Frauenbeauftragte auf Betriebsebene. Zu ihrer Ernennung muß der Arbeitgeber verpflichtet werden²⁷, sie soll der Zustimmung des Betriebsrats unterliegen (§ 99 Abs. 2 SPD-Entwurf). Auf Seiten der Personal- und Betriebsräte muß ebenfalls eine entsprechende „Infrastruktur“ zur Durchsetzung der Gleichberechtigung geschaffen werden. Nur so kann verhindert werden, daß es – wie bisher in der Praxis keine Seltenheit – zu „unheiligen Koalitionen“ zwischen Arbeitgebern und Betriebs- und Personalräten gegen die Frauen kommt.

Die vorgeschlagene Regelung der SPD zur stärkeren Berücksichtigung der Frauen in den Betriebsräten (§ 6 Abs. 3 WahlO SPD-Entwurf) ist absolut unzureichend. Eine Umgehung wäre leicht und nicht mit Sanktionen verbunden. Nicht einmal die Anfechtung der Betriebsratswahl ist vorgesehen, wenn Frauen nicht ausreichend auf den Wahllisten erscheinen. Ohne eine klare Quotierungsvorschrift mit entsprechenden Sanktionen läßt sich der Frauenanteil im Betriebsrat nicht wirksam erhöhen.

Auch in dem Entwurf der GRÜNEN ist ein Problem nicht behandelt, das sich bei einer Erhöhung des Frauenanteils in den Betriebsräten als gravierend herausstellen wird: Wie kann verhindert werden, daß Frauen in den Betriebsräten trotz zahlenmäßig stärkerer Vertretung wiederum in den unteren Hierarchiestufen landen? Auch für die Betriebsratsarbeit gibt es „Machtzentren“. Dazu gehören der Betriebsratsvorsitz und die Stellvertretung, die Freistellungen, der Betriebsausschuß nach § 27 BetrVG und die Besetzung wichtiger Gremien (Betriebsausschüsse nach § 28 BetrVG, Einigungsstelle und Wirtschaftsausschuß), außerdem die Gesamt- und Konzernbetriebsräte. Auch der Besuch von Schulungsveranstaltungen nach §§ 37 Abs. 6 und 7 BetrVG wird von Frauen unterproportional wahrgenommen. Vorschläge für entsprechende Quotierungsbestimmungen und für eine gezielte

Frauenförderung innerhalb des Betriebsrats sind daher erforderlich. Bei den Freistellungen (§ 38 BetrVG) wäre z. B. zu überlegen, ob nicht – je nach Betriebsgröße und Frauenanteil – ausdrücklich Freistellungen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung vorgesehen werden sollten; eine weitaus sinnvollere Lösung als die akribische Berücksichtigung sog. Minderheitengruppen, wie sie die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes ab 1.1.1989 verschärft vorsieht.²⁸

Ob nach der gegenwärtigen Rechtslage *Frauenteilversammlungen* zulässig sind, könnte nach der Formulierung des § 42 Abs. 1 letzter Satz BetrVG zweifelhaft sein. Allerdings gehört es zur „Eigenart des Betriebes“, wenn Frauen unterrepräsentiert sind, sich trotz Gleichberechtigungsgebotes nur in den unteren Hierarchiestufen befinden und wenn ihre Arbeitsplätze mit besonderen Problemen belastet sind. Klarer ist die Formulierung des § 45 Abs. 2 PersVG NRW. Danach können Teilversammlungen abgehalten werden, „wenn dies zur Erörterung der

²⁷ Eine entsprechende Verpflichtung enthält § 15 des Gleichstellungsgesetzesentwurfs der SPD vom 10.11.1988 für den öffentlichen Dienst und das „Frauenbeauftragtengesetz“, Gesetzesentwurf der GRÜNEN von 1986

²⁸ S. Anm. 3.

besonderen Belange eines Teils der Beschäftigten erforderlich ist.“ Einige Themen, wie z.B. sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und das Verhalten männlicher Vorgesetzter lassen sich auf „normalen“ Betriebsversammlungen kaum erörtern.²⁹

Die ausdrückliche gesetzliche Erlaubnis, Teilversammlungen für Frauen abzuhalten, wie sie die GRÜNEN in § 45 Abs. 3 ihres Entwurfs verlangen, ist dringend geboten. Ob allerdings die Öffnung der Betriebsversammlung nach außen, wie sie der Entwurf der GRÜNEN dringend vorsieht, der richtige Weg ist, um frauenspezifische Probleme stärker in die Betriebsversammlung einzubringen, erscheint zweifelhaft. Sinnvoll ist es jedoch auf jeden Fall, dem Betriebsrat und dem Gleichstellungsausschuß/dem Frauenausschuß/der Frauenbeauftragten ein ausdrückliches Recht einzuräumen, zu ihren Sitzungen und zu Betriebsversammlungen Vertreterinnen von Frauengruppen einzuladen.

Da die von der SPD gewünschten *Gleichstellungsausschüsse* (§ 27 a SPD-Entwurf) in ihrer Besetzung nicht ausdrücklich geregelt sind, ist zu vermuten, daß sie auch mit Männern besetzt werden können – eine Regelung mit dem Schritt in die falsche Richtung. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung im Betrieb ist ohnehin Angelegenheit des gesamten Betriebsrats. Abgesehen von den grundsätzlichen Bedenken gegen den Gleichstellungsbegriff würde ein gemischt-geschlechtlicher Gleichstellungsausschuß immer die Gefahr beinhalten, daß Frauenprobleme dorthin „abgeschoben“ werden. Diese Gefahr besteht zwar auch bei *Frauenausschüssen*, die Kombination Frauenausschuß/Frauenbeauftragte und (gemischt-geschlechtlicher) Betriebsrat eröffnet jedoch m. E. eher die Chance, daß Frauengremien als „fachkundig“ und kompetent für ihre Probleme angesehen und vom Betriebsrat akzeptiert werden.

Mit der Zunahme von *Teilzeitarbeitsplätzen* stellt sich auch zunehmend das Problem, wie Teilzeitbeschäftigte in die Betriebsratsarbeit einbezogen werden können; eine Frage, die bei der Zusammensetzung des Betriebsrats und vor allem der Lage der Betriebsratssitzungen, Sprechstunden und Betriebsversammlungen eine immer größere Rolle spielt. Zur Lage der Betriebsversammlung hat das Arbeitsgericht Offenbach am 8.9.1987 (5/2 BV Ga 90/87) entschieden: „Der Betriebsrat handelt nicht ermessensfehlerhaft, wenn er den Zeitpunkt der Betriebsversammlung so wählt, daß auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer daran teilnehmen können. Dies gilt auch, wenn mit Rücksicht auf die Arbeitszeit der

Teilzeitbeschäftigten die Betriebsversammlung an einem Tag in der zweiten Wochenhälfte stattfindet, der umsatzstärker ist als die Tage in der ersten Wochenhälfte.“³⁰

Vor dem Hintergrund einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.11.1987³¹ sollte diese Frage ebenfalls gesetzlich geklärt werden. Das Bundesarbeitsgericht sollte darüber urteilen, ob es zulässig ist, daß der Betriebsrat eine Betriebsversammlung zu einem Zeitpunkt außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit einberaumt, damit auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Das Gericht lehnte dies ebenso ab wie die Verpflichtung des Arbeitgebers für diese Versammlung die Kosten zu tragen. Positiv ist dagegen ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt aus dem Jahr 1987, wonach teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf Freizeitausgleich haben, wenn sie außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teilnehmen. Andernfalls – so das LAG – bestünde die Gefahr, daß Frauen aufgrund der eingefahrenen Doppelbelastung durch Beruf und Familie noch weiter benachteiligt würden.³²

Die zeitliche Belastung weiblicher Betriebsratsmitglieder ist ohnehin eines der gravierendsten Hemmnisse für ihre stärkere Beteiligung³³. Sie wird sich erst dann ändern, wenn die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufgehoben, also die unbezahlte Familienarbeit und die Erwerbsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt ist, wenn ausreichende öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen und wenn durch einen neuen Arbeitsbegriff und eine neue Einstellung zur Arbeit akzeptiert wird, daß Arbeitsbelastungen, die aus der Kindererziehung und der Pflege Angehöriger entstehen, in Gestalt von Freistellungs- und Lohnausgleichsansprüchen auch in der Erwerbsarbeit angemessen berücksichtigt werden müssen.³⁴ Vielleicht hat dann irgendwann § 37 Abs. 2 BertVG die heute noch utopisch anmutende Formulierung: „Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es nach Art und Umfang des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Erfüllen Betriebsratsmitglieder neben ihrer beruflichen Tätigkeit auch gesellschaftlich wichtige Aufgaben wie die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, so haben sie einen zusätzlichen beruflichen bezahlten Freistellungsanspruch in Höhe von 30 % dieser Arbeitszeit.“

30 Arbeits- und Sozialrecht (ASR-)Rechtsprechung, hrsg. von der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Hauptvorstand Düsseldorf, 60/87

31 7 ABR 29/87, DB 1988, 810

32 12 Sa 898/97, Hess. Fraueninfo Nr. 8/8

33 Siehe Erfahrungsberichte, Anm. 2

34 Kurz-Scherf, Ingrid, Skizze eines phantastischen Tarifvertragsentwurfs, S. 300ff. in: Wem gehört die Zeit?, s. Anm. 19

29 Vgl. Degen, Barbara, Die Durchsetzung von Frauenförderplänen im öffentlichen Dienst, Der Personalrat 1987, S. 115 (116/117 und Fn. 11)