

Internationaler Frauentag

**Mitbestimmen.
Mitgestalten.
MehrWert Gleichstellung.**

**Fakten
zum Wert betrieblicher Mitbestimmung
für Gleichstellung**



Betriebsräte bestimmen mit

- Damit die Bedürfnisse und Interessen aller Beschäftigten nicht zu kurz kommen, bildet der Betriebsrat die gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen gegenüber dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat verfügt als kollektives Organ über einen Handlungsspielraum, den einzelne Beschäftigte allein nicht haben. Mit Betriebsrat können Beschäftigte ihr Recht auf Mitsprache und Mitbestimmung besser durchsetzen sowie Unterstützung in Anspruch nehmen.
- Betriebs- und Personalräte sorgen für bessere Arbeitsbedingungen für alle und bieten Schutz statt Risiko. Sie können mitentscheiden, wenn es um Entgelt, Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsschutz u. v. m. geht. Zu ihren Aufgaben gehört es auch, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.
- Betriebliche Mitbestimmung verleiht Arbeitnehmer*innen eine Stimme, die gehört wird und aktiv Entscheidungen im Betrieb beeinflussen kann. Mitbestimmung ist ein Recht und lebt vom Mitmachen.

Betriebliche Mitbestimmung wirkt

...im Allgemeinen:

Dass Mitbestimmung wirkt, belegen zahlreiche Untersuchungen. Betriebe mit Betriebsrat schneiden in wesentlichen ökonomischen und sozialen Aspekten besser ab als vergleichbare Unternehmen ohne Betriebsrat:

- Die Produktivität ist im Schnitt um rund 13 % größer.
- Die Löhne sind um etwa 8-12 % höher.
- Die Zahl der Weiterbildungen ist dreimal so hoch

...und im Besonderen:

▪ Betriebsräte fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Betriebsräte sind zentral für die Aushandlung von Arbeitszeitmodellen und Betriebsvereinbarungen, die eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe flexible Arbeitszeitarrangements wie Gleitzeit oder Homeoffice für Beschäftigte mit Betreuungspflichten anbieten, erhöht sich deutlich (um rund 14 Prozentpunkte), wenn es einen Betriebsrat gibt. Dies ist für Frauen besonders wichtig, da sie nach wie vor den Großteil der Care-Arbeit leisten.

▪ Betriebsräte sorgen für bessere Chancen für Frauen

Wenn es um gezielte Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern geht, (beispielsweise in Form von Mentoring-Programmen,

Weiterbildungen oder Frauenförderplänen) erzielt die Arbeit von Betriebsräten signifikante Effekte.

▪ Betriebsräte thematisieren spezifische Interessen

Wenn Frauen im Betriebsrat vertreten sind, werden ihre Themen eher auf die Tagesordnung gesetzt und systematisch in Angriff genommen. Dies führt zu einer konkreten Sensibilisierung für geschlechterspezifische Bedürfnisse. Dadurch wird deutlich, dass es sich bei Geschlechterungleichheiten nicht um individuelle Einzelfälle, sondern um strukturelle Herausforderungen handelt.

▪ Betriebsräte kümmern sich um Schutz vor Belästigung und Diskriminierung

Betriebsräte initiieren proaktiv Betriebsvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung. In der Praxis werden durch solche Vereinbarungen Beschwerdestellen eingerichtet und Vorgaben für das betriebliche Vorgehen geschaffen, um die Hemmschwelle für Betroffene zu senken und niedrigschwellige Angebote zu etablieren. Zudem können Betriebsräte verpflichtende Schulungen für Führungskräfte zur Sensibilisierung für Vorfälle sexueller Belästigung einfordern.¹

▪ Entgeltgleichheit: Betriebsräte als Schlüsselakteure gegen den Gender Pay Gap

Betriebsräte spielen eine zentrale Rolle bei der Förderung von Entgeltgleichheit. Sie können die Aufdeckung geschlechtsspezifischer Benachteiligung voranbringen sowie Schulungen zu Equal Pay und Entgelttransparenz einfordern. Darüber hinaus überwachen Betriebsräte bei Einstellungen die korrekte Eingruppierung von Beschäftigten – ein entscheidender Faktor für Entgeltgleichheit.

Auf einen Blick:

Mehr Vereinbarkeit und Frauenförderung dank Betriebsrat

Betriebliche Mitbestimmung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ...



unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen
Quelle: Jirjahn, Mohrenweiser 2019

Hans Böckler
Stiftung

¹ Der DGB hat passend hierzu einen Leitfaden zur Prävention und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz erstellt: <https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz>

Quellenverzeichnis

Niewerth, Claudia., & Rom, Simone. (2025). Diversität (Mitbestimmungspraxis Nr. 65). Hans-Böckler-Stiftung (PDF).

Hans-Böckler-Stiftung. (2025). Mitbestimmung – Das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft (PDF). https://www.boeckler.de/data/Hans-Boeckler-Stiftung_Mitbestimmung_Gestaltungsprinzip-der-.pdf.

Hans-Böckler-Stiftung. (2025). Was Mitbestimmung bewirkt. Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-21087.htm#:~:text=Wenn%20Unternehmen%20parit%C3%A4tisch%20mitbestimmt%20sind,betreiben%20mitbestimmte%20Unternehmen%20signifikant%20seltener.>

Demir, N., Funder, M., Greifenstein, R., & Kißler, L. (2021). *Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat: Fallstudien zur Diversität in der betrieblichen Mitbestimmung* (Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 458). Hans-Böckler-Stiftung.

Holzapfel, M. (o.D). Die Rolle des Betriebsrats im Zuge der Entgelttransparenzrichtlinie und Equal Pay. <https://marco-holzapfel.de/2025/11/19/die-rolle-des-betriebsrats-im-zuge-derentgelttransparenzrichtlinie-und-equal-pay/>.