

Voraussetzungen für ein effektives Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Seit Jahren sind in allen Bundesländern und im Bund selbst Gesetze in Kraft, die die Gleichstellung der Frauen in den jeweiligen öffentlichen Diensten vorantreiben sollen.¹ Ihre Ausgestaltung ähnelt sich innerhalb einer gewissen Bandbreite, sie variieren vor allem in der Frage der Verbindlichkeit und des Weges zu einem besseren Zugang der Frauen zu höheren Positionen. Ihr Erfolg ist nicht sonderlich bemerkenswert². Insgesamt hat sich die Situation der Frauen in den öffentlichen Diensten zwar etwas verbessert, aber keineswegs in einem annähernd zufriedenstellenden Ausmaß³. Das Bundesgleichstellungsgesetz ist deshalb auch in diesem Jahre reformiert worden⁴. Zu lernen ist, dass Verbesserungen vor allem dann eintreten, wenn sich die Verantwortlichen dieses Themas annehmen und Druck in Richtung auf Gleichstellung ausüben.

Jedoch arbeiten die meisten Frauen nicht im Öffentlichen Dienst, obwohl auch dieser, wie in den skandinavischen Ländern⁵, um so mehr zu einer Frauendomäne werden wird, je mehr sich die Einkommen dort im Vergleich zur Privatwirtschaft negativ

¹ Frauenfördergesetz des Bundes vom 24.06.1994, BGBl. S. 1406; Die Gleichstellungsgesetze der Länder sind abgedruckt in Bertelsmann/Colneric/Pfarr/Rust, Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit, Band 1 I 1; Vgl. auch Schiek/Buhr/Dieball/Fritsche/Klein-Schonnefeld/Malzahn/Wankel, Frauengleichstellungsgesetze, 1996.

² Bednarz-Braun/Bruhns, Personalpolitik und Frauenförderung im Öffentlichen Dienst, München 1997; Schön, Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik, Königstein/T. 1999; Oppen/Wiechmann, Frauenauförderungspläne unter Reformdruck; WZB Berlin 1998.

³ Ministerium für Frauen, Jugend, Wohnungs- und Städtebau des Landes Schleswig-Holstein (Hg.): Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst. Erster Gleichstellungsbericht, Kiel 1999, S. 40 ff.; Senatsamt für die Gleichstellung, Hamburg (Hg.): Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz), Hamburg 1994, S. 5, 22; NN: In Hamburgs Behörden erobern Frauen die Führungsetagen. Aber in gut bezahlten Jobs sind sie in der Minderheit, in: Die Welt v. 3.8.1999; Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend (Hg.): Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1998, S. 80 f. (Eine Neuauflage erscheint in Kürze); Gesetzentwurf der Bundesregierung zu einem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz v. 28.03.2001 (BT-Druck 14/5679), Begründung zu § 1 Ziel des Gesetzes.

⁴ BT-Drs. 14/5679 v. 28.3.01 siehe

http://www.bmfsfj.de/top/liste/sonstiges/ix4828_artikel.htm?view=listFrameset&doctype=86&Thema=81&script

entwickeln und nur da Rücksicht genommen wird – zum Teil sicher eben wegen der Gleichstellungsgesetze – auf die besondere Befindlichkeit derjenigen Frauen, die Familienarbeit erbringen. So war es nicht besonders bemerkenswert, dass die Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung verhiess, in der laufenden Legislaturperiode würde ein effektives Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft verabschiedet werden⁶. Allerdings war es auch nicht wirklich überraschend, dass der Kanzler diesen Teil der Koalitionsvereinbarung als Gedöns begriff und nun offensichtlich gewillt ist, ein effektives Gesetz nicht zuzulassen, obwohl ein ausgearbeiteter, rechtsförmiger Gesetzentwurf rechtzeitig erarbeitet wurde⁷ und die zuständige Ministerin, Frau Dr. Bergmann, sich vehement für ein solches Gesetz eingesetzt hat⁸. Zunächst formulierte der Kanzler schön⁹: Selbstverpflichtung im Schatten des Gesetzes¹⁰. Jetzt soll wohl auch alles unterbleiben, was imstande wäre, einen Schatten zu werfen. Er und sein Wirtschaftsminister setzen nun nur noch auf Eigeninitiativen der Wirtschaft¹¹, obwohl diese nicht einmal verbindlich zugesagt werden.

Nun sind wir in der Bundesrepublik ja nicht ohne Erfahrungen damit, was die Wirtschaft in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter von sich aus je gemacht hat: nichts, schlicht gar nichts, wozu sie nicht die Marktlage oder ein Gesetz gezwungen hat¹². Noch 1980, bei der Beratung des damaligen, höchst ineffektiven Gleichbehandlungsgesetzes, das die europäischen Mindestanforderungen keineswegs erfüllte (und die nachfolgenden Regelungen gleichfalls nicht)¹³, vertraten sie die Ansicht, das Recht, Menschen wegen ihres Geschlechts ungleich zu behandeln, sei grundrecht-

⁵ Vgl. für Schweden: Theobald, Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat. Deutschland und Schweden im Vergleich; 1999, Seite 93

⁶ Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert. Koalitionsvereinbarung zwischen der SPD und Bündnis90/Die Grünen, Bonn 20. Oktober 1998.

⁷ siehe Pfarr (Hg) Expertinnenkommission: Pfarr, Weber, Rust, Schiek, Laskowski, Kocher, Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, Hans-Böckler-Edition 2001.

⁸ Zur Diskussion um ein solches Gesetz siehe auch Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), Erfolgreich in die Chefetagen – Anforderung an ein Gleichberechtigungsgesetz für die Privatwirtschaft. Materialsammlung zu der ExpertInnentagung am 2.7.1999; Raasch, KJ 1999, 624; Pfarr, KJ 1999, 620.

⁹ Frankfurter Rundschau 17.3.01.

¹⁰ Diese Formulierung legt nahe, dass der Bundeskanzler Thomas Blanke und damit KJ liest oder lesen lässt, denn dieser formuliert so (KJ 1999, 497 (502)) in Anknüpfung an eine angloamerikanische Diskussion. Da war doch zunächst Hoffnung aufgekommen.

¹¹ Frankfurter Rundschau v. 13.6.01, S. 1.

¹² Der Präsident des DIHT Braun (in: die ZEIT v. 21.6.01) belegt das auf das schönste. In dem Artikel heißt es: „Er plädiert für eine „Antidiskriminierungsregelung“: Die Personalabteilungen sollten sich verpflichten, Frauen bei gleicher Qualifikation nicht zu benachteiligen. (sic! Das ist immerhin geltendes Recht. d.V.) Ganz ohne äußeren Druck werde sich bei den Unternehmen nichts ändern. „Dafür ist die Einsicht vieler Männer noch zu gering.“

¹³ Vgl. EuGH vom 10.04.1984, AP Nr. 1 zu § 611a BGB; EuGH vom 22.04.1997 (Draehmpaehl), NZA 1997, 645; Abele NZA 1997, 641; Röthel NJW 1999, 611

lich verbürgt¹⁴. Natürlich gibt es einzelne Unternehmen, die eine bewusste Gleichstellungspolitik machen, auch im Bereich der Klein- und mittleren Unternehmen. Deren Zahl nimmt jedoch nicht oder nur unwesentlich zu.¹⁵ Aber der weit überwiegen- den Mehrheit der Unternehmen ist die Gleichstellung der Frauen in der Erwerbsarbeit bestenfalls gleichgültig. Wenn immer Männer zur Verfügung stehen, setzen sie auf diese¹⁶. Das gilt für den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen und Führungsposi- tionen, das gilt für die Beteiligung an Qualifizierung. Arbeitszeiten, Arbeitsbedingen und –anforderungen setzen weiterhin beliebig belastbare Personen voraus, die nur einen Arbeitsplatz haben, nämlich den bezahlten, und keine Familienpflichten. Gle- iches Entgelt für gleichwertige Arbeit bleibt ein Prinzip ohne Praxis¹⁷, und die Vertre- ter der Wirtschaft erklären unbefangen, dass es dabei auch bleiben müsse, wenn die deutsche Wirtschaft nicht zusammenbrechen solle¹⁸.

Wer also allein auf die „Eigeninitiative der Wirtschaft“ setzt, ist bestenfalls blauäugig, in der Regel eher zynisch. Richtig an dem Ruf nach der Eigeninitiative ist lediglich, dass ein allgemeines Gesetz auf diese nicht völlig verzichten kann. Denn der klassi- sche Behördenvollzug und obrigkeitliche Kontrolle, die sich selbst im Bereich des Öffentlichen Dienstes nicht sonderlich bewährt haben, sind sicherlich nicht die richti- gen Mittel, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft voranzu- bringen.¹⁹ Zu suchen ist nach einer Steuerung gesellschaftlicher Prozesse durch Recht, die selbstverantwortliches Handeln der Akteure und Akteurinnen in diesem Feld zulässt, allerdings auch dafür sorgt, dass überhaupt gehandelt wird und be- stimmte Maßstäbe für die Zielerreichung eingehalten werden. "Verhandeltes Recht im Schatten des Gesetzes" also oder anders ausgedrückt "regulierte Selbstregulie- rung".

¹⁴ Vgl. Kappes, Der Arbeitgeber 1979, 1394; Kritisch dazu Hanau, Festschrift Kahn-Freund, 1980, 457

¹⁵ Siehe den Bericht in Mitbestimmung, Heft 6/2001, 58 ff.

¹⁶ Mikrozensus 2000 des Statistischen Bundesamtes. 19,7 % der abhängig beschäftigten Männer zählen zu den Führungskräften, bei den über 60jährigen sogar 29,3 %. Bei den Frauen sind es nur 11,2 %, wobei Deutschland im europäischen Vergleich weit hinten liegt.

¹⁷ Winter, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, 1998

¹⁸ So der BDA-Vertreter in den Beratungen mit der Bundesfrauenministerin über ein Gleichstellungs- gesetz im Jahre 2000.

¹⁹ Insofern kritisch zu bewerten: Die Grünen (Hg), Vorläufiger Entwurf eines Antidiskriminierungsge- setzes, 2. Aufl. Bonn 1986; Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in der Erwerbsarbeit (Antidiskriminierungsgesetz Teil I), BT-Drs. 11/3266 vom 7.11.1988; Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz), BT-Drs. 12/5717 vom 22.9.1993.

Die Eckpunkte, die das Ministerium, aufbauend auf einigen Vorüberlegungen²⁰, für ein Gleichstellungsgesetz entwickelte²¹, und auch der schon erwähnte Gesetzentwurf folgen diesem Ansatz. Die Betriebsparteien sollen danach gesetzlich verpflichtet werden, Gleichstellungspolitik zu machen. Dabei sind offensichtlich Anregungen aus dem Gesetz über Europäische Betriebsräte eingeflossen²². Dieses setzt ja, dem Subsidiaritätsprinzip folgend, auf eigenständige Verhandlungslösungen, die für das jeweilige Unternehmen die jeweils beste Variante herausbilden würden. Nur, wenn es nicht zu einer Vereinbarung kommt, wird ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet, für den dann bestimmte Rechte und Schutzvorkehrungen festgelegt sind. Und das Gesetz ist ja auch keineswegs völlig ineffektiv²³.

Aber es gibt entscheidende Unterschiede zwischen dem Euro-BetriebsräteG und jedem denkbaren Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Zum einen kann das Euro-BetriebsräteG darauf vertrauen, dass es zwar nicht immer, aber in einem bemerkenswerten Umfang einen innerbetrieblichen Akteur gibt, der aus eigenem Interesse den Gesetzeszweck verfolgt. Es gibt genügend Betriebsräte und Beschäftigte, die begreifen (auch in den europäischen Staaten, die Betriebsräte nicht kennen), dass die Informations- und Beratungsinstanz Europäischer Betriebsrat ihnen und ihren Interessen unmittelbar dient. Deshalb machen sie von den Möglichkeiten des Gesetzes Gebrauch, und es bedarf keines weiteren Druckes oder einer Kontrolle von außen, damit das „Verhandelte Recht“ oder eben die gesetzlich geregelte Institution implementiert werden kann und wird. Genau an betrieblichen Akteuren mit dringendem Eigeninteresse fehlt es aber bei dem Problemfeld Gleichstellung.

Das geltende Antidiskriminierungsrecht überläßt die Durchsetzung des Leitbildes einer Gesellschaft ohne Benachteiligungen wegen des Geschlechts den einzelnen diskriminierten Individuen, die es im Konfliktfall individuell und auf ganz eigenes Risiko vor den Arbeitsgerichten durchsetzen sollen. Das kann selbstverständlich nicht effektiv sein. Das wird überdeutlich im Einzelfall der Benachteiligung bei der Einstel-

²⁰ Pfarr, KJ 1999, 620 mit kritischer Anmerkung Raasch, 624; DGB – Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft, www.einblick.dgb.de/archiv/0011/tx001102.htm

²¹ Sie wurden auf einer Veranstaltung des BMFSFJ vorgestellt und sind gekürzt im Internet verfügbar unter:

http://www.bmfsfj.de/top/liste/sonstiges/ix4751_presse.htm?view=listFrameset&Thema=+&script

Die Eckpunkte waren auch die Grundlage für den Gesetzentwurf, der für die Ministerin erarbeitet wurde (siehe oben Fußn. 7).

²² Auch Raasch, KJ 1999, 624, hat, in Auseinandersetzung mit Vorstellungen für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft, diese Parallele gesehen, aber auch ihre Begrenzung deutlich herausgearbeitet.

lung. Es gilt aber vor allem für die strukturelle Diskriminierung, die in solchen Einzelprozessen nicht wirklich aufzuarbeiten ist. Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft kann und sollte deshalb zwar Individualrechte vorsehen, aber nicht erneut und vergebens zur Implementation von betrieblicher Gleichstellungspolitik ausschließlich auf diese setzen. Sie allein und ihre Mittel werden nicht imstande sein, die Unternehmen zu einer effektiven Gleichstellungspolitik zu bewegen.

Was die kollektive, insbesondere die betriebliche Ebene betrifft, sind die eigentlichen ProfiteurInnen einer Gleichstellung in der Regel weitgehend aktionsunfähig oder unwillig. Die Gruppe der weiblichen Beschäftigten, das zeigt alle Erfahrung, sind in den Betrieben keineswegs organisierbar. Sie sind weder fähig noch in der Lage, ihre eigenen Interessen militant durchzusetzen – schon gar nicht gegen die männlichen Kollegen: das ist zugleich Folge wie Voraussetzung von Diskriminierung. Die Gruppe der Männer hingegen sieht – zu Unrecht! – für sich keinen Vorteil in einer Gleichstellung der Geschlechter und ist deshalb eigentlich eher für deren Verhinderung zu motivieren.

Auch die Betriebsräte können nicht als betriebliche Akteure gesehen werden, die den Gesetzeszweck der Gleichstellung aus eigenem Interesse verfolgen. Denn sie könnten schon nach geltendem Recht mehr für die Frauen tun, und dass dies nur in Ausnahmefällen geschieht, ist kein Zufall. Zwar wird die Quotierung der Betriebsräte nach der Reform der Betriebsverfassung, wonach die Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein müssen, etwas helfen. Aber in weiten Bereichen wird es dabei bleiben, dass die Betriebsräte eine männlich geprägte und dominierte Institutionen sind, die die Gleichstellung der Geschlechter nicht als ihr ureigenes Interesse begreifen.

Auch die Tarifvertragsparteien haben sich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter nicht gerade hervorgetan. Dabei sind die Gewerkschaften in ihrer Programmatik wie auch in ihrer Organisationspolitik den Arbeitgeberverbänden um Lichtjahre voraus. Aber auch bei ihnen mangelt es oft an der praktischen Umsetzung dieser Erkenntnisse, was nicht Wunder nimmt, haben sie doch in ihrer Mitgliederbindung immer noch Rücksicht zu nehmen auf männlich geprägte Einstellungen und Interessen.

²³ vgl. dazu Blanke, KJ 1999, 497 ff.

Ein weiterer Unterschied, den ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft im Vergleich zu dem Euro-BetriebsräteG berücksichtigen muss, betrifft die Art des Regelungsproblems. Das Regelungsziel des Gleichstellungsgesetzes geht weiter: es kann sich nicht darauf beschränken, eine Institution vorzusehen und diese mit Rechten und einem gewissen Schutz auszustatten. Es will vielmehr eine Änderung und Ergänzung der Unternehmenspolitik im Sinne von "gender mainstreaming". Es will, dass eine Fülle von Gleichstellungsmaßnahmen konzipiert, koordiniert, umgesetzt, dann evaluiert, möglicherweise korrigiert und ergänzt werden. Insofern muss es, anders als das Euro-BetriebsräteG, inhaltliche Regelungen und ihre Durchsetzung miteinbeziehen.

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft kann deshalb das Muster des Euro-BetriebsräteG nur eingeschränkt übernehmen. Eigenverantwortlichkeit im Schatten des Gesetzes ist bei den vielfältigen Regelungsproblemen, die die Gleichstellung der Geschlechter betreffen, ungleich schwieriger zu erreichen. Das Gesetz muss die Antwort auf folgende Frage finden: wie kann es gelingen, dass ein hochrangiges Rechtsgut in der täglichen, höchst heterogen strukturierten Praxis der Unternehmen respektiert und umgesetzt wird, obwohl eigeninteressierte durchsetzungsstarke Akteure fehlen, die vorhandenen Akteure vielmehr das Gesetzesziel bestenfalls als lästig und überflüssig begreifen? Wenn denn nicht unablässig staatliche WächterInnen durch die Unternehmen und Betriebe streifen und entsprechende Maßnahmen kontrollieren sollen, ab und an auch mal unter Androhung eines Bußgeldes, wie können dann die betrieblichen Akteure zu Verhaltensänderungen veranlasst und dazu gebracht werden, eine konkrete Gleichstellungspolitik zu entwickeln und danach auch umzusetzen? Wie kann sichergestellt werden, dass ihr Handeln auch dem Gesetzesziel effektiv dient, die Unternehmenspolitik also wirklich im Sinne von Gleichstellung umgepolt wird und Erfolge zeitigt?

Die Antwort besteht m.E. in einer ambivalenten Methode: Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft muss einerseits verpflichten, andererseits aber auch Raum lassen. Es muss gesetzlich vorschreiben, dass überhaupt Gleichstellungspolitik gemacht wird, aber eigenverantwortliche Entscheidungen darüber zulassen, mit welchen Schwerpunkten und in welcher Weise das geschieht. Der erste Schritt muss erreichen, dass wenigstens eine Betriebspartei, die gleichstellungspolitisch tätig werden will, nicht am Widerstand oder dem Desinteresse der anderen Betriebspartei

scheitert. Betriebsrat wie Unternehmen benötigen dazu Initiativrechte, die auch in den üblichen Formen des geltenden Betriebsverfassungsrechts zu einem Verhandlungsanspruch und gegebenenfalls zur Durchsetzung über die Einigungsstelle führen.

Das Gleichstellungsgesetz muss weiterhin verhindern, dass sich die Unternehmen und Betriebsparteien der gesetzlichen Verpflichtung folgenlos entziehen können oder unkorrigiert ineffektive Seifenblasen dauerhaft als Gleichstellungsmaßnahmen verkaufen. Dazu müssen an die Verweigerung bestimmte Rechtsfolgen geknüpft werden. Gesetzestreue muss den Akteuren tunlich erscheinen. Die Rechtsfolgen müssen also so formuliert sein, dass ihr Eintritt nicht eher unwahrscheinlich ist, und sie müssen auch ökonomisch eine Steuerungswirkung entfalten.

Wie schon erwähnt, würde es als Rechtsfolge allein nicht ausreichen, wenn benachteiligte Beschäftigte das Unternehmen bei Nichtbeachtung der Verpflichtungen aus dem Gleichstellungsgesetz verklagen könnten. Sozial Mächtigere müssen gesetzlich befähigt werden, auf die Einhaltung des Gesetzes hinzuwirken. Deshalb ist eine Verbandsklagebefugnis unverzichtbar, die die Koalitionen i.S. von Art. 9 Abs. 3 GG berechtigt, auch justizförmig die Einhaltung der Verpflichtung zu betrieblicher Gleichstellungspolitik einzufordern. Da die Tarifvertragsparteien aber auch Täter einer Diskriminierung sein können, muss dieses Recht darüber hinaus auch Verbänden eingeräumt werden, die die Gleichstellung der Geschlechter als Satzungsziel haben.

Als weitere Rechtsfolge könnte vorgesehen werden, dass der Zugang zu öffentlichen Aufträgen und Leistungen des Bundes von der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem Gleichstellungsgesetz abhängig gemacht wird. Das ist nach der neueren Rechtsprechung des EuGH zulässig.²⁴ Dabei müsste bei der Formulierung der Voraussetzungen darauf geachtet werden, dass ein solches Erfordernis nicht zu großem bürokratischem Aufwand und zu Zeitverzögerungen bei der Auftragsvergabe führt. Das kann dadurch vermieden werden, dass die Unternehmen den Beleg für die Gesetzestreue schon vorweg durch ein Testat des Wirtschaftsprüfers oder durch ein freiwilliges Gleichstellungsaudit erwerben können.

²⁴ Urteil des EuGH vom 20.09.1988, - Beentjes - Rs. 31/87, Slg. 1988, 4635 Rn. 28 und 37. Urteil des EuGH vom 26.09.2000, C-225/98 – Französische Schulgebäude -, WuW 11/2000, 1160

Ein Gesetz, das strikte Rechtsfolgen vorsieht, muss aber auch für klare Anspruchsvoraussetzungen sorgen. Eine Verbandsklage setzt z.B. voraus, dass der bei Gericht zu stellende Antrag ausreichend konkret ist, um vollstreckt werden zu können. Daran fehlte es, gäbe es nur eine Verpflichtung zu wie auch immer auszugestaltenden Gleichstellungsmaßnahmen. Andererseits ist ja auch nicht anzustreben, dass den Unternehmen von außen vorgegeben wird, was sie zu veranlassen haben, obwohl sie eine eigene Gleichstellungspolitik entwickeln wollen. Das ist ein Problem, dass nur mit einer Zwei-Stufen-Regelung zu lösen ist: Das vorgeschlagene Gesetz sieht solche vor. Es lässt in der Ersten Stufe den Unternehmen bzw. den Betriebsparteien binnen einer festgelegten Frist die Entscheidungsfreiheit, Gleichstellungsmaßnahmen selbst zu entwickeln und umzusetzen, die eigenen Ziele zu benennen und zu erreichen, verpflichtet sie also nur zum Handeln. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur und die gewählten Maßnahmen müssen dokumentiert werden. Weiterer Eingriffe bedarf es aber zunächst nicht, denn in dieser Stufe gibt es keine Veranlassung für irgendwelche Einflussnahmen von außen. Lassen die Unternehmen diese Möglichkeit freier Entscheidungskompetenzen ungenutzt, bleiben sie untätig, bedarf es allerdings eines Druckes und einer justiziablen Festlegung ihrer Verpflichtungen. In der Zweiten Stufe dieses Konzepts – insofern wieder an das Euro-BetriebsräteG erinnernd – schreibt das Gesetz dann vor, auf welchen Handlungsfeldern und in welcher Weise die Unternehmen zugunsten der Gleichstellung der Geschlechter tätig werden müssen. Auf die Größe und damit Leistungsfähigkeit der Unternehmen kann dabei differenzierend Rücksicht genommen werden.

Aus der Darstellung der denkbaren Struktur eines Gleichstellungsgesetzes wird deutlich, dass die Komplexität des Regelungskonzepts das Verständnis außerhalb der Fachwissenschaft nicht gerade leicht machen wird. Dennoch ist sicher nicht damit zu erklären, warum der Widerstand der Wirtschaft so heftig ist. Die erhobenen Vorwürfe jedenfalls laufen leer: ein so gestaltetes Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ist weder bürokratisch noch verfehlt es die praktischen Differenzierungsbedürfnisse je unterschiedlich verfasster Unternehmen. In Kraft gesetzt, kann es vielmehr dazu führen, durch sanften, erst je nach Ignoranz oder Unwille anwachsendem Druck Veränderungspotentiale in den betrieblichen Akteuren zu wecken und zu stärken, ihre Kreativität zugunsten einer Gleichstellungspolitik zu beflügeln und schließlich - und

endlich!- die Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbsarbeit einen entscheidenden Schritt voranzubringen.