

Gleichstellung – Bewährungsprobe im Betrieb

Heide Pfarr

Bundesministerin Bergmann geht in die Offensive. Entgegen allen Widerständen hat sie die Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz in der Wirtschaft vorgelegt. Die Unterstützung im Kabinett ist ungewiss, dafür der Widerstand in breiten Teilen der Wirtschaft – trotz einiger differenziert argumentierender Stimmen – sicher. Werden die Vorstellungen der Ministerin Gesetz, so kann dies die Situation vieler Frauen in deutschen Unternehmen deutlich verbessern. Dies bliebe nicht ohne Konsequenzen für den Alltag vieler Männer, auch in Betriebsräten und Gewerkschaften.

Wie vernachlässigt bisher das Thema Chancengleichheit in der Wirtschaft ist, zeigen bereits wenige Zahlen. Frauen stellen in der Bundesrepublik knapp 55 Prozent der Abiturienten und 42 Prozent der Absolventinnen an den Universitäten. Die Noten der Frauen sind im Durchschnitt besser als die von Männern. Aber in leitenden Positionen sind Frauen in der deutschen Wirtschaft kaum vertreten. Im internationalen Vergleich steht Deutschland mit elf Prozent Frauen in Führungspositionen weit hinten. In den USA liegt der Frauenanteil im Management bei 46, in Kanada bei 42 Prozent.

Bergmann plant, die Unternehmen zu verpflichten, Maßnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen. Zunächst wird dabei den Betriebs- und Tarifpartnern Raum für Vereinbarungen gelassen, die den im Gesetz festgeschriebenen Mindeststandards genügen. Lassen die Unternehmen die Frist für auf die Branche und das Unternehmen zugeschnittene Maßnahmen verstreichen, dann gelten in einer zweiten Stufe automatisch die gesetzlichen Mindeststandards und enger gefasste Maßnahmen, wie die Aufstellung eines betrieblichen Gleichstellungsplans mit konkreten Zielvorgaben und die Wahl einer betrieblichen Gleichstellungsbeauftragten.

Zu den Mindeststandards für alle Betriebe gehören etwa Bemühungen um die Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Oder das Gender-Mainstreaming-Prinzip, das ist die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in die Entscheidungsprozesse der Tarif- und Betriebspartner. Darüber hinaus müssen weitere Maßnahmen zur „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und zur „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit“ beschlossen werden. Die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen soll als Kriterium bei der Vergabe öffentlicher Aufträge dienen.

So schön der Plan, so hoch die Hürden, die zu nehmen sind. In der Koalitionsvereinbarung versprach die Bundesregierung zwar noch vollmundig die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes. Als Bergmann sich an die Arbeit machte, legten die Bedenkenträger im Arbeitgeberlager aber sofort die Stirn in Falten. So wurde flugs der Lieblingspfad des Kanzlers eingeschlagen: Konsensgespräche. Die

einberufene Runde scheiterte nach üppigem Zeitverbrauch. Denn die Arbeitgeberverbände wandten sich vehement gegen jede gesetzliche Regelung, da der Arbeitsmarkt schon überreguliert sei. Selbst Formulierungen, die darauf zielten, lediglich das längst geltende Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts in den Betrieben endlich durchsetzbar zu gestalten, wurden verdammt. Allerdings nahmen an der Konsensrunde auch Unternehmen teil, die schon von sich aus eine Gleichstellungspolitik entworfen hatten und von positiven Erfahrungen berichten konnten. Sie plädierten auch mit dem Hinweis auf die aus demografischen Gründen absehbaren Engpässe auf dem Arbeitsmarkt für eine gesetzliche Regelung. Anders als bei der Atomenergiefrage stellte der Kanzler nach dem Scheitern der Gespräche die Wirtschaft nicht vor die Alternative, freiwillige Einigung oder Durchsetzung eines wirksamen Gesetzes. Vielmehr überließ er es der Bundesministerin, die Eckpunkte des Gesetzes allein vorzulegen.

Die Gewerkschaften und Betriebsräte, die an den Konsensgesprächen teilnahmen, hatten eine angenehmere Rolle: Sie scheuen die Regelungen nicht, im Gegenteil. Sie unterstützten das Vorhaben und legten eigene Vorstellungen vor. Dabei war ihnen wichtig, dass die wenigen in den Unternehmen bereits ausgehandelten Vereinbarungen akzeptiert werden. Das Gesetz dürfe nicht alle Lösungen über einen einheitlichen Normenkamm scheren. Und sie forderten, dass die von Gewerkschaften und Betriebsräten mit ihren Vertragspartnern ausgehandelten Gleichstellungsregelungen in den Unternehmen und Betrieben Vorrang vor gesetzlichen Regelungen haben. Die Eckpunkte des Gleichstellungsgesetzes berücksichtigen diese Forderung, sofern gesetzliche Mindeststandards erfüllt werden.

Wird das Gesetz – was sehr zu wünschen ist – verabschiedet, stehen Betriebsräte und Gewerkschaften mit in der Verantwortung. Den bequemen Platz an der Klagemauer müssten sie räumen. Nun wird aber niemand behaupten wollen, dass sie sich bisher als Speerspitze der Gleichstellung der Geschlechter bewährt hätten. Untersuchungen für den Öffentlichen Dienst zeigen, dass die Gleichberechtigungsgesetze oft auf erbitterten Widerstand der Personalräte stoßen, die Frauenförderung nur als Angriff auf berechnete männliche Besitzstände begreifen. Ihre Bewährungsprobe haben Gewerkschaften und Betriebsräte also noch vor sich. Sie sind es, die entscheidend dazu beitragen können, dass es vorangeht mit der Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbsarbeit. Sie können die Mindeststandards, die das Gesetz durchsetzen will, aber auch unterlaufen. Und wenn dann trotz gesetzlicher Unterstützung wieder nichts oder viel zu wenig passiert: Dann ist die mutige Offensive der Ministerin auch an ihnen gescheitert.