

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Vorstellung eines djb-Gesetzesvorschlags

Dr. Isabell Hensel

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

und Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Gravierende Gleichstellungsdefizite in der Privatwirtschaft

- Zahlreiche Indikatoren verweisen auf strukturelle Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.
- Diskriminierungsstrukturen vertiefen sich durch Globalisierung und Digitalisierung.
- Gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter und die zahlreichen Modelle der Lebensgestaltung sind nicht gesichert.
- Oft kommen die dominante, soziale “Gemachtheit” von Geschlechterstereotypen genauso wie Mehrfachdiskriminierungen nicht in den Blick.



Quelle Tagesspiegel, 19.04.2016
IMAGO



Quelle Homepage verdi
Marish, Shutterstock.com

Durchschnittlicher Bruttoverdienst 2020
zur Berechnung des Gender Pay Gaps



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

DSTATIS
Statistisches Bundesamt

destatis

Regelungsdruck

→ Es lässt sich also festhalten, dass sich die Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitik grundlegend verändert haben, mehr noch, die Herausforderungen für Gleichstellung gestiegen sind.

§§§§§

Versagen bisheriger Instrumente:

- Individualrechte scheitern oft an **Durchsetzungsdefiziten** und wirken nur nachträglich und punktuell.
- Auf Freiwilligkeit basierende Gestaltungsaufforderungen an Unternehmen sind **wirkungslos** geblieben.
- Regulatives Gesetzesrecht greift **wegen seiner Allgemeinheit und Unbestimmtheit immer zu kurz**.

Aber wie kann Gleichstellung durch Recht hergestellt und den Interessen aller Frauen auf allen Arbeitsplätzen und in allen Beschäftigungsbereichen Rechnung getragen werden?

Der umfassende Geltungsanspruch der Gleichstellungsmaxime fordert kreative gesetzliche Lösungen ein!

- Ganzheitlicher Präventionsansatz durch eine prozedural-kollektivrechtliche Ausgestaltung der Rechtslage
Ziel: Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur
- Horizontaler Gestaltungsdruck durch ein Modell regulierter Selbstregulierung
Bedeutet: Die Konzeption formuliert einen umfassenden und verbindlichen Gestaltungsauftrag zur Schaffung von Gleichstellung, in dessen Rahmen die betrieblichen Akteur*innen für das jeweilige Unternehmen passende Lösungen finden müssen.

Rechtssicherheit und Effizienz:

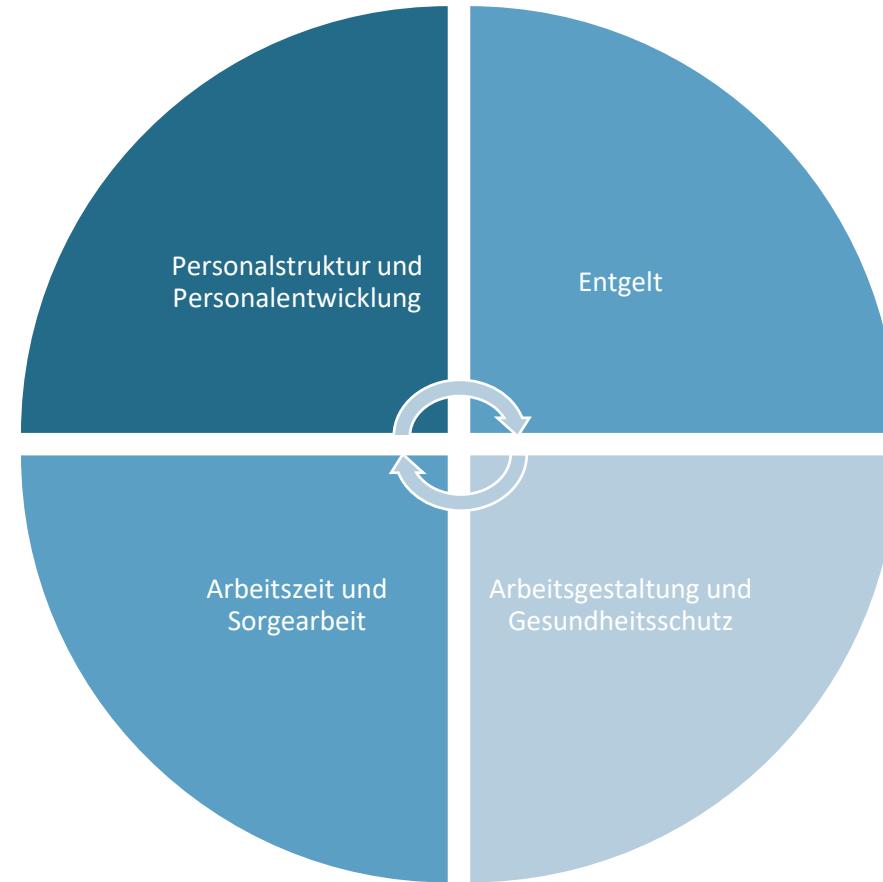
- nicht durch punktuelle, nachträgliche Schutzmaßnahmen, sondern durch kontinuierliche, langfristige Strategien
- nicht durch Aufkroyierung von oben, sondern durch Selbstaushandlung passgenauer Lösungen
- nicht durch Freiwilligkeit, sondern durch Gestaltungspflichten
- nicht durch Rechtsfreiheit, sondern durch gesetzliche Rahmung des Prozesses

Verbindlicher Rechtsrahmen: Handlungsziele,-felder, -pflichten, gesetzliche Verfahrensvorgaben und Zuständigkeiten

Betriebliche Akteur*innen entscheiden und verhandeln
– regulieren also selbst –, welche Gleichstellungsmaßnahmen im konkreten Unternehmen realisierbar sind.

Der Gestaltungsauftrag umfasst

vier konkrete Handlungsfelder und ihr Verhältnis zueinander:



Der Gestaltungsauftrag umfasst Handlungspflichten in allen Handlungsfeldern.

- Aber: Grundsatz der eigenverantwortlichen und differenzierten Ausgestaltung durch die Unternehmen
- Einschränkung dort, wo sich Selbstregulierung in der Vergangenheit als ineffektiv erwiesen hat
- Sonderregelungen für KMUs



Handlungspflichten sind verfahrensrechtlicher Art und bestehen aus folgenden betrieblichen Stufen der Selbstregulierung :

- a) Bestandsaufnahme
- b) Analyse
- c) Gleichstellungskonzept
- d) Praktische Umsetzungsphase



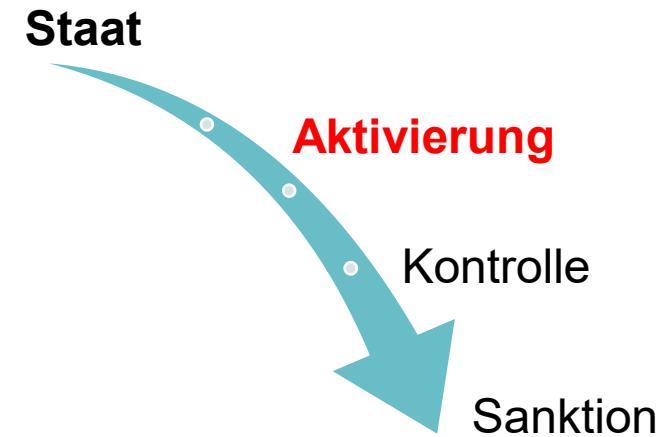
Durchgängige
Geschlechter-
perspektive

Verantwortliche/Adressat*innen der Umsetzung:

Top-Down-Ansatz
bei unverzichtbarer Rolle der Tarif- und Betriebsparteien



Starke Durchsetzungsebene

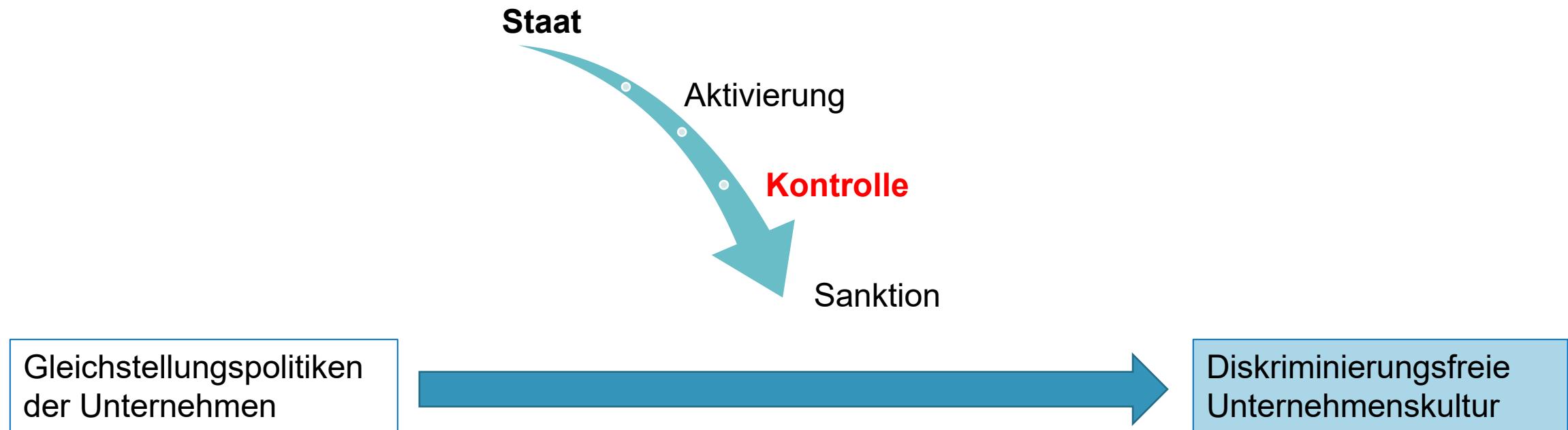


Gleichstellungspolitiken
der Unternehmen

Diskriminierungsfreie
Unternehmenskultur

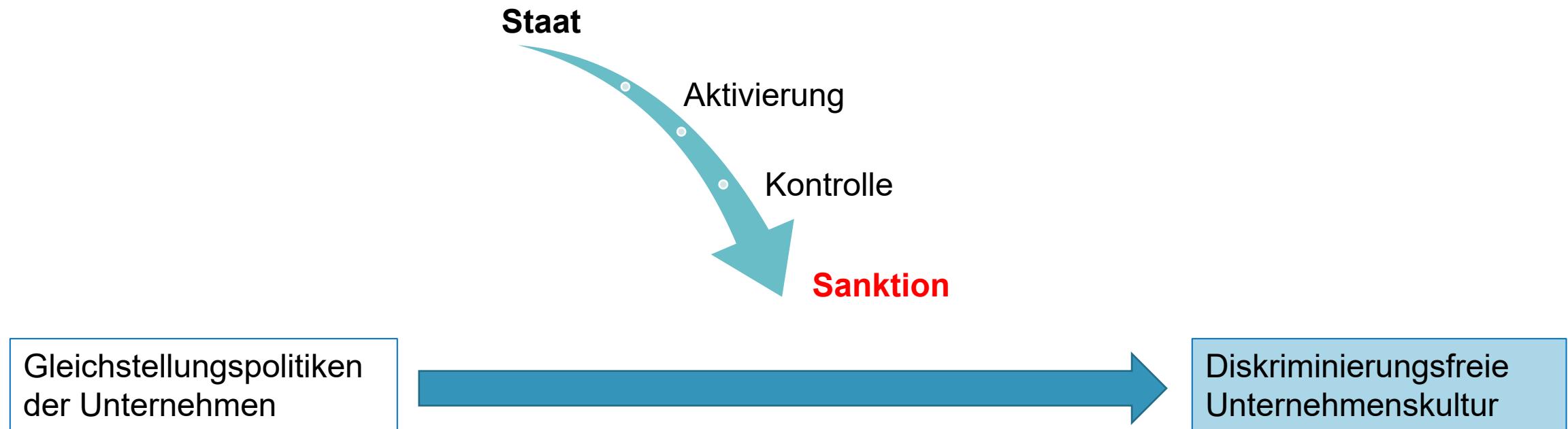
→ Aktivierung durch Unterstützung und Anreize

Starke Durchsetzungsebene



- Die auferlegte Selbstkontrolle der Unternehmen ist nicht nur über Anreize und Unterstützung zu aktivieren,
- sondern von außen fortlaufend durch eine **Fremdkontrolle** zu sichern.
- Kontrolle durch **Transparenz (Berichtspflichten und Informationsansprüche)**

Starke Durchsetzungsebene



- Werden Defizite in der Selbstkontrolle festgestellt, muss über **Sanktionen** Druck ausgeübt werden, damit diese intern wieder zum Laufen gebracht werden.

Nächste Schritte:

- Eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur ist ein Projekt, für das ein langer Atem und viele Schritte nötig sind.
- Die Konzeption versteht sich als Grundlage für gesetzliche sog. „erste Schritte“, untergesetzliche Regulierungen und eigenständige entsprechende Unternehmenspolitiken.
- Die Analysen und Handlungshinweise ermöglichen auch die Formulierung konkreter rechtspolitischer Forderungen in der gleichstellungspolitischen Lobbyarbeit.
- Adressat*innen sind daher neben dem Gesetzgeber und den Regierungen gleichermaßen Tarifparteien, Unternehmen, Gewerkschaften, Verbände, insbesondere der Wirtschaft, Frauenverbände und Parteien.

Lang- und Kurzfassung der Konzeption finden Sie auf der Homepage des djb:

<https://www.djb.de/fokusthemen/gleichstellung-der-geschlechter-im-erwerbsleben/gleichstellungsgesetz>

Kontakt zur djb-Kommission:

Prof. Dr. Heide Pfarr, Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

heide.pfarr@djb.de



Bestandsaufnahme

- Ermittlung von diskriminierenden Strukturen durch Unternehmen selbst
- Erfassungsdaten der Bestandsaufnahme
- Formulierung von gesetzlichen Anforderungen
- Soziotechnischer Ansatz

Analys

- Analyse der Erfassungsdaten mit dem Anknüpfungspunkt Geschlechterverhältnis
- Möglichst gleichmäßige Beteiligung und Betroffenheit der Geschlechter in allen Bereichen als Ziel
- Unausgeglichenes Verhältnis Indiz für Diskriminierungsstrukturen, bei Überrepräsentanz differenzierte Bewertung

Gleichstellungskonzept

- Entwicklung von betriebsspezifischen Gleichstellungsstrategien
- Etappenziele

