

# Rechtspolitische Perspektiven der Gleichstellung

## djb-Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft

*Dr. Isabell Hensel*

*Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht*

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

*13. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht , 17.02.2022, Berlin*

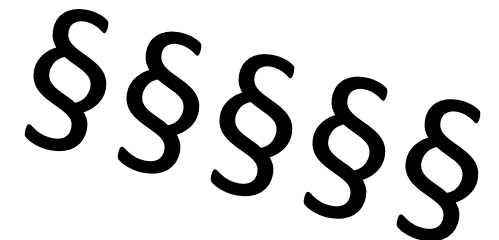
## Gravierende Gleichstellungsdefizite in der Privatwirtschaft

- 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 Wirkmächtigkeit von Geschlechterstereotypen und Mehrfachdiskriminierungen nicht in den Blick.

## Regelungsdruck

- ➔ Die Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitik haben sich grundlegend verändert.
- ➔ Die Herausforderungen für Gleichstellung sind gestiegen.

## Aber: Die gängigen Instrumente des Rechts versagen!



- Individualrechte scheitern oft an **Durchsetzungsdefiziten** und wirken nur nachträglich, punktuell und zwischen den Parteien.
- Auf Freiwilligkeit basierende Gestaltungsaufforderungen an Unternehmen sind **wirkungslos** geblieben.
- Regulatives Gesetzesrecht greift **wegen seiner Allgemeinheit und Unbestimmtheit** grundsätzlich zu kurz. Es bleibt damit **selektiv und ohne Veränderungspotential**.

## 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 durch Recht
- Horizontaler Gestaltungsdruck durch ein Modell regulierter Selbstregulierung

➔ **Bedeutet:** 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.
- Individuelle Rechte und Interessen werden in ein Gleichstellungskonzept und damit in ein kollektives Durchsetzungssystem eingebunden

➔ **Folge:** Effektuierung individueller Rechte entlang von tatsächlichen Bedürfnissen

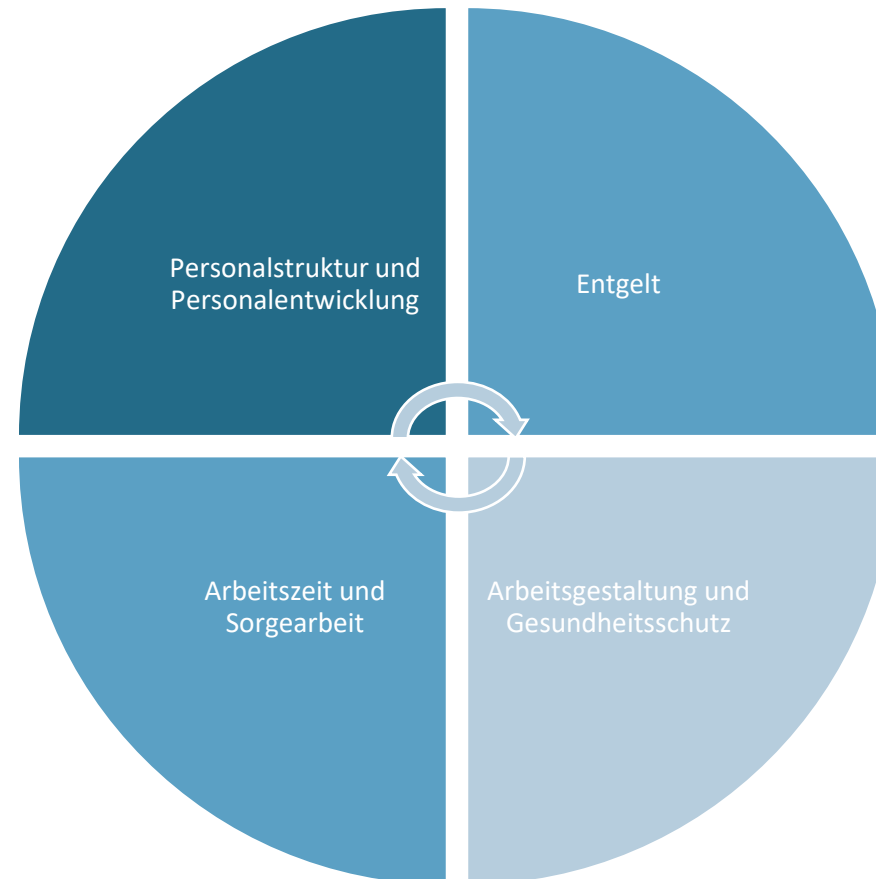
## Rechtssicherheit und Effizienz:

- nicht durch selektive, nachträgliche Schutzmaßnahmen, sondern durch **kontinuierliche, langfristige Strategien**
- nicht durch Aufoktroierung 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 vier (sich wiederholenden) betrieblichen Stufen der Selbstregulierung:**

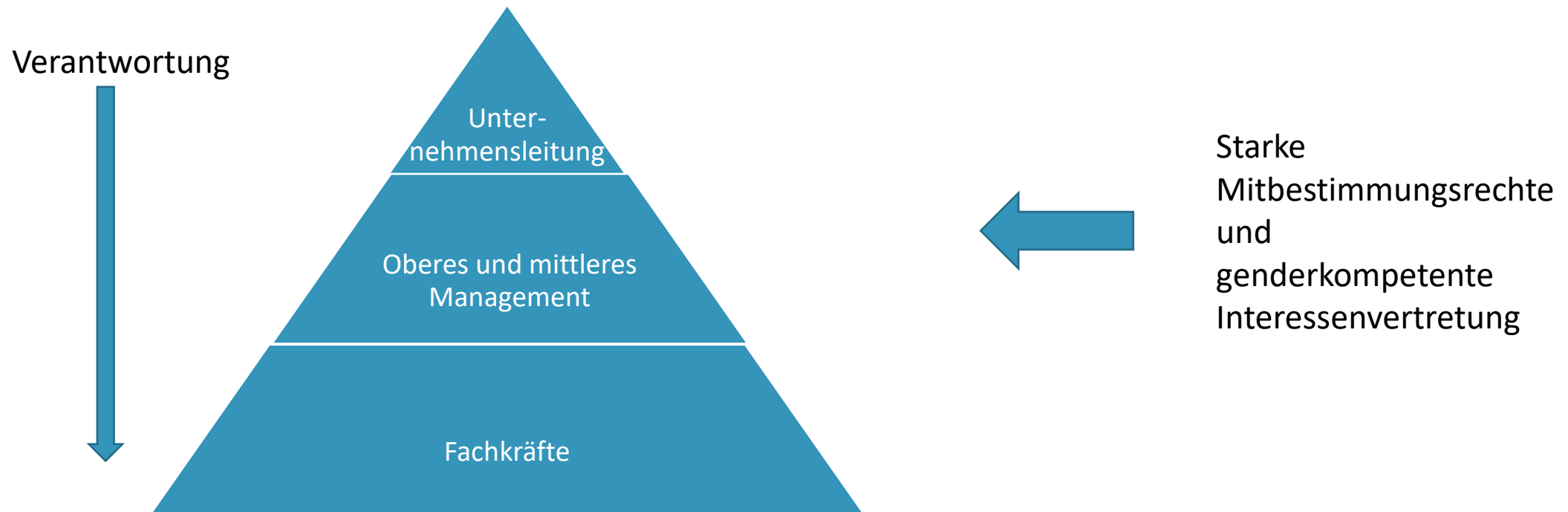
1. Jährlich fortzuschreibende Bestandsaufnahme
  2. Analyse
  3. Gleichstellungskonzept
  4. Praktische Umsetzungsphase
- 
1. Bestandsaufnahme
  2. ..



Durchgängige  
Geschlechterperspektive

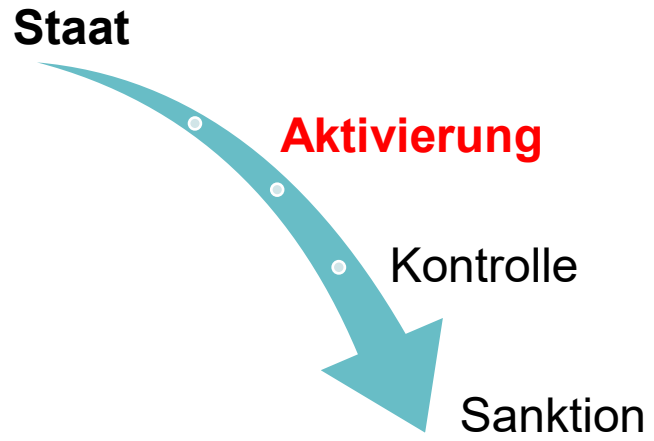
## Verantwortliche/Adressat\*innen der Umsetzung:

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





# Starke Durchsetzungsebene



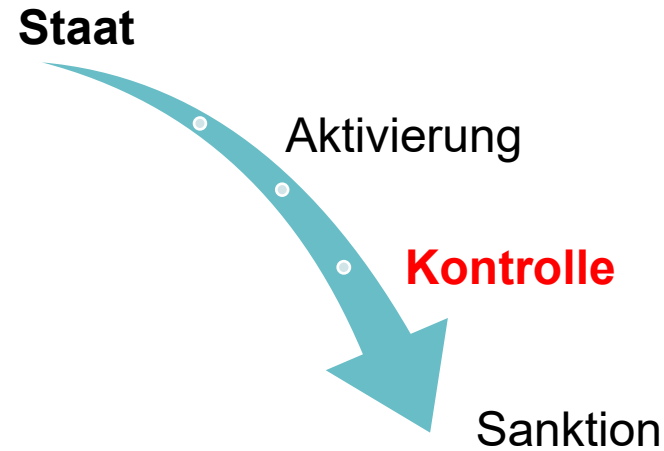
Gleichstellungspolitiken  
der Unternehmen



Diskriminierungsfreie  
Unternehmenskultur

→ **Aktivierung durch Unterstützung und Anreize**

## Starke Durchsetzungsebene



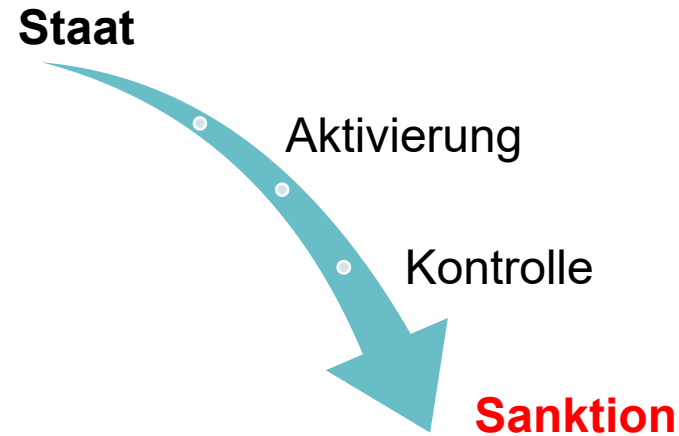
Gleichstellungspolitiken  
der Unternehmen



Diskriminierungsfreie  
Unternehmenskultur

- 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



Gleichstellungspolitiken  
der Unternehmen



Diskriminierungsfreie  
Unternehmenskultur

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

## Handlungsfeld Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche

- Berücksichtigung von Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten ist ein wesentlicher **Faktor für Gleichstellung**
- Vereinbarkeitskonflikt ist kein privater, sondern gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Konflikt
  - keine individuellen Fragen des “guten“ Zeitmanagements oder spezieller Wünsche
- Es bedarf kollektiver Lösungen hin zu einer **gewandelten unternehmerischen, geschlechtergerechten und damit flexiblen Arbeitszeitkultur**, die
  - die Einzelnen nicht als Störfaktor betrachtet,
  - sie von den Hürden individueller Rechtsdurchsetzung entlastet
  - und statt pauschaler Lösungen die Vielfalt an Bedürfnissen ernst nimmt.
- Ziel: Verpflichtung der Unternehmen auf die **Schaffung bedürfnisadäquater, rechtssicherer Möglichkeitsstrukturen**, die dem/der Einzelnen das individuelle Recht auf Änderung der vertraglichen Arbeitszeit hinsichtlich Dauer, Lage und Arbeitsort gewähren.
  - ➔ **Horizontale, kollektive Sicherung des Rechts auf selbstbestimmte Erwerbsarbeit**

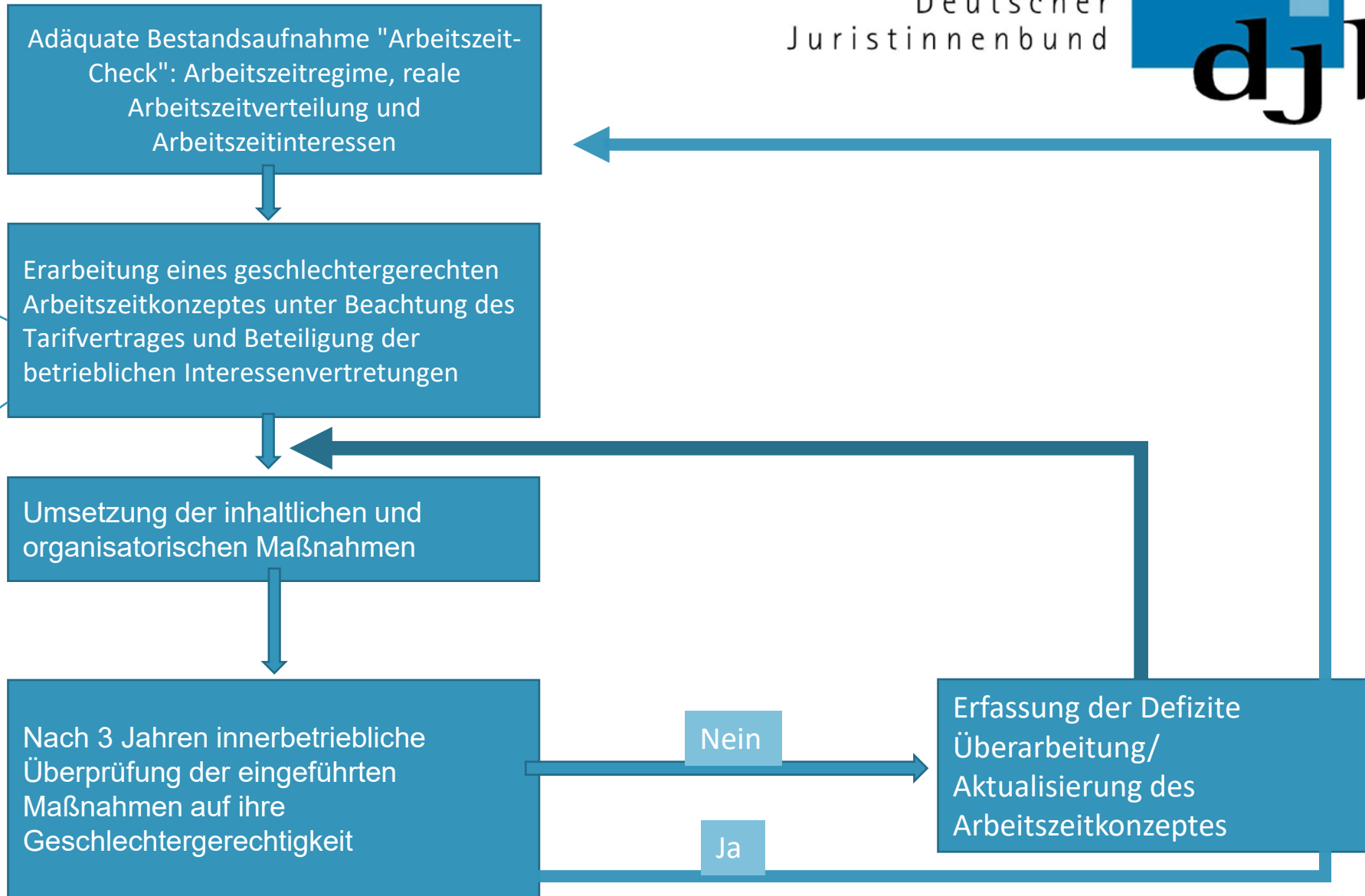


**Mögliche Maßnahmen:**

- Ausgleich der verschiedenen Flexibilisierungsinteressen
- Maßnahmen zur Verhinderung einer Arbeitszeitverdichtung
- Instrumente zur Unterstützung der gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Mitbestimmungs- und Gestaltungsrechte

**Durchsetzung:**

- Unterstützung
- Positive Anreize
- Erzwingungsmöglichkeit über die Einigungsstelle
- Klage durch Gewerkschaften
- Berichtspflichten zur inst. Überprüfung
- Sanktionierung



## 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







# Durchsetzungsbeispiel Entgeltdiskriminierung

