



Jugend und Parlament 2008 - Vorlage Gleichstellung -

Hintergrundinformationen zum Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Die Rechtslage

Art. 3.2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland lautet:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

In Deutschland existiert eine gesetzliche geregelte Gleichstellungsförderung bislang nur für Frauen im öffentlichen Dienst. Dort ist die Gleichberechtigung bei Neueinstellungen inzwischen so stark verwirklicht, dass die Verhältnisse in der Privatwirtschaft dazu in scharfer Diskrepanz stehen. Für die Privatwirtschaft existiert seit dem 2. Juli 2001 eine Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Diese ist rechtlich nicht bindend. Die Regierung verpflichtete sich, keine gesetzlichen Regelungen einzuführen, solange die Vereinbarung erfolgreich umgesetzt wird.

Die Diskussion über das Gleichstellungsgesetz

Seit vielen Jahren gibt es Überlegungen, ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einzuführen. Mit der Vereinbarung zwischen Regierung und Wirtschaftsverbänden 2001 wurde das Thema vorläufig zu regeln versucht. Weil Frauen aber weiterhin weniger Stellen haben, schlechter bezahlt sind und kaum in führenden Positionen anzutreffen sind, geht die Diskussion weiter.

Im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz steht zudem die Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Recht auf einen Kindergartenplatz, die Bereitstellung von Krippen- und Hortplätzen sowie die Einrichtung von Ganztagschulen spielen hierbei eine Rolle, ebenso wie die Entwicklung von Teilzeit und Telearbeit.

Sowohl in der Politik als auch in der Öffentlichkeit wird das Thema Gleichstellung stark diskutiert. Dass Frauen bislang beruflich benachteiligt sind, ist in weiten Teilen der Politik anerkannt. Die politischen Verantwortlichen teilen sich jedoch in Befürworter einer gesetzlichen Regelung auf der einen und Befürworter von freiwilligen Maßnahmen auf der anderen Seite. Bei den Überlegungen stellt sich vor allem die Frage, mit welchen Mitteln Unternehmen motiviert werden können, das Recht auf Gleichstellung tatsächlich umzusetzen.

Vorblatt zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft eingebracht von der Bundesregierung

A. Zielsetzung

Ziel dieses Gesetzes ist es, die grundgesetzlich verbürgte Gleichberechtigung von Männern und Frauen auch in der Privatwirtschaft zu fördern. Bis heute sind Frauen häufiger und länger arbeitslos; häufiger unter ihrer Qualifikation beschäftigt; geringer bezahlt; weitgehend alleine für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verantwortlich; sehr selten in Führungspositionen der Wirtschaft beschäftigt und ohne Möglichkeit, ihre Interessen im Unternehmen zu vertreten und durchzusetzen.

In zahlreichen anderen Staaten existieren Gleichstellungsgesetze auch für die Privatwirtschaft. In Deutschland existiert eine gesetzlich geregelte Gleichstellungsförderung bislang nur für Frauen im öffentlichen Dienst. Drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen sind damit von verbindlichen Gleichstellungsmaßnahmen ausgeschlossen.

Gesellschaft und Wirtschaft können es sich nicht leisten, die halbe Bevölkerung auszugrenzen und auf die Innovationskraft und die vorhandenen Potentiale von Frauen zu verzichten.

B. Lösung

Um Gleichstellung in der Wirtschaft zu realisieren, bedarf es einer konsequenten Strategie in den Unternehmen, die Bestandteil der Unternehmenskultur sein muss. Die Betriebe der privaten Wirtschaft unterscheiden sich stark nach Größe, Sektor und geographischer Lage. Ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft soll unterschiedliche Ansätze und Aktivitäten nicht vereinheitlichen. Das Gesetz sieht daher von starren Regelungen wie Quoten, veränderten Arbeitszeiten oder Qualifizierungsmaßnahmen ab. Die Entscheidung darüber, welche Aktivitäten am vordringlichsten und am effektivsten sind, soll den einzelnen Unternehmen überlassen bleiben.

Der Gesetzentwurf schlägt daher ein Verfahren vor, das alle Unternehmen berechtigt, Aktivitäten und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung nach ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten selbst zu konzipieren und zu organisieren. Nur, wenn die Unternehmen selbst keine entsprechenden Maßnahmen ergreifen, sind sie verpflichtet, gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen zu treffen. Um deren Umsetzung zu sichern, bestehen bei Zuwiderhandlung Sanktionsmöglichkeiten.

C. Alternativen

Beibehaltung des derzeitigen rechtlichen Zustands.

D. Kosten

keine

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft eingebracht von der Bundesregierung

- §1 Unternehmen sind verpflichtet, die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Beschäftigungszahlen und Arbeitsentgelt zu fördern sowie Möglichkeiten der Verbindung von Beruf und Familie für Männer und Frauen zu schaffen.
- §2 Jährlich ist ein Bericht zu veröffentlichen, der eine Analyse der Gleichstellungssituation im Unternehmen, ein Konzept zur Förderung der Gleichstellung und eine Bewertung der getroffenen Maßnahmen beinhaltet.
- §3 Sofern ein Unternehmen innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes kein eigenes Förderkonzept vorlegt oder dessen Wirksamkeit nicht belegen kann, ist es verpflichtet zu
- a) vorrangiger Einstellung von Frauen bei einer Frauenbeschäftigungsquote unter 50 %;
 - b) vorrangiger Beförderung von Frauen bei einer Frauenquote in Führungspositionen unter 50 %;
 - c) Fortbildungsmaßnahmen und Mentoring-Programmen für Frauen;
 - d) Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten, die den Vollzug dieses Gesetzes fördert und überprüft;
 - e) Recht auf Teilzeitarbeit für Männer und Frauen mit Kindern unter 18 Jahren;
 - f) einer betrieblich organisierten oder betrieblich finanzierten Kinderbetreuung.
- §4 Unternehmen, die gegen dieses Gesetz verstoßen, sind nicht berechtigt, öffentliche Förderungen oder Aufträge durch Bund, Länder oder Gemeinden zu erhalten.
- §5 Bei beruflichen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts haben betroffene Einzelpersonen wie auch Verbände ein Klagerecht.

Die PSG fordert seit Jahren ein Gleichstellungsgesetz. Die 2001 gemachte Absprache zwischen der damaligen Bundesregierung und den Unternehmerverbänden hat sie immer für unzureichend gehalten. Schließlich hatten die **Unternehmer** auch schon zuvor **Jahrzehnte verstreichen lassen, ohne selber aktiv zu werden**.

Für die PSG ist die **Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft keine Privatangelegenheit der Unternehmen, die sie in eigener Verantwortung wahrnehmen könnten**. Vielmehr handelt es sich um eine politisch sehr bedeutsame Frage, da die Arbeitswelt auf die gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse eine prägende Wirkung hat.

Deshalb ist eine gesetzliche Regelung, die Frauen gleiche Chancen sichert, unumgänglich. Dabei handelt es sich keineswegs um "Sonderrechte" für Frauen. Vielmehr **würde erstmals per Gesetz gegen ihre millionenfache Diskriminierung vorgegangen**, für welche die Bundesrepublik gerade letztes Jahr wieder von der OECD kritisiert wurde.

Im Einzelnen sprechen folgende **Gründe für ein Gleichstellungsgesetz**:

- **Gleichstellung hat Verfassungsrang**. Entsprechend ist es die Pflicht des Gesetzgebers, aktiv zu werden.
- Nur ein Bruchteil der Betriebe hat freiwillig Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen. **Die Vereinbarung mit der Wirtschaft aus dem Jahr 2001 greift also nicht**.
- **Die sehr gute Ausbildung von Frauen schlägt sich in keiner Weise in entsprechender Beschäftigung nieder**.
- Noch immer sind **kaum Führungspositionen von Frauen besetzt**.
- **Frauen verdienen erheblich viel weniger** als ihre männlichen Kollegen; auch bei gleicher Position und Arbeitszeit.
- Auch nach Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes sind **staatliche Eingriffe nur dort möglich, wo nachweislich diskriminiert wird**. Entsprechend hätte ein Großteil der Arbeitgeber nichts zu befürchten.

Die PSG **befürwortet sehr das Klagerecht für Verbände**, weil hier endlich ein Instrument geschaffen wird, damit **die einzelnen Arbeitnehmerinnen dem kapitalistischen Unternehmen nicht mehr länger machtlos gegenüber** stehen müssen.

Die PSG begrüßt es sehr, dass die APD die KVP von der Notwendigkeit eines Gleichstellungsgesetzes überzeugen konnte und dass nun über die Bundesregierung ein Gesetzentwurf vorliegt. Nun wird sie den weiteren Verlauf des Gesetzgebungsprozesses kritisch begleiten und hofft, dass nicht erneut am Ende – wie schon bei den Hartz-Gesetzen – das Schicksal und die verfassungsmäßigen Rechte des Einzelnen den Interessen der Wirtschaft untergeordnet werden.