



DEUTSCHER BUNDESTAG

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.

Grundsätzlich ist die KVP selbstverständlich der Meinung, dass das Potential von Frauen noch stärker eingesetzt werden muss. **Einer gesetzlichen Gleichstellungsregelung für die Privatwirtschaft und einem Quotenziel steht Ihre Partei jedoch sehr kritisch gegenüber. Der wichtigste Akzent liegt für Sie auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**

Im letzten Wahlkampf haben Sie sich dann auch deutlich gegen das Vorhaben der damaligen Regierungsparteien APD und ÖSP ausgesprochen, ein neues Gleichstellungsgesetz zu erarbeiten. Im Rahmen der Koalitionsverhandlungen mit der APD musste Ihre Partei dann aber an dieser Stelle Zugeständnisse machen. Nun liegt ein gemeinsamer Regierungsentwurf vor, an dessen Erarbeitung Experten Ihrer Fraktion beteiligt waren, der nach Auffassung vieler allerdings nicht der Politik der KVP entspricht.

Begründung der Skepsis gegenüber dem vorliegenden Regierungsentwurf:

- **Gleichstellung ist nicht durch gesetzlichen Zwang zu erreichen, sondern nur durch Veränderungen der Einstellung und des Verhaltens** der Unternehmen. Dies erfordert Bewusstseinsbildung, Motivation und Förderung.
- Auf dem ohnehin schon überregulierten Arbeitsmarkt führt ein Gleichstellungsgesetz zu einer weiteren **Flut von neuen Gesetzen und Vorschriften**.
- Gerade **kleine und mittlere Unternehmen** müssen heute sehr flexibel reagieren können. Zusätzliche gesetzliche Vorschriften wirken in dieser Situation **kontraproduktiv**.
- Wirksam könnten **nur unternehmensspezifische Vereinbarungen**, z.B. zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung oder Selbstverpflichtungen zur Gleichstellung sein.
- Einige Unternehmen haben sich bereits sehr bemüht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu verbessern. Die Entwicklungen hin zur Teilzeitarbeit und die technisch verbesserten Möglichkeiten zur Arbeit von zu Hause aus zeigen **klare Fortschritte**.
- **Frauen von heute wollen aufgrund ihrer guten Qualifikation und ihrer Kompetenzen im Berufsleben etwas erreichen, und nicht, weil sie Frauen sind**, für die man gerade von Regierungsseite aus die Emanzipation beschlossen hat.
- Jedes Unternehmen ist an qualifizierten Mitarbeitern und gutem Betriebsklima interessiert und unterstützt daher seine Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht, in der persönlichen Entwicklung.
- Statt Gleichstellung gesetzlich zu verordnen und mit Strafen zu drohen, sollten **positive Anreize dafür geschaffen werden, dass Frauen berufliche Karriere und Familienleben miteinander vereinbaren können**. Dies sind zum einen bessere Betreuungsangebote und zum anderen die Möglichkeit, Betreuungs- und Haushaltskosten steuerlich abzusetzen. Zu beiden Aspekten hat die Regierungskoalition bereits sehr viel erreicht.
- Ein Anreiz für Unternehmen, die Gleichstellung zu fördern, könnte darüber hinaus in der Schaffung eines **Gütesiegels für familienfreundliche Betriebe** geleistet werden.
- Ein **Verbandsklagerecht** würde eine **Flut von Klagen auslösen**, bei denen sich Verbände darin zu überbieten versuchen, für Frauen die höchsten Entschädigungen zu erstreiten.

Seitens der KVP-Führung wird die Bedeutung dieses Gesetzes nicht so hoch angesetzt, dass in diesem Zusammenhang eine Zusammenarbeit mit der APD riskiert werden dürfte. Entsprechend kommt eine strikte Ablehnung des Gesetzes kaum in Frage, anzustreben ist eine deutliche Umarbeitung im Interesse von weniger Regulierung und Bürokratie.

Gegenüber der Basis wäre eine Zustimmung zu einem Gleichstellungsgesetz weitaus besser zu vertreten, wenn im Gegenzug deutlich erkennbare Zugeständnisse der APD in anderen Sachfragen erreicht werden könnten.