



Gleiche Verwirklichungschancen (m/w/d) in Unternehmen

Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hat eine Konzeption erarbeitet, die als Aufforderung an die öffentliche Hand, an die deutschen Unternehmen der Privatwirtschaft, an die Gewerkschaften und an die Betriebsräte verstanden werden will. Dieser Beitrag stellt die Pläne vor und sensibilisiert für das Thema Gleichstellung.

EINFÜHRUNG

Der djb ist ein unabhängiger frauenpolitischer Verband, in dem sich Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen zusammengeschlossen haben, um mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen die Gleichstellung aller Frauen und nicht binärer Personen (Frauen) nachhaltig und wirksam voranzubringen. Eine Aufforderung an Gesetzgeber, Regierungen, Tarifparteien, Unternehmen, Gewerkschaften, Verbände und Parteien, gemeinsam eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zu entwickeln, zu dieser beizutragen und sie schließlich umzusetzen. Eine Unternehmenskultur, in der Frauen und nicht binäre Personen gleiche Verwirklichungschancen wie ihre Kollegen haben. Im Folgenden wird zur besseren Lesbarkeit nur von „Frauen“ gesprochen; die Konzeption ist aber auf Frauen und nicht binäre Personen ausgerichtet. Erst wenn Frauen und Männer in Unternehmen ihr Potenzial zeigen und entfalten können, ist es Frauen möglich, ihre Existenz eigenständig zu sichern, sich zu verwirklichen und wirtschaftlich unabhängig zu leben. Erst wenn Männern und Frauen gleiche Bedeutung für die Erziehung ihrer Kinder seitens des Arbeitgebers eingeräumt wird, erhalten auch Männer die Chance, in Teilzeit zu gehen, ohne Karrierechancen einzubüßen. Männer profitieren mithin ebenso von der Durchsetzung dieses gleichstellungspolitischen Ansatzes der djb-Konzeption. Gemeinsames Ziel sollte sein, dass die in Art. 3 Abs. 2 GG garantierte Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich gelebte Lebenswirklichkeit wird (so auch die Stellungnahme der Bundesregierung des Zweiten Gleichstellungsberichts zu gleichen Verwirklichungschancen [Fn. 12], S. 8). Die aktuell vielen Frauen suggerierte Wahlfreiheit für Familie oder für Karriere ist keine freie Wahl. Sie ist oftmals eine Folge aus mangelnder Unterstützung oder Entwicklungsmöglichkeiten – ohne Kitaplatz keine Vollzeit, ohne Vollzeit keine Beförderung.

Ziel der Konzeption ist die systematische Entwicklung und Förderung betrieblicher Gleichstellungspolitiken, wie sie bereits im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfohlen wird (vgl. Gutachten der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [Hrsg.], Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 18/12840, 2017, S. 129 ff.) und wie sie das Gutachten der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dem Fokus auf Digitalisierung aktualisiert hat (Gutachten der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, 2021, S. 76 ff.). Die Konzeption will dabei zum Nachdenken und Handeln anregen, sie will provozieren, aufwecken, sensibilisieren und unterstützen. Sie ist für weibliche und männliche Macher und Gestalter geschrieben worden und bietet diesen direkt innovative und konkrete Regulierungsvorschläge und Handlungshinweise unter Einbeziehung unterschiedlicher Fragestellungen der jeweiligen Rechts- und Handlungsgebiete. Sie umfasst sämtliche Bereiche innerhalb eines Unternehmens der Privatwirtschaft, die diskriminierungsanfällig sind, und bietet aufeinander abgestimmte umfassende Lösungen an.

Die Konzeption befasst sich mit der Erwerbsarbeit von Frauen in privatwirtschaftlichen Unternehmen, weil zahlreiche Indikatoren zeigen, dass dort auch – ähnlich wie in den öffentlich-rechtlichen Institutionen und Unternehmen – dringender gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht. Zu den Indikatoren zählt die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen gegenüber der von Männern (Erwerbstätigenquote von Frauen lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2018 bei 72,1 %, die der Männer bei 79,6 %), insbesondere die hohe Teilzeitquote (vollzeitbeschäftigt waren 2019 nur 34,2 % der Frauen, teilzeitbeschäftigt 77,8 %) sowie die Überrepräsentanz von Frauen in vielen Formen prekärer und atypischer Beschäftigung. Nach den Ergebnissen von Seils/Baumann arbeitet jede dritte Frau in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (vgl. WSI Policy Brief Nr. 34, „Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung“, 2019).

Hinzu treten häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen durch Kindererziehung und die Übernahme der Pflege von Angehörigen (vgl. Diener et al., „Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden“, IAB-Kurzbericht Nr. 24, 2013; Drahs et al., „Geplante und tatsächliche Erwerbsunterbrechungen von Müttern“, DIW Roundup 64, 2015). Weiter sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Der Frauenanteil in den der Mindestquote unterliegenden Unternehmen lag bei 35 % im Aufsichtsrat und 13 % im Vorstand, bei den nicht der Mindestquote unterliegenden Unternehmen nur bei 24 % im Aufsichtsrat und 10,5 % im Vorstand (Evaluationsgutachten, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [Hrsg.], Evaluation des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen [FüPoG] in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, 2020, S. 66 ff.), obwohl Mädchen und Frauen die oftmals besseren Bildungsabschlüsse haben (Hobler et al., „Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern“, in: WSI Report Nr. 56, Februar 2020, S. 6 ff., S. 17). Wie der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geht der djb davon aus, dass die statistisch nachweisbaren Unterschiede in der Lebensrealität von Frauen und Männern Indizien dafür sind, dass Gleichstellung im Sinne verwirklichter Lebensplanungen noch nicht erreicht ist.

Ein maßgeblicher Indikator ist der sog. Gender Pay Gap, der aktuell 18 % beträgt (vgl. zur kritischen Auseinandersetzung mit dem Begriff: Diringer, AuA 1/15, S. 32 ff., sowie die aktuelle Bestandsaufnahme: Klachin/Kaderka, AuA 3/23, S. 20 ff.). Damit liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Männer mit 22,78 Euro um 4,16 Euro höher als der für Frauen (18,62 Euro). Zudem gibt es den Gender Care Gap, der im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung entwickelt wurde. Er zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit – wie bspw. die Betreuung und Pflege von Kindern und Erwachsenen sowie sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten – aufbringen. Der Gender Care Gap beträgt 52,4 %. Das bedeutet, Frauen verwenden durchschnittlich täglich 52,4 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer.

So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13 Minuten. Aus Gender Pay Gap und Gender Care Gap folgt im Lebensverlauf von Frauen der Gender Pension Gap: Frauen beziehen ein um 59,6 % geringeres eigenes Alterssicherungseinkommen als Männer (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [Hrsg.], Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektive von Frauen und Männern, 2012, S. 7). All diese Gaps (zum Digital Gender Gap siehe unten) belegen, dass die Verwirklichungschancen noch nicht gleich sind für Männer und Frauen, obwohl sie essenziell für den gesamten Lebenszyklus eines Individuums sind.

Es ist ein Teufelskreis, der wie folgt aussieht: Eine 30-jährige Frau in Vollzeit wird nicht befördert, da sie im gebärfähigen Alter ist. Ihr gleichaltriger und gleich qualifizierter Mann erhält die Beförderung und verdient ab nun mehr. Nach einiger Zeit wird die Frau schwanger. Um keine Gehaltseinbußen im Gesamteinkommen zu haben und mangels Kitaplatz entscheiden beide, dass die Frau zunächst zu Hause bleibt. Die Frau kehrt nach der Elternzeit in Teilzeit wieder. Da sie wieder schwanger werden könnte und zudem ein Kleinkind zu Hause hat, wird die Frau erneut nicht befördert. Der Mann erhält dagegen, als seine Frau erneut schwanger wird, eine Gehaltserhöhung – die Kinder müssen ja versorgt sein! Solange in den Leitungsebenen bei einem Vater von vier Kindern der Gedanke vorherrscht, dass dieser befördert werden muss, damit er seine vier Kinder versorgen kann, und bei einer Mutter von vier Kindern der Gedanke führend ist, dass diese genau aus demselben Grund nicht befördert werden kann, gibt es keine Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben.

Der Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft nimmt als gegeben an, dass Frauen durch geringere Löhne, befristete Arbeitsverträge, Minijobs, belastende Arbeitsbedingungen und schlechtere Aussichten auf erfolgreiche Karriereverläufe in ihren weiteren beruflichen Entscheidungen beeinflusst werden. Die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für gleiche oder gleichwertige Arbeit und die gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Teilhabe insbesondere von Frauen und Männern am und im Arbeitsleben können dazu führen, dass sich mehr Paare dafür entscheiden, sich gemeinsam und auch dort gleichberechtigt um die Kinder oder pflegebedürftige Eltern zu kümmern.

In der Konzeption werden Handlungsanleitungen und geeignete Kriterien für die Analyse der Geschlechter-situation benannt, die die Unternehmen befähigen, selbst Diskriminierungszusammenhänge und -potenziale zu erkennen und entlang entsprechender Handlungspflichten zu beseitigen. Das Geld, das sonst in Unternehmensberatungen für die Entwicklung von Konzeptionen investiert wird, kann nun von den Unternehmen direkt in die Modernisierung ihrer Strukturen gesteckt werden – in die Gleichstellung von Geschlechtern in der künftigen Erwerbsarbeit.

Die djb-Konzeption setzt dabei nicht auf wirkungslose Gestaltungsaufforderungen, sondern auf gesetzlich fixierte Handlungspflichten. Eine effektive Umsetzung

des Gesetzes bedarf einer gesetzlichen Regulierung. Das „Ob“ der Ausgestaltung der Ansprüche und der Verfahren (Strukturen und Prozesse) wird nicht den Unternehmen überlassen. Dass jedes Unternehmen die Gleichstellungssituation in der eigenen Organisation analysieren und davon ausgehend passende Gleichstellungsstrategien entwickeln muss, muss gesetzlich vorgegeben sein. Das „Wie“ dagegen ist von den Unternehmen individuell gestaltbar. Je besser die Strategie erarbeitet und umgesetzt sowie öffentlich bekannt gemacht wird, umso mehr profitieren die Unternehmen von Auszeichnungen, Zertifizierungen und anderen Vergünstigungen, sodass es nach und nach zu einer angemessenen Selbstregulierung kommt. Der djb formuliert dabei für die Unternehmen zentrale Handlungsfelder, in denen diese verbindlich Fortschritte in der Gleichstellung erreichen müssen. Ob und wie Frauen in Unternehmen in diesen Handlungsfeldern bewusst oder unbewusst benachteiligt werden, ist durch das Unternehmen selbst zu analysieren.

INITIATIVE JA – ABER VON DEN UNTERNEHMEN BITTE

Die Konzeption sieht die regulierte Selbstregulierung als Modell vor. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass Geschlechtergerechtigkeit nur funktionieren kann, wenn die Unternehmen sich selbst in die Pflicht nehmen. Das bedeutet, dass Geschlechtergerechtigkeit und die dafür notwendigen Maßnahmen nicht vom Individuum eingefordert werden müssen. Unternehmen müssen von sich aus Angebote schaffen, die zu Geschlechtergerechtigkeit führen. Sie sind in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass sich alle Arbeitnehmer bei der Arbeit wohl und wertgeschätzt fühlen. Es darf nicht Aufgabe der Frauen sein, entsprechende Angebote zu fordern oder sich diese zu überlegen. Frauen darf nicht das Gefühl vermittelt werden, sie erhielten Privilegien oder machten Umstände. Unternehmen müssen Geschlechtergerechtigkeit vielmehr zu einem nicht mehr relevanten Thema machen – weil gegeben.

Um den Unternehmen eine Leitlinie an die Hand zu geben, sich selbst zu regulieren, hat die Konzeption ein Stufenmodell entwickelt. Jede Stufe sieht für Unternehmen bestimmte Verpflichtungen vor, die bei sämtlichen Fragen der Gleichstellung angewendet werden können und sollten. Diese Stufen sind von den Unternehmen sofort umsetzbar. Es bedarf hierfür keiner gesetzlichen Regelung oder der Unterstützung vom Staat. Allein auf Grundlage der Konzeption lässt sich dieses Modell umsetzen.

Stufe 1 und 2: Wo sind die Diskriminierungen versteckt?

Auf der ersten Stufe sollten Unternehmen jährlich eine Bestandsaufnahme durchführen und die so erfassten Daten analysieren. Grundlage hierfür ist eine umfangreiche und korrekte Datenerhebung über die Beschäftigtenstruktur. Die Konzeption sieht vor, dass Daten des aktuellen sowie der zwei zurückliegenden Jahre verwendet werden.

An dieser Stelle kann die Digitalisierung genutzt werden: Es muss ein digitales und geschlechter- sowie intersektional sensibles Instrument entwickelt werden, das die

Datenerhebung möglichst einfach macht und korrekte Informationen liefert. Der djb versucht hier, den Staat in die Pflicht zu nehmen, der zertifizierte Verfahren entwickeln muss, die Unternehmen bereitgestellt werden. Ergibt sich auf der zweiten Stufe, der Analyse, ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis, müssen die Gründe im Unternehmen – bestenfalls unter Einbeziehung der Betroffenen – ermittelt werden. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis liegt laut der Konzeption vor, wenn

- entweder im Unternehmen und/oder seinen Betrieben die Geschlechterrelationen bei den Beschäftigten überall im Bereich 40:60 liegen und der Durchschnittsverdienst der Frauen und nicht binärer Personen mindestens genauso hoch ist wie das der Männer, oder
- wenn die Geschlechter in allen Entgeltgruppen sowie auf allen Stufen zu mindestens 40 % vertreten sind, und
- die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Geschlechter nicht mehr als 10 % voneinander abweichen.

Stufe 3: Wie beseitigen wir die Diskriminierungen?

Auf der dritten Stufe muss das Unternehmen eine Strategie entwickeln, die die festgestellte Ungleichbehandlung beseitigt. Diese muss selbstverständlich individuell und auf die jeweilige Ungleichbehandlung zugeschnitten sein, kann also nicht in der Konzeption abstrakt dargestellt werden. Es muss aber jedenfalls offen und transparent dargelegt werden, mit welchen Mitteln, durch wen und wann die neu definierten Ziele erreicht werden sollen. Diese Ziele müssen ambitioniert und gleichermaßen realistisch sein.

Unternehmen sind hier in ihrer Kreativität gefragt und sollten auch an dieser Stelle die betroffenen Personen in den Prozess einbeziehen. Die Konzeption schlägt vor, für diese Prozesse Funktionen wie Gleichstellungs-, Diversity- oder Vielfaltsbeauftragte einzurichten sowie den Betriebsrat einzubinden bzw. dessen Gründung zu unterstützen.

Stufe 4: Wer ist wann und wie für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich?

Sodann müssen die entwickelten Maßnahmen effektiv umgesetzt werden. Das kann laut der Konzeption bspw. flankiert werden von folgenden Instrumenten:

- Übernahme von Verantwortung und Rechenschaftspflicht durch eine konkrete Person,
- Bereitstellung einer Gleichstellungsplattform,
- Einrichtung interner Beschwerdestellen,
- Aufstellen von Unternehmensgrundsätzen, die auch nach außen kommuniziert werden und so eine Selbstbindung schaffen.

Stufe 5: Evaluation

Die Umsetzung der Maßnahmen ist ein ständig andauernder und sich verändernder Prozess. Es wird deshalb empfohlen, als letzte Stufe eine ständige Evaluation durchzuführen, ein sog. Gender Controlling einzurichten. Zudem sollten Berichtspflichten insbesondere an externe Stellen eingerichtet werden, die Diskussion im Unternehmen muss ohnehin ständig aufrechterhalten werden.

BEISPIELE FÜR DIE UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Die Konzeption teilt alle gleichstellungsrelevanten Bereiche eines Unternehmens in verschiedene Handlungsfelder ein. Dies hilft, da Unternehmen so eine überschaubare Struktur an die Hand bekommen. Zudem kann die Digitalisierung an allen Stellen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen genutzt werden.

Im Allgemeinen sollten Fortbildungsangebote sowie ein Erfahrungsaustausch über geschlechtergerechte Praxis stets vorhanden sein. Es bietet sich zudem an, ein sog. Gender Budgeting zu verfolgen. Es sollten Mittel angespart werden, um diese z. B. für gesundheitliche Präventionsangebote, für entlastende Digitalausstattung oder für gendersensible Begleitmaßnahmen bei Einführung neuer Organisationsmodelle oder Technologien zu nutzen.

Anzeige

BRZ: WIR LEGEN GRÖßTEN WERT AUF SICHERHEIT

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

Webbasierte Entgeltabrechnung
Druckdatenarchivierung / Digitale Personalakte
Grafisches Bescheinigungswesen
Budgetplanung / Personalkostenhochrechnung
Employee Self Service / Manager Self Service
Personalmanagement- und Planungs-System
Zeugniserstellung / Meldemanagement
ePayslip und HR-Kommunikation
über mobile Endgeräte

BRZ-HR
geprüft nach IDW PS 880

Telefon: 0421 / 20152-0
E-Mail: vertrieb@brz.ag
Web: www.brz.ag

1. Digitalisierung nutzen

Am Beispiel der Digitalisierung ist gut zu erkennen, wie Potenziale genutzt und Gender Gaps umgekehrt werden können.

Die Digitalisierung ist ein ohnehin in allen Unternehmen präsent Thema. Es ist unerheblich, in welchem Bereich die Unternehmen tätig sind – die Digitalisierung bestimmter Arbeitsschritte und -prozesse ist beinahe in allen Lebens- und Arbeitsbereichen erforderlich und sinnvoll. Der Prozess der Digitalisierung führt leider oftmals zu einer (weiteren) Benachteiligung von Frauen, dem sog. Digital Gender Gap (vgl. hierzu Initiative D21, „Digital Gender Gap, Lagebild zu Gender[un]gleichheiten in der digitalisierten Welt“, Januar 2020). Ein niedriger Digitalisierungsgrad verschlechtert bspw. Karrierechancen. Daneben entstehen neue Diskriminierungsgefahren durch den Einsatz webbasierter Systeme und Algorithmen. Der Wettbewerb ist zudem deutlich höher, wenn nunmehr Arbeitnehmer auf der ganzen Welt – die bspw. bessere Betreuungsmöglichkeiten für Kinder haben – beschäftigt werden können.

Die Digitalisierung und damit die Änderung (i. d. R. Vereinfachung) von Prozessen kostet die Unternehmen viel Geld und (zunächst) Zeit. Die meisten Unternehmen sind geneigt oder auch gezwungen, dieses Geld zu investieren. Die Konzeption zeigt, dass dieser finanzielle Aufwand doppelt verwendet werden kann, wenn die Digitalisierung auch genutzt wird, Ungleichbehandlungen abzubauen. Für die gendergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung wurde auch das Projekt #womendigit gegründet (nähere Informationen via <https://womendigit.de/mehrerfahren>). Die Konzeption sieht insbesondere den Einsatz digitaler Instrumente dazu vor, dass Diskriminierungsstrukturen erkannt und Gleichstellungsstrategien überprüfbar begleitet werden können. Eine Datenerhebung über Gehälter unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, Arbeitszeiten und sonstiger Arbeitsbedingungen legt Ungleichbehandlungen offen. Zudem kann eine unternehmensexterne Überprüfung z. B. durch Berichtspflichten ermöglicht werden. Im weiteren Verlauf werden einige Möglichkeiten aufgezeigt, wie und wann solche Instrumente zur Bestandsaufnahme und Analyse im Unternehmen genutzt werden können.

Darüber hinaus kann die Einführung von Remote Work so genutzt werden, dass Menschen, die einen großen Anteil der Care-Arbeit in der Familie übernehmen, die Möglichkeit haben, ihre Arbeit von anderen Orten, z. B. von zu Hause oder auf Wegzeiten, zu erledigen. Arbeitgeber sollten daher in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen klare Regelungen für die Möglichkeit von Remote Work vorsehen und dies allen Arbeitnehmern aktiv anbieten (vgl. Stück/Salo in dieser Ausgabe, AuA 3/24, S. 22 ff.). Gleichzeitig müssen Unternehmen darauf achten, dass die Möglichkeit des Arbeitens „von überall“ nicht dazu führt, dass eine ständige Verfügbarkeit erwartet wird oder dass Frauen sich verpflichtet fühlen, mehr zu arbeiten. Unternehmen müssen auch bei Remote Work genau auf die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten achten.

Mit der Digitalisierung werden agile Arbeitsformen eingeführt. Diese leben von Kommunikation und Teamarbeit (vgl. hierzu auch Heise, „Agile Arbeit, Scrum und Crowdfunding – New Work außerhalb des Arbeits-

rechts?“, NZA-Beilage 2019, S. 100, 101 f.). Dies erfordert Kompetenzen, die vermehrt dem weiblichen Geschlecht zugeschrieben werden. Es ist hier Aufgabe der Unternehmen, Frauen gerade in diesen Arbeitsformen zu Aktivität zu ermutigen und ihnen Angebote zu machen. Zudem sollten für die Kommunikation intern sowie extern, z. B. auf Social-Media-Plattformen, klare Regelungen geschaffen werden, um auch hier Diskriminierungen oder Negativbeispiele zu vermeiden.

Im Allgemeinen sollte Unternehmen bewusst sein, dass ein Veränderungsprozess – der mit der Digitalisierung ohne Zweifel einhergeht – nur dann erfolgreich sein kann, wenn die Betroffenen und deren Ideen und Sorgen einbezogen werden. Es ist daher ein perfekter Zeitpunkt für alle Beteiligten, jetzt, im Rahmen der Digitalisierung, die weibliche Perspektive abzufragen und umfassend zu berücksichtigen.

2. Handlungsfeld Personalstruktur und -entwicklung

Gleich zu Beginn des Personalaufbaus, nämlich im Recruiting, muss darauf geachtet werden, dass dieses möglichst offen gestaltet wird. Die Stellenausschreibung sollte Frauen ausdrücklich adressieren und zur Bewerbung auffordern. Im Auswahlprozess dürfen dann ausschließlich tätigkeitsrelevante Qualifikationen beachtet werden, persönliche und körperliche Merkmale müssen vollständig außer Acht gelassen werden. Es bietet sich hierfür an, mehrstufige und teilanonymisierte Bewerbungsverfahren durchzuführen. Persönliche Daten werden dabei erst im Verlauf des Verfahrens bekannt und fließen so – auch nicht un- oder unterbewusst – keinesfalls in die Bewertung ein.

Die Unternehmen können Mentoringprogramme für Frauen etablieren und so insbesondere den Nachfolgeprozess beeinflussen. Die Konzeption schlägt vor, für jeden Tätigkeitsbereich, in dem eine Frau fehlt, drei Frauen in den Bereich zu berufen, aus dem die Frauen in den zu schwach besetzten Bereich aufsteigen oder versetzt werden können. So wird sichergestellt, dass mindestens mittelfristig Gleichstellung herrscht und dass gleichzeitig der Nachwuchs weiblich geprägt ist und so die Möglichkeit hat, Unternehmen von „unten und innen heraus“ zu verändern.

3. Handlungsfeld Entgeltgleichheit

Bereits in der ersten Stufe, nämlich bei der Datenerhebung und Analyse, können für das Ziel der Entgeltgleichheit Maßnahmen ergriffen werden: Da eine Ungleichbehandlung im Bereich Entgelt schwierig festzustellen ist – jeder Arbeit muss hierfür ein Wert zugeschrieben werden –, sollten digitale, geschlechtergerecht ausgestaltete Arbeitsbewertungsverfahren eingesetzt werden. Die Konzeption verlangt zudem die Hinzuziehung von Sachverständigen, die den Wert der Arbeit objektiv festlegen können. Auf Grundlage dieser Werte kann objektiv gleiche Arbeit hinsichtlich der Vergütung miteinander verglichen werden.

Als Maßnahme zur Erreichung gleicher Bezahlung schlägt die Konzeption vor, etwaige bestehende komplexe Entgeltsysteme durch ein neues, geschlechtergerechtes Entgeltsystem vollständig zu ersetzen. Dies kann zu Schwierigkeiten führen, wenn dabei abgesicherte Besitzstände

angegriffen werden. Es muss dann ein sog. Entgeltanpassungsplan eingeführt werden, der diese Nachteile ausgleicht.

4. Handlungsfeld Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz

Nachteilige Arbeitsbedingungen in Unternehmen treffen überproportional oft Frauen. Unternehmen müssen deshalb ihre Arbeitsbedingungen insgesamt überprüfen und so verändern, dass für keine Gruppe Nachteile entstehen. Unternehmen sollten bspw. vollständig auf befristete Beschäftigungsverhältnisse verzichten, da diese zu höherem Stress aufgrund der beruflichen Unsicherheit führen, und bei Schwangerschaft ist vielfach der Mutterschutz ausgehebelt. In diesem Zusammenhang ist es auch hilfreich, Anlaufstellen und Beratungen für Frauen zu Fragen bzgl. Schwangerschaft, Mutterschutz etc. einzurichten.

Nach dem ArbSchG sind alle Unternehmen verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dabei werden die Arbeitsbedingungen überprüft und ggf. verbessert (vgl. hierzu im Überblick Diepold/Stelzer, AuA 12/23, S. 6 ff.). Die Feststellungen, ob und welche Arbeitsschutzmaßnahmen durchgeführt werden müssen, werden in der Mehrheit von Männern getroffen. Es fehlt somit der Blick auf frauenspezifische Belange, die Belastungen frauentypischer Tätigkeiten werden regelmäßig als zu gering eingestuft. Hier kann die Einbeziehung von Frauen helfen, alternativ können gendersensible Beschäftigtenbefragungen zu den psychischen Belastungen durchgeführt und regelmäßig wiederholt werden.

5. Handlungsfeld Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche

Die Arbeitszeit ist hinsichtlich der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Thema. Unternehmen sollten sich klarmachen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht eine Frage guten Zeitmanagements der einzelnen Person ist, sondern vielmehr die Verantwortung der Gesellschaft und insbesondere von Arbeitgebern. Diese müssen Arbeitnehmern ein lebenslauforientiertes Arbeiten ermöglichen, indem sie individuelle Angebote auf kollektiver Grundlage schaffen. Unternehmen können zudem eine Flexibilität hinsichtlich der Änderung von Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen anbieten, d. h. dass Arbeitnehmer nach individuellem Bedarf jederzeit die Arbeitszeit erhöhen, reduzieren oder die Lage der Arbeitszeiten verändern können.

FAZIT

Die Konzeption noch einmal kurz und knapp zusammengefasst:

Was will der djb mit der Konzeption erreichen?

- Die Einhaltung der im GG garantierten Gleichberechtigung der Geschlechter im Erwerbsarbeitsalltag;
- die Sicherstellung der Verwirklichungschancen für alle Geschlechter, unabhängig von sozialer Herkunft, Alter, Bildung und Qualifikation, Ethnie, Gesundheit und insbesondere davon, in welcher Lebenslage sie sich befinden;

- die Analyse und nachfolgende Abschaffung von (bisher verdeckt gebliebenen) diskriminierenden Strukturen in Unternehmen sowie
- die Einführung einer geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien Unternehmenskultur.

Wie kann die Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht werden?

Vorstände, Geschäftsführungen, Aufsichtsräte, also die weiblichen und männlichen Macher und Gestalter im Unternehmensalltag, werden gesetzlich verpflichtet, diskriminierende Strukturen aufzudecken und eigenverantwortlich verbindliche Gleichstellungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Das vom djb konzipierte Gleichstellungsgesetz und eine vom Gesetzgeber regulierte Selbstregulierung gibt dazu nicht nur den Rahmen und die Bedingungen vor, sondern sichert auch die Durchsetzung.

Wie sehen Rahmen und Bedingungen aus?

Es gibt unterschiedlich konkrete Handlungsverpflichtungen für die vier beschriebenen Handlungsfelder und eine Verpflichtung zum Tätigwerden über die Vorgaben der Stufen. Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sind durch individuelle und damit für das Unternehmen maßgeschneiderte Gleichstellungsstrategien zu konkretisieren und zu realisieren.

Wie wird die Durchsetzung gesichert?

Die Konzeption sieht eine öffentliche Kontrollmöglichkeit durch Berichtspflichten in digitalisierter Form vor, die dem Staat und seinen Institutionen sowie auch zivilgesellschaftlichen Akteuren (bspw. in Form der Verbandsklage) die Möglichkeit geben, die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen und die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik der Unternehmen zu überprüfen und ggf. verstärkend einzuwirken.

Zur weiteren Durchsetzung schlägt die Konzeption positive Reaktionen wie Auditierungen, Zertifizierungen und weitere sozial- und steuerrechtliche Erleichterungen für Unternehmen vor, die sich durch ihre Gleichstellungsstrategien positiv hervortun.

Weiter ist auch die Erweiterung des Zuständigkeitsbereichs für Betriebsräte sowie das Einsetzen von Funktionen wie Gleichstellungsbeauftragten oder Gleichstellungsausschuss ein sinnvolles Tool für die Durchsetzung und Überwachung der Maßnahmen. Es sind zudem flankierend Sanktionen vorgesehen, die von Bußgeldern bis zum Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge und Beihilfen reichen.

Kurzformel für eine erfolgreiche Gleichstellung

Aufdeckung der Diskriminierungslagen + Erarbeitung und Umsetzung von Gleichstellungsstrategien = Herstellung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur = Verwirklichungschancen für Frauen und Männer gleichermaßen = Gleichstellung von Mann und Frau

Wir alle können Katalysatoren für die Gleichstellung sein – zu Hause, im Büro, im Urlaub, überall – jeder und jede Einzelne zählt. ■



Dr. Caroline Dressel, LL. M. (Legal Tech)
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin



Alexa Pia Stettner, LL. M.
Rechtsanwältin, Mediatorin und Business Coach, Bonn