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.

Indikatoren für Ungleichbehandlungen

Gender Pay Gap, aktuell 18 Prozent
Damit liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Männer mit 22,78 Euro um 4,16 Euro höher als der für Frauen (18,62 Euro).

Gender Care Gap beträgt 52,4 Prozen.
Frauen mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer. vier Stunden und 13 Minuten zu zwei Stunden und 46 Minuten

Gender Pension Gap ist die Folge: Frauen beziehen ein um 59,6 % geringeres eigenes Alterssicherungseinkommen

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.**

Deutscher Juristinnenbund djb

Notwendig: mehr Rechtssicherheit und Effizienz

- nicht durch Freiwilligkeit, sondern durch Gestaltungspflichten
- Bei Respektierung der Unterschiedlichkeit der Unternehmen:
- durch gesetzliche Rahmung des Prozesses einer Selbstaushandlung passgenauer Lösungen in den Unternehmen
- Statt selektiver, nachträglicher Schutzmaßnahmen kontinuierliche, langfristige Gleichstellungsstrategien

Modell regulierter Selbstregulierung

- eigenständige Regulierung in den Unternehmen
- Im Rahmen gesetzlicher Verfahrensvorgaben und Handlungspflichten
- Topdown Ansatz bei
- unverzichtbarer Rolle der Tarif- und Betriebsparteien

Deutscher Juristinnenbund

djb

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.

Deutscher Juristinnenbund djb

Ziel der Konzeption des Gesetzes

- Ganzheitlicher Präventionsansatz
- Umfassende Geltung für alle Unternehmensgrößen
- Ziel: Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Deutscher Juristinnenbund djb

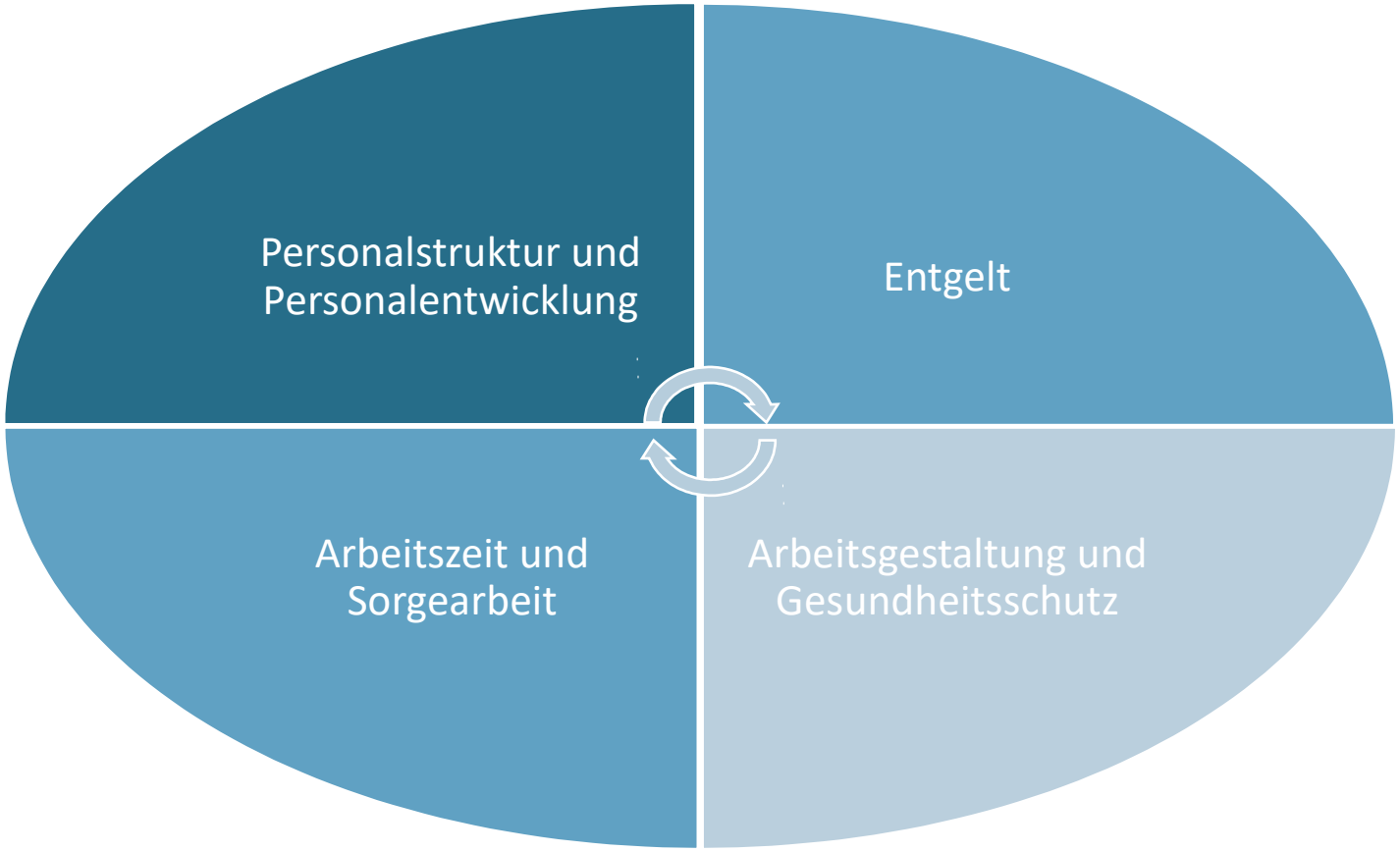
Selbstverständnis der Konzeption

- Gleiche Verwirklichungschancen
- Gaps als maßgebliche Indikatoren
- Geschlechterbegriff
- Intersektionalität

Deutscher Juristinnenbund

djb

Der Gestaltungsauftrag umfasst
vier konkrete Handlungsfelder und ihr Verhältnis zueinander:



Deutscher Juristinnenbund

djb

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

Durchgängige Geschlechterperspektive

Handlungspflichten für die Unternehmen

– Betriebliche Stufen der regulierten Selbstregulierung:

a) Bestandsaufnahme
b) Analyse
c) Gleichstellungskonzept
d) Umsetzungsphase
e) Interne und externe Berichtspflichten

Deutscher Juristinnenbund djb

Bestandsaufnahme

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

Deutscher Juristinnenbund djb

Analyse

- Analyse der Erfassungsdaten mit dem Anknüpfungspunkt Geschlechterverhältnis

- Unausgeglichenes Verhältnis Indiz für Diskriminierungsstrukturen,
  bei Überrepräsentanz differenzierte Bewertung

- Ermittlung der Gründe und Zusammenhänge

Gleichstellungskonzept

- Entwicklung von betriebsspezifischen Gleichstellungsstrategien
- Möglichst gleichmäßige Beteiligung und Betroffenheit der Geschlechter in allen Bereichen als Ziel
- Etappenziele

Durchsetzung

Deutscher Juristinnenbund djb

- Regulierte Selbstregulierung setzt eine starke Durchsetzungsebene voraus
- Kombination gesellschaftlicher und staatlicher Kompetenzen
- Indirekte Steuerung: moderierende, mediierende und aktivierende Aufgabe des Gewährleistungsstaates

Deutscher Juristinnenbund djb

Mehrdimensionale Stoßrichtungen für die Durchsetzung:

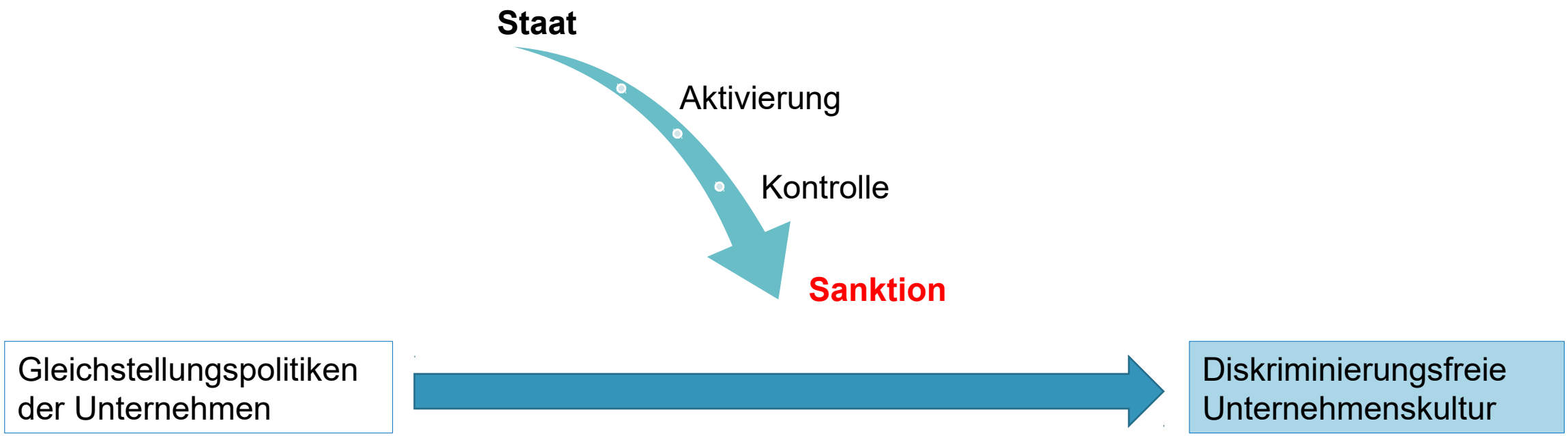
- Transparenz nach außen durch Berichte
- bei Umsetzungsdefiziten Sanktionen
- zuvor aber Aktivierung der Umsetzung durch Anreize
- sowie Unterstützung der Umsetzung

Unterstützungsstrukturen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Bundesstiftung Gleichstellung
- Neu: Antidiskriminierungsstellen der Länder
- IHKs, Handwerkskammern, Innungen
- Kommunale Gleichstellungsstellen
- Gleichstellungs-Initiativen der Privatwirtschaft

Netzwerke untereinander bilden
Ausstattung mit Mitteln, Personal, Infrastrukturen

Starke Durchsetzungsebene



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

Deutscher Juristinnenbund djb

Sanktionsmöglichkeiten

- Positive Sanktionen durch Zertifizierung, im Vergaberecht, im Steuer- und Sozialversicherungsrecht
- Negativ: Bußgelder, Ausschlüsse Vergaberecht
- Rechte der Gewerkschaften und Betriebsräte
- Öffentliche und zivilgesellschaftliche Akteur*innen
- Verbandsklage

Nächste Schritte:

Deutscher Juristinnenbund djb

- Eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur ist ein Projekt, für das ein langer Atem und viele Schritte nötig sind.

- Die Konzeption bietet die Grundlage für eine umfassende Gesetzgebung, aber auch für 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.

Deutscher Juristinnenbund

djb

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

Deutscher Juristinnenbund

djb

Im folgenden exemplarische Beispiele aus den Handlungsfeldern

Entgelt

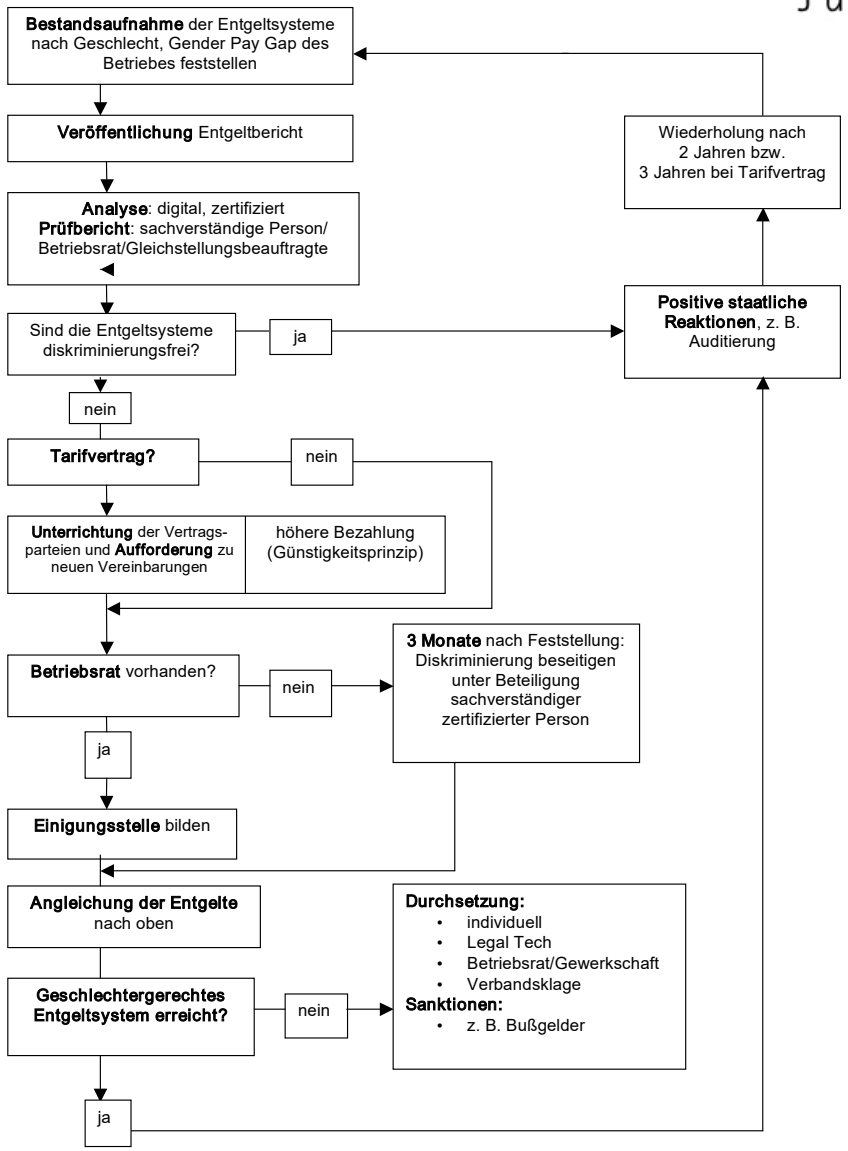
Arbeitszeit und Sorgearbeit

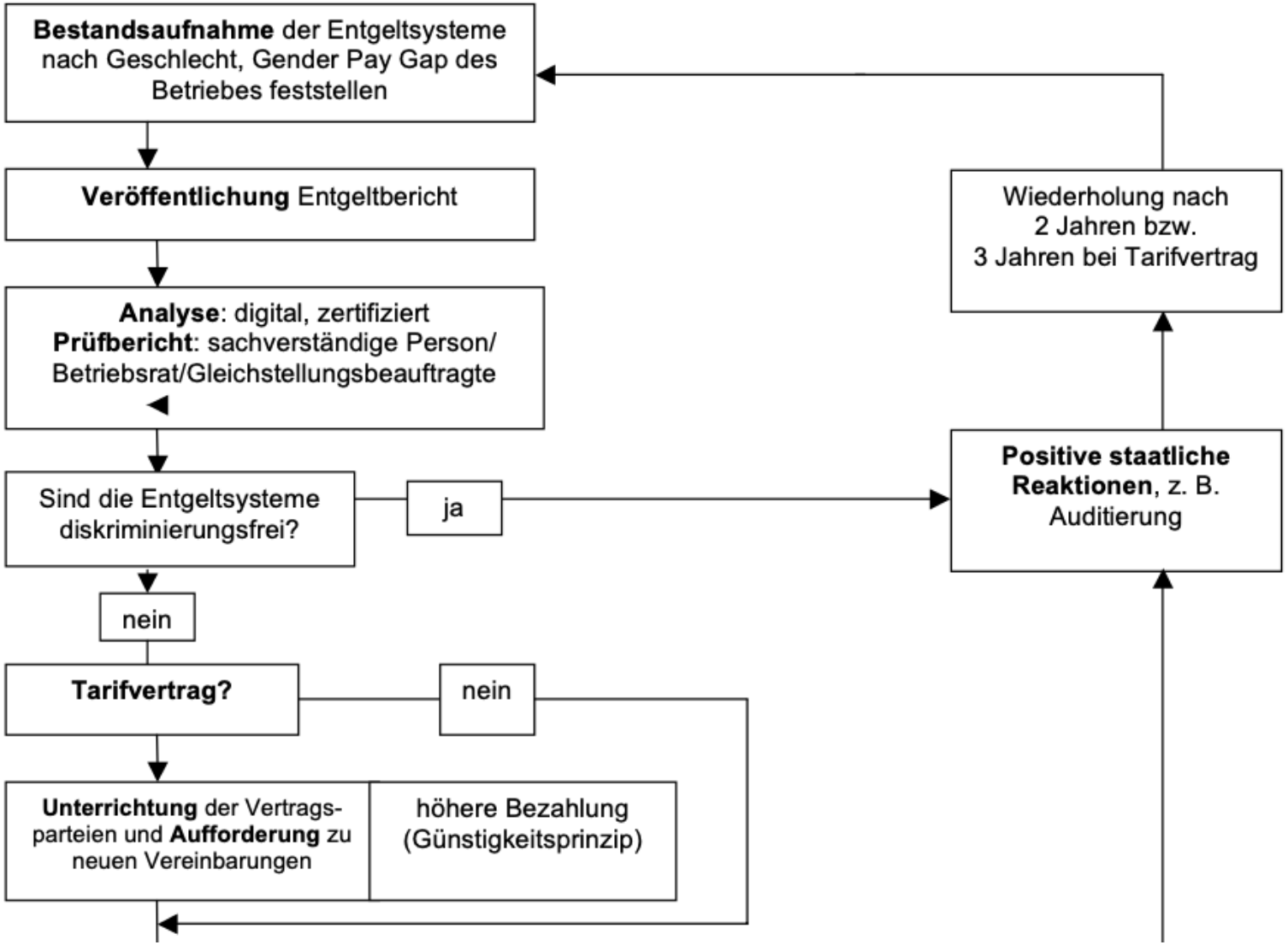
Deutscher Juristinnenbund djb

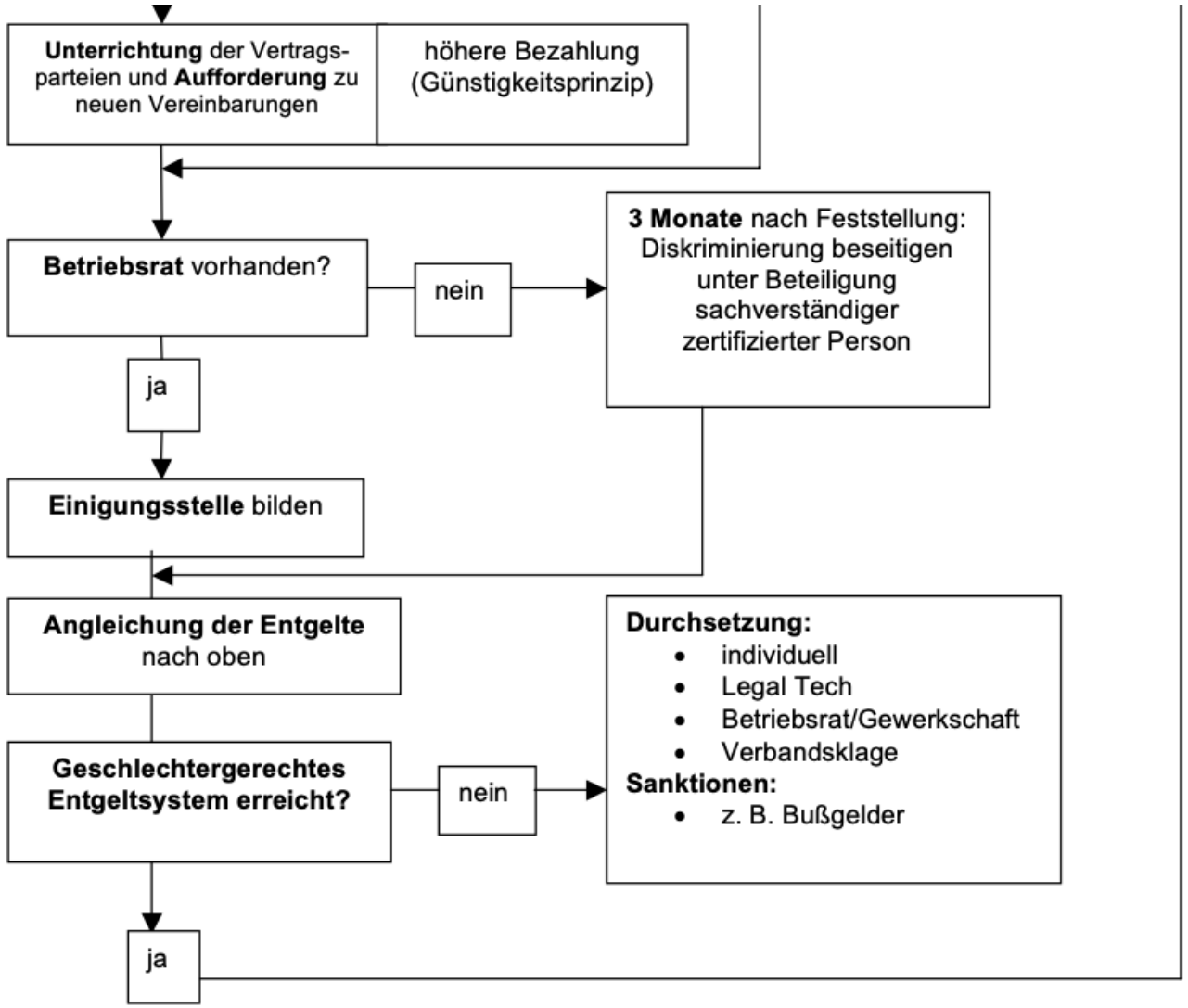
Entgelt

- Entgeltgleichheitsgebot
- Ablaufplan

Deutscher Juristinnenbund




Bestandsaufnahme der Entgeltsysteme nach Geschlecht, Gender Pay Gap des Betriebes feststellen
Veröffentlichung Entgeltbericht
Analyse: digital, zertifiziert
Prüfbericht: sachverständige Person/ Betriebsrat/Gleichstellungsbeauftragte
Sind die Entgeltsysteme diskriminierungsfrei?
ja
nein
Tarifvertrag?
nein
Unterrichtung der Vertragsparteien und **Aufforderung** zu neuen Vereinbarungen
höhere Bezahlung (Günstigkeitsprinzip)
Positive staatliche Reaktionen, z. B. Auditierung
Wiederholung nach 2 Jahren bzw. 3 Jahren bei Tarifvertrag


Unterrichtung der Vertragsparteien und Aufforderung zu neuen Vereinbarungen
höhere Bezahlung (Günstigkeitsprinzip)
Betriebsrat vorhanden?
nein
3 Monate nach Feststellung: Diskriminierung beseitigen unter Beteiligung sachverständiger zertifizierter Person
ja
Einigungsstelle bilden
Angleichung der Entgelte nach oben
Geschlechtergerechtes Entgeltsystem erreicht?
nein
Durchsetzung:
individuell
Legal Tech
Betriebsrat/Gewerkschaft
Verbandsklage
Sanktionen:
z. B. Bußgelder
ja

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

Deutscher Juristinnenbund

djb

Adäquate Bestandsaufnahme "Arbeitszeit-Check": Arbeitszeitregime, reale Arbeitszeitverteilung und Arbeitszeitinteressen

Erarbeitung eines geschlechtergerechten Arbeitszeitkonzeptes unter Beachtung des Tarifvertrages und Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen

Umsetzung der inhaltlichen und organisatorischen Maßnahmen

Nach 3 Jahren innerbetriebliche Überprüfung der eingeführten Maßnahmen auf ihre Geschlechtergerechtigkeit

Nein

Ja

Erfassung der Defizite Überarbeitung/ Aktualisierung des Arbeitszeitkonzeptes