djb Deutscher Juristinnenbund

Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen

Name und Beruf der vortragenden Person
Zeit und Ort des Vortrags

Vortragsgliederung

1. **Ausgangspunkt: Wo stehen wir gerade?**
2. **Wo wollen wir hin?**
3. **Wie erreichen wir das?**
4. **Was sind die Rahmenbedingungen?**

5. **Beispiele für Verfahren, um im Unternehmen Diskriminierungsfreiheit zu erreichen** (ggfs.)

Ausgangspunkt

Indikatoren für strukturelle Diskriminierungen
und nicht ausreichend diverse Machtstrukturen:

Gleiche Verwirklichungschancen für alle Geschlechter und die zahlreichen Modelle der Lebensgestaltung sind nicht gesichert.

Ausgangspunkt / Status quo

- Diskriminierungsstrukturen vertiefen sich durch Globalisierung und Digitalisierung.
- Es besteht ein Spannungsverhältnis zwischen bezahlter Arbeit (Erwerbsarbeit zur Existenzsicherung als individuelle Notwendigkeit), unbezahlter Arbeit (Sorge für Andere, Selbstsorge, bürgerschaftliches Engagement als gesellschaftliche Notwendigkeit), Carekrise und Betroffenheit insbesondere der Frauen.
- Oft kommen die Wirkmächtigkeit von Geschlechterstereotypen und Mehrfachdiskriminierungen nicht in den Blick.

Ausgangspunkt

Die Gesetze haben versagt,

- weil sie zwar den Diskriminierten Rechte geben, sie aber damit allein gelassen werden;
- weil selbst dann, wenn eine Diskriminierte ganz auf eigenes Risiko erfolgreich ihren Arbeitgeber verklagt hat, das den anderen Frauen nichts nutzt;
- weil die Gesetze für kleinere Unternehmen gar nicht gelten.

Diskriminierungsfreie Unternehmen können auf diese Weise nicht erreicht werden.

Es besteht also dringender Handlungsbedarf!!

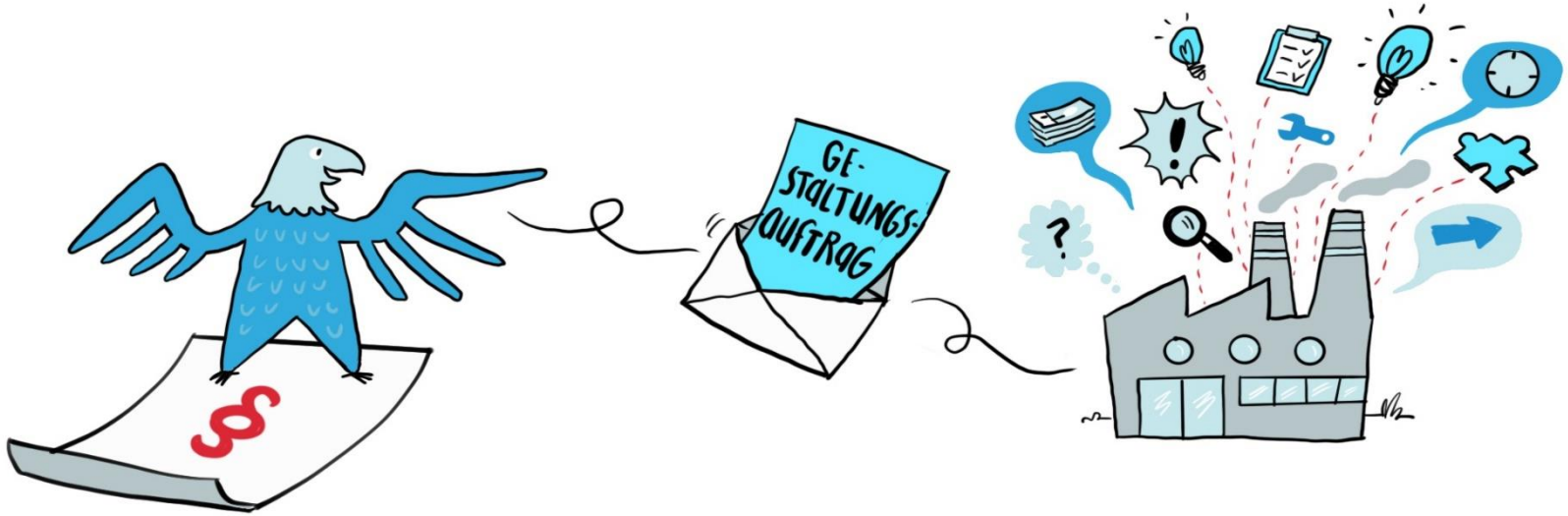
Wo wollen wir hin?

- Ziel ist es NICHT, Frauen an die Erwerbsarbeit anzupassen. Vielmehr müssen die gesellschaftliche Infrastruktur und die **Bedingungen in der Erwerbsarbeit** an die Menschen in ihrer Vielfalt **angepasst werden**, mit Verwirklichungschancen für alle Geschlechter.
- Ziel sind

Diskriminierungsfreie Unternehmen

Neue Wege

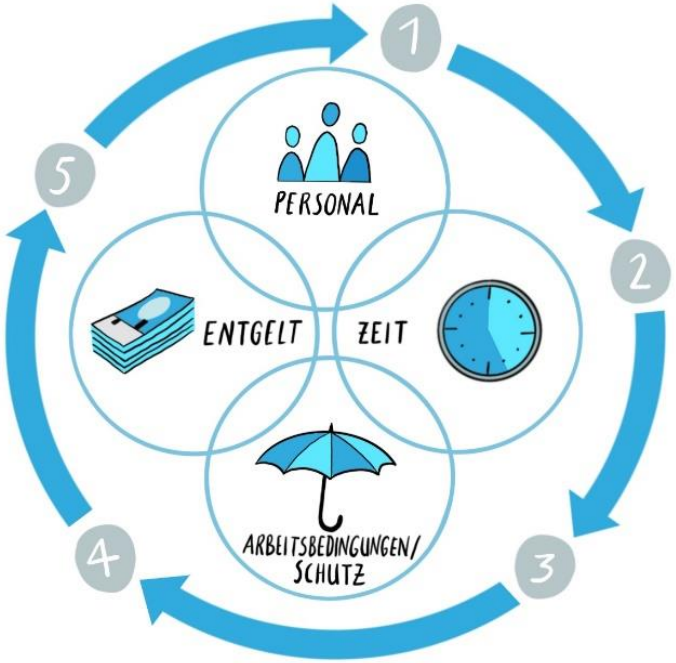
- Die Erfahrung zeigt, dass sich die Unternehmen **nicht freiwillig** um den Abbau von Diskriminierungen bemühen.
- Die Konzeption des djb für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zeigt die notwendigen Wege auf. Dabei folgt sie dem Ansatz der **regulierten Selbstregulierung**.
- Danach gibt es **verpflichtende Vorgaben** für alle Unternehmen mit dem Ziel, dass sie sich selbst durch passgenaue flexible Lösungen um Diskriminierungsfreiheit bemühen.



Regulierte Selbstregulierung:

Rolle der Unternehmen

Eigene Gleichstellungsstrategien



Rolle des Staates

Aktivierung

Kontrolle

Sanktion

Diskriminierungsfreie Unternehmen

Verpflichtungen:

Wo?

In privatwirtschaftlichen Unternehmen aller Größen, aller Branchen, auch Digitale

Wer?

Unternehmensspitzen, Betriebsräte, Belegschaft, mit Hilfe von außen

Was?

Tätigwerden in vier relevanten Handlungsfeldern

Wie?

Unternehmensinterne Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungskonzepten.
Staatliche Einwirkung zur Durchsetzung der Handlungspflichten

Wer? Zuständigkeiten

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

Vertikal

Unternehmensleitung

Oberes u. mittleres Management

Fachkräfte

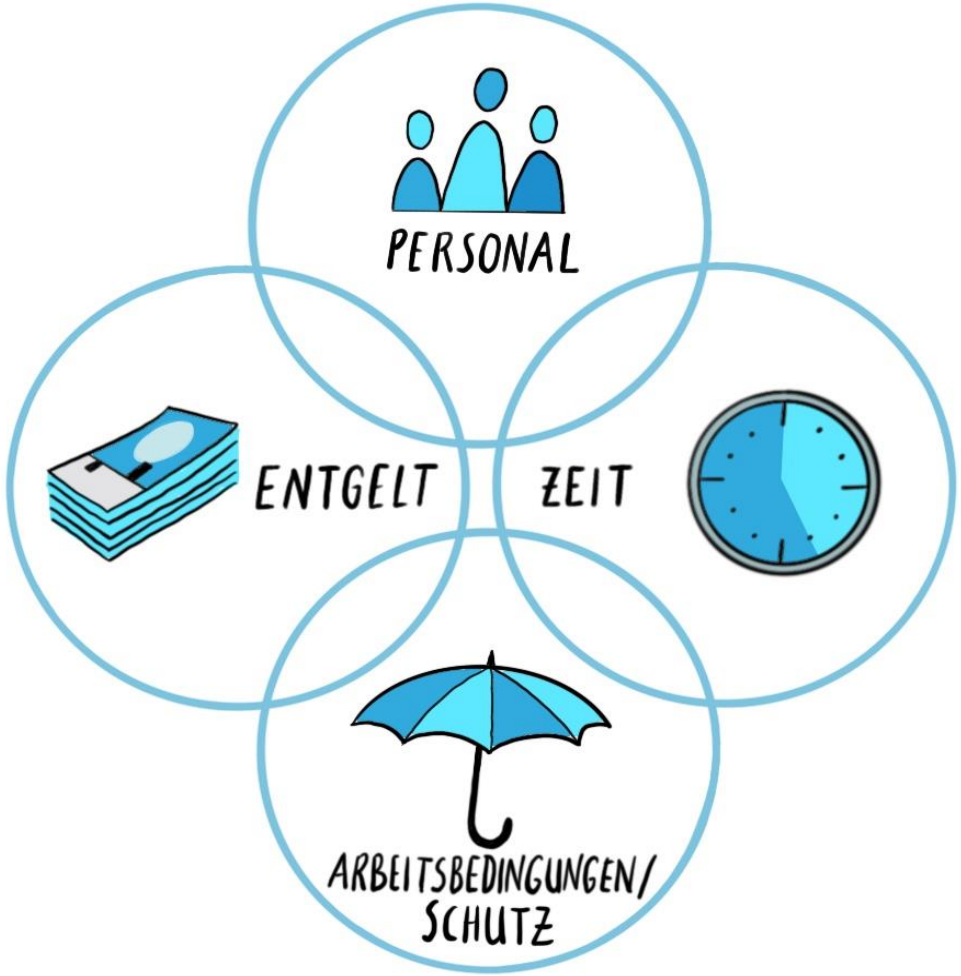
Horizontal

Genderkompetente Interessenvertretung

Starke Mitbestimmung

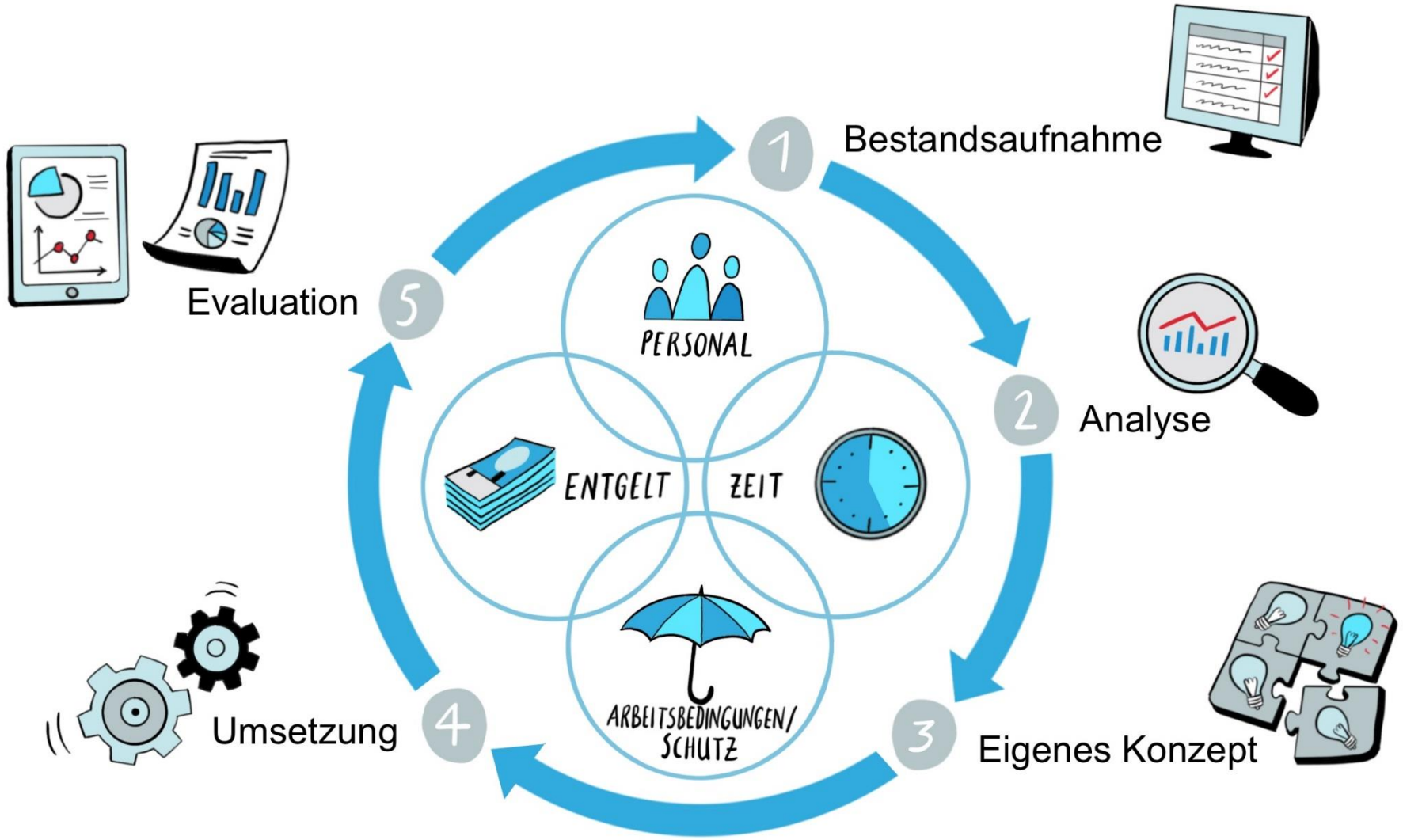
Was?
Gestaltungsauftrag

Vier <u>Handlungsfelder</u>,
in denen Handlungspflichten bestehen



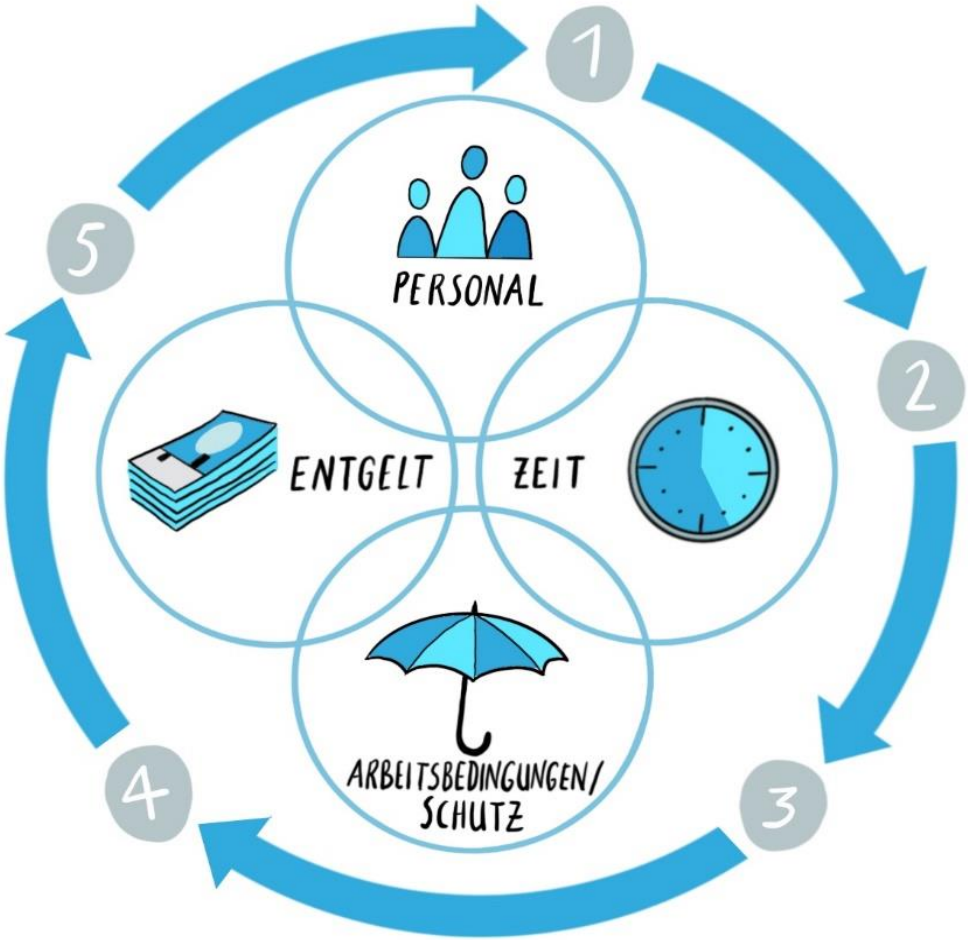
Wechselwirkungen

Wie? Stufen der Umsetzung

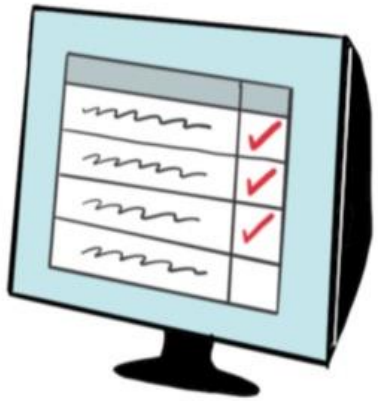


Wie? Stufen der Umsetzung

5. Evaluation/ Berichte



1. Bestandsaufnahme



2. Analyse

3. Eigenes Konzept

4. Umsetzung

Stufen der Umsetzung

Statistische <u>Bestandsaufnahme</u> der Beschäftigtenstruktur

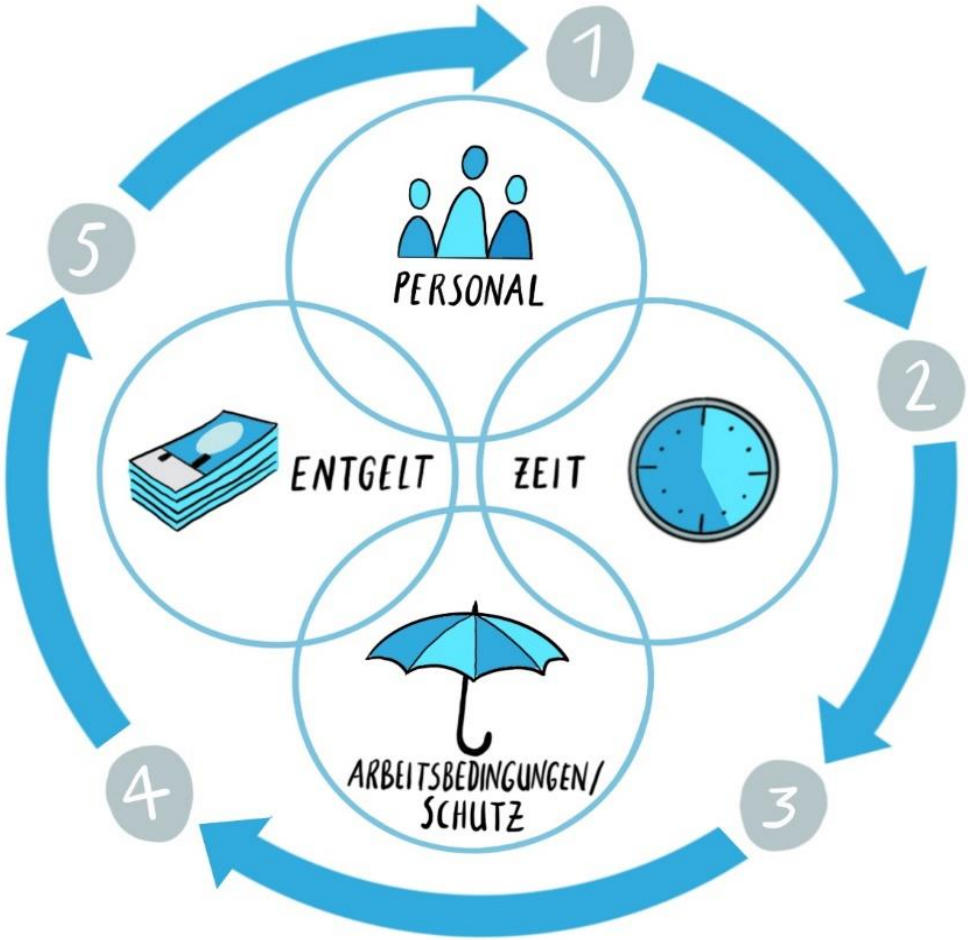
- Erfassungsdaten: Anzahl der Beschäftigten, differenziert jeweils nach den Geschlechtern und Beschäftigungsbereichen, Tätigkeiten, Funktionen und Verantwortungsstufen, Arbeitszeitvolumina, Entgeltsystem, arbeitsvertragliche Bedingungen

- Einsatz digitaler Mittel mit soziotechnischem Ansatz, um Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten

Wie? Stufen der Umsetzung

1. Bestandsaufnahme

5. Evaluation/ Berichte



2. Analyse

4. Umsetzung

3. Eigenes Konzept

Stufen der Umsetzung

<u>Analyse</u> der Erfassungsdaten

- Analyse mit dem Anknüpfungspunkt Geschlechterverhältnis
- Unausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter = Indiz für Diskriminierungsstrukturen; bei Überrepräsentanz differenzierte Bewertung
- Ermittlung der Gründe und Zusammenhänge

Wie? Stufen der Umsetzung

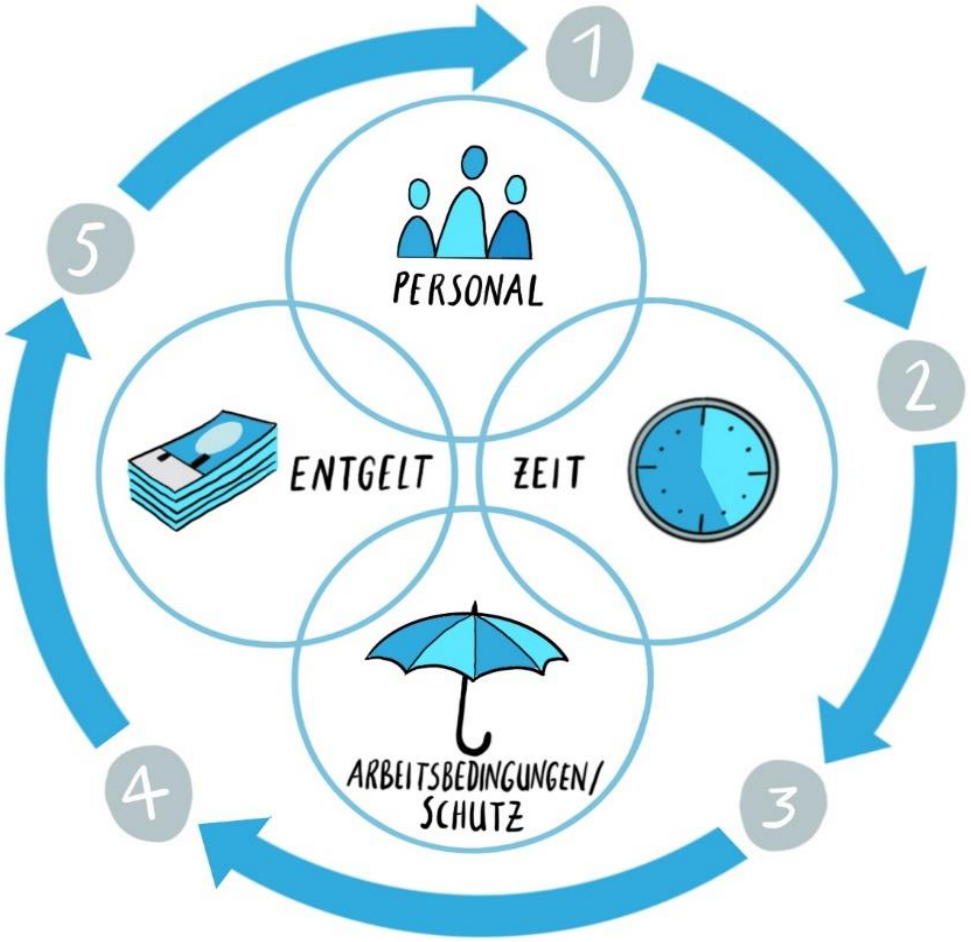
1. Bestandsaufnahme

2. Analyse

3. Eigenes Konzept

4. Umsetzung

5. Evaluation/ Berichte



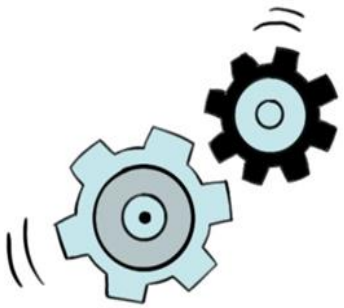
Stufen der Umsetzung

Unternehmenseigene <u>Gleichstellungskonzepte</u>

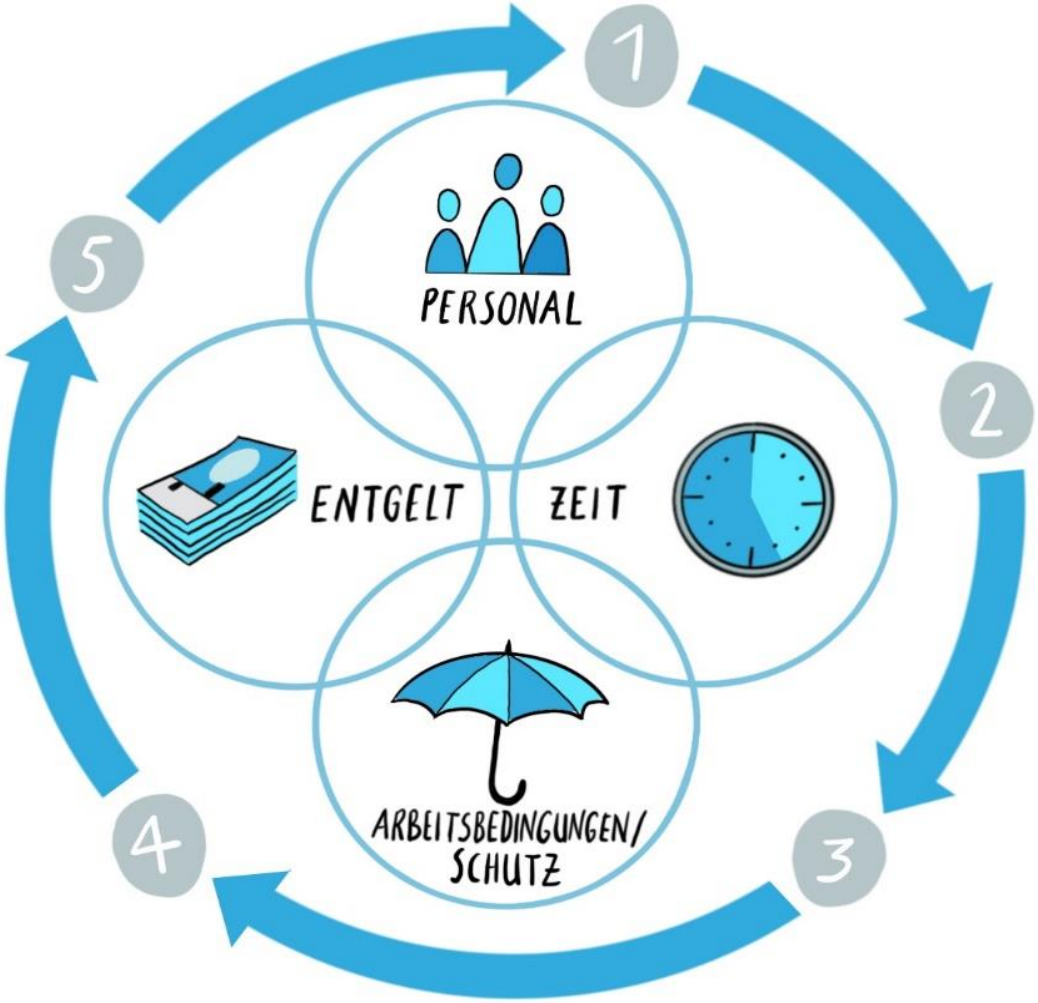
- Entwicklung von betriebsspezifischen Gleichstellungsstrategien für alle Handlungsfelder
- Beachtung der Wechselwirkungen zwischen den Handlungsfeldern
- Einbeziehung der Beschäftigten mit möglichst gleichmäßiger Beteiligung und Betroffenheit aller Geschlechter in allen Bereichen

Wie? Stufen der Umsetzung

5. Evaluation/
Berichte



4. Umsetzung

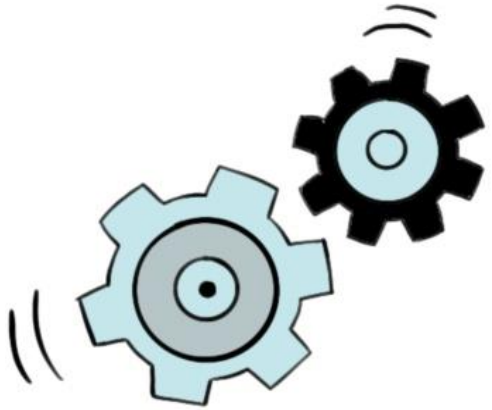


1. Bestandsaufnahme

2. Analyse

3. Eigenes
Konzept

Stufen der Umsetzung

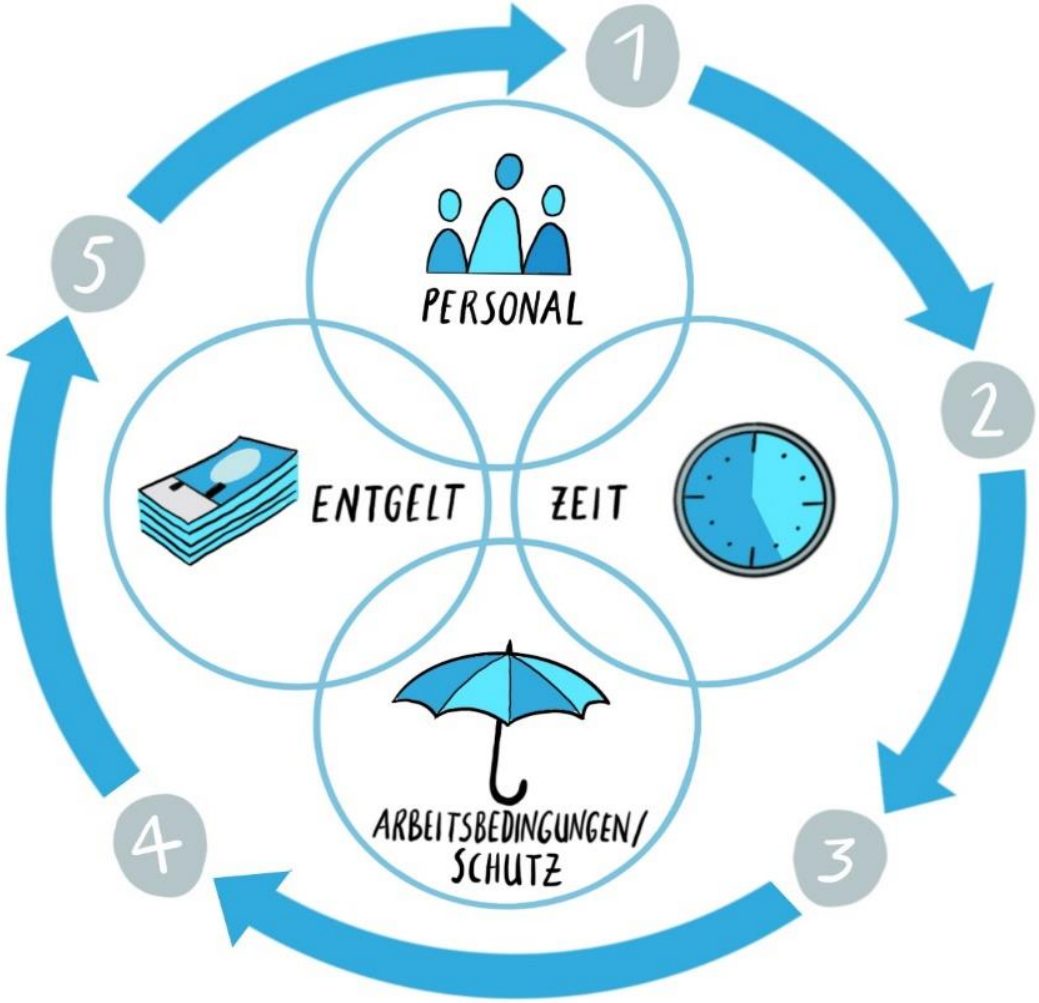


<u>Umsetzung</u> der Gleichstellungskonzepte

- Bestimmung von Zeitrahmen und konkreten (Etappen-)Zielen
- Festlegung von Verantwortlichkeiten mitsamt Überprüfungs- und Beschwerdestrukturen
- Begleitendes Monitoring für Anpassungen und Veränderungen

Wie? Stufen der Umsetzung

5. Evaluation/ Berichte



1. Bestandsaufnahme

2. Analyse

3. Eigenes Konzept

4. Umsetzung

Stufen der Umsetzung

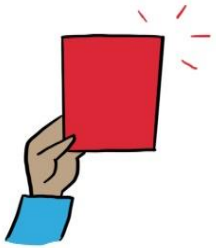
<u>Evaluation</u> der Gleichstellungskonzepte

- Ergebnisberichte zu allen Handlungsfeldern
- Unternehmensinterne Information und Diskussion
- Berichtspflichten an externe Institutionen zur Kontrolle und Durchsetzung der Handlungspflichten

Durchsetzung: Rolle des Staates

Aktivierung

Kontrolle



Sanktion

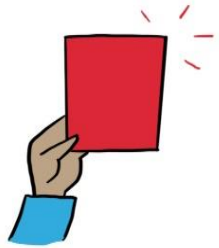
Selbstregulierung

Diskriminierungsfreie Unternehmen

Durchsetzung: Rolle des Staates

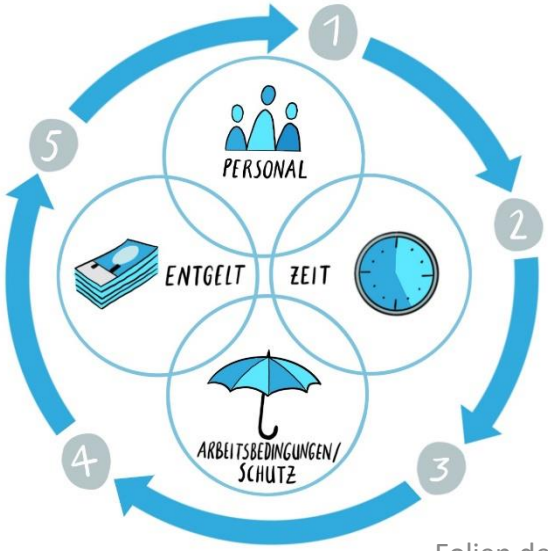
Aktivierung

Kontrolle



Sanktion

Selbstregulierung



Diskriminierungsfreie Unternehmen

Rolle des Staates

Aktivierung

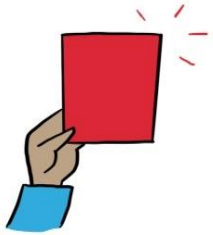
- Inpflichtnahme der Unternehmen
- Unterstützung / Beratung
- Erzwingungsklage von Gewerkschaften; Verbandsklage

Durchsetzung: Rolle des Staates

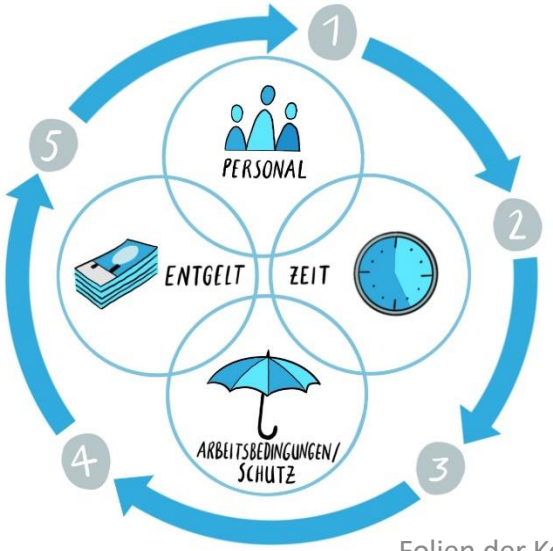
Aktivierung

Kontrolle

Sanktion



Selbstregulierung



Diskriminierungsfreie Unternehmen

Rolle des Staates

Kontrolle

- Herstellung von Transparenz nach innen und außen
- Berichtspflichten über Ablauf und Ergebnisse an staatliche Institutionen
- Rückmeldungen: Gegebenenfalls Fristsetzungen; Auflagen

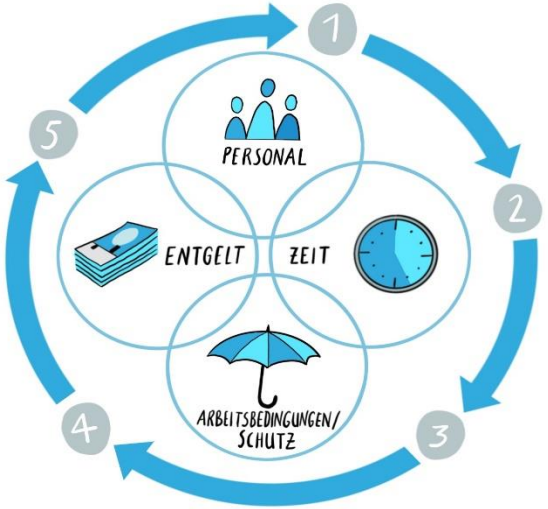
Durchsetzung: Rolle des Staates

Aktivierung

Kontrolle

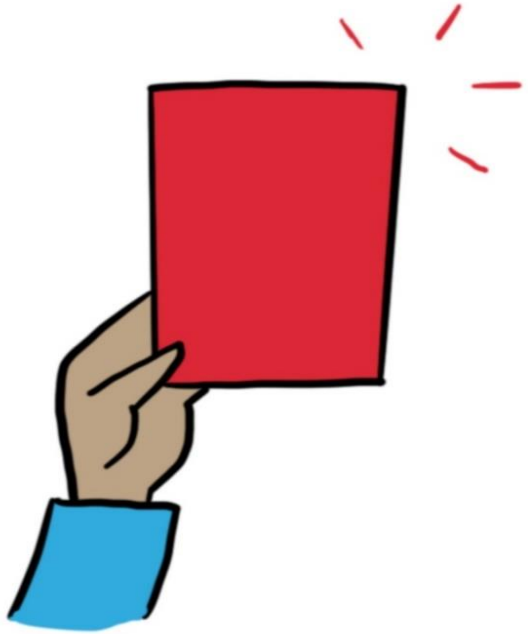
Sanktion

Selbstregulierung



Diskriminierungsfreie Unternehmen

Rolle des Staates



Sanktion

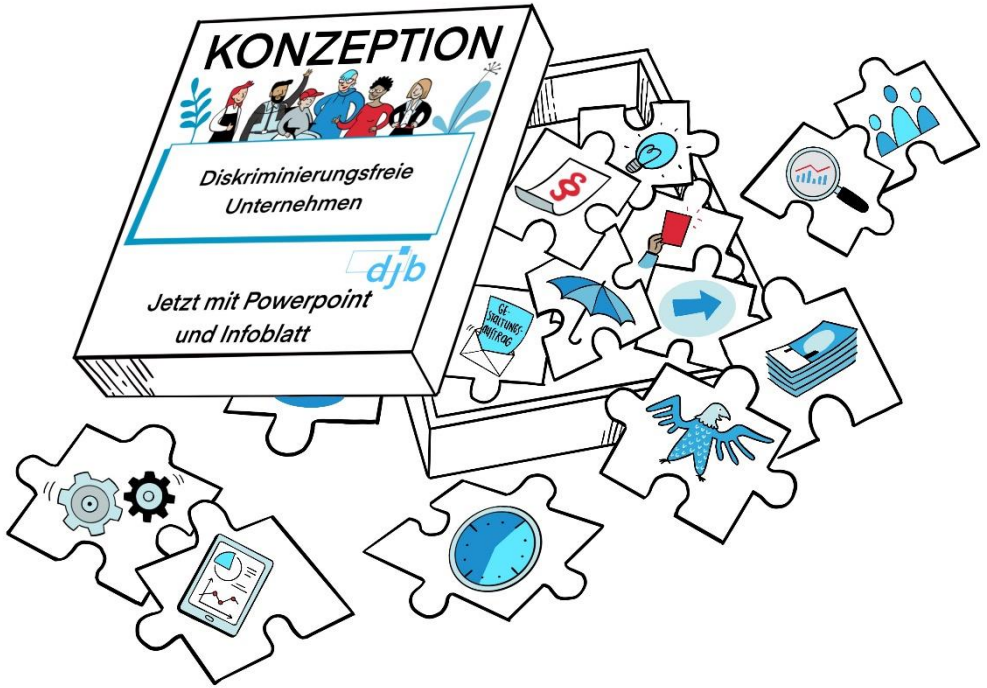
- Anreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht; Zertifizierung
- Positive oder negative Bewertungen im Vergabeverfahren für öffentliche Aufträge
- Empfindliche Bußgelder

Los geht‘s!

Die hier vorgestellten Wege zu diskriminierungsfreien Unternehmen sollen entsprechende Forderungen und Kampagnen unterstützen.

Sie verstehen sich auch als Baukasten für eigenständige entsprechende Unternehmenspolitiken.

Adressat*innen sind neben dem Gesetzgeber und den Regierungen Parteien, Unternehmen und Gewerkschaften gleichermaßen, Betriebsräte, Verbände, vor allem Frauenverbände, Kommunale Frauenbüros, Gleichstellungsstellen und Multiplikator*innen.



Weitere Infos:

Deutscher Juristinnenbund (2021), Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft:
https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Langfassung_djb.pdf

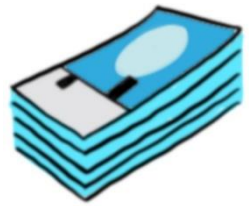
Kurzfassung: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Kurzfassung_djb-Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Privatwirtschaft.pdf

Die Illustrationen wurden in Kooperation mit der Bundesstiftung Gleichstellung entwickelt.
Illustrationen: Ka Schmitz

Exemplarische Beispiele aus den Handlungsfeldern

Arbeitszeit und Sorgearbeit

Personalstruktur und Personalentwicklung



Entgelt

Handlungsfeld Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche

- Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten als ein wesentlicher **Faktor für Gleichstellung**

- Kollektive Lösungen für eine **flexible Arbeitszeitkultur** durch im Unternehmen entwickelte **Optionen** über **Dauer**, **Lage** und **Arbeitsort** einschl. **Erhöhung der Arbeitszeit** für Beschäftigte mit geringerer Arbeitszeit

- **Begleitende Maßnahmen** zur sozialen Absicherung, Arbeitsvolumenverteilung, Prioritäten, Regeln für Ausgleichsnotwendigkeiten

Beispiel Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche

Deutscher Juristinnenbund

Beobachtung und Dokumentation der Umsetzung und Inanspruchnahmen

Alle 3 Jahre innerbetriebliche Überprüfung, Erfassung der Defizite, Überarbeitung/ Aktualisierung des Arbeitszeitkonzeptes

Berichte intern und an externe staatl. Institution

5. Evaluation/Berichte

"Arbeitszeit-Check": Arbeitszeitregime, Arbeitszeitverteilung und Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten

1. Bestandsaufnahme

Wie weit kann das Unternehmen die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten erfüllen?

Welche zwingenden, nicht beeinflussbaren Umstände bilden die Grenzen?

2. Analyse

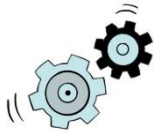
Erarbeitung geschlechtergerechter Arbeitszeitkonzepte mit Optionen für die Beschäftigten betr. Dauer, Lage, Ort der Arbeitsleistung

Begleitende Maßnahmen zur sozialen Absicherung, Regeln für Ausgleichs-/Ersatznotwendigkeiten, Arbeitsvolumenverteilung

3. Eigenes Konzept

4. Umsetzung

Umsetzung der inhaltlichen und organisatorischen Maßnahmen



Durchsetzung

Aktivierung

- Verpflichtung
- Unterstützung, besonders für KMU
- Erzwingungsklage von Gewerkschaften / Verbandsklage

Kontrolle

- Herstellung von Transparenz nach innen und außen
- Berichtspflichten über Ablauf und Ergebnisse
- Rückmeldungen: Gegebenenfalls Fristsetzungen, Auflagen

Sanktion

- Anreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, durch Zertifizierung
- Positive oder negative Bewertungen im Vergabeverfahren öff. Aufträge
- Empfindliche Bußgelder

Handlungsfeld Personalstruktur und Personalentwicklung

- Diskriminierungsfreie Personalauswahl bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg; Bewerbungsprozesse; Leistungsbeurteilung; Ausgestaltung der Arbeitsverträge (prekäre Beschäftigung)
- Pipelines für Aufstiege. Diskriminierungsfreie Ausbildung, fördernde betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung; diskriminierungsfreie Ausgestaltung und Zugang zur Technik; Überprüfung von Algorithmen und KI;
- Führungskräftequalifizierung; Mentoringprogramme; Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung;
- Handlungspflichten; Vorgaben für die Berücksichtigung von Frauen

Beispiel Personalstruktur und Personalentwicklung

Deutscher Juristinnenbund

Beobachtung und Dokumentation der Umsetzung.
Jährliche Erfassung der Defizite/ Aktualisierung der Konzepte.

Berichte intern und an externe staatl. Institution

5. Evaluation/Berichte

1. Bestandsaufnahme

Daten über die Anzahl der beschäftigten Frauen, Männer nach Tätigkeit, Funktion, Vertragsgestaltung, Einordnung in Entgeltsysteme, Arbeitszeiten

2. Analyse

Überwiegt der Anteil der Männer (Ausnahme Frauenbereiche): **Indiz für diskriminierende Strukturen** Ursachen? Welche Personen entscheiden wie? Welche Softwareprogramme? Unpassende Arbeitszeitregime, Arbeitsbedingungen, Entgelt? Gründe für Mangel am Bewerbungen.

3. Eigenes Konzept

Vorgabe: auf jeder Qualifikationsstufe darf Anteil der Männer nicht höher sein als der der Frauen. Pipelines für Nachfolgeplanung einrichten. Qualifizierungs- und Mentoringprogramme; Änderung der Entscheidungsstrukturen und Beurteilungspraxis. Für qualifizierte Bewerbungen sorgen, auch außerhalb der Unternehmen.

4. Umsetzung

Freie Stellen mindestens bis Parität mit Frauen besetzen. Erforderliche Zahl von Frauen für Pipelines gewinnen und qualifizieren. Etappenziele sind möglich.
Führungskräfte qualifizieren.
Anlaufstellen schaffen.
Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitregime anpassen.
Begleitendes Monitoring.

Durchsetzung

Aktivierung

- Verpflichtung
- Unterstützung , besonders für KMU
- Verbesserungen der InfrastrukturBildungssystem

Kontrolle

- Herstellung von Transparenz nach innen und außen
- Berichtspflichten über Ablauf und Ergebnisse
- Rückmeldungen: Gegebenenfalls Fristsetzungen, Auflagen

Sanktion

- Anreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, durch Zertifizierung
- Positive oder negative Bewertungen im Vergabeverfahren öff. Aufträge
- Empfindliche Bußgelder

Handlungsfeld Entgelt

- Untersuchung der Entgeltsysteme
- Einsatz diskriminierungsfreier, zertifizierter Analysetools
- Ggf. Einbeziehung externer Expertise
- Unterschiedliches Vorgehen je nach Vorliegen/Vorhandensein von Tarifverträgen und Betriebsrat

Beispiel Handlungsfeld Entgelt

Deutscher Juristinnenbund

Dokumentation der Umsetzung
Wiederholung des Prozesses nach zwei Jahren bzw. drei Jahren bei Tarifvertrag

Erfassung der Entgeltsysteme nach Geschlecht, bezogen auf die ausgeübten Tätigkeiten, Feststellung der Anforderungen der Tätigkeiten

Interne Veröffentlichung des Entgeltberichts

Evaluation/Berichte

Bestandsaufnahme

Analyse

Eigene Strategien und Konzepte / Umsetzung

Entgeltsysteme nicht diskriminierungsfrei:
Unterschiedliche Handlungsweisen je nach Vorhandensein Tarifvertrag/Betriebsrat

Tarifvertrag vorhanden:
Unterrichtung der Tarifvertragsparteien, Aufforderung Diskriminierung zu beseitigen, bis dahin gleiche Bezahlung der Diskriminierten

Betriebsrat vorhanden:
Einigungsstelle bilden mit dem Ziel der Angleichung der Entgelte nach oben

Kein Betriebsrat/kein Tarifvertrag:
binnen drei Monaten Diskriminierung beseitigen unter Beteiligung sachverständiger zertifizierter Person

Gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit?

Einbeziehung sachverständiger Person/ Betriebsrat/ Gleichstellungsbeauftragte

Interne Veröffentlichung des Prüfberichts

Durchsetzung

djb Deutscher Juristinnenbund

Aktivierung

- Verpflichtung und Beratung, besonders notwendig bei KMU
- Einschaltung zertifizierter Expert*innen
- Arbeitsgericht: Klagen von Betriebsrat/Gewerkschaft, Verbandsklage
- oder von Diskriminierten

Kontrolle

- Herstellung von Transparenz nach innen und außen
- Berichtspflichten an Tarifvertragsparteien und staatlicher Institutionen über Ablauf und Ergebnisse
- Rückmeldungen: Gegebenenfalls Fristsetzungen, Auflagen

Sanktion

- Anreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, durch Zertifizierung
- Positive oder negative Bewertungen im Vergabeverfahren öff. Aufträge
- Empfindliche Bußgelder

Weitere Infos:

Deutscher Juristinnenbund (2021), Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft:
https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Langfassung_djb.pdf

Kurzfassung: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Kurzfassung_djb-Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Privatwirtschaft.pdf

Die Illustrationen wurden in Kooperation mit der Bundesstiftung Gleichstellung entwickelt.
Illustrationen: Ka Schmitz