



Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen

Erwerbsarbeit ist der zentrale Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben. Aber Erwerbsarbeit ist durch gravierende **strukturelle Ungleichheiten** gekennzeichnet. Indikatoren dafür sind u.a. der **Gender Pay Gap**, der **Gender Care Gap**, der **Gender Overall Earnings Gap** und der **Gender Pension Gap**. Mit der Digitalisierung und Globalisierung haben sich diese Ungleichheiten verschärft. Der Deutsche Juristinnenbund fordert daher, endlich Diskriminierungsfreiheit in den Unternehmen der Privatwirtschaft zu verwirklichen und hat dafür eine **Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft** vorgelegt.

Die letzten 25 Jahre haben gezeigt: Freiwillig haben Unternehmen der privaten Wirtschaft Diskriminierungen nicht ausreichend bekämpft. Es braucht einen staatlichen Impuls. **Unternehmen müssen verpflichtet werden, Diskriminierung abzustellen**, unabhängig von der Branche, der Betriebsgröße und analogen oder digitalen Geschäftsmodellen. Staat und **Unternehmen müssen sicherstellen, dass Beschäftigte im Erwerbsleben gleiche Verwirklichungschancen haben: beim Zugang zu Erwerbsarbeit und bei den Arbeitsbedingungen**, wie z.B. der Entlohnung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Alter, Bildung, Migrationserfahrung oder Behinderungen.

Eine **Herausforderung** für Gleichstellung in der Privatwirtschaft ist die große **Vielfalt von Unternehmen** im Hinblick auf Branchen, Unternehmensgrößen, Leistungen und Produkte, Arbeitsweisen, Ausstattungen sowie Anforderungen an und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Auch Benachteiligungsstrukturen und daraus resultierende Handlungsnotwendigkeiten können sehr verschieden sein. **Die Pflicht zu Gleichstellungsmaßnahmen muss diese Unterschiede berücksichtigen.**

Gleichstellung kann nur durch ein Zusammenspiel
von Staat und Unternehmen gelingen.



Gesetzlicher Rahmen und unterstützende Maßnahmen

Wie kann Gleichstellung gelingen?

Aufgabe des Staates ist es, der Gleichstellungspraxis der Unternehmen einen gesetzlichen **Rahmen** zu geben. Dem Staat kommt hier eine aktivierende, moderierende und kontrollierende Rolle zu. Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen werden nicht inhaltlich vorgegeben, aber staatlich eingefordert, überprüft und unterstützt.

Der Staat muss dafür z.B. datenschutzrechtlich angepasste **Berichts- und Transparenzpflichten** der Unternehmen gegenüber staatlichen oder staatlich beauftragten Institutionen normieren. Denn nur, wenn über die getroffenen Maßnahmen extern berichtet werden muss, kann überprüft werden, ob das Unternehmen eine Gleichstellungspraxis entwickelt hat und auch umsetzt. Gegen untätige Unternehmen muss Gleichstellung durchgesetzt werden. Neben positiven Anreizen (z.B. **Auditierung oder steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Erleichterungen**) müssen auch **Sanktionen** möglich sein, wie staatliche Auflagen, Handlungsverpflichtungen mit Fristsetzung, **Bußgelder** und Nachteile im **Beihilfe- und Vergaberecht**.

Um eine Machbarkeit für alle Unternehmen zu gewährleisten, ist der Einsatz **digitaler Tools** notwendig. Diese Tools müssen so entwickelt werden, dass sie Diskriminierungen nicht fortschreiben oder gar verfestigen und zum genderwashing verwendet werden. Das kann durch staatlich **zertifizierte Verfahren und Tools** sichergestellt werden. Zudem ist eine staatlich geförderte Unterstützung z.B. durch genderkompetente **Beratung** notwendig, insbesondere für kleine Unternehmen.

Eigenverantwortliche Gleichstellungspraxis

Aufgabe der Unternehmen ist es, eine auf ihre Rahmenbedingungen abgestimmte eigenverantwortliche **Gleichstellungspraxis** zu entwickeln.

Die Unternehmensleitungen können und müssen sachverständig beurteilen, welche Gleichstellungsmaßnahmen in ihrem Unternehmen erforderlich und sinnvoll sind. **Alle im Unternehmen** – Leitung, Führungskräfte, Fachkräfte – sollen befähigt und **verbindlich verpflichtet** werden, die Produktions- und Arbeitsstrukturen auf **Gleichstellungsdefizite** hin zu **analysieren**. So können passende Maßnahmen zu deren Beseitigung entwickelt, umgesetzt, evaluiert und kontinuierlich verbessert werden. Das führt Schritt für Schritt zu diskriminierungsfreieren Unternehmen.

Der **Grundsatz der eigenverantwortlichen Ausgestaltung** durch die Unternehmen erfährt Einschränkungen nur dort, wo sich gesetzliche Aufforderungen in der Vergangenheit als ineffektiv erwiesen haben (z.B. Frauen in Führungspositionen). Hier bestehen bereits konkrete Handlungspflichten (z.B. Quoten), die Unternehmen beachten müssen.

Weitere wichtige Akteur*innen

Tarifvertrags- und Betriebsparteien sind aufgefordert, diesen Wandel hin zu diskriminierungsfreien Unternehmen innovativ und kritisch zu begleiten, Gleichstellungsmaßnahmen mitzugestalten und auch mit eigenen Mitteln rechtlich durchzusetzen.

Der **Zivilgesellschaft** wird die **Verbandsklage** gegen diskriminierende Unternehmen eingeräumt.

Was müssen Unternehmen konkret tun?

Vier Handlungsfelder

Vier Handlungsfelder sind besonders anfällig für Diskriminierungen. Hier müssen die Unternehmen handeln, immer gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Beschäftigten:



Personalstruktur und Personalentwicklung

Bsp: Gibt es gleiche Verwirklichungschancen bei Einstellung, Weiterbildung, Beförderung?



Entgeltgleichheit

Bsp: Wird gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlt?



Arbeitszeit / Vereinbarkeit von Lebensbereichen

Bsp.: Sind Care- und Erwerbsarbeit aufeinander abgestimmt?



Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz

Bsp.: Werden die Belastungen an Frauenarbeitsplätzen überhaupt erkannt?



1. Bestandsaufnahme im Unternehmen

Gleichstellung in den Handlungsfeldern beginnt mit der **Bestandsaufnahme**. Die Unternehmen müssen sich darüber klar werden, wie viele Beschäftigte welchen Geschlechts in welchem Bereich wie eingesetzt sind, mit welchen Tätigkeiten, Funktionen und Verantwortungsstufen, Arbeitszeitvolumina, Entgeltsystemen und Verdiensten und unter welchen arbeitsvertraglichen Bedingungen. Erst wenn im Unternehmen diese Daten erhoben sind, können Gleichstellungsdefizite identifiziert werden. Je nach Unternehmensgröße kann es notwendig sein, Bestandsaufnahmen getrennt nach Betriebsstandorten durchzuführen.



2. Analyse von Gleichstellungsdefiziten

Die anschließende **Analyse** knüpft am Geschlechterverhältnis an. Ein **unausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter** ist **Indiz für Diskriminierungsstrukturen**. Denn verschobene Geschlechterverhältnisse beruhen meist auf benachteiligenden Strukturen und Entscheidungen im Unternehmen, die Frauen und nichtbinäre Personen unfrei in ihren Verwirklichungschancen machen. Die Gründe für das unausgeglichene Geschlechterverhältnis müssen analysiert, Gleichstellungsdefizite müssen festgestellt werden. Hier besteht oft Beratungsbedarf. Beratungsangebote müssen auch von außen bereitgestellt werden.



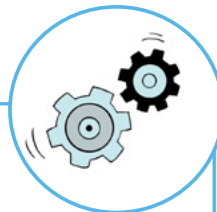
5. Evaluation und Handlungsstufenkreislauf

In der **Evaluation** werden die Ergebnisberichte zu allen Handlungsfeldern ausgewertet und unternehmensintern diskutiert und bewertet. Auf sie folgen die **Anpassung und Verbesserung** der Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen, das nächste Etappenziel – die Handlungsstufen im Unternehmen – müssen danach von vorne durchlaufen werden. So entsteht ein **Handlungsstufenkreislauf**, bis über mehrere Etappenziele Diskriminierungsfreiheit erreicht ist. Die Evaluationsberichte sind auch die Grundlage für **Berichte an externe Institutionen**, die vom Staat mit Kontrolle und Bewertung des Unternehmenshandelns betraut worden sind.



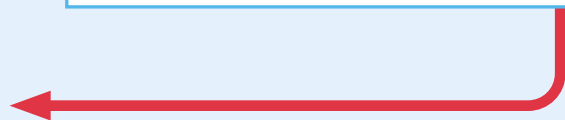
3. Gleichstellungsmaßnahmen

Im nächsten Schritt müssen die Unternehmen eigene **Gleichstellungsstrategien** auf der Grundlage der in der Analyse festgestellten Gleichstellungsdefizite entwickeln. Sie haben **Gleichstellungsmaßnahmen** für die einzelnen Handlungsfelder festzulegen, die den Strukturen des Unternehmens angepasst und gerade deshalb effektiv sind. Das ist nicht leicht und häufig sehr komplex. Realistische und begründete **Etappenziele** sind möglich. Der Sachverstand der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen sind ebenso einzubeziehen wie die Kenntnisse von inner- wie außerbetrieblichen Fachkräften und Institutionen. Auch Diskussionsforen, Projektgruppen und Anlauf- und Beschwerdestellen sollten im Unternehmen eingerichtet werden. So kann bei allen Beteiligten das Wissen und Bewusstsein sowie die Handlungsfähigkeit zu Gleichstellungsthemen gesteigert werden.



4. Umsetzung durch Gleichstellungsmanagement

Die **Umsetzung** der Gleichstellungsmaßnahmen muss in einem festgelegten Zeitrahmen erfolgen. Ein **Gleichstellungsmanagement** soll die Zuständigkeiten, Mittel und Beteiligungen festlegen. Ein **Gleichstellungsmonitoring** muss für die unternehmensinterne Selbstkontrolle und Transparenz sorgen.



Gleichstellung in Klein- und Mittelunternehmen

In **kleineren Unternehmen** kommen im Verlauf eines Jahres u.U. keine oder nur wenige Personalentscheidungen und Einzelfälle der Überprüfung von Entgeltgleichheit oder von Arbeitsbedingungen vor. In der Regel sind auch ihre Ressourcen begrenzt. Es bedarf deshalb einer **Differenzierung hinsichtlich der fünf Handlungsstufen und ihrer Durchsetzung**. Für die Bestandsaufnahme in KMU müssen vereinfachte und weniger umfangreiche KMU-geeignete Instrumente zur Verfügung gestellt werden. Auch Gleichstellungsstrategien für alle Handlungsfelder gleichzeitig können in kleineren Unternehmen unverhältnismäßig sein. Aber auch sie müssen Entscheidungsprozesse und Kriterien transparent machen und jeden Einzelfall auf Geschlechtergerechtigkeit hin prüfen.

Zentrale Kriterien für diskriminierungsfreie Unternehmen der Privatwirtschaft:

- Einheitliche Bestandsaufnahmen mit **Datenerhebungen** über den Ist-Zustand der Gleichstellung in den Unternehmen, digital zertifiziert und überprüfbar, regelmäßig wiederholt in bestimmten Abständen, um Auswirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen zu dokumentieren
- **Analysen**, die Diskriminierungsstrukturen und Handlungsoptionen erkennen lassen
- **Gleichstellungsmaßnahmen** mit Verantwortlichkeiten für die Umsetzung
- **Evaluation durch ein Monitoring** unternehmensintern begleitend zu den Gleichstellungsmaßnahmen
- Institutionalisierte Angebote zur **Unterstützung des Gleichstellungsprozesses**
- **Berichtspflichten** an Institutionen außerhalb des Unternehmens; digital zertifiziert und kompatibel zu Instrumenten der Bestandsaufnahme und den Gleichstellungsmaßnahmen
- **Überprüfbarkeit und Überprüfung** der Berichte durch Institutionen, ausgestattet mit Durchsetzungsmacht und Kompetenz zur Einforderung konkreter Nachbesserungen
- **Zivilgesellschaftlicher Rechtsschutz** (z.B. Verbandsklage) gegen Umsetzungsdefizite
- **Positive Reaktionen** auf erfolgreiche Gleichstellungsstrategien
- **Sanktionen** bei Nichteinhaltung

Diskriminierungsfreiheit in den Unternehmen ist eine unternehmerische, aber auch gesamtgesellschaftliche und politische Aufgabe, längst überfällig, zwingend notwendig - und machbar!



Mehr?

Deutscher Juristinnenbund (2021) Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz 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

Eine PowerPoint-Präsentation kann auf der Website des djb heruntergeladen und verwendet werden.

Verantwortlich für Infoblatt und Konzeption ist die Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb.

Impressum/Herausgeber:

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb), vertreten durch die Präsidentin
Prof. Dr. Maria Wersig oder eine der Vizepräsidentinnen
(Ursula Matthiessen-Kreuder, Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner)
Bundesgeschäftsstelle, Kronenstr. 73, 10117 Berlin
Email: geschaeftsstelle@djb.de www.djb.de

Vereinsreg.-Nr. 1444 (AG Dortmund)

Illustration: Ka Schmitz, Satz/Layout: Henriette Baur (123comics)



Dieses Infoblatt wurde in Kooperation mit der Bundesstiftung Gleichstellung entwickelt.