

Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Überblick über die Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft

Januar 2025



Der djb hat Anfang 2025 eine überarbeitete Konzeption über [Wege zur Diskriminierungsfreiheit im Unternehmen](#) vorgelegt, die einen Vorschlag für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft sowie Handlungshinweise für Unternehmen enthält. Der nachfolgende Überblick soll einen Eindruck von der Struktur und Ausrichtung eines Gleichstellungsgesetzes vermitteln (1. Teil der Konzeption).

Weiterführende Informationen, Erläuterungen und Nachweise finden sie in der Langfassung der [Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft](#) (Stand Januar 2025).

Inhalt

Struktur und Ausrichtung eines praktikablen Gleichstellungsgesetzes.....	1
I. Defizite des geltenden Gleichstellungsrechts für die Erwerbsarbeit.....	1
II. Modell regulierter Selbstregulierung	1
III. Gesellschaftsrecht und Corporate Governance als Bezugspunkt.....	1
IV. Adressat*innen und Akteur*innen.....	1
V. Geltungsbereich	2
1. Verpflichtete Unternehmen.....	2
2. Geschützter Personenkreis.....	2
VI. Konkrete Handlungspflichten	2
1. Handlungsfelder	2
• Personalstruktur und Personalentwicklung	2
• Entgelt	2
• Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz.....	2
• Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche.....	2
2. Einsatz webbasierter Systeme und Algorithmen.....	2
3. Betriebliche Stufen der regulierten Selbstregulierung	2
a) Erste Stufe: Bestandsaufnahme	2
b) Zweite Stufe: Analyse der Erfassungsdaten	3
c) Dritte Stufe: Festlegung der Gleichstellungsstrategie.....	3
d) Vierte Stufe: Umsetzungsphase	3
e) Fünfte Stufe: Evaluationsphase.....	3
VII. Durchsetzung der gesetzlichen Handlungspflichten	3
1. Durchsetzungsmechanismen und -akteur*innen.....	3
a) Individualrechtliche Durchsetzung.....	3
b) Interne Akteur*innen für die Durchsetzung	3
c) Zivilgesellschaftliche Akteur*innen	3
d) Überprüfbare Berichtspflichten	3
e) Positive Reaktionen und negative Sanktionen	4
2. Durchsetzung in kleineren und mittleren Unternehmen	4
VIII. Konzeption auf einen Blick	4

Struktur und Ausrichtung eines praktikablen Gleichstellungsgesetzes

Die **Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft** will der im Grundgesetz garantierten Gleichberechtigung der Geschlechter auch in der Erwerbsarbeit zum Durchbruch verhelfen. Die Regulierungen sollen die Verwirklichungschancen von Frauen und nichtbinären Personen sicherstellen, unabhängig von sozialer Herkunft, Alter, Bildung und Qualifikation, Ethnie, Gesundheit und dem Umstand, in welcher Lebenslage sie sich befinden. Dies ist möglich, wenn die oft verdeckt bleibenden diskriminierenden Strukturen in der Erwerbsarbeit durch eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie Unternehmenskultur abgelöst werden.

I. Defizite des geltenden Gleichstellungsrechts für die Erwerbsarbeit

Der Gesetzgeber verpflichtet Unternehmen, Tarifparteien und Interessenvertretungen zur Diskriminierungsfreiheit. Das geltende Recht hat das Ziel jedoch nicht ausreichend erreicht. Zwar haben diskriminierte Personen ein Klagerecht, von dem aber aus Angst vor Arbeitsplatzverlust oder wegen fehlender Rechtskenntnisse und Intransparenz kaum je Gebrauch gemacht wird. Ein allgemeines Gesetz kann die Vielfalt betrieblicher Strukturen und versteckte Diskriminierungen nicht erfassen. Starre Ansprüche greifen zu kurz und werden durch Generalklauseln abgeschwächt, was die Rechtssicherheit beeinträchtigt.

Der Vorschlag des djb für ein effektives Gleichstellungsgesetz setzt daher auf ein prozedurales, kollektivrechtliches Vorgehen. Ein ganzheitlicher Präventionsansatz soll langfristig betriebliche Strukturen verändern. Das Gesetz muss flexible, planbare und rechtssichere Lösungen bieten, die Unternehmen in die Pflicht nehmen, ohne sie zu überfordern.

II. Modell regulierter Selbstregulierung

Das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft basiert auf dem Prinzip der regulierten Selbstregulierung. Die Unternehmen werden verpflichtet, Gleichstellungsstrategien zu entwickeln, die an die spezifischen Verhältnisse und Bedürfnisse in ihren Betrieben anknüpfen, diskriminierenden Strukturen entgegenwirken und diese beseitigen. Der Staat sichert die Selbstregulierung, indem er einen regulativen Rahmen schafft und deren Umsetzung durch indirekte Steuerung und Durchsetzungsinstrumente sichert.

III. Gesellschaftsrecht und Corporate Governance als Bezugspunkt

Der Vorschlag für ein Gleichstellungsgesetz nutzt Instrumente des Gesellschaftsrechts und der Corporate Governance, da diese Unternehmen und ihre Organisation direkt adressieren. Der Nachhaltigkeitsdiskurs hat insoweit bereits eine Öffnung für soziale und ökologische Belange bewirkt.

IV. Adressat*innen und Akteur*innen

Nur die Unternehmensspitze kann Gleichstellung zur zentralen Aufgabe machen und alle im Unternehmen zur Umsetzung verpflichten, einschließlich Selbstverpflichtung und Vorbildfunktion. Tarifvertrags- und Betriebsparteien kommt dabei eine wesentliche Rolle zu.

V. Geltungsbereich

1. Verpflichtete Unternehmen

Das Gesetz muss für alle privatrechtlichen Unternehmen gelten, es sei denn, sie unterliegen dem Bundesgleichstellungsgesetz. Auch digitale Plattformen gelten als Unternehmen. Für kleine und mittlere Unternehmen sind differenzierte Anforderungen vorzusehen.

2. Geschützter Personenkreis

Zum geschützten Personenkreis zählen Beschäftigte im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Arbeitnehmer*innen im Sinne des Unionsrechts und des deutschen Rechts, arbeitnehmerähnliche Personen, organisatorisch unselbstständige Personen, in Heimarbeit Beschäftigte und diesen gleichgestellte Personen, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, Bewerber*innen und ausgeschiedene Beschäftigte.

VI. Konkrete Handlungspflichten

1. Handlungsfelder

Die hier vorgestellte Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes benennt vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden Ungleichheitslagen folgende Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen:

- Personalstruktur und Personalentwicklung
- Entgelt
- Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche

Zu dem Handlungsfeld Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche hat der djb bereits 2016 eine Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz entwickelt, in der die notwendigen gesetzlichen Regelungen detailliert beschrieben sind.¹

Die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Handlungsfeldern dürfen nicht übersehen werden.

2. Einsatz webbasierter Systeme und Algorithmen

Die Digitalisierung verbessert die Chancen, Diskriminierungsstrukturen zu erkennen und abzubauen. Diskriminierungsfrei gestaltete digitale Tools ermöglichen es ohne großen bürokratischen Aufwand, den Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen zu überprüfen. Allerdings sind die Gefährdungspotenziale der Digitalisierung nicht außer Acht zu lassen. Daher bedarf es der Zertifizierung für Datenerhebung und -auswertung.

3. Betriebliche Stufen der regulierten Selbstregulierung

Regulierte Selbstregulierung findet auf fünf betrieblichen Stufen statt, die als Kreislauf zu verstehen sind: Bestandsaufnahme, Analyse der Erfassungsdaten, Festlegung der Gleichstellungsstrategie, Umsetzung und Evaluation.

a) Erste Stufe: Bestandsaufnahme

Erhoben werden Daten zu Beschäftigtenzahlen, Geschlechterverteilung, Tätigkeiten, Verantwortungsstufen, Arbeitszeiten, Entgeltsystem und arbeitsvertraglichen Bedingungen. Digitale

¹ Konzeption und Kurzfassung abrufbar unter <https://www.djb.de/wahlarbeitszeit> (27.11.2024).

Mittel sollen mit einem soziotechnischen Ansatz eingesetzt werden, um Diskriminierungsfreiheit sicherzustellen.

b) Zweite Stufe: Analyse der Erfassungsdaten

Maßgebliches Kriterium für die Analyse ist das Geschlechterverhältnis. Ein unausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter gilt als Indiz für Diskriminierungsstrukturen. Die Gründe für die Unausgeglichenheit sind zu ermitteln.

c) Dritte Stufe: Festlegung der Gleichstellungsstrategie

Betriebsspezifische Gleichstellungsstrategien sind für alle Handlungsfelder zu entwickeln; Wechselwirkungen zwischen den Handlungsfeldern sind zu beachten.

Bindende Handlungsverpflichtungen für die Unternehmen gibt es dort, wo Unternehmen zu einer korrigierenden Selbstregulierung nicht willens oder nicht imstande sind.

d) Vierte Stufe: Umsetzungsphase

Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie des Unternehmens bedarf der Bestimmung von verbindlichen Zeitrahmen und konkreten (Etappen-)Zielen.

e) Fünfte Stufe: Evaluationsphase

Das interne Monitoring wird durch externe Berichtspflichten ergänzt, um Korrekturbedarfe zu ermitteln. Ein wirksames Modell für die Selbstevaluation ist das Gender Mainstreaming der EU, erweitert um eine intersektionale Perspektive.

VII. Durchsetzung der gesetzlichen Handlungspflichten

Die Gesetzeskonzeption zielt auf eine umfassend angelegte Durchsetzung der Selbstregulierungsmechanismen.

1. Durchsetzungsmechanismen und-akteur*innen

a) Individualrechtliche Durchsetzung

Individuelle Ansprüche von diskriminierten Beschäftigten sind notwendig, aber nicht ausreichend. Legal-Tech-Ansätze, die einen verbesserten Zugang zum Arbeitsrecht bieten, können hilfreich sein, wenn sie selbst geschlechtergerecht gestaltet sind.

*b) Interne Akteur*innen für die Durchsetzung*

Bereits das geltende Recht verleiht Betriebsräten und im Betrieb vertretenen Gewerkschaften entsprechende Rechte, die auch unter einem Gleichstellungsgesetz fortgelten sollen.

*c) Zivilgesellschaftliche Akteur*innen*

Ein Verbandsklagerecht würde es einem anerkannten Antidiskriminierungsverband ermöglichen, unabhängig von individueller Betroffenheit Unternehmen zur Einhaltung ihrer gesetzlichen Handlungspflichten anzuhalten.

d) Überprüfbare Berichtspflichten

Unerlässlich sind verpflichtende Berichte, die öffentlich zugänglich gemacht werden. Die im Recht der Unternehmensberichterstattung bereits vorhandenen Pflichten sind entsprechend zu ergänzen.

Zur Sammlung und Bewertung der Berichte bedarf es handlungsmächtiger Institutionen.

e) *Positive Reaktionen und negative Sanktionen*

Bevorzugt werden positive staatliche Anreize für Unternehmen wie Auditierungen sowie steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Erleichterungen. Negative Sanktionen könnten empfindliche Bußgelder bis hin zu Maßnahmen im Beihilfe- und Vergaberecht umfassen.

2. Durchsetzung in kleineren und mittleren Unternehmen

Auch für kleinere und mittlere Unternehmen sind Durchsetzungsmechanismen vorzusehen, die allerdings an die besondere Situation der KMU anzupassen sind.

VIII. Konzeption auf einen Blick

- Die Konzeption setzt auf regulierte Selbstregulierung: Unternehmen sollen gesetzlich verpflichtet werden, diskriminierende Strukturen eigenverantwortlich aufzudecken und verbindliche Gleichstellungsstrategien umzusetzen.
- Je nach Regulierungsdruck sieht die Konzeption spezifische Handlungsverpflichtungen in den Bereichen „Personalstruktur und -entwicklung“, „Entgeltgleichheit“, „Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz“ sowie „Arbeitszeit und Vereinbarkeit“ vor, die die Unternehmen eigenständig durch passende Gleichstellungsstrategien umsetzen sollen.
- Das Gleichstellungsgesetz schafft Rahmenbedingungen und ermöglicht die Durchsetzung durch digitale Berichtspflichten, die staatliche und zivilgesellschaftliche Kontrollen erlauben. Die Konzeption fördert die Einhaltung mit positiven Anreizen wie Auditierungen, Zertifizierungen und steuerlichen Vorteilen, sieht aber auch Sanktionen wie Bußgelder und Ausschluss von öffentlichen Aufträgen vor.

Impressum

Herausgeber: Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)

Präsidium: Ursula Matthiessen-Kreuder, Rechtsanwältin, Bad Homburg (Präsidentin), Lucy Chebout, Rechtsanwältin, Berlin und Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen), Petra Lorenz, Regierungsdirektorin i.R. (Schatzmeisterin), Anke Gimbal, Rechtsassessorin, Berlin (Geschäftsführerin)

Verantwortlich: Die Konzeption wurde 2021 in der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb (Vorsitz Prof. Dr. Heide Pfarr) erarbeitet und 2024 von der neu zusammengesetzten Kommission (Vorsitz Prof. Dr. Isabell Hensel) unter der Federführung von Prof. Dr. Heide Pfarr überarbeitet und um Handlungshinweise für Unternehmen erweitert.

Bundesgeschäftsstelle
Kronenstr. 73
10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

[https://www.djb.de/
geschaeftsstelle@djb.de](https://www.djb.de/geschaeftsstelle@djb.de)

AG Dortmund, Vereinsreg.-Nr.: 1444

Berlin, 2025