

Antrag

der Abgeordneten Dr. Barbara Höll, Dr. Kirsten Tackmann, Karin Binder, Eva Bulling-Schröter, Sevim Dağdelen, Werner Dreibus, Dr. Dagmar Enkelmann, Inge Höger, Ulla Jelpke, Ulla Lötzer, Kornelia Möller, Kersten Naumann, Elke Reinke, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft durch wirksame gesetzliche Regelungen fördern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die freiwillige Vereinbarung zwischen der damaligen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2001 zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft hat bisher kaum Wirkung erzielt – in vielen Betrieben ist sie nicht einmal bekannt. Dies zeigen die in den Jahren 2003 und 2006 vorgelegten Bilanzen der Vereinbarung.

Bisher zog die Bundesregierung daraus keine Konsequenzen, obwohl sie nach dem Grundgesetz (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 und 3) dazu verpflichtet ist, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern zu fördern“. Wirkungslose freiwillige Vereinbarungen können nicht länger hingenommen werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

klare und wirksame gesetzliche Vorgaben zu schaffen, die nicht nur Diskriminierung verbieten und sanktionieren, sondern die Unternehmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verpflichten. Dazu ist ein Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft für alle Betriebe ab fünf Beschäftigte vorzulegen.

Der Entwurf soll nach folgenden Eckpunkten ausgerichtet sein:

1. Ziele des Gesetzes sind die Evaluierung, die Entwicklung und die Verbesserung der für die Gleichstellung der Geschlechter wesentlichen Entscheidungsprozesse in der Privatwirtschaft. Das Gesetz setzt den Rahmen, der es den Unternehmen und ihren Beschäftigten, den Betriebsräten und Tarifvertragsparteien ermöglicht, eigene differenzierte Verfahren und Maßnahmen zu entwickeln, um die Gleichstellung zu fördern. Die an der Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure sollen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen einnehmen. Das Ziel des Gesetzes ist dann erfüllt, wenn im Betrieb ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt sind und der Durchschnittsverdienst von Frauen und Männern gleich ist oder Frauen und Männer in allen Entgeltgruppen sowie auf allen Stufen der betrieblichen Hierarchie zur Hälfte vertreten sind. Bestehende Gesetze und Verordnungen zum Verbot oder zur Beschränkung der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen sind zu beachten.

2. Jeder Betrieb legt jährlich eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur vor, die folgende Angaben enthält: Zahl der beschäftigten Frauen und Männer (einschließlich Führungskräfte) differenziert nach Tätigkeiten sowie Funktions- und Verantwortungsstufen (jeweils unter Angabe ihrer Arbeitszeit/ihres Arbeitsvolumens), Struktur der Entgelte differenziert nach Geschlecht, Zahl der Auszubildenden im Betrieb differenziert nach Ausbildungsberuf und Geschlecht, Veränderungen in der Beschäftigten- und Entgeltstruktur aufgrund durchgeführter Gleichstellungsmaßnahmen.
3. Betriebe entwickeln zunächst – gestaffelt nach Betriebsgröße – nach Inkrafttreten des Gesetzes Gleichstellungskonzeptionen und setzen diese mit geeigneten Maßnahmen um. Die Maßnahmen enthalten nachprüfbar Ziele und sind in einem festgelegten Zeitraum umzusetzen (höchstens 24 Monate).
4. Aus folgenden Handlungsfeldern sind geeignete Maßnahmen auszuwählen. Dabei ist es innerhalb der ersten 24 Monate möglich, schrittweise mit Maßnahmen aus einzelnen Handlungsfeldern zu beginnen.

Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

- a) Personalstruktur; Erhöhung des Frauenanteils in Funktionsebenen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind;
- b) Entgeltgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern; Angleichung der Entlohnung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, an vergleichbare Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeführt werden;
- c) Führungskräfteverantwortung; Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und -motivation von Führungskräften;
- d) Ausbildung; Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, um die Ausbildungsplätze zur Hälfte mit Frauen zu besetzen;
- e) Qualifizierung; besondere Berücksichtigung von weiblichen Beschäftigten in Weiterbildungsprogrammen, mehr und bessere Qualifizierung von Personen, die nach längerer Familienarbeit wieder in das Erwerbsleben zurückkehren;
- f) geringfügige Beschäftigung; Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse;
- g) sexuelle Belästigung; Entwicklung und Umsetzung von präventiven Maßnahmen;
- h) ausgleichende Strukturen beim Personalabbau; Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die verhindern, dass der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei Personalabbau sinkt.

Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit

- a) Arbeitszeit; Entwicklung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten (inklusive Fach- und Führungskräften);
- b) Telearbeit; Bereitstellung von Telearbeitsplätzen und Verpflichtung für die Unternehmen, die Rückkehrerinnen und Rückkehrer an einen betrieblichen Arbeitsplatz zu ermöglichen beziehungsweise Rückkehrer bevorzugt zu berücksichtigen;
- c) Elternzeit; Entwicklung und Umsetzung von Modellen der Arbeitsorganisation, die männlichen Beschäftigten die Übernahme von Elternarbeit ermöglichen, Kontakthaltemaßnahmen während der Elternzeit;
- d) Kinderbetreuung; Bereitstellung betrieblicher oder betrieblich mitfinanzierter externer Kinderbetreuung.

5. Sind die genannten Maßnahmen innerhalb von 24 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes nicht umgesetzt, sind folgende Maßnahmen zwingend umzusetzen:
- a) Wahl einer betrieblichen Gleichstellungsbeauftragten für jeden Betrieb, die über jede strukturelle, organisatorische, personelle und soziale Maßnahme zur Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. Sie hat das Recht, dazu Stellung zu nehmen und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Einstellungen, Beförderungen, arbeitsorganisatorische Umstrukturierungen und ordentliche Kündigungen, die nicht die Vorgaben des Gesetzes zur Gleichstellung erfüllen, sind ohne die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unwirksam;
 - b) Durchführung einer jährlichen Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur unter Beteiligung der betrieblichen Akteurinnen und Akteure;
 - c) Umsetzung der Maßnahmen aus den Handlungsfeldern Personalstruktur, Entgeltgerechtigkeit, Ausbildung, Qualifizierung sowie Arbeitszeit und
 - d) Korrektur der Auswahlverfahren und -kriterien für die Einstellung, berufliche Entwicklung und Weiterbildung.

Die verpflichtenden Maßnahmen enden, wenn ein Unternehmen ihnen zwei Jahre lang nachgekommen ist und eine geeignete Gleichstellungskonzeption in Kraft gesetzt hat.

6. Der Betriebsrat ist zur Mitwirkung an der Gleichstellungskonzeption verpflichtet und hat hinsichtlich der Auswahl und Ausgestaltung der Handlungsfelder ein Initiativrecht. Er erhält ein Mitbestimmungsrecht bei der Bildung und Beauftragung der Koordinationsstelle sowie zusätzlich ein Auswahlrecht bezüglich der Handlungsfelder nach Nummer 4, wenn das Unternehmen nicht innerhalb von zwei Monaten seine Auswahl dem Betriebsrat mitgeteilt hat. Das Unternehmen hat mit dem Betriebsrat die Gleichstellungsmaßnahmen zu beraten. Kommt eine Einigung nicht zustande, so ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung.
7. In Betrieben ohne Betriebsrat berät das Unternehmen mit der Koordinationsstelle und/oder der Gleichstellungsbeauftragten die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und legt im Einvernehmen mit diesen betriebliche Richtlinien fest.
8. Bei der Vergabe öffentlicher Bundesaufträge werden ausschließlich Unternehmen berücksichtigt, die nachweislich den Verpflichtungen des Gesetzes zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft nachkommen.
9. Gleichstellungskonzeptionen und betriebliche Maßnahmen sind den Beschäftigten im Betrieb bekannt zu machen.
10. Zusätzliche Ansprüche, die sich bei Verstößen gegen das Gesetz ergeben:
- a) Anspruch auf Einstellung/Beförderung bei Diskriminierung;
 - b) Anspruch auf Übernahme der Kinderbetreuungskosten und Anspruch auf Vereinbarung des vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin gewünschten Arbeitsvolumens und der Lage und Verteilung der Arbeitszeit, wenn das Unternehmen den Verpflichtungen zur Förderung von Familie und Beruf nicht nachgekommen ist;
 - c) Anspruch auf Kostenübernahme für außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen, wenn das Unternehmen den Verpflichtungen zur Förderung der Qualifizierung nicht nachgekommen ist.
11. Unternehmen ab 20 Beschäftigte richten eine nicht weisungsgebundene und unter besonderem Schutz stehende Koordinationsstelle ein, die Unternehmen, Betriebsrat und Beschäftigte zu Fragen der Gleichstellung berät.

12. Verbände, die satzungsgemäß die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben, und Gewerkschaften können die Einhaltung des Gesetzes zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft aus eigenen Rechten überwachen und einfordern. Die Umsetzung der verpflichtenden Maßnahmen kann von ihnen vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt werden (Verbandsklagerecht).
13. Zur Unterstützung und Beratung der Koordinierungsstellen und Gleichstellungsbeauftragten wird auf Bundesebene eine überbetriebliche staatliche Stelle zur Förderung der Gleichstellung aufgebaut.

Berlin, den 3. Juni 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Vereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern sind immer noch die große Ausnahme. Laut Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) 2003 haben nur 60 von knapp 5 000 befragten Betrieben tatsächlich Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchgeführt. Auch mit Blick auf den öffentlichen Dienst ist erkennbar, dass es ohne ein verpflichtendes Gleichstellungsgesetz in der Regel nicht zu mehr Aktivitäten auf diesem Gebiet kommt.

Zwar ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen in den letzten Jahren gestiegen, ihr tatsächliches Arbeitsvolumen ist jedoch gesunken. Hinter dem Anstieg der Frauenerwerbsquote steht also vor allem eine Umverteilung der Arbeit auf mehr Frauen. Frauenarbeitsplätze wurden in nicht Existenz sichernde und nur teilweise sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit zerstückelt, es fand keine Umverteilung von Arbeit zwischen Männern und Frauen statt. Dazu hatte auch der CEDAW-Ausschuss der Vereinten Nationen in seinem Bericht vom Januar 2007 seine Besorgnis über die wachsende Anzahl an Frauen in gering qualifizierten Arbeitsverhältnissen beziehungsweise Teilzeitarbeitsverhältnissen geäußert.

Trotz unterschiedlicher Strukturen in der Privatwirtschaft existieren diskriminierende Grundmuster zu Lasten von Frauen: Frauen arbeiten nach wie vor zu hohen Anteilen in Berufen, die weniger günstige Perspektiven bieten, und sie sind kaum in Führungspositionen vertreten. Zudem werden Berufe, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, niedriger entlohnt. Frauen stellen nahezu konstant mehr als zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten. Bei gleichwertiger Tätigkeit verdienen Frauen immer noch rund 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann weitere gleichstellungspolitische Anstrengungen nicht ersetzen. Im Gegenteil, es muss verhindert werden, dass Vereinbarkeit nur als Thema für Frauen verstanden wird. Eine grundsätzliche Veränderung der Rollenverteilung von Frauen und Männern muss in den Blick genommen werden.

Das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 ersetzt die Forderung nach einem Gesetz zur Gleichstellung in der Privatwirtschaft nicht. Über die Bekämpfung der Diskriminierung hinaus ist die verbindliche Verankerung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben notwendig. Aus diesem Grund ist auch eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nötig.