

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ina Lenke, Klaus Haupt, Rainer Funke,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der F.D.P.
– Drucksache 14/4685 –**

Zu den Eckpunkten eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft

Entgegen den Ankündigungen in der Koalitionsvereinbarung, ein einheitliches Gleichstellungsgesetz sowohl für den öffentlichen Dienst als auch für die Privatwirtschaft zu schaffen, hat das zuständige Bundesministerium bisher lediglich einen Referentenentwurf für den öffentlichen Dienst vorgelegt.

Für die Privatwirtschaft stellte Bundesministerin Dr. Christine Bergmann am 8. September 2000 Eckpunkte – Pressemitteilung Nr. 223 – vor.

1. Wie bewertet die Bundesregierung das Verhältnis von unternehmerischer Freiheit und weiteren staatlichen Regelungen zur Besetzung von Stellen in der Privatwirtschaft, insbesondere Führungspositionen?

Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG formuliert den Auftrag an den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die statistischen Daten zeigen: der Frauenanteil in den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft beträgt nur 11 % (Quelle: apec, L'emploi des cadres 1999, Umfrage durchgeführt in 1996/97). In den 100 größten börsennotierten deutschen Unternehmen ist keine einzige Frau im Vorstand. Dass es auch anders geht, zeigen Vergleiche mit dem europäischen und dem internationalen Bereich.

2. Welche Erfahrungen hat die Bundesregierung mit Frauenquoten bzw. Zielvorgaben bisher gesammelt?

Mit Frauenquoten gibt es in der Bundesverwaltung keine Erfahrungen, da das Frauenförderungsgesetz des Bundes keine Quotenregelungen enthält.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 18. Dezember 2000 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Zu Erfahrungen mit den bisherigen Zielvorgaben in Frauenförderplänen der Bundesverwaltung und der Gerichte des Bundes wird auf den Vierten Bericht der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst – Berichtszeitraum 1995 bis 1998 –, Kapitel 4.1.4 bis 4.1.6 verwiesen.

3. Sieht die Bundesregierung auch eine Frauenquote bzw. Zielvorgaben für Führungspositionen in Unternehmen vor?

Auf die Antwort zu Frage 6 wird verwiesen.

4. Plant die Bundesregierung eine Frauenquote im Kabinett?

Nein. In der Bundesrepublik Deutschland sind von insgesamt 40 Ministerinnen, Ministern, Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Parlamentarischen Staatssekretären 15 Frauen. Der Frauenanteil in der Regierung beträgt damit 37,5 %. Der Durchschnitt in der Europäischen Union liegt hingegen bei 24,8 %.

5. Welche Sanktionen treffen Bundesministerien, die unter der Berücksichtigung der jeweiligen Zielvorgaben auf der entsprechenden Ebene, inklusive Leitungsebene, ihre Vorgaben nicht erfüllen?

Als Kontrollelement sieht das geltende Frauenfördergesetz des Bundes (FFG) vor, dass die Gründe im Rahmen der jährlichen Anpassung und der Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen sowie zusätzlich der nächsthöheren Dienststelle mitzuteilen sind (§ 4 Abs. 5 FFG), wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans in einer Dienststelle nicht umgesetzt worden sind.

Dieses Kontrollelement ist auch in dem Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleiG) enthalten, mit dem im Übrigen die Vorgaben für Gleichstellungspläne konkretisiert werden. Darüber hinausgehende Sanktionen zur Einhaltung von Zielvorgaben erachtet die Bundesregierung im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes für nicht erforderlich. Wegen des verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung (Artikel 20 Abs. 3 GG) ist die Bundesverwaltung an die Einhaltung geltender gleichstellungsgesetzlicher Regelungen gebunden. Schuldhaft Verstöße der für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen Verantwortlichen gegen solche Regelungen sind ggf. als Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder als Dienstvergehen zu ahnden.

6. Wie sollen nach Vorstellung der Bundesregierung die Mindeststandards für die Förderung der Gleichstellung aussehen, die die Unternehmen innerhalb einer Frist umsetzen müssen, bevor anderenfalls enger gefasste Anforderungen an die Gleichstellung gesetzlich durchgesetzt werden?
- a) Wie lang wird die Frist sein?
 - b) Weshalb diese Verschärfung – betrachtet die Bundesregierung diese „enger gefassten“ Anforderungen als Strafe?
 - c) Worin liegt nach Ansicht der Bundesregierung die „große Gestaltungsfreiheit“ der Unternehmen, wenn nach Ablauf der Frist derartige Sanktionen drohen?
 - d) Wie viel Autonomie gewährt die Bundesregierung den Unternehmen tatsächlich, wenn allein das Eckpunktepapier bereits 11 Maßnahmen vorsieht, die die „autonomen Vereinbarungen“ in den Unternehmen enthalten müssen, um der Sanktionierung nach Ablauf der Frist zu entgehen?
 - e) Gelten die geforderten jährlichen Ist-Analysen zur Situation der Frauen innerbetrieblich sowie die im Eckpunktepapier vorgesehenen Mindeststandards und die nach Ablauf der Frist vorgesehenen Verpflichtungen, z. B. zu einem betrieblichen Gleichstellungsplan, einer Gleichstellungsbeauftragten, unabhängig von Art und Größe des Unternehmens und wenn nein, welche Differenzierungen sind vorgesehen?
 - f) Wie regelt die Bundesregierung das Verhältnis Personalvertretung – Gleichstellungsbeauftragte?
 - g) Sollen auch Privatunternehmen Stellen streichen, wenn sie in Bereichen existieren, in denen weniger Frauen als Männer arbeiten und absehbar ist, dass sie mangels Bewerbung nicht mit Frauen besetzt werden können, wie dies der Entwurf des Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst vorsieht?

Die Bundesministerin Dr. Bergmann hat auf dem Kongress „Chancengleichheit in der Wirtschaft“ am 8. September 2000 in Berlin Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorgelegt. Derzeit wird im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Gesetzentwurf vorbereitet. Für mögliche Maßnahmen, die geeignet sind, die Gleichstellung im Betrieb zu fördern, gibt es zahlreiche Beispiele. Die in den Eckpunkten genannten Maßnahmen stellen nur einen Katalog der Möglichkeiten dar. Derzeit ist noch nicht abschließend geklärt, welche Regelungen in den Gesetzentwurf aufgenommen werden sollen.

7. Wie kann nach Auffassung der Bundesregierung mit einer modernen Bildungspolitik erreicht werden, dass sich Frauen nicht nur in so genannten Frauenberufen ausbilden lassen, damit Betriebe die von Bundesministerin Dr. Christine Bergmann geforderten Frauenfördermaßnahmen umsetzen können?

Die Bundesregierung sieht in der Ausweitung des Berufsspektrums für Mädchen und Frauen und in der Überwindung der geschlechtsspezifischen Spaltung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Thematik wird in alle Aktivitäten und Maßnahmen der Bundesregierung als Schwerpunkt integriert. Dies gilt

für die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, die Mitwirkung der Bundesregierung im Rahmen der Initiative D 21, die Zusammenarbeit mit den Ländern und im Rahmen der internationalen Aktivitäten.

Die Bundesregierung setzt hier besondere Schwerpunkte im Bereich der IT-, naturwissenschaftlichen und technischen Ausbildungs- und Studiengänge.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat am 7. Juni 1999 den Bericht „Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf“ verabschiedet. Der Bericht

- analysiert Motivation und Interessen von Mädchen und Frauen im Prozess der Ausbildungs- und Studienwahl und will hierfür ein umfassendes Verständnis bei allen am Prozess Beteiligten schaffen,
- zeigt den Handlungsbedarf auf und will die Anstrengungen bündeln, um Mädchen und Frauen frühzeitig und umfassend durch gezielte Information und Beratung in ihrem beruflichen Entwicklungsprozess zu unterstützen,
- zeigt Perspektiven und Chancen auf, die sich für den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt der Informationsgesellschaft für Frauen eröffnen.

Besondere Bedeutung haben hier die von der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft Ende 1999 gestartete Informationskampagnen „BE-ING. In Zukunft mit Frauen“, die vor allem Schülerinnen über ingenieurwissenschaftliche und Informatikstudiengänge und Berufsperspektiven informiert und beispielhafte Entwicklungen in Unternehmen vorstellt, sowie das Multimedia-Programm „Joblab“ (www.joblab.de), das umfassend über Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Weitere Beispiele sind die in Zusammenarbeit mit dem Handwerk geförderte Praktikumsdatenbank für Schülerinnen im Handwerk (www.1blick.com) und die Weiterbildung von Frauen zu IT-Ausbilderinnen (www.it-ausbilderinnen.de).

Die Betriebe sind in erheblichem Maße an Frauen gerade in IT- und technischen Berufen interessiert, unterstützen die Projekte und führen gezielte Aktivitäten zur Gewinnung weiblicher Auszubildender bzw. Fachkräfte durch.

Zur Erweiterung des beruflichen Spektrums junger Frauen bedarf es umfassender Konzepte, bei denen öffentliche Institutionen und die Wirtschaft gleichermaßen gefordert sind. Die Bundesregierung hat im Juni 1999 das Programm „Frau und Beruf“ beschlossen. Es folgt dem Grundsatz, Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe anzugehen, die sowohl die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder (Gender-Mainstreaming) als auch die gezielte Förderung von Frauen umfasst. Chancengleichheit ist als ein durchgängiges Leitprinzip auch in alle bildungs- und forschungspolitischen Maßnahmen zu integrieren. Ziel der Maßnahmen im Programm „Frau und Beruf“ hinsichtlich der beruflichen Bildung und Beschäftigung von Frauen ist es:

- die Jugendarbeitslosigkeit abzubauen,
- das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern,
- die Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, Frauen mehr als bisher auch in bislang eher frauenuntypischen Berufen auszubilden, zu beschäftigen und ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen (z. B. in den IT-Berufen und im Handwerk) und
- die Beteiligung von Mädchen und Frauen am Internet und ihr Interesse an Informations- und Kommunikationstechnologien zu steigern und damit auch die beruflichen Chancen zu verbessern.

8. Wie beurteilt die Bundesregierung die beruflichen Perspektiven von Frauen in der „New Economy“ unter Gleichstellungsgesichtspunkten und welche Konsequenzen wird sie daraus gegebenenfalls ziehen?

Nach Ansicht der Bundesregierung bietet der Wandel hin zur Informations- und Wissensgesellschaft große Chancen für die Verwirklichung der gesellschaftlichen und beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Voraussetzung hierfür ist, dass Frauen und Männer gleiche Zugangsmöglichkeiten zu den neuen Technologien, ihrer beruflichen Entwicklung und Gestaltung erhalten. Deshalb hat die Bundesregierung der Chancengleichheit in ihrem politischen Rahmenkonzept für den Aufbruch in die Informations- und Wissensgesellschaft der Chancengleichheit einen zentralen Stellenwert eingeräumt. Sie hat gemeinsam mit der Wirtschaft im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ das Ziel gesetzt, Konzepte und konkret umsetzbare Maßnahmen zu entwickeln, um bis zum Jahre 2005 eine gleiche Internetbeteiligung von Frauen und Männern zu erreichen und den Frauenanteil an IT-Ausbildungsgängen und bei Erstsemestern in Informatikstudiengängen sowie an Unternehmensgründungen unter Nutzung von IT auf 40 % zu erhöhen.

Eine der zentralen Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels ist die Aktion „Frauen ans Netz“, die gemeinsam vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Deutschen Telekom AG, der Bundesanstalt für Arbeit und der Zeitschrift Brigitte durchgeführt wird und an der sich mehr als 30 weitere Unternehmen und Einrichtungen beteiligen, konnten bisher über 60 000 Frauen an einem Einstiegskurs ins Internet teilnehmen. Das Angebot wird weiter ausgedehnt auf fast 130 Regionen in Deutschland. Bislang ist mit über 6 Millionen Anfragen die Website „Frauen-ans-Netz.de“ die in Deutschland von Frauen am häufigsten besuchte Website mit Zugang zu vielen Informationen und Bildungsmöglichkeiten. Im letzten Jahr hat sich in Verbindung mit der Aktion Frauen ans Netz die Beteiligung von Frauen an den Internetnutzenden von 32 auf 40 % gesteigert.

Die erhebliche Ausweitung der Internetnutzung und die Überwindung der geschlechterspezifischen Unterschiede beim Internetzugang und der Nutzung der neuen Technologien ist eine wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte Beteiligung an der Entwicklung der New Economy. Frauen stellen in Deutschland – wie weltweit – ein großes Potenzial für die wirtschaftliche Entwicklung der New Economy dar. Hoher Bildungsstand und Berufstätigkeit von Frauen, breite IT-Nutzung der gesamten Bevölkerung und hoher Frauenanteil an den neuen Gründungen gelten nach Ansicht der OECD (Konferenz zum Thema Unternehmensgründungen von Frauen in KMU am 30. November/1. Dezember 2000 in Paris) weltweit als Indikatoren für Stabilität und Wachstum der Wirtschaft. Angesichts der globalen explosionsartigen Entwicklung der New Economy und des Handels via Internet muss Deutschland schnellstens Anschluss im internationalen Vergleich an die Spitzengruppe der Länder in der IT-Entwicklung und Nutzung gewinnen. Hierfür ist das Potenzial der Frauen unverzichtbar und es müssen bestehende Barrieren gegenüber der Technologie als auch der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwunden werden.

Dies ist nur in enger Kooperation mit der Wirtschaft zu erreichen. Deshalb engagiert sich die Bundesregierung in der Initiative D 21. Dabei handelt es sich um so genannte Public-Private-Partnership – ein gemeinsames Projekt von Staat und führenden Unternehmen der deutschen Wirtschaft. Gemeinsam mit Unternehmen werden hier Schülerinnen und Lehrerinnen frühzeitig an die Entwicklungen im IT-Bereich herangeführt. So haben Schülerinnen die Möglichkeit, IT-Entwicklerinnen in ihrem Berufsalltag zu erreichen und als Multiplikatorinnen für

IT an ihren Schulen ausgebildet zu werden. Informatiklehrerinnen lernen ebenfalls die Berufsrealität im IT-Bereich und die neuen Arbeitsmethoden und Techniken kennen. Ein besonders wichtiges Projekt ist ferner das zusammen mit der Initiative D 21 gestartete bundesweite Ausbildungsprojekt für Mädchen in IT- und Medienberufen „IDEE-IT“. In dem fünfjährigen Projekt sollen Mädchen und junge Frauen in großer Zahl für die neuen Berufe interessiert und gewonnen werden. Bundesweite Öffentlichkeitskampagnen sollen durch regionale Bündnisse und Aktionen von Kammern, Medien, Verbänden, Bundesländern und beruflichen Netzwerken verstärkt werden (weitere Informationen unter www.idee-it.de). Durch breit angelegte Informationskampagnen in Zusammenarbeit mit Schulen, Hochschulen, Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Verbänden werden Frauen gezielt über die neuen Informatikberufe informiert.

Durch das neu geschaffene Kompetenzzentrum für Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie werden alle Aktivitäten im Bereich Frauen und IT bundesweit gebündelt und vernetzt, um auf diese Weise Entwicklungen zu verstärken und Unternehmen, Schulen und Hochschulen bei der Einführung gezielter Maßnahmen zu beraten und zu unterstützen.

9. Welche zusätzlichen konkreten Maßnahmen erwartet die Bundesregierung von den Unternehmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Die Pflichten der Unternehmen zum Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Beschäftigtenschutzgesetz niedergelegt. Das BMFSFJ bereitet zurzeit eine Rechtstatsachenforschung vor, bei der es neben einer Auswertung der Rechtsprechung zum Beschäftigtenschutzgesetz auch darum gehen wird, wie das Gesetz von der Privatwirtschaft umgesetzt wird. Je nach Ergebnis dieser Untersuchung wird zu entscheiden sein, ob das Beschäftigtenschutzgesetz verbessert werden muss bzw. ob es reicht, dass die Tarif- und Betriebspartner bzw. die Unternehmerinnen und Unternehmer spezielle Maßnahmen zur tatsächlichen Umsetzung ihrer Schutzpflichten aus dem Gesetz festlegen.

10. Welche Prioritäten setzt die Bundesregierung in dem in der Privatwirtschaft herrschenden Spannungsverhältnis zwischen individuell aushandelbaren Löhnen, Lohngleichheitsgebot und Datenschutz, wenn nach den vorgelegten Eckpunkten die Betriebe das Lohngleichheitsgebot umsetzen müssen?

Hält die Bundesregierung Frauen – insbesondere Frauen in leitenden Positionen – für unfähig, angemessene Löhne zu vereinbaren?

Dieses Spannungsverhältnis ist bereits gesetzlich entschieden und wird von der Rechtsprechung ständig umgesetzt. Das einfachgesetzliche, im Grundgesetz und Europarecht abgesicherte Lohngleichheitsgebot erfasst auch ausgehandelte Entgelte. Die Unternehmen sind bereits heute verpflichtet, das Lohngleichheitsgebot umzusetzen. Das gilt selbstverständlich auch für leitende Positionen. Um zu repräsentativen Ergebnissen und zu einer Ursachenanalyse von Lohnunterschieden zu kommen, wird die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag 2001 einen ausführlichen Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern vorlegen.

11. Trifft es zu, dass Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgenommen werden sollen, wenn sie bestimmte Gleichstellungsparameter nicht umgesetzt haben?

Auf die Antwort zu Frage 6 wird verwiesen.

12. Plant die Bundesregierung eine Frauenförderquote auch für Branchen, die aufgrund ihrer Beschäftigungsstruktur nicht in der Lage sind, die an sie gestellten gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen (z. B. Bau)?

Auf die Antwort zu Frage 6 wird verwiesen.

13. Wie soll die betriebliche Gleichstellung „unbürokratisch“ durch ein Gleichstellungsaudit festgestellt werden?
 - a) Durch wen soll dieses Audit erstellt werden?
 - b) Wer soll die Kosten dafür tragen?
 - c) Welche Kriterien sollen konkret überprüft werden?

Auf die Antwort zu Frage 6 wird verwiesen.

14. Wie gewichtet die Bundesregierung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen die einzelnen Kriterien, wie Preis-Leistungs-Verhältnis, Leistungsfähigkeit, Fachkunde der Firmen u. a. m., neben dem zusätzlichen Faktor „Gleichstellung“?
 - a) Wie soll die Vergleichbarkeit garantiert werden, um eine Bevorzugung eines Unternehmens gegenüber anderen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge wegen der Gleichstellung zu rechtfertigen?
 - b) Wie stellt sich die Bundesregierung den Bedenken, dass mit diesem weiteren Kriterium die ohnehin mitunter komplizierten und langwierigen Vergabeverfahren weiter verzögert werden?

Auf die Antwort zu Frage 6 wird verwiesen.

15. Teilt die Bundesregierung die Rechtsauffassung, dass zusätzliche Anforderungen im Vergaberecht, die keinen Bezug zur jeweils geschuldeten Leistung aufweisen, wie z. B. die Anknüpfung der Auftragsvergabe an Frauenfördermaßnahmen, unter ein verfassungsrechtliches Koppelungsverbot fallen können?

Auf die Antwort zu Frage 6 wird verwiesen.

16. Wie gedenkt die Bundesregierung ggf. im Vergaberecht die Frauenfördermaßnahmen bei Unternehmen im Ausland, die sich um öffentliche Aufträge in der Bundesrepublik Deutschland bewerben, sicherzustellen?

Auf die Antwort zu Frage 6 wird verwiesen.