

Antrag

der Abgeordneten Petra Bläss, Eva-Maria Bulling-Schröter, Dr. Ruth Fuchs, Uwe Hiks, Dr. Heidi Knake-Werner, Ursula Lötzer, Heidemarie Lüth, Pia Maier, Kersten Naumann, Rosel Neuhäuser, Dr. Ilja Seifert und der Fraktion der PDS

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest,

1. dass das Grundgesetz in Artikel 3 Abs. 2 die Gleichberechtigung von Männern und Frauen postuliert. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung zu fördern. Trotz dieses verfassungsrechtlichen Gebots und des Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Artikel 3 GG) sind Frauen in der gesellschaftlichen Realität weiterhin gegenüber Männern benachteiligt und haben im Erwerbsleben keinen gleichberechtigten Zugang zu qualifizierten Positionen und allen Tätigkeitsbereichen. Dies gilt auch für die meisten bedeutungsvollen gesellschaftlichen Einflussphären wie Politik und öffentliche Ämter;
2. dass sich trotz unterschiedlicher Strukturen und Branchen in der Privatwirtschaft noch immer bestimmte Grundmuster zu Lasten von Frauen ausbilden: Es sind die Frauen, die zuerst entlassen oder deren Arbeitsverhältnisse zunehmend in flexible und ungeschützte Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden. Neuere Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit sowie des Statistischen Bundesamtes belegen ein weiteres Mal, dass der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland geschlechtsspezifisch geteilt ist. Frauen sind überproportional in den unteren Ebenen der Betriebshierarchie vertreten, stellen einen Großteil der Teilzeitbeschäftigten und ausschließlich geringfügig Beschäftigten und sind von Arbeitslosigkeit ebenfalls stärker betroffen. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede existieren weiterhin. Auch die direkten und die subtilen Aufstiegsblockaden gegenüber Frauen jüngerer Generationen mit hohem Ausbildungsniveau nehmen zu;
3. dass in den 90er Jahren der Gesetzgeber nicht die notwendigen Konsequenzen gezogen hat, um die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken“: Das individuelle Diskriminierungsverbot des § 611a BGB ist noch immer rechtlich schwach ausgestaltet und hat die systematischen Diskriminierungen von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen nicht wirksam verhindert. Ebenso hat auch die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Lohngleichheit in innerdeutsches Recht zur Beseitigung der Lohnunterschiede kaum beitragen können;
4. dass die Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland dem Verfassungsauftrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter nur ungenügend nachgekommen sind. Das Prinzip der freiwilligen Durchsetzung von Geschlechter-

gleichstellung in der Privatwirtschaft hat nicht zum Ziel geführt. Ein unternehmenspolitischer Konsens, Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Betrieben zu realisieren, existiert nach wie vor in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Nur in ca. 200 Unternehmen – also weniger als 0,01 Prozent – werden Konzepte zur Chancengleichheit verfolgt;

5. dass es nicht ausreicht, die Privatwirtschaft zu freiwilligen Maßnahmen aufzufordern. Ebenso unzureichend ist es, die Akteure in Unternehmen und auf der Tarifebene per Gesetz lediglich zu allgemeinen Regelungszielen zu verpflichten. Die Inhalte gleichstellungspolitischer Regelungen würden gänzlich auf die Betriebs- und Tarifebene verlagert. Damit jedoch enthebt sich die Bundesregierung ihres gesetzgeberischen Spielraums. Das in diesem Zusammenhang immer wieder angeführte Argument, dass allgemeine Vorgaben der Unterschiedlichkeit der Unternehmen und Branchen nicht Rechnung tragen könnten, trifft jedoch nicht zu, da die Diskriminierungsmuster sich über alle Branchen hinweg als gleichermaßen resistent erweisen. Erfahrungen der Vergangenheit belegen überdies, dass die Betriebs- und Tarifparteien bisher selten von allein und nicht in effektiver Weise zur Gleichstellung der Frauen beigetragen haben;
6. dass die EU-Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 7. Juni 2000 ausdrücklich feststellt, dass Mitgliedstaaten das Recht haben, positive Maßnahmen beizubehalten oder zu beschließen. Gemäß Artikel 141 des Amsterdamer Vertrages sind also Maßnahmen erlaubt, die zur Beseitigung von Diskriminierung eine Bevorzugung von Frauen vorsehen;
7. dass der Entwurf zur Novellierung der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (KOM(2000) 334, Brüssel, den 7. Juni 2000) die bessere Durchsetzung der Gleichstellung dadurch erreichen will, dass u. a. die Einrichtung unabhängiger Stellen auf nationaler Ebene, erweiterter Rechtsschutz, Sanktionen und Schadensersatz sowie ein Verbandsklagerecht vorsieht.

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vorzulegen, der für Betriebe gültig ist, auf die das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet. Er soll folgende Maßnahmen enthalten:

1. Schaffung von Gleichstellungsbeauftragten in der Privatwirtschaft. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung in der Privatwirtschaft ist eine wirkungsvolle Interessenvertretung von Frauen nötig. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zusammen mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern dafür zuständig, frauen- und familienfreundliche Maßnahmen in den Unternehmen zu vereinbaren. Den Gleichstellungsbeauftragten obliegt es ebenso, die Umsetzung dieser Maßnahmen zu kontrollieren und bei Nichteinhaltung zu intervenieren.
 - a) Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten brauchen keine eigene Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (siehe auch Punkt b). Größere Betriebe müssen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen;
 - b) für Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten werden überbetriebliche Gleichstellungsbeauftragte mit Sitz bei den Kammern eingerichtet, die für die Einhaltung des Gesetzes in mehreren Betrieben zuständig sein

können. Sie erhalten ein Zugangsrecht in den Betrieben und können gleichzeitig eine Beratungsfunktion für Kleinbetriebe in Gleichstellungsfragen übernehmen;

- c) die Teilfreistellung bzw. Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten, gestuft nach der Beschäftigtenzahl, ist verbindlich festzuschreiben:

Für Gleichstellungsbeauftragte in kleineren Betrieben soll es eine Teilfreistellung geben: in Betrieben unter 100 Beschäftigten werden sie in erforderlichem Umfang von ihrer sonstigen Arbeit freigestellt; ab 100 Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt; in Betrieben ab 200 bis 400 Beschäftigten muss eine Stelle mit voller Regelarbeitszeit eingerichtet werden; in Betrieben ab 400 bis 800 Beschäftigten müssen zwei Stellen mit voller Regelarbeitszeit eingerichtet werden; in Unternehmen mit über 2 000 Beschäftigten ist für je angefangene Tausend Beschäftigte eine weitere Stelle mit voller Regelarbeitszeit einzurichten. Darüber hinaus ist eine Stellvertretungsregelung zu treffen, nach der jeweils eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten bestellt wird.

2. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen sämtliche personellen, sachlichen und räumlichen Mittel sowie alle zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendigen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte erhalten:

- a) Gleichstellungsbeauftragte müssen an allen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, sowie bei Maßnahmen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beteiligt werden.

- b) Sie müssen in der Ausübung ihres Amtes weisungsfrei sein und in ihrer Funktion wie Betriebsräte vor Kündigungen und sonstigen Nachteilen geschützt werden.

- c) Sie müssen hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte ein Akteneinsichtsrecht, ein Initiativrecht sowie das Recht auf rechtzeitige und umfassende Information erhalten. Hierbei sind für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten konkrete und handhabbare Fristen auszugestalten.

- d) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält ein Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung bei allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Maßnahmen. Darüber hinaus erhält sie das Recht, eine paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzende Einigungsstelle nach dem Muster des Betriebsverfassungsgesetzes anzurufen.

- e) Die Gleichstellungsbeauftragte hat einen Anspruch auf Unterlassung einer Maßnahme: Wenn der Arbeitgeber in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit ohne eine Einigung mit der Gleichstellungsbeauftragten und ohne den Spruch der Einigungsstelle eine Maßnahme durchführt, hat die Gleichstellungsbeauftragte einen Unterlassungsanspruch, bis eine Einigung erzielt oder der Spruch der Einigungsstelle gefällt wurde.

- f) Entsprechend der Klage- und Sanktionsbefugnis des Betriebsrats erhält die Gleichstellungsbeauftragte ein Klagerecht vor den Arbeitsgerichten. Bei der Zuwiderhandlung kann ein Zwangsgeld erlassen werden.

3. Schaffung von verbindlichen Gleichstellungsplänen für Unternehmen mit einer Betriebsgröße ab 100 Beschäftigten. Auf der Grundlage einer geschlechtsbezogenen Bestandsaufnahme und der wirtschaftlichen Daten des Unternehmens wird ein Plan erstellt, in welchem Zeitraum welche frauen- und familienfördernden Maßnahmen umgesetzt werden müssen.

- a) Die Erstellung des Gleichstellungsplans erfolgt durch die Leitung des Unternehmens im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die

Umsetzung des Gleichstellungsplans liegt im Aufgabenbereich der Vorgesetzten;

- b) Der Gleichstellungsplan ist nach Absprache zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Arbeitgeber für einen Zeitraum zwischen einem und vier Jahren zu erstellen und muss als Grundlage für die geplanten Maßnahmen eine geschlechtsbezogene Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur enthalten. Kernstück des Gleichstellungsplans sind die Vorgaben zur Einstellung und Beförderung von Frauen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – differenziert nach Lohn-/ bzw. Gehaltsgruppe, Tätigkeitsbereich, Berufsfachrichtung und Funktionsebene.
 - c) Wenn für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen werden, die Stellen sperren oder wegfallen lassen, so ist im Gleichstellungsplan festzulegen, dass der Frauenanteil je Bereich mindestens gleich bleibt.
 - d) Im Gleichstellungsplan sind weitere personalwirtschaftliche Maßnahmen, die den Anteil von Frauen in den oberen Hierarchiestufen erhöhen, festzulegen.
 - e) Bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan durch personalwirtschaftliche Maßnahmen oder ihre Unterlassung ist dem Betriebsrat und der Gleichstellungsbeauftragten ein Widerspruchsrecht einzuräumen. Verstößt der Arbeitgeber ohne zulässigen Grund gegen die Vorgaben des Gleichstellungsplans, so ist bei Verfehlung der Zielvorgaben eine Ausgleichsabgabe von 10 000 DM pro Arbeitsplatz an die Gleichstellungskommission zu zahlen.
 - f) Die Zuständigkeit für die Festsetzung der Ausgleichsabgabe liegt bei der neu einzurichtenden Gleichstellungskommission.
4. Schaffung eines transparenten und diskriminierungsfreien Einstellungs- und Beförderungsverfahrens und Vermeidung mittelbarer Diskriminierungen.
- a) Beurteilungs- und Auswahlkriterien sind so zu fassen, dass Gleichbehandlung von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen gesichert wird. Kriterien, die Frauen unmittelbar oder mittelbar diskriminieren, dürfen bei der Auswahlentscheidung dementsprechend nicht angewendet werden.
 - b) Es wird für die jeweiligen Stellenausschreibungen durch die entsprechenden Verantwortlichen des Unternehmens im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Anforderungsprofil festgelegt, an das das Unternehmen in seinen Entscheidungen gebunden ist.
 - c) In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Bewerbungsgespräch einzuladen. Liegen nur wenige Bewerbungen von Frauen vor, sind alle Frauen, die die im Anforderungsprofil geforderte Qualifikation besitzen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
 - d) Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, alle Stellen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, intern und grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.
5. Quotierungsregelungen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen:
- a) Bei Einstellung und Beförderung:

Die Quotierungsvereinbarungen werden zwischen der Leitung des Unternehmens und der Gleichstellungsbeauftragten getroffen, wobei die Instrumente der Entscheidungsquoten und Zielvorgaben bzw. eine Kom-

bination von beiden gesetzlich zu verankern sind. Ziel der Quotierungsregelung muss sein, dass Frauen bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis sie in den jeweiligen Lohn- und Gehaltsgruppen, Funktionsebenen, Tätigkeitsbereichen und Berufsfachrichtungen mindestens zur Hälfte vertreten sind. Die bei der Quotierungsregelung anzuwendende Härtefallklausel darf dabei nur für außergewöhnliche Fälle gelten (lange Arbeitslosigkeit, Behinderung, allein erziehende Verantwortung) und ihrerseits nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung führen. Aus traditionellen Familienstrukturen resultierende Gründe, z. B. die sog. Ernährer-Eigenschaft bzw. Unterhaltsverpflichtungen, sind daher nicht zu berücksichtigen.

b) Bei der Ausbildung:

Um die gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen und Frauen an den Ausbildungsplätzen zu gewährleisten, sind sie im Fall von Unterrepräsentanz bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen je Ausbildungsgang ebenfalls mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Für den Fall, dass nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, können die noch freien Plätze an männliche Bewerber vergeben werden. Um zu gewährleisten, dass auch nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss Frauen und Mädchen gleichberechtigt berücksichtigt werden, ist überdies eine Regelung zu schaffen, nach der auch bei der Übernahme von Auszubildenden Frauen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen sind.

6. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

- a) Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Betriebsratsgremien wird eine Quotierungsregelung verankert, nach der Frauen sowohl in den Betriebsräten einschließlich seiner Ausschüsse und Leitungspositionen als auch bei der Einstellung zum gleichen Anteil vertreten sein müssen wie in der Belegschaft. Wird diese Vorgabe nicht eingehalten, kann die Wahl angefochten werden.
- b) Die Einigungsstelle ist geschlechterparitätisch zu besetzen. Der Vorsitz der Einigungsstelle wird alternierend nach Geschlecht besetzt.
- c) Teilzeitbeschäftigte Mitglieder des Betriebsrats erhalten einen Ausgleich entsprechend der aufgewendeten Zeit, wenn die Tätigkeit außerhalb der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit liegt, damit auch diejenigen Beschäftigten, die Beruf und Familie vereinbaren wollen oder müssen, vollwertig an der Betriebsratsarbeit teilnehmen können. Diesem Ziel dient auch, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat an der Freistellung beteiligt werden.
- d) Der Betriebsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass Betriebsrätinnen entsprechend ihrem Anteil im Betriebsrat in Schulungen und Bildungsveranstaltungen vertreten sind.
- e) Dem Betriebsrat wird das Recht zur Ausarbeitung und Kontrolle von Frauenförderplänen eingeräumt, die insbesondere die gleichberechtigte Teilnahme an beruflicher Fort- und Weiterbildung, die Einführung und Ausgestaltung von Teilzeitarbeit sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen sollen.

7. Schaffung effektiver Sanktionen durch ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Verbände. Sie sollen zum einen die Berechtigung erhalten, individuelle Ansprüche einzelner Betroffener gerichtlich geltend zu machen, ohne dass diese Mitglied der Organisation sein müssen. Zum anderen erhalten sie das Recht, in einem Abmahnverfahren bei Verletzung des Gleich-

berechtigungs-gesetzes die Unterlassung einer beanstandeten Maßnahme geltend zu machen.

8. Verbesserung der Individualrechte bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (§ 611a BGB) und bei Lohndiskriminierung (§ 612 Abs.3 BGB):
 - a) In § 611a BGB muss im Einzelnen konkretisiert werden, was unter den „Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen“, zu verstehen ist. Sie sind daher um mittelbar diskriminierende Kriterien zu erweitern.
 - b) Im Falle einer vermuteten Diskriminierung muss es eine Umkehr der Beweislast geben – das Unternehmen muss nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.
 - c) Der Geltungsbereich des § 611a BGB ist auf die Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung hin auszuweiten und in Anlehnung an die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs eine Definition der mittelbaren Diskriminierung einzufügen. Dabei ist darauf zu verzichten, im Fall von Diskriminierung sachlich begründete Ausnahmen zuzulassen, da kein sachlicher Grund eine Diskriminierung rechtfertigt.
 - d) Ein Auskunftsanspruch des Bewerbers/der Bewerberin bei vermuteter Diskriminierung über die Gründe der Nichtberücksichtigung ist gesetzlich zu gewährleisten.
 - e) In § 611a BGB sind effektive Sanktionen durch Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens von mindestens zwölf Monatsgehältern für die qualifizierteste Person sowie ein Einstellungsanspruch vorzusehen. Weitere im Einstellungsverfahren diskriminierte Personen müssen einen Schadensersatz von mindestens sechs Monatsgehältern erhalten.
 - f) Der Tatbestand der sexuellen Diskriminierung am Arbeitsplatz muss in den Geltungsbereich des §611a BGB aufgenommen werden.
 - g) Mit einer Neuregelung des § 612 Abs. 3 BGB erhalten die Betroffenen einen Auskunftsanspruch über Tätigkeit und Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.
9. Schaffung einer nationalen Gleichstellungskommission analog des Entwurfes zur EU-Richtlinie zur Novellierung der Gleichbehandlungsrichtlinie.
 - a) Ihre Aufgabe umfasst die Überprüfung allgemeiner gleichstellungspolitischer Regelungen und die Beratung von Unternehmen und einzelnen Betroffenen.
 - b) Analog den Möglichkeiten der Gewerbeaufsichtsämter beim Mutterschutz ist der Kommission das Recht einzuräumen, Untersuchungen in den Betrieben durchzuführen.
 - c) Bei der Ausgestaltung der Gleichstellungskommission können die Regelungen der österreichischen Kommission als Orientierungsmaßstab dienen. In strittigen Angelegenheiten sollte die Kommission auf Antrag der Arbeitnehmerin berechtigt sein, ein Verfahren durchzuführen. Hauptziel des Verfahrens ist es dabei, zwischen den Streitparteien zu vermitteln, diese zu beraten und ggf. eine außergerichtliche Einigung herbeizuführen.
 - d) Die Kommission hat ein Auskunftsrecht, d. h., sie kann den Arbeitgeber bei vermuteter Nichteinhaltung des Gleichberechtigungsgesetzes auffordern, schriftlich Bericht über Beschäftigungsbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und Aufstiegsmöglichkeiten zu erstatten. Die Kommission schließt ihr Verfahren mit einem Gutachten oder Vor-

- schlagen an den Arbeitgeber ab, wobei die Gutachten zu veröffentlichen sind.
- e) Um der Gleichstellungskommission wirksame Mittel der Rechtsdurchsetzung zu gewähren, ist sie behördlich auszugestalten, d. h., sie kann den Unternehmen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Auflagen machen sowie Bußgelder auferlegen.
 - f) Der Kommission kann eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen beigelegt werden, die die Arbeitnehmerinnen berät, einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellt sowie ebenfalls Auskunftsrechte gegenüber den Betrieben hat.
10. Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe und Subventionen an Frauenfördermaßnahmen:
- a) Die Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand bei der Beschaffung von Waren-, Bau- und Dienstleistungen und die Vergabe von Finanzhilfen sind grundsätzlich an frauenfördernde Maßnahmen zu binden. Der Abschluss von Verträgen über Leistungen durch Bundes-, Landes- oder Kommunalbehörden ist nur unter der Auflage zulässig, dass der Vertragspartner die Vorschriften des Gesetzes einhält (Frauenförderung als Vertragsvorbereitung).
 - b) Bei den wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten ist darüber hinaus demjenigen Anbieter der Zuschlag zu erteilen, der die weitestgehenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung belegen kann.
 - c) Bei der gleichstellungsbezogenen Auftragsvergabe müssen Regelungen vorgesehen werden, die eine angemessene Kontrolle der Einhaltung des Vertrags ermöglichen: Während der gesamten Laufzeit der Verträge muss sichergestellt werden, dass frauenfördernde Maßnahmen eingehalten werden.
 - d) Bei Verstoß müssen ein Rücktrittsrecht, bei dem Leistungen zurückverlangt werden können, Vertragsstrafen sowie ggf. ein Ausschluss aus künftigen öffentlichen Auftragsverfahren vorgesehen werden.
 - e) Es sind Regelungen zur gleichberechtigten Besetzung der Vergabepflichten und Vergabekammern mit Frauen zu verankern.
11. Novellierung des Beschäftigtenschutzgesetzes zur Beseitigung sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz: Zu verankern sind insbesondere:
- a) eine verbesserte Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz,
 - b) effektive Beschwerdemöglichkeiten,
 - c) wirksame Sanktionen bei sexueller Belästigung durch die Regelung von angemessenen Schadensersatzansprüchen.
12. Geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien, die personelle, wirtschaftliche und organisatorische Entscheidungen zu treffen haben.
13. Gleichmäßige Verteilung der Mutterschutzkosten auf alle Betriebe. Die derzeitige Regelung bürdet die Mutterschutzkosten nur den Unternehmen auf, in denen Frauen tatsächlich Kinder bekommen – was häufig einer Einstellung von Frauen entgegensteht. Da insbesondere für kleine Unternehmen diese zusätzlichen Kosten häufig schwer zu verkraften sind, ist es nötig, die Kosten gerecht umzuverteilen und dadurch kleine und mittlere Unternehmen zu entlasten. Dies wird eine vermehrte Einstellung von Frauen befördern.

Der Gesetzgeber soll mit gesetzlichen Rahmenbedingungen die Unternehmen dazu verpflichten, einen Mutterschutz-Fonds einzurichten, in den alle

Unternehmen entsprechend ihrer Leistungskraft einzahlen müssen. Die anfallenden Mutterschutzkosten werden dann für alle Unternehmen jeglicher Größe aus diesem Fonds getragen.

14. Für eine Übergangszeit von fünf Jahren sollen Unternehmen, die Gleichstellungsmaßnahmen ergreifen, einen materiellen Vorteil davon haben. Die Bundesregierung soll prüfen, welche Finanzhilfen oder Steuererleichterungen diesen Unternehmen gewährt werden können. Dies gilt auch für Unternehmen, die schon in der Vergangenheit die entsprechenden Maßnahmen ergriffen haben.
15. Die Bundesregierung soll die Teilnahme und Bedingungen für Qualifizierungsmaßnahmen prüfen, mit denen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Gleichstellungsbeauftragte finanziell oder personell unterstützt werden können.
16. Die Bundesregierung wird aufgefordert, für die nächsten fünf Jahre Geld für Aufklärungskampagnen und Informationsmaterial in den Haushalt einzustellen.

Berlin, den 15. Mai 2001

Roland Claus und Fraktion

Begründung

Zu den einzelnen Forderungen an die Bundesregierung:

1. Zu den Punkten 1 und 2: Für die Durchsetzung der Gleichberechtigung in der Privatwirtschaft ist eine wirkungsvolle Interessenvertretung von Frauen von entscheidender Bedeutung. Hierfür müssen klare Vorgaben für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, eine umfassende Aufgabenbeschreibung sowie effektive Rechte vorgesehen werden.
2. Für die eigenständige Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten unabhängig vom Betriebsrat spricht, dass damit ihre Interessenvertretung auch in Betrieben gewährleistet ist, in denen kein Betriebsrat existiert, da lediglich ein Drittel der Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland einen Betriebsrat hat. Weiter spricht für dieses Modell, dass die Interessenvertretung von Frauen im Betrieb auch bei Vorhandensein eines Betriebsrats durch eine eigene Infrastruktur weiter gestärkt wird. Eine Konkurrenzsituation zwischen Betriebsräten und Frauenbeauftragten ist – wie langjährige Erfahrungen im öffentlichen Dienst zeigen – nicht zu befürchten.
3. Bisher gibt es in der Bundesrepublik Deutschland für die betriebliche Praxis keine Struktur, die eine verbindliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern im Bereich der Personalentwicklung ermöglicht. Während in den USA auf gesetzlicher Ebene das Instrument der Gleichstellungspläne etabliert wurde, werden in der Bundesrepublik Deutschland nur in wenigen Großunternehmen auf freiwilliger Basis betriebliche Konzepte zur Chancengleichheit von Frauen und Männern praktiziert. Dieses Manko verweist auf die geringe Bereitschaft der Mehrzahl der Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb zu gewährleisten, so dass hier Vorgaben des Gesetzgebers notwendig sind. Verbindliche Gleichstellungspläne können

hier im Rahmen unternehmerischer Personalentwicklung das Gebot der Chancengleichheit wirksam verankern.

4. Da Frauen durch die vorherrschende unternehmerische Einstellungs- und Beförderungspraxis nach wie vor in massiver Weise diskriminiert werden, muss auch ein transparentes und diskriminierungsfreies Auswahlverfahren sichergestellt werden. Beurteilungs- und Auswahlkriterien für die Stellenbesetzung sind daher so zu fassen, dass Benachteiligungen bei Einstellungen und Beförderungen vermieden werden. Kriterien, die Frauen unmittelbar oder mittelbar diskriminieren, wie u. a. Schwangerschaft, Familienstand, Kinderwunsch oder Gewährleistung der Kinderbetreuung, Einkommenslage des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss von Ausbildungsgängen aufgrund von Kindererziehung oder häuslicher Pflege, Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Auswahlentscheidung dementsprechend nicht angewendet werden.

5. Nur mit konkreten Quotenvereinbarungen ist zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in der Privatwirtschaft auf allen Funktions- und Hierarchieebenen angehoben wird. Quoten ermöglichen immer noch eine bessere Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben. Abgesehen von den so genannten typischen Frauenberufen sind Frauen dort, wo es keine Quoten gibt, weiterhin unterrepräsentiert. In Bereichen, in denen eine 50-Prozent-Quotierung unrealistisch erscheint, weil sie als reine Männerberufe gelten und es erfahrungsgemäß nur wenige Bewerberinnen gibt, können Zielvorgaben vereinbart werden. Anhand des realen Anteils der Frauen im Betrieb und einer Abschätzung der Zahl potentieller Bewerberinnen kann jährlich zwischen Arbeitgeber und Gleichstellungsbeauftragter ausgehandelt werden, wie die Beschäftigung von Frauen verbessert und/oder ihr innerbetriebliches Fortkommen gefördert werden kann. Dazu kann auch gehören, dass für die Ausbildung von Frauen in dieser Branche mehr unternommen wird.

Klare Quotierungsvorgaben, die beispielsweise das Landesgleichstellungsgesetz Hessen vorsieht, wurden vom Europäischen Gerichtshof in seinem Urteil vom 28. März 2000 ausdrücklich als europarechtskonform eingestuft (C-158/97).

6. Die Diskriminierung von Frauen muss in allen gesellschaftlichen Bereichen und mit allen gesellschaftlichen Kräften bekämpft werden. Wichtige Orte dafür sollten die Betriebsräte sein, wofür sie jedoch mit mehr Rechten hinsichtlich Frauenförderung ausgestattet werden müssen. Ebenso ausschlaggebend ist der Anteil der Frauen an den Betriebsräten sowie deren Freistellung – auch im Falle einer Teilzeitbeschäftigung.
7. Ein Verbandsklagerecht ist dringend erforderlich, da insbesondere erhebliche Zugangsbarrieren der Einzelnen zu Rechtsschutzinstitutionen sowie Ungleichgewichte aufgrund der unterschiedlichen Machtkonstellationen im Betrieb zwischen Arbeitgeber und abhängig Beschäftigten bestehen. Zum einen spielen dabei Bildungsbarrieren und Informationsdefizite eine wesentliche Rolle, zum anderen haben einzelne Beschäftigte in aller Regel selten mit Gerichten und Gerichtsverfahren zu tun, während Unternehmen über größere Ressourcen an Wissen, Zeit und Energie verfügen.

Im europäischen und internationalen Vergleich hinkt das deutsche Recht hierbei hinterher: Die Niederlande, Frankreich und Österreich sowie die USA haben bereits arbeitsrechtliche Verbandsklagemöglichkeiten, die Fälle der Diskriminierung wegen des Geschlechts meist mit umfassen. In der Schweiz wurde 1996 eigens eine Verbandsklage im Antidiskriminierungsrecht eingeführt. Die neue EU-Richtlinie sieht ebenfalls ein Verbandsklagerecht vor.

8. Die Individualrechte von Frauen müssen verbessert werden. Das individuelle Diskriminierungsverbot des § 611a BGB ist rechtlich nur schwach aus-

gestaltet. Zu geringe Sanktionen, eine unzureichende Definition von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, fehlende Auskunftsansprüche sowie zu unkonkrete Regelungen im Hinblick auf die Beweiserleichterung bei vermuteter Diskriminierung sind kennzeichnend dafür, dass das Gesetz in der Praxis kaum wirksam werden konnte. Die mittelbare Diskriminierung ist in die EU-Richtlinie aufgenommen worden.

Bei den Regelungen zum Lohnleichheitsgebot des § 612 Abs. 3 BGB fehlt ebenfalls ein Auskunftsanspruch der Betroffenen über Tätigkeit und Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer. Gesetzlich unklar ist auch, ob sich der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ nur auf individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern bezieht.

9. Die Überwachung gleichstellungspolitischer Regelungen sowie auch die Informations- und Beratungsarbeit in Fragen der Gleichberechtigung ist in der Bundesrepublik Deutschland kaum vorhanden. Es fehlt eine zentrale Stelle in Form einer Behörde oder einer Kommission, die solche Aufgaben gegenüber Unternehmen oder auch einzelnen Betroffenen wahrnimmt.

Die EU-Richtlinie sieht die Einrichtung unabhängiger Stellen auf nationaler Ebene, die zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beitragen (nationale Gleichstellungskommissionen) vor.

10. Eine wirkungsvolle Maßnahme zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß dem Auftrag des Grundgesetzes besteht in der Bindung der staatlichen Auftragsvergabe an Frauenförder- und Antidiskriminierungsvorgaben.

Hierbei müssen Regelungen vorgesehen werden, die eine angemessene Kontrolle der Einhaltung des Vertrags ermöglichen: Während der gesamten Laufzeit der Verträge muss sichergestellt werden, dass frauenfördernde Maßnahmen eingehalten werden, z. B. durch ein jederzeitiges Zugangs- und Kontrollrecht im Betrieb und das Recht, Nachweise zu verlangen, z. B. in Form von Personalstatistiken oder Betriebsvereinbarungen.

11. Das Beschäftigtenschutzgesetz, das am 1. September 1994 in Kraft trat, ist äußerst lückenhaft und hat es bisher nicht vermocht, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in nennenswertem Umfang zu reduzieren: Betriebe, Verwaltungen und Ausbildungsstätten behandeln sexuelle Übergriffe nach wie vor als „Kavaliersdelikt“. Insgesamt wurde der Schutz vor sowie im Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz rechtlich schwach ausgestaltet: in den Betrieben existieren im Allgemeinen keine Beratungs- und Anlaufstellen für die Betroffenen – das Beschwerderecht ist zu allgemein und unbestimmt, ebenso wie der gesetzlich vorgesehene vorbeugende Schutz durch den Arbeitgeber; es fehlt an angemessenen Schadensersatzregelungen für die Betroffenen wie an Sanktionen gegenüber dem Arbeitgeber, der das Gesetz nicht einhält oder nur unzureichend umsetzt. Sexuelle Belästigung wird in der EU-Richtlinie als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes definiert.

12. In wichtigen Entscheidungsgremien in der privaten Wirtschaft sind Frauen entweder gar nicht oder ganz vereinzelt vertreten. Der Frauenanteil in den Vorstandsetagen deutscher Unternehmen liegt bei rd. 0,5 %. In den 626 umsatzstärksten Aktiengesellschaften und GmbH gab es 1993 2286 männliche und 12 weibliche Vorstands- bzw. Geschäftsführungsmitglieder. In den Aufsichtsräten ist der Frauenanteil von 0,3 % in den 80er Jahren auf jetzt annähernd 5 % gestiegen.

13. Neben der derzeit ungerechten Verteilung der gesellschaftlichen Reproduktionskosten auf einzelne Unternehmen sind die Mutterschutzkosten und die

Ausfallzeiten für solvente Unternehmen eher ein psychologisches Problem. Viele Unternehmen glauben, sie verlören die Frauen schneller wieder als die Männer. Zur selektiven Wahrnehmung verweist Heide Pfarr in einem „taz“-Interview vom 8. März 2001 darauf, dass Personalleiter in Hamburg befragt wurden, wie hoch die Ausfallzeiten durch Schwangerschaften seien. „Es wurde geschätzt, dass es zehn Prozent sind, es waren aber nur zwei. Das Problem, das mit Frauen verbunden ist, wurde um das Fünffache aufgebauscht“, wohingegen ein Ausfall durch Kuren, die Männer häufig nehmen, realistisch eingeschätzt wurde.

14. Zu Punkt 14 bis 16: Das Gelingen eines solchen Gesetzes und damit die effektive Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen hängt wesentlich von der Akzeptanz der Durchführenden ab. Deswegen sollte es für Unternehmen nicht nur Vorschriften und Sanktionen, sondern für eine Übergangszeit auch Anreize und Unterstützung geben, durch die Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen für sie attraktiv werden.

