

**Herausgeber:
Deutscher
Juristinnenbund e. V.**

Vereinigung
der Juristinnen,
Volkswirtinnen und
Betriebswirtinnen

3 / 2021

24. Jahrgang September 2021
Seiten 105–146
ISSN 1866-377X

Fokus

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft	105
Der Neustart eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft – die Innovativität der Konzeption <i>Silke Bothfeld</i>	120
Die Quote wirkt? Das Führungspositionen-Gesetz – zentrale Ergebnisse der Evaluation zeigen Handlungsbedarf <i>Sophie Rotino</i>	123

Berichte und Stellungnahmen

Geschlechtergerechtigkeit auf die politische Agenda! Frauenpolitische Forderungen des djb zur Bundestagswahl 2021 <i>Sylvia Cleff Le Divillec</i>	125
„La familia grande“: Frankreich stellt sich dem Tabu <i>Sylvia Cleff Le Divillec</i>	129
Die nackte weibliche Brust als Sittlichkeits- und Rechtsproblem <i>Anja Schmidt</i>	131
Strafbarkeit von „Upskirting“ und „Downblousing“ – ein Meilenstein in der Stärkung des Opferschutzes und der Frauenrechte! <i>Rahsan Dogan</i>	133

Ausbildung

Dr. Ingrid Guentherodt Stipendium	136
Netzwerke – warum Sie andere für Ihren beruflichen Erfolg brauchen <i>Anja Schäfer</i>	137

Intern

Kandidaturen für den Bundesvorstand	139
Ein Leitbild entsteht <i>Ursula Matthiessen-Kreuder</i>	140

Interview

Porträt: Brigitte Meyer-Wehage <i>Birigt Kersten</i>	143
---	-----



Nomos

Inhalt

Fokus

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft 105

Der Neustart eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft – die Innovativität der Konzeption

Prof. Dr. Silke Bothfeld 120

Die Quote wirkt?

Das Führungspositionen-Gesetz – zentrale Ergebnisse der Evaluation zeigen Handlungsbedarf

Sophie Rotino 123

Berichte und Stellungnahmen

Geschlechtergerechtigkeit auf die politische Agenda!

Frauenpolitische Forderungen des djb zur Bundestagswahl 2021 125

„La familia grande“: Frankreich stellt sich dem Tabu

Sylvia Cleff Le Divellec 129

Die nackte weibliche Brust als Sittlichkeits- und Rechtsproblem

Dr. Anja Schmidt 131

Strafbarkeit von „Upskirting“ und „Downblousing“ – ein Meilenstein in der Stärkung des Opferschutzes und der Frauenrechte!

Dr. jur. Rahsan Dogan 133

Ausbildung

Dr. Ingrid Guentherodt Stipendium

136

Netzwerke – warum Sie andere für Ihren beruflichen

Erfolg brauchen

Dr. Anja Schäfer 137

Intern

Kandidaturen für den Bundesvorstand

139

Ein Leitbild entsteht

Ursula Matthiessen-Kreuder

140

MEINUNG – Leserinnenbrief

Jülide Bartels

141

Der djb gratuliert

142

Interview

Porträt: Brigitte Meyer-Wehage

Birigt Kersten

143

Impressum

146

Editorial

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Als 2001, letztlich ohne Ergebnis, der Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft diskutiert wurde, galten Quoten allgemein als Hexenzeug.¹ Da sind wir mit der Quotenregelung für einige Aufsichtsräte durchaus weiter. So sehr der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) auf diesen Erfolg stolz sein kann, so wichtig er auch ist, sind wir uns doch immer eines eklatanten Mangels bewusst gewesen. Zwar prädestiniert die Profession unserer Mitglieder sie für Führungspositionen, aber als Verband setzen wir uns für die Rechte *aller* Frauen ein und eben nicht nur für diejenigen, die in Führungspositionen wären oder sein werden, wenn es endlich geschlechtergerecht zugeht. Deshalb streiten wir für weitergehende Regulierungen, die zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur führen. Erst eine umfassende Umstrukturierung ermöglicht die Gleichberechtigung in der Erwerbsarbeit und kommt letztlich allen Geschlechtern zugute.

Die djb-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht hat daher eine Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft vorgelegt, die diesem ganzheitlichen Ansatz folgt. Selbstverständlich ist auch das Thema Personalstruktur und Personalentwicklung und damit die Frage der Besetzung von Führungspositionen ein Baustein dieser Konzeption. Aber gleiches Gewicht haben nicht nur die Handlungsfelder Entgelt, Arbeitszeit und Vereinbarkeit der Lebensbereiche, sondern auch das Handlungsfeld Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, bei welchem es, trotz eines vergleichsweise gut ausgebauten Arbeitsschutzrechts, immer noch diskriminierende Strukturen und Praktiken gibt, die gerade Frauen in allen Beschäftigungsbereichen stark belasten.

Die ausformulierte Konzeption ist angesichts der Komplexität des Themas recht umfangreich und in Gänze online abrufbar.² Eine gekürzte Fassung, die auf die vielfältigen Belege in der Originalfassung verzichtet, ist in diesem Heft abgedruckt.³ Sie wird begleitet von zwei Aufsätzen. Die Politikwissenschaftlerin Prof. Dr. *Silke Bothfeld*, Professorin für Internationale Wirtschafts- und Sozialpolitik und Arbeitsbeziehungen an der Hochschule Bremen mit einem Forschungsschwerpunkt Gleichstellungspolitik, setzt sich mit der Frage auseinander, ob, wie und mit welchen Instrumenten ein regulierender Staat Gleichstellung in der Privatwirtschaft effektiv durchsetzen kann.⁴ Denn die Konzeption des djb verwendet als Steuerungsinstrument die regulierte Selbstregulierung und damit ein innovatives Instrumentarium im Vergleich zu den üblichen arbeits- und gleichstellungsrechtlichen Normierungen. *Sophie Rotino* ist Juristin mit Schwerpunkt Gleichstellung im Recht und Referentin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Referat „Frauen in Führungspositionen, Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst“. Sie bereitet für ihre Analyse des rechtspolitischen Handlungsbedarfs die wesentlichen Erkenntnisse aus dem Evaluationsgutachten über die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst auf.⁵ Es ist schon beeindruckend, wie sich in einer empirischen Untersuchung jene Argumente in Luft auflösen, die gegen eine stringente Gleichstellungspolitik der Unternehmen vorgebracht werden. Gerade diese Erkenntnisse sind die Basis für die Formulierung von Handlungspflichten in der Konzeption des Gleichstellungsgesetzes.

Nun gilt es dringend, gleichstellungspolitische Regulierungen in Kraft zu setzen und den Widerständen und Beharrungskräften, gestützt auf interessengeleitetem Nichtwissen oder bewusster Ignoranz der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände und vieler, auch junger Unternehmen, entgegenzutreten. Argumente dafür haben wir. Wissenschaftler*innen liefern uns vielfältige Forschungsergebnisse⁶ und es liegen offizielle politische Papiere vor, wie die hervorragenden Ausarbeitungen in den drei Gleichstellungsberichten der Bundesregierung⁷ und natürlich auch die Evaluationen des Entgelttransparenzgesetzes⁸ und des Führungspositionengesetzes⁹ mit ihren ernüchternden Ergebnissen. Die vorgelegte Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft greift diese auf und kann durch konkret ausformulierte Forderungen den gleichstellungspolitischen Akteur*innen abgesicherte Grundlagen für ihre Forderungen und ihre Lobbyarbeit bieten.

Professorin Dr. Heide Pfarr

Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Dr. Isabell Hensel

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

- 1 Vgl. djb-Pressemitteilung 01-08 zur Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, vom 3.7.2001, abrufbar unter: <<www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm01-08>> (letzter Zugriff: 20.7.2021).
- 2 Djb, Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, abrufbar unter: <<www.djb.de/fileadmin/user_upload/Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Langfassung_djb.pdf>> (letzter Zugriff: 20.7.2021).
- 3 S. 105-119.
- 4 S. 120-122.
- 5 S. 123-124.
- 6 Neben vielen: AllBright Stiftung, Die Macht hinter den Kulissen – Warum Aufsichtsräte keine Frauen in die Vorstände bringen. AllBright Bericht, April 2019; Arndt, Paula/Wrohlich, Katharina, (2019): Geschlechterquoten im europäischen Vergleich: Harte Sanktionen bei Nichteinhaltung sind am wirkungsvollsten. DIW-Wochenbericht 86(38), 2019, S. 691-698, abrufbar unter: <<doi.org/10.18723/diw_wb:2019-38-1>> (letzter Zugriff: 22.7.2021); Ely, Robin J./Padavic, Irene, What's really holding women back? Harvard Business Review, March-April 2020; Genz, Karen/Schraudner, Martina, (2015): Mehrwert durch den Einbezug der Genderkategorie. Wie die Kenntnis der Unternehmenskultur den Anteil von Frauen in Führungspositionen steigert, in: Gephart, Hella/ Kosuch, Renate (Hrsg.), Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit Vol. 21, Essen 2015, S. 17-24.
- 7 BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht: Neue Wege – Gleiche Chancen, abrufbar unter: <<www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-80428>> (letzter Zugriff: 20.7.2021), Berlin 2011; BMFSFJ, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, abrufbar unter: <<www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-119796>> (letzter Zugriff: 20.7.2021), Berlin, 2017; BMFSFJ, Dritter Gleichstellungsbericht, abrufbar unter <<www.drittergleichstellungsbericht.de/>> (letzter Zugriff: 20.7.2021), Berlin 2021.
- 8 BMFSFJ, Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, abrufbar unter: <<www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/bericht-der-bundesregierung-zur-wirksamkeit-des-gesetzes-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-zwischen-frauen-und-maennern-137226?view=>>> (letzter Zugriff: 20.7.2021), Berlin 2019.
- 9 BMFSFJ, Evaluation des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, abrufbar unter: <<www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/News/PM/FuePog_Evaluationsgutachten.html>> (letzter Zugriff: 20.7.2021), Berlin 2020.