

Zeitschrift des
Deutschen
Juristinnenbundes

Herausgeber:

Der Deutsche
Juristinnenbund e.V.

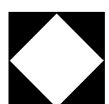
Vereinigung
der Juristinnen,
Volkswirtinnen und
Betriebswirtinnen

3 | 2023

26. Jahrgang September 2023

Seiten 113–158

ISSN 1866-377XW



Nomos

Aus dem Inhalt

Fokus

Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit

113 Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit

Isabell Hensel/Heide Pfarr

116 Prämissen einer Gleichstellungsberichterstattung

Isabell Hensel/Jessica Tempfli

121 Gleichstellungspolitische Aspekte und Vergaberecht –
kein Widerspruch

Jutta Henneberger

129 Der föderale Flickenteppich des geschlechtergerechten
Vergaberechts

Katharina Künne

131 Exkurs: Die öffentliche Vergabe von IT-Projekten –
eine Chance für Gleichstellungsbelange

Anke Stelkens

Berichte und Stellungnahmen

135 Das AGG kommt in die Jahre – Schwächen bei der
gerichtlichen Durchsetzung von Ansprüchen nach sexueller
Belästigung insbesondere von Geschäftsführer*innen

Ursula Matthiessen-Kreuder/Nadine Süßmeir

138 Proaktiver Ansatz in der Täterarbeit – Zur Umsetzung der
Istanbul-Konvention nach dem GREVIO-Bericht 2022

Dagmar Freudenberg

Ausbildung

146 Workshops zu Feministischer Rechtswissenschaft

Mia Marie Kundy/Lilian Langer/Susanna Roßbach/
Laura Wittmann

Interview

154 „Der Rechtsstaat ist kein Selbstläufer“ –

Interview mit Seda Başay-Yıldız

Farnaz Nasiriamini/Leah Salmanian

Inhalt

Fokus

Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit

Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit
Prof. Dr. Isabell Hensel/Prof. Dr. Heide Pfarr 113

Prämissen einer Gleichstellungsberichterstattung
Prof. Dr. Isabell Hensel/Jessica Tempfli 116

Gleichstellungspolitische Aspekte und Vergaberecht –
kein Widerspruch
Jutta Henneberger 121

Der föderale Flickenteppich des geschlechtergerechten
Vergaberechts
Dr. Katharina Künne 129

Exkurs: Die öffentliche Vergabe von IT-Projekten –
eine Chance für Gleichstellungsbelange
Anke Stelkens 131

Berichte und Stellungnahmen

Das AGG kommt in die Jahre – Schwächen bei der gerichtlichen
Durchsetzung von Ansprüchen nach sexueller Belästigung
insbesondere von Geschäftsführer*innen
Ursula Matthiessen-Kreuder/Nadine Süßmeir 135

Proaktiver Ansatz in der Täterarbeit – Zur Umsetzung der
Istanbul-Konvention nach dem GREVIO-Bericht 2022
Dagmar Freudenberg 138

Entgeltfortzahlung bei menstruationsbedingtem Arbeitsausfall
in Spanien
María Luisa Molero Marañón/Katharina Miller/Nora Tuchelt 141

Bericht: CSW67 – Innovation and technological change, and
education in the digital age for achieving gender equality and the
empowerment of all women and girls
Valentina Chiofalo 142

Sommerfest im „Haus des Rechts“ – 22. Juni 2023, Berlin
Amelie Schillinger 144

Ausbildung

Bericht aus dem Arbeitsstab Ausbildung und Beruf:
Workshops zu Feministischer Rechtswissenschaft
Mia Marie Kundy/Lilian Langer/Susanna Roßbach/Laura Wittmann 146

Intern

Neues aus den Landesverbänden und Regionalgruppen 148

Neuer Vorstand des Regionalgruppenbeirats 149

Der djb gratuliert 150

Aufruf zur Mitarbeit beim Nachfolgeprozess zum Leitbild 152

Interview

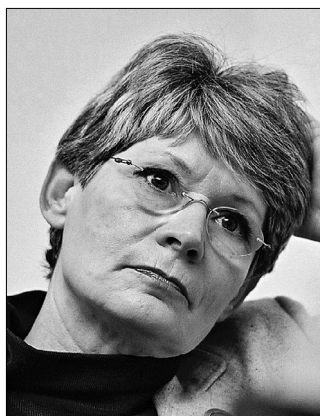
„Der Rechtsstaat ist kein Selbstläufer“ – Interview mit
Seda Başay-Yıldız
Farnaz Nasiriamini/Leah Salmanian 154

Impressum 158



▲ Prof. Dr. Isabell Hensel

Foto: Matthias Leister



▲ Prof. Dr. Heide Pfarr

Foto: Michael Trippel

Editorial

Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit

Der djb hat 2021 eine Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft vorgelegt, die von der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht erarbeitet worden war. Rechtspolitisches Ziel sind diskriminierungsfreie Unternehmen. Mit einem arbeitsrechtlichen Ansatz zeigen wir alternative gesetzliche Möglichkeiten auf, um endlich die gleichen Verwirklichungschancen der Beschäftigten aller Geschlechter in der Erwerbsarbeit zu erreichen. Zu Grunde liegt dem das Modell der regulierten Selbstregulierung. Der aktivierende, moderierende und kontrollierende Staat muss einen Regelungs- und Durchsetzungsrahmen schaffen, damit Unternehmen aller Art und Größe eine auf ihre Rahmenbedingungen abgestimmte eigenverantwortliche Gleichstellungspraxis entwickeln und verbindlich umsetzen.

Das Unternehmensrecht bietet bereits vielfältige Anknüpfungspunkte dafür, wie Unternehmen auf soziale Belange verpflichtet werden können. Der Gesetzgeber kann zur Umsetzung der Konzeption hier ansetzen. Denn es gibt unausgeschöpftes Potential, um Gleichstellungsbelange zu verwirklichen und durchzusetzen. Wir knüpfen dabei an die international und auf Bundesebene aktuell heftig geführten Debatten um die sogenannte sozio-ökologische Transformation an: Inwieweit muss sich eine nachhaltige Effektivität darauf erstrecken, dass die Wirtschaft und die Unternehmen auch hinsichtlich Gleichstellungsfragen verantwortlich gemacht werden? Dabei liegt die soziale Relevanz von Gleichstellungsfragen auf der Hand: Schon der Arbeitskräftemangel zeigt die Bedeutung von Vereinbarkeitsstrukturen, von Karriereperspektiven für Frauen oder der Sicherstellung von gleichen Ausbildungschancen etc. Dies betrifft bundesweit sämtliche Unternehmenstypen, Branchen und Tätigkeitsbereiche von KMUs bis hin zu Großkonzernen und Digitalunternehmen wie Plattformen.

Indem wir die Debatte um ein nachhaltiges Unternehmensrecht aufgreifen und fragen, wo und wie dabei Geschlechterge-

rechtigkeit relevant gemacht wird oder werden kann, können wir mindestens drei Spezialdiskurse wesentlich voranbringen:

Nach der heftigen, aber nur punktuellen Debatte um das Führungspositionengesetz ist grundsätzlich das Verhältnis von Unternehmensrecht und Geschlecht zu beleuchten. Gleichzeitig können wir damit einen wichtigen Beitrag zur Beantwortung der Frage leisten, wie die sozio-ökologische Transformation gedacht werden und gelingen kann. Denn wir zeigen zum einen, wie die internationale Forderung im nationalen Recht konkret umsetzbar ist, aber auch, welche Risiken ein solcher integrativer Ansatz gerade für soziale Belange hat.

Ganz entscheidend haben wir aber Antworten auf die Durchsetzungsfrage, die sich mit der Zunahme horizontaler, kollektiv ansetzender Regulierungsmodelle immer dringlicher stellt. Zentral geht es in der Diskussion um das Unternehmensziel Geschlechtergerechtigkeit darum, wie Unternehmen in die Pflicht genommen und dazu gebracht werden können, selbst Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung zu ergreifen und ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Zwei Instrumente erscheinen uns dafür zentral: Zum einen setzen sowohl die europäische Debatte um Nachhaltigkeit wie auch das Vorgehen anderer Staaten gegen Diskriminierung auf Berichtspflichten der Unternehmen. Mit unserer Arbeit bringen wir diesen Diskurs voran, indem wir die Bedingungen für ihre Effektivität herausarbeiten und dabei das Potential und die Prämissen des Einsatzes digitaler Tools zur Datengenerierung und -analyse darlegen.

Zum anderen ist gerade für das Gleichstellungsrecht ausreichend belegt, dass sanktionsfreie Verpflichtungen von Unternehmen wirkungslos bleiben. Umso wichtiger ist es, in der aktuellen Debatte um das nationale Vergaberecht dieses auf seine Effektivität hin zu analysieren und Vorschläge zu erarbeiten, wie es erfolgsversprechend für die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter eingesetzt werden könnte.

In diesem Heft wollen wir auf den diesjährigen Bundeskongress mit dem Thema „Unternehmensziel Geschlechtergerechtigkeit“ vorbereiten. Dazu werden die zu Grunde liegenden Fragestellungen weiter erläutert und Ergebnisse unserer Arbeit für die Diskurse um Berichtspflichten und das Vergaberecht vorgestellt. In Heft 4/2023 greifen wird diese Themen sowie die Debatten auf dem Bundeskongress auf und präsentieren unsere Ergebnisse zum Gleichstellungspotential des Unternehmensrechts.

Prof. Dr. Heide Pfarr und Prof. Dr. Isabell Hensel

Vorsitzende sowie stellvertretende Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht