

## Gesetzentwürfe zur Frauenförderung auf Bundesebene\*

Zusammengestellt von Ingrid Steinmeister

Die Gesetzentwürfe der Bundesregierung und der SPD-Fraktion wurden in erster Lesung debattiert und in die Ausschüsse für Frauen und Jugend überwiesen; dort fand bereits eine Sachverständigenanhörung statt. Der Gesetzentwurf des Bündnisses 90/Die Grünen wurde bisher nicht in den Bundestag eingebracht.			
Inhalte	SPD Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes Stand 15.9.1993	Bundesregierung Entwurf eines Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes v. 21.7.1993 - BT Drs. 12/5468	Bündnis 90/Die Grünen Entwurf eines Arbeitsrechtlichen Anti-Diskriminierungsgesetzes Stand: Sept. 1993 (bisher nicht im Bundestag eingebracht)
<i>Geltungsbereich:</i>			
<i>Öffentlicher Dienst</i>	ja Bundesverwaltung (§§ 11, 19, 20)	ja Bundesverwaltung, aber beschränkte Geltung bei Bundespost, Bundesbahn, Bundesfinanzverwaltung etc. (§§ 1, 15, Abs. 4)	ja Bundes und Länderverwaltungen
<i>Privatwirtschaft</i>	ja	nein	ja Unternehmen ab 6 AN (§§ 1, 17)
<i>Frauenförderplan</i>	ja alle Betriebe und Dienststellen: Pflicht zur Frauenförderung. Betriebsab 100 AN u. alle Dienststellen: Frauenförderpläne mit verbindlichen Vorgaben (§§ 5, 7)	ja alle Dienststellen: Pflicht zur Frauenförderung und Erstellung von Frauenförderplan mit flexiblen Zielvorgaben (§ 4)	nein stattdessen strengere Quotierungspflicht (siehe nächste Spalte) (§§ 1, 2)
<i>Quote</i>			
<i>bei Einstellung und Beförderung</i>	ja zwingende Bevorzugung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bis Unterrepräsentanz beseitigt ist (§ 10)	nein	ja zwingende Bevorzugung bei der erforderlichen Qualifikation; gestaffelte Quote in umgekehrter Proportionalität zur bisherigen Unterrepräsentanz (§§ 1, 2)
<i>bei Ausbildung</i>	ja mind. 50 % im öffentl. Dienst und in Betrieben ab 50 AN (§ 8)	nein	ja mindestens 50 % (§ 2 Abs. 4)
<i>bei Qualifizierungsmaßnahmen</i>	nein aber in Frauenförderplan festzulegen (§ 7)	nein	ja gestaffelte Quote (s.o.)
<i>Schadensersatz bei Diskriminierung</i>			
<i>Einstellungs- bzw. Beförderungsanspruch</i>	ja (§ 12)	nein (Art. 8, § 611 a; Art. 9, § 611 b)	ja (Art. 6, § 611 a)
<i>Entschädigung</i>	ja mindestens 3 Monatsgehälter	ja im Regelfall 1 Monatsgehalt; höchstens 3 Monatsgehälter, Kürzung b. Klagen mehrerer Bewerberinnen gegen Unternehmen bis zu 400 AN)	ja 12 Monatsgehälter bei der bestgeeigneten Bewerberin, ansonsten 6 Monatsgehälter
<i>Beweislastumkehr</i>	ja	nein	ja
<i>Schadensersatz bei Verstoß gegen Quotenregelung</i>	ja wie bei Diskriminierung (§ 12)	nein	ja – wie bei Diskriminierung, aber 6 Monatsgehälter (§ 15)
<i>Bevorzugung von Betrieben mit Frauenfördermaßnahmen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen, Subventionen etc.</i>	ja (Art. 20)	nein	ja (§ 11)
<i>Betriebs-/Personalrats-Quotierung (incl. Freistellungsquotierung)</i>	ja (Art. 6, §§ 15 Abs. 2, 27 Abs. 2, 3B Abs. 2; Art. 7, §§ 17 Abs. 7, 46 Abs. 3 S. 2 BPerstVG etc.)	nein	nein
<i>Frauenvertreterin bzw. Gleichstellungsausschuß auf Betriebs- u. Personalratsseite</i>	ja (Art. 6, §§ 27 a und b, BetrVG, Art. 7, §§ 33 a und b BPersVG)	nein	nein
<i>Quotierung von Arbeitsförderungsmaßnahmen</i>	ja (Art. 8 §§ 2 Nr. 5, 35 AFG)	nein	ja (§ 1; Art. 9, § 33 AFG)
<i>Verbot überproportionaler Entlassungen von Frauen</i>	ja (Art. 6, § 112 Abs. 3 BetrVG)	nein	ja (§ 1 Abs. 2 i.V.m. § 2 Abs. 5)

<p><i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i></p> <p><i>Anspruch auf Beurlaubung (3 Jahre) u. Teilzeitarbeit wegen Kinderbetreuung u. Pflegeaufgaben</i></p> <p>Bedarfsgerechtes Angebot an Teilzeitarbeit auf allen Funktionsebenen</p> <p>Benachteiligungsverbot von Teilzeitarbeit u. Beurlaubung wegen Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben</p> <p>Beweislastumkehr zu Lasten des AG bei Verstoß</p>	<p>ja im öffentl. Dienst (§§ 23, 24; Art. 15, § 79 a BBG)</p> <p>ja (§ 23 und Art. 2, § 630 c BGB)</p> <p>ja (§ 25 und Art. 14-17, Art. 2, § 630 BGB; § 26 und Art. 2, § 630 d BGB)</p>	<p>ja für Beamte, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (Art. 2, § 79 a BBG)</p> <p>ja aber nur „unter Berücksichtigung d. personalwirtschaftlichen u. organisatorischen Möglichkeiten“ (§ 10)</p> <p>ja aber unter Einschränkungen (§ 12), keine Beweislastumkehr</p>	<p>ja und Förderung der Wiedereingliederung (Art. 3 Vereinbarkeitsgesetz), beamtenrechtliche Gesetzesänderungen fehlen</p> <p>nein</p> <p>ja bei Teilzeitarbeit (Art. 4 § 6)</p>
<p><i>Gleichstellung Voll-/ Teilzeitarbeit bei Beförderung</i></p>	<p>ja (§ 24 i.V.m. Art. 15, §§ 77 a, 79 a BBG, Art. 2, § 630 d)</p>	<p>ja aber Ausnahme, „wenn sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen“ (§ 12 Abs. 1)</p>	<p>ja (Art. 4)</p>
<p><i>Verbot von Kapovaz</i></p>	<p>ja (Art. 2, § 630 f BGB)</p>	<p>nein</p>	<p>ja (Art. 4, § 3)</p>
<p><i>Verbot von Job-sharing mit gegenseitiger Vertretungspflicht</i></p>	<p>ja (Art. 2, § 630 g)</p>	<p>nein</p>	<p>ja (Art. 4, § 4)</p>
<p><i>Aufhebung von Altersgrenzen als Einstellungs voraussetzung</i></p>	<p>nein aber Berücksichtigung von Betreuungs- u. Pflegeaufgaben bei Altersgrenze (Art. 14, § 125 b BRRG; Art. 16, § 28 BBesG)</p>	<p>nein aber Berücksichtigung von Pflege- u. Betreuungszeiten bei Altersgrenze (Art. 3, § 28 BBesG; Art. 4, § 125 b BRRG)</p>	<p>ja (§ 9)</p>
<p><i>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</i></p> <p><i>Geltungsbereich: Öffentl. Dienst u. Privatwirtschaft</i></p> <p><i>Subjektive Definition (aus Sicht der Belästigten)</i></p> <p><i>Verpflichtung des AG zur Sanktionierung</i></p> <p><i>Beschwerdekommision und Einigungsstelle</i></p> <p><i>Leistungsverweigerungsrecht der Belästigten</i></p>	<p>ja (Art. 3)</p> <p>ja „jedes sexuell gefärbte verbale u. nichtverbale Verhalten, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist“ (Art. 3, § 5)</p> <p>ja (Art. 3, § 5)</p> <p>ja in Betrieben ab 50 AN (Art. 3, § 6)</p> <p>ja als einstweiliger Rechtsschutz bis zur Entscheidung Beschwerdekomm. u. Einigungsstelle (Art. 3, § 9)</p>	<p>ja (Art. 11)</p> <p>nein „jedes vorsätzliche, sexuelle Verhalten am Arbeitsplatz verletzt“ (Art. 11, § 2)</p> <p>ja (Art. 11, § 4)</p> <p>nein</p> <p>ja (Art. 11, § 4)</p>	<p>ja (Art. 5)</p> <p>ja „ein sexuell geprägtes Verhalten eines Mannes, mit dem er eine Frau in von ihr unerwünschter Weise behelligt“ (Art. 5, § 1)</p> <p>ja (Art. 5, § 3)</p> <p>nein</p> <p>ja (Art. 5, § 3)</p>
<p><i>Schadensersatzansprüche; Beweislastumkehr bei Diskriminierung infolge Beschwerde</i></p>	<p>ja (Art. 3, § 9)</p>	<p>nein (außer nach geltenden allg. Vorschriften)</p>	<p>ja (Art. 5, §§ 2 u. 3)</p>
<p><i>Quotierung von Gremien (im Einflußbereich des Bundes)</i></p>	<p>ja 50 % u.a. oberste Bundesgerichte, Organe der Bundesanstalt f. Arbeit, Hochschulgremien, Vergabekommission der Filmförderungsanstalt etc. (Art. 4 u. 5)</p>	<p>nein lediglich Doppelbenennung bei Entsendung unter „angemessener Berücksichtigung“ von Frauen (nicht bei Gerichten) (Art. 12)</p>	<p>nein</p>
<p><i>Sozialversicherungspflicht bei sog. geringfügig Beschäftigten</i></p>	<p>gesonderter Gesetzentwurf in Vorbereitung</p>	<p>nein</p>	<p>ja (Art. 12 - 16)</p>
<p><i>Mutterschutz für Hausangestellte</i></p>	<p>gesonderte Initiative ist eingebracht</p>	<p>nein</p>	<p>ja (Art. 11)</p>

Anmerkung zur Tabelle: Die Paragraphenangaben beziehen sich, soweit nicht anderes vermerkt, auf Art. 1 der jeweiligen Gesetzentwürfe

\* Diese Synopse ist mit einer ergänzenden Kommentierung im „Zwei-Wochen Dienst / Frauen und Politik“, in der Ausgabe 83-1993, Bonn, erschienen (mit freundlicher Genehmigung)