

Bericht Nr. 1 / 2009
April 2009

**Der Einfluss neuerer Gesetzgebung auf Einstellungs-
und Karrierechancen qualifizierter Frauen, unter
besonderer Berücksichtigung der Ingenieurinnen**

Prof. Dr. jur. Annegret Döse

Berichte aus dem Fachbereich I
Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
Technische Fachhochschule Berlin
(heute: Beuth-Hochschule für Technik Berlin)

ISSN 1862-1198 (Print)

ISSN 1862-3018 (Internet)

Berichte aus dem Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften,
Beuth Hochschule für Technik Berlin

Bericht Nr. 2 / 2009

Döse, Annegret: Der Einfluss neuerer Gesetzgebung auf Einstellungs- und Karrierechancen
qualifizierter Frauen, unter besonderer Berücksichtigung der Ingenieurinnen

Über die Verfasserin:

Prof. Dr. jur. Annegret Döse ist seit 2003 Hochschullehrerin für Wirtschaftsrecht an der Beuth-Hochschule für Technik Berlin (zuvor: Technische Fachhochschule Berlin). Nach einem Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Hamburg und anschließendem juristischem Referendariat folgten Tätigkeiten als Rechtsanwältin und als wiss. Mitarbeiterin, u.a. am Institut für Rechtsvergleichung der Universität Frankfurt und am Zentrum für Europäische Rechtspolitik in Bremen. Von 1995-2003 war Prof. Döse als Rechtsdozentin an der Berufsakademie Berlin tätig, zeitweilig unterbrochen durch eine Gastprofessur an der Universität Kassel. Sie hat sich zum Thema „Frauenarbeit in Europa und Gemeinschaftsrecht“ habilitiert.

Impressum

Herausgeber:

Fachbereich I der Beuth-Hochschule Berlin

Beuth-Hochschule für Technik Berlin (zuvor: Technische Fachhochschule Berlin)

Luxemburger Str. 10

13353 Berlin

Redaktion:

Prof. Dr. Ing. Werner Ullmann

Tel.: +49 30 4504-5547

Fax: +49 30 4504-2001

E-Mail: fb1@beuth-hochschule.de

Internet: <http://fb1.beuth-hochschule.de/>

Verantwortlich für den Inhalt ist/sind die Autor/en der Berichte.

ISSN 1862-1198 (Print)

ISSN 1862-3018 (Internet)

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Gleichheitsdefizite im Erwerbsleben und Erwartungen an eine geschlechtergerechte Arbeitswelt	1
3	Zur Gestaltungswirkung von Gesetzen mit sozialpolitischer, insbesondere gleichstellungspolitischer Zielsetzung	3
	3.1 Allgemeines	3
	3.2 Methoden zur Beurteilung der Wirkung von Gesetzen	3
4	Der Beitrag des AGG zur Herstellung faktischer Gleichheit im Geschlechterverhältnis	5
	4.1 Zielsetzung des Gesetzes	5
	4.2 Wesentliche Neuerungen gegenüber dem früheren Recht	6
	4.3 Die Wirkungen des AGG – eine erste Bilanz	9
5	Der Beitrag des BEEG zur Herstellung faktischer Gleichheit im Geschlechterverhältnis	11
	5.1 Zielrichtung des Gesetzes	11
	5.2 Wesentliche Neuerungen gegenüber dem früheren Recht	11
	5.3 Die Wirkungen des BEEG – eine erste Bilanz	13
6	Gleichbehandlungspolitik in großen Unternehmen	14
7	Fazit	15
8	Literaturverzeichnis	16

1 Einleitung

In diesem Beitrag soll am Beispiel zweier Gesetze, des AGG und des BEEG, der Frage nachgegangen werden, wieweit Gesetzgebung mit (teilweise) gleichstellungspolitischer Zielsetzung geeignet ist, die Einstellungs- und Karrierechancen für Frauen, insbesondere für solche mit einer Ausbildung im Ingenieur- bzw. naturwissenschaftlichen Bereich, zu verbessern. Von Interesse ist auch, ob im Vergleich das eine oder das andere Gesetz geeigneter erscheint, positive Wirkungen für Frauen herbeizuführen. Zwar sind die zu beurteilenden Zeiträume der Wirkung der Gesetze – ca. zwei Jahre seit Inkrafttreten – recht kurz, erste Bilanzen sind jedoch trotzdem möglich. Nach einem Überblick über Gleichheitsdefizite im Erwerbsleben und Erwartungen junger Frauen an eine geschlechtergerechte Arbeitswelt folgen zunächst allgemeine Überlegungen zur Rolle der Gesetzgebung zur Erreichung sozialpolitischer Ziele und ein Überblick über methodische Ansätze zur Beurteilung der Wirkung von Gesetzen. Anschließend werden die beiden Gesetze im Einzelnen im Hinblick auf Zielrichtung, Inhalt und Wirkungen untersucht. Überlegungen zur Gleichbehandlungspolitik in großen Unternehmen runden den Beitrag ab.

2 Gleichheitsdefizite im Erwerbsleben und Erwartungen an eine geschlechtergerechte Arbeitswelt

Trotz Gleichstellungsauftrag im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2) und im Europarecht (Art 141 Abs. 4 EGV und zahlreiche Richtlinien¹), trotz der langjährigen Existenz von Gleichstellungsrecht in Bundes- und Landesgesetzen ist in der Realität die Gleichstellung von berufstätigen Frauen bzw. Müttern mit ihren männlichen Kollegen nicht eingelöst. Nach wie vor besteht ein starkes geschlechtsspezifisches Lohngefälle², immer noch lässt der Anteil der Frauen an Führungspositionen zu wünschen übrig. Mit einem Frauenanteil von 11 % in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen liegt Deutschland im Vergleich zu den anderen europäischen Mitgliedstaaten derzeit nur im Mittelfeld³: Anfang des Jahres 2007 waren nach einer Untersuchung des DIW Frauen in Spitzenpositionen der 200 größten Unternehmen in Deutschland noch eine absolute Minderheit: In den Aufsichtsräten waren sie zu knapp 8 % und in den Vorständen zu etwa 1 % vertreten⁴.

¹ Zuletzt s. die RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. L Nr. 205, S. 23, die insgesamt sieben Richtlinien zur Geschlechtergleichbehandlung zusammenfasst und zum Teil ablöst, Einzelheiten bei Kocher, Streit 2007, S. 178 ff.

² In Deutschland verdienen Frauen laut einer Studie des Sozialkommissars der EU vom Juli 2007 22 % weniger als Männer, der EU-Durchschnitt beträgt dagegen nur 15 %, Angabe nach: Berliner Zeitung v. 27.9.2007, S. 59.

³ Holst./Stahn, Spitzenpositionen in großen Unternehmen fest in der Hand von Männern, Wochenbericht des DIW-Berlin, Nr. 7, 2007.

⁴ Der höhere Anteil in den Aufsichtsräten dürfte hierbei der Mitbestimmungsgesetzgebung (MitbestG und DrittelbeteiligungG) geschuldet sein, wonach ein bestimmter Teil des Aufsichtsrats aus Arbeitnehmervertreter/innen bestehen muss. Diese Regelungen scheinen zu bewirken, dass zumindest auf der Arbeitnehmerbank der Aufsichtsräte in gewissem Umfang Frauen vertreten sind – diese Hypothese vertritt Schwarze, in: Dudeck/Jansen-Schulz (Hg.), Zukunft Bologna?, Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, 2007.

In jüngster Zeit ist eine Sondergruppe qualifizierter weiblicher Arbeitskräfte verstärkt zum Gegenstand von Forschung geworden. Es handelt sich um Ingenieurinnen, die, trotz Fachkräftemangels in der Industrie, und obwohl sich die Zahl der Studienanfängerinnen in Maschinenbau und Elektrotechnik in den letzten Jahren mehr als verdoppelt hat, im Berufsleben deutlich unterrepräsentiert und weniger erfolgreich als ihre gleich qualifizierten männlichen Kollegen sind – das hat die Studie „Arbeitswelt in Bewegung“ von Haffner/Könekamp/Krais⁵ eindrucksvoll belegt. Die Gründe hierfür dürften zum Teil in der starken Präsenz von Frauen in Teilzeitbeschäftigung⁶ sowie in der tatsächlichen⁷ oder antizipierten Mutterrolle zu finden sein. So wurde in einer neuen Forsa-Studie die Vermutung geäußert, dass kostenorientierte Auswahlmechanismen, zu denen auch die Zusammenrechnung von Ausfallzeiten für Schwangerschaft und Kindererziehung gehöre, Personalchefs oftmals davon abhielten, Frauen einzustellen⁸. Ein weiterer insbesondere Ingenieurinnen betreffender Grund mag in den speziellen Arbeitsbedingungen dieser Berufsgruppe liegen⁹. Jedenfalls dann, wenn die Tätigkeit, wie etwa die von Bauingenieuren oder Nachrichtentechnikern, mit auswärtigen Aufenthalten auf Baustellen oder generell mit umfangreicher Reisetätigkeit verbunden ist, scheint die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonderen Belastungsproben ausgesetzt zu sein. Interessant ist schließlich die in der Literatur geäußerte Vermutung, dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen unterschiedliche subjektive Einstellungen zur „Arbeitskultur“ hätten und insbesondere das in Unternehmen der privaten Wirtschaft vorherrschende Modell nahezu unbegrenzter zeitlicher Verfügbarkeit ablehnten¹⁰.

Ein Novum der letzten Jahre ist, dass – vermutlich unter dem Einfluss des Gender-Mainstreaming-Prinzips – bereits von Studentinnen als künftigen Erwerbstätigen faktische Gleichstellung in der Arbeitswelt eingefordert wird. Die Verfasserin dieses Artikels hat im Wintersemester 2006/07 an der TFH Berlin im Rahmen eines empirischen Forschungsprojekts 360 Studentinnen aus ausgewählten ingenieurwissenschaftlichen und technischen Studiengängen zu ihren Einstellungen und Erwartungen an eine künftige berufliche Tätigkeit sowie an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befragt¹¹. Mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) orientiert sich danach stärker an familiären Bedürfnissen als an Erfordernissen einer beruflichen Karriere, formuliert aber gleichzeitig Forderungen an die Arbeitswelt, z.B. nach flexibler Arbeitszeit und Teilzeitarbeit, deutlich. Für ein knappes Drittel der Befragten (31 %) steht eine Berufskarriere deutlich im Vordergrund, dies führt aber nicht zu einem Verzicht auf Kinder. Studentinnen aus dieser „karriereorientierten“ Gruppe wollen verstärkt Mütter in Führungspositionen sehen und Väter in der Elternzeit. Beachtenswert erscheint, dass nur

⁵ S.o. Fn. 5.

⁶ Tatsächlich sieht nach einer internationalen Studie eines Personaldienstleistungsunternehmens eine große Zahl von Unternehmen in Deutschland Teilzeitbeschäftigung von Müttern als Karrierebremse an. S. „Ausweg Teilzeit“, Berliner Zeitung 8./9.10.2005, Beilage S. 1. Auch die von der Verfasserin dieses Beitrags durchgeführten Interviews mit Personalverantwortlichen bei der Deutschen Bahn und der Bayer AG bestätigten zum Teil diese Vermutung (siehe hierzu noch unten 6.)

⁷ Zur Diskriminierung einer Führungskraft im Bankensektor wegen Mutterschaft siehe die Einzelfallschilderung „Das Baby als Karrierekiller“, in: Frankf. Allg. Sonntagszeitung 11.11.2007, S. 42.

⁸ S. hierzu „Die weiblichen Vorbilder fehlen“, in: VDI-Nachrichten 18.5.2007, S. 35.

⁹ Diesen Hinweis verdanke ich Frau Birgit Reinhard von der Deutschen Bahn AG.

¹⁰ Haffner/Könekamp/Krais, S. 5.

¹¹ S. hierzu Döse/Stallmann, Berichte aus dem FB I der TFH Berlin, 2007.

ein Drittel dieser Gruppe von gleichen Chancen für Frauen und Männer im Berufsleben ausgeht¹². Alles in allem machen die Ergebnisse des Forschungsprojekts die Kluft zwischen den überwiegend ambitionierten Erwartungen junger Frauen, die Familie und – qualifizierte – Arbeit miteinander vereinbaren wollen, und der beruflichen Realität deutlich.

3 Zur Gestaltungswirkung von Gesetzen mit sozialpolitischer, insbesondere gleichstellungspolitischer Zielsetzung

3.1 Allgemeines

Angesichts dieser Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit stellt sich zunächst die Frage, wie weit Gesetze mit sozialpolitischer, insbesondere gleichstellungspolitischer Zielsetzung dazu beitragen können, positive Wirkungen für Frauen herbeizuführen. Wenngleich sowohl das AGG als auch das BEEG nicht nur bzw. nicht vordringlich auf Gleichbehandlung im Geschlechterverhältnis abstellen und über die rechtstheoretische Einordnung zum Teil Streit besteht, so lassen sie sich doch in einem weiten Sinne dem Bereich der Gleichstellungsgesetzgebung zuordnen¹³.

Mit der Frage, ob und wieweit Gesellschaft durch Recht gestaltet werden kann, haben sich Rechtstheorie, Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung seit längerem beschäftigt¹⁴. Insbesondere bezüglich der Steuerungsfähigkeit sozialpolitisch gestaltenden Rechts, das nicht nur vorhandene Normen nachvollziehen, sondern neue soziale Normen implementieren soll, gibt es erhebliche Zweifel¹⁵. Auf der anderen Seite ist die symbolische Wirkung von sozialpolitisch gestaltendem Recht und ihre möglicherweise proaktive Wirkung zu berücksichtigen. Derartige Rechtsgrundsätze drücken oft fundamentale Wertentscheidungen des Gesetzgebers zu einem bestimmten Zeitpunkt aus. Ob und wann sie tatsächlich nachhaltige Wirkung in der Gesellschaft zeigen, ist zum Zeitpunkt des Geltungsbeginns der Gesetze nicht immer abzusehen. Oftmals braucht es Jahre und Jahrzehnte, bis sich Bewusstseinsänderungen in der Gesellschaft zeigen.

3.2 Methoden zur Beurteilung der Wirkung von Gesetzen

Zur Beurteilung der Wirkung von Gesetzen sind verschiedene methodische Ansätze denkbar. So kann mit Hilfe der Rechtstatsachenforschung in Form der nachträglichen Wirkungs-

¹² Hervorhebenswert ist ferner, dass nach den Ergebnissen der Studie die Hälfte der Befragten die Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie für möglich hält, wobei karriereorientierte Studentinnen, die eine Führungsposition anstreben, deutlich häufiger (zu 67 %) als die anderen davon überzeugt sind, dass sich diese Position mit Familie und Kindern vereinbaren lässt. Den Wunsch nach betrieblichen Teilzeitangeboten äußert insgesamt eine Mehrheit von 63 %, auch wird allgemein ein familienfreundliches Klima im Betrieb gewünscht. Gut drei Viertel der Studentinnen möchten nach der Geburt von Kindern Elternzeit in Anspruch nehmen. In diesem Zusammenhang wünscht sich die Mehrheit der Befragten (54 %) ausdrücklich, dass (auch) der Partner Elternzeit nimmt, die übrigen Befragten nehmen diesbezüglich eine unentschiedene (28 %) oder ablehnende (17 %) Haltung ein.

¹³ Hierzu s.u. 4.1 und 5.1.

¹⁴ Grundlegend Reh binder, S. 25, 46, 113 f.

¹⁵ Hierzu Schiek, Einleitung, Rn. 55 f., m.w.N. und Hinweis auf neue Konzepte der arbeitsrechtlichen Regulierung in Großbritannien.

forschung versucht werden, die Effizienz eines Gesetzes zu beurteilen¹⁶. Nach diesem Ansatz können z.B. im Arbeitsrecht durch Interviews mit Akteuren des Arbeitslebens (Personalleitern, Betriebsräten, Arbeitnehmern) Informationen darüber erlangt werden, wie ein Gesetz eingeschätzt wird und ob es durch Betriebsvereinbarungen oder die betriebliche Praxis ergänzt und mit Leben gefüllt wird. Ein gewisser Nachteil dieser Methode ist allerdings, dass Informationen, die ein negatives Bild auf die Unternehmen werfen würden, kaum zu erlangen sind.

Eine weitere Methode zur Einschätzung von Gesetzen ist die abstrakte Beurteilung von Rechtsnormen auf theoretischer Basis. In diesem Zusammenhang ist in den letzten Jahrzehnten verstärkt die ökonomische Theorie des Rechts fruchtbar gemacht worden. Hierunter wird eine Gesamtheit von Ansätzen verstanden, die das Recht mit Hilfe wirtschaftswissenschaftlicher Instrumentarien untersuchen¹⁷. Das ökonomische Verhaltensmodell, das auf der Annahme beruht, dass Menschen auf der Grundlage von Eigennutz und rationellem Verhalten agieren, ist nicht unumstritten und in der juristischen Literatur wegen des eindimensionalen Menschenbildes zum Teil stark kritisiert worden¹⁸. Tatsächlich wirkte die ökonomische Theorie in ihren Anfängen etwas holzschnittartig; sie ist aber später weiter entwickelt und ausdifferenziert worden. Nach neuerer Ansicht kann die ökonomische Theorie auch und gerade im Arbeitsrecht dazu herangezogen werden, die Wirkung von Gesetzen – ex ante und ex post – zu beurteilen¹⁹. In diesem Rechtsgebiet prallen vielfach starke ökonomische Gegensätze der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite aufeinander, weswegen bei Ex-ante-Beurteilung von Gesetzesvorhaben zum Teil bereits auf den Konsens im Rahmen der Gesellschaft abgestellt wird²⁰ – insbesondere in Großbritannien scheint diese Tendenz vorzuherrschen. Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, dass dem Gesetzgeber gerade im Arbeitsrecht, wegen der Eigenschaft als Arbeitnehmerschutzrecht, und wegen der Pflicht zur Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben kein unbeschränkter Spielraum verbleibt.

Zur Einschätzung der Wirkungen des AGG und des BEEG in diesem Beitrag ist ein „Methodenmix“ verwendet worden. Zum einen wurden Statistiken aus Pressemitteilungen, Broschüren des Bundesfamilienministeriums sowie juristische Literatur zum Thema ausgewertet. Ergänzend wurden die Ergebnisse von Interviews, die anhand eines Gesprächsleitfadens mit Personalverantwortlichen der Deutschen Bahn AG sowie der Bayer AG geführt wurden²¹, berücksichtigt. Ebenfalls in die Betrachtung mit eingegangen sind Aspekte der ökonomischen Theorie des Rechts.

¹⁶ Hierzu Reh binder, a.a.O.

¹⁷ Grundlegend z.B. Behrens, Die ökonomischen Grundlagen des Rechts. Zur Bedeutung dieser Theorie im Arbeitsrecht Janson, S. 22 ff., 206 ff., 254 ff. mw.N.; Kreutz, NZA 2001, S. 472 ff.

¹⁸ Nachweise bei Janson, S. 24.; Kreutz, S. 472.

¹⁹ Janson, S. 130.

²⁰ Janson, ebd. und S. 207 ff. Der Autor weist allerdings darauf hin, dass der Gesetzgeber bei der Normsetzung nicht an die Berücksichtigung eines gesellschaftlichen Konsenses gebunden sein kann.

²¹ Mein herzlicher Dank gilt an dieser Stelle insbesondere Frau Birgit Reinhard von der Deutschen Bahn AG und Herrn Wolfgang Schenk von der Bayer AG. Beide haben mich reichhaltig mit Material zu den Themenkomplexen „demografische Herausforderungen“, „Beruf und Familie und das Bundeselterngeldgesetz“ und „Gleichstellung Frauen/Männer im Unternehmen und das AGG“ versorgt. Für Gesprächsbereitschaft und Informationen habe ich ferner Frau Regina Röhl von der Deutschen Bahn zu danken.

4 Der Beitrag des AGG zur Herstellung faktischer Gleichheit im Geschlechterverhältnis

4.1 Zielsetzung des Gesetzes

Das AGG²², das erst nach mehreren gesetzgeberischen Anläufen verabschiedet wurde, stellt eine Umsetzung von vier EU-Richtlinien²³ dar, zu der Deutschland als Mitgliedstaat der EU verpflichtet war. Wegen nicht fristgerechter Umsetzung einer Antidiskriminierungsrichtlinie war Deutschland bereits im Jahre 2005 durch den EuGH verurteilt worden. Insofern stellte sich für den deutschen Gesetzgeber nicht die Frage, ob es überhaupt ein Antidiskriminierungsgesetz geben sollte, sondern nur noch, welches Gesamtkonzept ein solches Gesetz haben würde. Insgesamt geht das AGG über das europäische Minimum hinaus, indem es die Erfahrungen mit den früheren Gleichstellungsregelungen der §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 BGB, den Quotenregelungen für Frauen in den Landesgleichstellungsgesetzen und dem Beschäftigtenschutzgesetz aufgreift und sich mit der Regelung der Diskriminierung wegen anderer Diskriminierungstatbestände wie z.B. Rasse/ethnische Herkunft auch am Grundgesetz orientiert. Bereits während des Gesetzgebungsverfahrens waren das Konzept des AGG, das dort erreichte Schutzniveau sowie die zu erwartenden Wirkungen des Gesetzes höchst umstritten; der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes von Preis/Henssler sieht bereits Änderungen zur geltenden Gesetzesfassung vor²⁴.

In der juristischen Literatur ist bestritten worden, dass das AGG überhaupt als „Gleichstellungsgesetz“ bezeichnet werden kann²⁵. Die auf Gleichstellung und damit auf Ergebnisgleichheit gerichtete Konzeption würde darauf hinauslaufen, dass es in Zukunft ungefähr gleiche Anteile von Männern und Frauen in den qualifizierten, bisher überwiegend Männern vorbehaltenen Berufsfeldern müsse und kein Lohngefälle mehr im Verhältnis der Geschlechter zueinander geben dürfe. Eine solche Zielrichtung könne man jedoch dem AGG von seiner Gesamtkonzeption her nicht unterstellen, es handele sich lediglich um ein auf die Herstellung von Chancengleichheit ausgerichtetes Antidiskriminierungsgesetz. Diese Einschränkung der Schutzrichtung des AGG überzeugt nicht ganz, gewähren doch sowohl das AGG selbst (in § 5) als auch das übergeordnete EG-Recht (in Art. 141 Abs. 4 EGV und den Richtlinienbestimmungen)²⁶ die Möglichkeit von positiven Maßnahmen für Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts. Zudem lässt sich der auf bloße Chancengleichheit reduzierten Zielrichtung von Antidiskriminierungsrecht entgegenhalten, dass dieses Recht von seinen Ursprüngen her auf Beseitigung des unerwünschten Zustandes der Diskriminierung und somit auf sozialpolitische Gestaltung gerichtet ist²⁷. Schließlich ist

²² Die Literatur zum AGG ist inzwischen sehr zahlreich. Für einen Überblick s. Treber, ZfA 2007, S. 398 f.

²³ RL2000/43/EG (Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft); RL 2000/78/EG (Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf); RL 2002/73/EG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beruf); RL 2004/113/EG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen).

²⁴ Beilage zu NZA 23/06, Stand November 2007: online-Forum der Bertelsmann-Stiftung www.arbvg.de.

²⁵ Preis, ZESAR 2007, S. 249 (251) w.w.N..

²⁶ S. nur Art. 7 der RL 2000/78/EG, worauf der Autor im Übrigen selbst hinweist.

²⁷ Hierzu Schiek, Rn. 42, 55, unter Verweis auf das Beispiel der USA.

fraglich, ob es überhaupt möglich ist, eine scharfe Trennlinie zwischen dem Ziel der Chancengleichheit und dem der Ergebnisgleichheit zu ziehen.

Eine andere Frage ist, welchen Rang die Gleichheit im Geschlechterverhältnis im Verhältnis zu anderen Gruppen des Arbeitslebens einnimmt, da das Gesetz nunmehr ausdrücklich nicht nur das Geschlecht, sondern auch andere Merkmale wie Behinderung, ethnische Herkunft und Alter vor Diskriminierung schützt. In der Literatur ist insbesondere das Konkurrenzverhältnis zwischen Frauen und behinderten Menschen bei Einstellung oder Beförderung thematisiert worden²⁸. Diesbezüglich scheint sich, unter Berufung auf § 122 SGB IX, die Auffassung durchzusetzen, dass schwerbehinderte Menschen gegenüber anderen im AGG genannten Gruppen, bei denen sich die Benachteiligung nicht so offensichtlich manifestiere, einen zwar begrenzten, aber keinen absoluten Vorrang hätten.

4.2 Wesentliche Neuerungen gegenüber dem früheren Recht

Wenn im Folgenden der Inhalt des AGG auf seine Eignung zur Herbeiführung positiver Wirkungen für Frauen überprüft wird, beschränkt sich die Betrachtung auf wesentliche Neuerungen im Vergleich zur früheren Rechtslage, die für die Gleichbehandlung der Geschlechter von Bedeutung sein können.

- **Mehrere Diskriminierungsverbote, Mehrfachdiskriminierung**
Nach früherer Rechtslage existierte ein ausdrückliches mit Sanktionen behaftetes Diskriminierungsverbot nur wegen des Geschlechts (§ 611a BGB). In § 1 AGG werden nun auch die Merkmale Rasse/ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung geschützt. Neu ist auch die ausdrückliche Erwähnung der sog. Mehrfachdiskriminierung in § 4 AGG. Hierbei werden zwei Arten erfasst: die „additive“ Diskriminierung (z.B. wird eine Arbeitnehmerin zuerst sexuell belästigt und dann rassistisch beleidigt) und die „intersektionelle“ Diskriminierung (hier vereinigt eine Person, z.B. eine Frau mit Behinderung, mehrere Diskriminierungsmerkmale des Gesetzes auf sich)²⁹. In beiden Fällen muss sich eine Rechtfertigung der Benachteiligung auf alle Gründe erstrecken, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt. Aus Sicht der Frauen dürfte diese Neuerung zu begrüßen sein, sind sie doch insbesondere innerhalb ethnischer Gruppen oder unter Menschen mit Behinderung wegen ihres Geschlechts oftmals doppelt benachteiligt³⁰.
- **Erweiterung des Anwendungsbereichs des Diskriminierungsschutzes**
Nach früherem Recht war die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts nur in Arbeitsverhältnissen verboten. Das AGG erweitert den Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes auf Dienstverhältnisse sowie auf die Mitgliedschaft in Berufsgruppen, den Sozialschutz, die sozialen Vergünstigungen, die Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Ferner besteht nach § 2 i.V.m. § 6 Abs. 3 Schutz

²⁸ Hinrichs, in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), Rn. 55 zu § 5 AGG; Raasch, in: Rust/Falke (Hrsg.), Rn. 88 zu § 5 AGG; a.A. Degen, Streit 2007, S. 15, unter Berufung auf die Gesetzesbegründung.

²⁹ Hierzu Schiek, a.a.O.

³⁰ Albrecht/Raasch/Weber, dJbZ 2008/2, S. 88 ff.

auch für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit und für den beruflichen Aufstieg bei Beschäftigungsverhältnissen mit selbständig Erwerbstätigen und Organmitgliedern (z.B. Vorständen in Aktiengesellschaften oder GmbH-Geschäftsführer/innen). Wegen der unklaren Gesetzesfassung (insbesondere in § 6 Abs. 1 AGG) ist allerdings umstritten, ob alle Dienst- und Werkverträge vom Diskriminierungsverbot erfasst werden oder ob noch besondere Merkmale wie eine der abhängigen Beschäftigung vergleichbare Interessenlage hinzutreten muss³¹. Eine Erweiterung gegenüber der bisherigen Rechtslage stellt es auch dar, dass die im früheren Recht enthaltene Beschränkung auf Benachteiligung nur bei Einstellung und Beförderung weggefallen ist. Nunmehr können Frauen sich z.B. im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitarbeit auf eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts berufen, weil wesentlich mehr Frauen als Männer von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen³².

- **Unterschreitung des bisherigen Schutzniveaus bei Kündigungen**
Im Vergleich zum früheren Recht wird in § 2 Abs. 4 AGG das Schutzniveau dadurch unterschritten, dass Kündigungen ausschließlich dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen sollen. Diese Regelung wurde bereits in der Literatur als europarechtswidrig kritisiert³³ und ist nun auch durch das Bundesarbeitsgericht als unwirksam beurteilt worden³⁴. In einer Entscheidung vom 6.11.2008 wird klargestellt, dass die Diskriminierungsverbote des AGG im Rahmen des Kündigungsschutzes Anwendung finden. Damit haben Beschäftigte, denen der Arbeitgeber die Kündigung erklärt hat, mehr Ansatzpunkte, gegen eine Kündigung, die sie für diskriminierend halten, vorzugehen.
- **Organisationspflichten des Arbeitgebers**
Vorteilhaft für Frauen wie für andere Gruppen dürfte sich auswirken, dass das AGG erstmalig vorbeugende Maßnahmen des Arbeitgebers wie z.B. Bekanntmachung im Betrieb oder Mitarbeiterschulungen vorsieht (§ 12). In der Praxis scheinen große Unternehmen diesen Vorgaben nachzukommen³⁵. Jedenfalls hat die Deutsche Bahn vor und nach Inkrafttreten des AGG verstärkt Führungskräfte geschult bzw. E-learning-Programme für die Mitarbeiter/innen angeboten. Nach § 12 AGG müssen Arbeitgeber ferner in Einzelfällen reagieren und erforderliche Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung ergreifen. Auch sind sie verpflichtet, bei Diskriminierungen durch Dritte (z.B. Kunden) einzuschreiten, beispielsweise wenn ein Auftraggeber aus einem streng islamischen Staat sich weigert, mit einer Mitarbeiterin Vertragsverhandlungen zu führen.

³¹ Bejahend Budde, BB 2007, S. 731; verneinend Schiek, in: Kocher/Laskowski u.a., § 6 AGG Rn. 13.

³² Nollert-Borasio, AuR 2008, S. 332 (335).

³³ Z.B. Degen, a.a.O., S. 16; Albrecht/Raasch/Weber, a.a.O.

³⁴ BAG v. 6.11.2008 (2AZR 701/0787/08), siehe Pressemitteilung 87/08 www.bundesarbeitsgericht.de.

³⁵ Die Deutsche Bahn hat vor und nach Inkrafttreten des AGG verstärkt Führungskräfte geschult bzw. E-learning-Programme für die Mitarbeiter/innen angeboten.

- Sanktionen bei Diskriminierung

Das AGG trifft anders als das frühere Recht eine ausdrückliche Unterscheidung zwischen verschuldensabhängig³⁶ ausgestaltetem Schadensersatz (§ 15 Abs. 1) und verschuldensunabhängiger, pauschal zu bemessender Entschädigung (§ 15 Abs. 2). Im ersten Fall ist theoretisch ein Anspruch auf Ersatz des konkret zu berechnenden Vermögensschadens in nicht beschränkter Höhe gegeben. Die Praxis muss zeigen, wieweit dieser Rahmen tatsächlich ausgeschöpft wird. Z.Zt. erweckt der Fall einer Deutsch-Türkin Aufsehen, deren Arbeitgeberin - eine Versicherung - ihre Stelle während ihrer Elternzeit an einen Nachfolger, der zudem besser bezahlt wurde als sie³⁷. Das ArbG Wiesbaden deklarierte lediglich die Versetzung nach der Schwangerschaft als eine Benachteiligung wegen der Mutterschaft und gestand der Arbeitnehmerin, die sich wegen ihres Geschlechts und ihrer Herkunft benachteiligt fühlte, eine Entschädigung in Höhe von drei Bruttogehältern zu - gefordert worden war ein Betrag von 500.000 €³⁸.

Auch im Fall des Ersatzes für immateriellen Schaden ist grundsätzlich keine Höchstsumme vorgesehen. Nur wenn die benachteiligte Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl **nicht** eingestellt worden wäre, dürfen drei Monatsgehälter nicht überschritten werden. Will der Arbeitgeber sich auf die Entschädigungshöchstgrenze berufen, liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine Bewerberin auch bei nicht-diskriminierendem Verhalten nicht eingestellt oder befördert worden wäre, vollen Umfangs bei ihm (§ 18 AGG). Insgesamt sind die Sanktionen wirtschaftlich gravierender als nach früherem Recht (§ 611 a BGB). Ob sie so gravierend sind, dass „das rechtstreue Verhalten des Arbeitgebers und damit der faktische Kontrahierungszwang erreicht wird“³⁹, lässt sich allerdings bezweifeln, da gerade bei der Einstellung eine verstärkte Gefahr der Gesetzesumgehung bestehen dürfte. Nach wie vor sind Informationen über Existenz und Qualifikationen der Mitbewerber/innen für Betroffene nur schwer, meist nur auf dem Klagewege zu erlangen.

Ungünstig für Frauen wie für alle anderen Gruppen wirken sich die kurzen Fristen bei arbeitsrechtlichen Schadensersatzansprüchen aus. Diese müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, was von der Europäischen Kommission kürzlich im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens gerügt worden ist⁴⁰.

- Ansätze eines kollektiven Rechtsschutzes

Bevor eine diskriminierte Person den Weg der Klage gegen den Arbeitgeber wählt, sind bestimmte Hürden zu überwinden: Informations- und Beweisprobleme, Kostengesichtspunkte sowie die Befürchtung möglicher negativer Sanktionen des Arbeitgebers. Um diese Barrieren zu überwinden, ist im Vorfeld des Gesetzgebungs-

³⁶ Diesbezüglich hat die Europäische Kommission bereits moniert, dass das Erfordernis des Verschuldens europarechtswidrig ist, hierzu Nollert-Borasio, a.a.O.

³⁷ S. Tagesspiegel vom 19.12.2008, S. 17.

³⁸ Die Frau hatte die jährlich erzielbaren Provisionen auf der alten und der neuen Stelle verglichen und den Unterschied bis zu ihrer Pensionierung hochgerechnet.

³⁹ So Schreier, KJ 2007, S. 281 f.

⁴⁰ Nollert-Borasio, a.a.O..

verfahrens vielfach gefordert worden, den Schutz stärker auf Verbände oder öffentliche Einrichtungen zu verlagern. Im Vergleich zu diesen Forderungen finden sich im AGG nur noch abgeschwächte Ansätze eines kollektiven Rechtsschutzes: die Unterstützung einer klagenden Person im Gerichtsverfahren durch Antidiskriminierungsverbände nach § 23 AGG (unter der Voraussetzung, dass ein solcher Verband mindestens 75 Mitglieder hat oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bildet), sowie selbständige Klagerechte für Betriebsrat und Gewerkschaft nur bei **groben** Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG (§ 17 Abs. 2).

- Einrichtung von Beschwerdestellen
Günstig für Frauen wie für andere Gruppen könnte sich das in § 13 AGG neu geregelte Recht zur Beschwerde bei einer betriebsinternen Stelle auswirken – jedenfalls dann, wenn sie von den Unternehmen mit Leben gefüllt wird. Ein besonderes Beschwerdeverfahren wurde z.B. bei der Deutschen Bahn eingerichtet. Betriebliche Beschwerdestellen sind die Personalleiter/innen der einzelnen Betriebe, konzernweite Beschwerdestelle ist die Ombudsfrau.

4.3 Die Wirkungen des AGG – eine erste Bilanz

Bereits während des Gesetzgebungsverfahrens waren das Konzept des AGG, sein Schutzniveau sowie die zu erwartenden Wirkungen höchst umstritten. Vor allem die Wirtschaft hatte das Gesetz im Vorwege unter Hinweis auf die entstehenden Kosten bekämpft. Nach Inkrafttreten des Gesetzes reißten Stellungnahmen und Kritik in der juristischen Literatur⁴¹ nicht ab. Neben grundsätzlich positiven Bewertungen⁴² wurde Kritik laut, zum einen aus feministischer Sicht, wonach u.a. die Konzeption des Diskriminierungsschutzes über Individualklagen sowie die Ausklammerung des Kündigungsschutzes aus dem Anwendungsbereich des AGG zu beklagen ist⁴³, zum anderen unter Hinweis auf die Einschränkung der Vertragsfreiheit⁴⁴ sowie die Möglichkeit der missbräuchlichen Inanspruchnahme des Gesetzes in Form des sog. AGG-Hopping⁴⁵. Letztere Befürchtung hat sich in der Praxis bisher nicht bewahrheitet, was auch in den Interviews mit den befragten Unternehmen bestätigt wurde.

Die Wirtschaft scheint grundsätzlich besondere Antidiskriminierungsgesetze abzulehnen und eher auf die Strategie des Diversity management zu setzen. Auch die Vertreter der von mir befragten Unternehmen äußerten sich ablehnend⁴⁶ bis ambivalent⁴⁷ zum AGG und

⁴¹ Nachweise bei Treber, a.a.O.

⁴² Vgl. nur Degen, S. 22; Schreier, KJ 2007, S. 278 ff.; Nollert-Borasio, S. 339.

⁴³ Albrecht/Raasch/Weber, a.a.O.

⁴⁴ Nachweise bei Schreier, ebd.

⁴⁵ Gemeint ist, dass Bewerber sich nur zum Schein auf freie Stellen bewerben und beabsichtigen, nach einer Absage unter diskriminierenden Umständen den Arbeitgeber auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu verklagen. Hierzu vgl. Diller, NZA 2007, S. 1321 ff.

⁴⁶ So der Personalverantwortliche der Bayer AG, weil „neben den zum Teil erheblichen Aufwendungen für Vorsorgemaßnahmen und Mitarbeiterschulungen vor allem in Bewerbungsverfahren“... die Anforderungen des AGG „eine problematische Einschränkung der Möglichkeiten für einen aussagekräftigen Dialog mit den Bewerbern darstellen“. Begrüßenswert erscheint ihm dagegen die Ausweitung der Diskussion in der Öffentlichkeit von der reinen Chancengleichheit für Männer und Frauen hin zur diversity.

verwiesen auf bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes vorhandene Personalstrategien zur Gleichbehandlung und zum Diversity management.

Vieles spricht dafür, dass die Wirkung von Antidiskriminierungsrecht – wenn überhaupt – erst über längere Zeiträume hin messbar ist; das zeigt das Beispiel der Bekämpfung der Rassendiskriminierung in den USA. Mittel- bis langfristig können positive Wirkungen für Frauen – und auch für andere im Gesetz geschützte Gruppen – entstehen, wenn die Wertungen des Gesetzgebers in das allgemeine Bewusstsein von Gesellschaft und Wirtschaft eingehen. Daneben spielen aber auch ökonomische Gesichtspunkte eine Rolle. Von Belang ist einerseits, ob die Arbeitgeber einen ökonomischen Vorteil darin sehen, Frauen bei Einstellung, Entlohnung und Beförderung nicht zu benachteiligen. Dabei darf die „ökonomische Betrachtungsweise“ nicht zu eng gesehen werden. Dass die Beschäftigung qualifizierter Frauen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Humankapitalvorteil darstellen können, dürften große Unternehmen und Konzerne erkannt haben. Auch mag das Drohpotential der finanziellen Sanktionen, die gegenüber dem früheren Recht eine teilweise Verschärfung darstellen, in manchen Fällen dazu führen, dass Personalstrategien wie das Diversity management an Bedeutung gewinnen. Zweifelhaft ist allerdings, ob in Klein- und Mittelbetrieben, wo Frauen in Deutschland mehrheitlich beschäftigt sind⁴⁸, diese Strategien flächendeckend Fuß gefasst haben. Hier dürfte die Wirkung des AGG in Bezug auf die Verbesserung der Position der Frauen eher als neutral bis negativ einzuschätzen sein.

Als ein vorläufiges Urteil wäre zu formulieren, dass das AGG nach bisherigen Erkenntnissen einen – wenn auch verbesserungsfähigen - Schutz auch für geschlechtsbezogene Diskriminierung darstellt. Statistiken des LAG Baden-Württemberg zeigen, dass eingehende Klagen mit Bezug auf das AGG sich bisher überwiegend gegen eine Diskriminierung wegen des Alters und wegen des Geschlechts richten, wobei mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitarbeit besondere Relevanz hat⁴⁹. Die betroffenen Frauen erhielten in den entschiedenen Fällen Entschädigungen nach § 15 Abs. 2, die von der Höhe her vergleichbar waren mit den üblichen Abfindungen.

⁴⁷ Die Personalverantwortliche der Deutschen Bahn bedauert es, „dass es eines Gesetzes bedurfte, um den Willen zur Gleichbehandlung unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität usw. zu bekunden“. Allerdings seien bereits vor und sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes etliche Initiativen wie Vortragsreihen vor Führungskräften, Personalversammlungen, E-learning-Programme etc. gestartet worden, um sich den Erfordernissen des Gesetzes anzupassen.

⁴⁸ Albrecht/Raasch/Weber, S. 89.

⁴⁹ Nach der Statistik des LAG Baden-Württemberg vom 27.6.2007 betrafen 36% aller bis April 2007 entschiedenen Klagen das Merkmal Alter, 28% das Merkmal Geschlecht, 18% das Merkmal Behinderung und 11% das Merkmal ethnische Herkunft, Angabe nach Nollert-Borasio, S. 333.

5 Der Beitrag des BEEG zur Herstellung faktischer Gleichheit im Geschlechterverhältnis

5.1 Zielrichtung des Gesetzes

Am 1.1.2007 ist das bisherige Bundeserziehungsgeldgesetz durch das Bundeselterngeldgesetz abgelöst worden. Kernpunkt des nach skandinavischen Vorbildern konzipierten Gesetzes war die Einführung eines als Lohnersatzleistung fungierenden Elterngeldes anstelle des bisherigen Erziehungsgeldes. Dieses soll nach der Begründung des Gesetzgebers⁵⁰ Eltern, die sich im ersten Lebensjahr des Kindes vorrangig mit der Betreuung ihres Kindes beschäftigen, bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage helfen. Das BEEG ist ein Gesetz mit Doppelcharakter: in einem sozialrechtlichen Teil wird die Gewährung von Elterngeld, in einem arbeitsrechtlichen Teil die Elternzeit geregelt⁵¹. Die Gleichstellung der Geschlechter ist zwar kein Haupt-, wohl aber ein Nebenziel des Gesetzes, das in erster Linie Familien bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage unterstützen und so den Menschen mehr Mut zu mehr Kindern machen will⁵².

Insgesamt will das Gesetz die Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Familie besser sichern, d.h. Bedingungen schaffen, wonach Eltern leichter in das Berufsleben zurückkehren können. Die Forcierung eines partnerschaftlich orientierten Familienmodells war dabei eines von mehreren in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommenden Motiven. Einerseits sollten mehr Mütter motiviert werden, nach der Geburt eines Kindes dem Arbeitsmarkt früher als bisher zur Verfügung zu stehen – das bisherige Erziehungsgeld hatte Frauen dazu animiert, für längere Zeit, d.h. bis zu drei Jahren dem Arbeitsmarkt fernzubleiben. Andererseits sollte ein höheres Elterngeld auch ein Anreiz für Väter sein, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dies soll durch die höhere finanzielle Kompensation sowie die – bereits nach früherem Recht bestehende – Möglichkeit der Teilzeitarbeit geschehen. Erhofft wurde, dass sich damit das Elternzeitrisiko etwas gleichmäßiger auf weibliche und männliche Beschäftigte verteilt und die statistische Diskriminierung von Frauen abgebaut wird.

Ähnlich wie das AGG war auch das BEEG von mehreren Seiten der Kritik ausgesetzt. Die sozialpolitisch orientierte Hauptkritik hebt die Schlechterstellung nicht erwerbstätiger oder gering verdienender Eltern gegenüber der früheren Rechtslage hervor⁵³. Von der Schlechterstellung betroffen seien auch Schülerinnen, Studentinnen, Migrantinnen, arbeitslose Frauen und Stipendiatinnen.

5.2 Wesentliche Neuerungen gegenüber dem früheren Recht

Hinsichtlich der Anspruchsberechtigung für das Elterngeld haben sich kaum Änderungen gegenüber der früheren Rechtslage ergeben⁵⁴. Deutliche Abweichungen sind jedoch fest-

⁵⁰ S. hierzu Leitfaden „Elterngeld und Elternzeit“ des BMFSFJ, S. 5.

⁵¹ Hierzu mit Nachweisen Nebe, Streit 2007, S. 74 (82).

⁵² Begründung in BT-DS 16/1889, S. 15.

⁵³ Nebe, a.a.O.; Butterwege, Soziale Sicherheit 2006, S. 159 f.

⁵⁴ Im Einzelnen hierzu Nebe, S. 74 f.

zustellen, was die Höhe, Dauer und sonstige Modalitäten des Elterngeldbezuges angeht. Hinzuweisen ist auch auf die Regelungen zum Verhältnis von Teilzeitarbeit und Elterngeld.

- Höhe und Dauer des Elterngeldes

Bezüglich der Höhe des Elterngeldes hat sich gegenüber der früheren Gesetzeslage eine deutliche Veränderung ergeben. Begünstigt werden Besserverdienende. Das als Lohnersatzleistung für entgangenes Einkommen konzipierte Elterngeld beträgt 67 % des monatlich entfallenden Nettoeinkommens aus Erwerbstätigkeit. Die genaue Höhe wird in der Weise ermittelt, dass der Durchschnittsbetrag der letzten zwölf Kalendermonate aus dem Einkommen der antragstellenden Person vor Geburt des Kindes zugrunde gelegt wird. Von diesem Bruttobetrag werden Lohnsteuer, Sozialabgaben und Werbungskosten abgezogen. Höchstens wird ein Bruttobetrag von 2.700 € zugrunde gelegt, bei einem geringeren Einkommen als 1.000 € erfolgt eine schrittweise Erhöhung des Prozentsatzes auf bis zu 100 €. Das Elterngeld kann maximal 1.800 € erreichen und muss mindestens 300 € betragen (§ 2 Abs. 1, 2, 5 BEEG). Anders als das bisherige Erziehungsgeld orientiert sich das Elterngeld am individuellen, nicht am Familieneinkommen.

Das bisherige Erziehungsgeld brachte Nachteile für berufstätige Frauen mit sich, die dazu animiert wurden, für längere Zeit, d.h. bis zu drei Jahren, dem Arbeitsmarkt fernzubleiben. Nunmehr kann nach § 4 BEEG das Elterngeld grundsätzlich nur im ersten Lebensjahr des Kindes, d.h. vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats in Anspruch genommen werden; allerdings kann es auch in jeweils zwei halben Monatsbeträgen ausgezahlt werden (§ 5 Abs. 2), so dass sich der Anspruchszeitraum verdoppelt. Die Eltern können sich wie bisher den Zeitraum frei untereinander aufteilen (§ 5 Abs. 1).

Alleinerziehende Eltern, in der Realität vor allem Mütter, erhalten nach § 3 Abs. 1 BEEG zusätzlich zu den Leistungen auf Mutterschaftsgeld nebst Zuschuss des Arbeitgebers zwölf Monate Elterngeld und sind somit für eine Zeit von 14 Monaten relativ abgesichert.

- Partnermonate

Heiß umstritten vor Inkrafttreten des Gesetzes war insbesondere die Einführung der sog. Partnermonate. Nach dieser gesetzlichen Konstruktion kann die Dauer des Elterngeldbezuges von zwölf auf vierzehn Monate erhöht werden, wenn der Partner oder die Partnerin die Erwerbstätigkeit innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes dessen Betreuung übernimmt und seine bisherige Erwerbstätigkeit unterbricht oder reduziert. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der zwei zusätzlichen Monate ist weiterhin, dass bei einem der Elterngeldberechtigten eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt (§ 4). Dieser ökonomische Anreiz sollte die Funktion haben, mehr Väter als bisher zur Inanspruchnahme der Elternzeit zu bewegen⁵⁵.

- Elterngeld und Teilzeitarbeit

Die bereits nach früherem Recht bestehende Möglichkeit der Teilzeitarbeit während der Inanspruchnahme des Elterngeldes wurde beibehalten und an die neuen

⁵⁵ Ausdrücklich zu den Partnermonaten Begründung in BT-DS 16/1889, S. 16.

finanziellen Regelungen angepasst. Wie schon unter dem bisherigen BErzGG besteht während der Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber (§ 15 Abs. 4 BEEG). Zulässig ist eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden wöchentlich für jeden Elternteil, beim beschäftigenden oder einem anderen Arbeitgeber oder die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Zwar muss der beschäftigende Arbeitgeber zustimmen, die Zustimmung kann aber nur innerhalb von vier Wochen seit dem Antrag aus betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden. Eine Teilzeit arbeitende Person, die ihr Kind betreut und nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet, erhält nach § 2 Abs. 3 BEEG 67 % des bis zur Bemessungsgrenze von 2.700 € entfallenden Einkommens.

5.3 Die Wirkungen des BEEG – eine erste Bilanz

Mit der Schaffung des BEEG hat der Gesetzgeber eindeutig auf ökonomische Anreize gesetzt, um seine Ziele zu erreichen: Durch die Neuerungen sollten einerseits mehr Mütter motiviert werden, nach der Geburt eines Kindes dem Arbeitsmarkt früher als bisher zur Verfügung zu stehen. Weiterhin sollte ein höheres Elterngeld sowie die zusätzlichen zwei Partnermonate auch ein Anreiz für Väter sein, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes scheinen diese ökonomischen Anreize bereits messbare positive Wirkungen zu zeitigen. So ist nach Angaben des Bundesfamilienministeriums zum einen die Geburtenrate, wenn auch schwach, gestiegen: von 1,33 im Jahre 2006 auf 1,37 im Jahre 2007⁵⁶. Zum anderen stieg der Anteil der Väter, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, deutlich: Im 3. Quartal 2007 hatten 9,6 % aller Väter im Bundesdurchschnitt (in Berlin sogar 12,4%) – gegenüber einem Anteil von 4,5 % vor Einführung des Elterngeldes – die Elternzeit in Anspruch genommen. Und in ca. 40 % der Betriebe, in denen Mitarbeiter nach Einführung des Elterngeldes Vater geworden sind, haben Väter ihre Berufstätigkeit unterbrochen⁵⁷. Die Personalverantwortliche der Deutschen Bahn bestätigte im Kern diese steigende Entwicklung und wies gleichzeitig darauf hin, dass bei der Bahn bereits vor Einführung des Elterngeldes der Anteil der Väter an der Elternzeit mit 9 % relativ hoch war.

Die Akzeptanz in der Wirtschaft scheint insgesamt relativ hoch zu sein. Nach einer neueren Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach⁵⁸ halten mehr als 80 % der Personalverantwortlichen der deutschen Wirtschaft das Elterngeld für eine gute Sache, während dies vor der Einführung im Jahre 2006 nur 61 % taten. Weiterhin befürworten 61 % die Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Väter – gegenüber einem Prozentsatz von 48 % vor zwei Jahren. Die Vertreter der von mir befragten Unternehmen schätzten das Gesetz positiv⁵⁹ bis ambivalent⁶⁰ ein.

⁵⁶ Angabe nach Berth, Ein Land und seine zahlreichen Geburtstage, Südd. Zeitung v. 21.8.2008, S. 194.

⁵⁷ Quelle für die Angaben: Pressemitteilung Nr. 251/2007 des BMFSFJ.

⁵⁸ Quelle für die Angabe: Pressemitteilung Nr. 286/2008 des BMFSFJ.

⁵⁹ So die Personalverantwortliche der Deutschen Bahn, die es als notwendigen Schritt bezeichnet, die Anspruchsdauer des Elterngeldes zu verkürzen und dafür finanzielle Anreize zu schaffen.

⁶⁰ So der Vertreter der Bayer AG.

Die positive Bewertung der Wirkungen des BEEG wird allerdings nicht einhellig geteilt. Die Hauptkritik richtet sich auf die inzwischen empirisch erhärtete finanzielle Schlechterstellung eines größeren Teils der Eltern⁶¹. Der Kritik lässt sich entgegenhalten, dass das vom Gesetzgeber erstrebte Ziel nicht eine flächendeckende Erhöhung des Elterngeldes war. Ein wichtiges Teilziel war vielmehr die Erhöhung der Chancengleichheit von – auch qualifizierten – erwerbstätigen Müttern und Vätern. Diesem Ziel scheint das Gesetz, das eindeutig mit ökonomischen Anreizen arbeitet, nach den bisher vorliegenden Daten bereits ein gutes Stück näher gekommen zu sein. Die bisherigen Informationen deuten ebenfalls darauf hin, dass das Gesetz von der Wirtschaft angenommen worden ist und dass die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter in den Betrieben als selbstverständlicher betrachtet wird.

6 Gleichbehandlungspolitik in großen Unternehmen

In großen Unternehmen bzw. Konzernen sind soziale Personalstrategien einschließlich der Verwirklichung von Chancengleichheit häufig umfangreicher ausgeprägt als im Bereich der übrigen Wirtschaft. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Insbesondere in multinational agierenden Unternehmen bestehen sicherlich bessere Möglichkeiten zum frühzeitigen Erkennen und Lösen bestimmter global auftretender Probleme wie der sinnvollen Nutzung von Personalressourcen. Dass die Gewinnung geeigneten Humankapitals insbesondere für bestimmte Tätigkeiten wie Ingenieur- und naturwissenschaftlich-technische Tätigkeiten in Zukunft von großer Bedeutung sein wird und dass dabei einschlägig qualifizierten Frauen eine wichtige Rolle zukommt, dürfte allgemein bekannt sein. Jedenfalls deuten die Ergebnisse der Interviews auf ein vorhandenes Problembewusstsein in Bezug auf die künftige Rekrutierung geeigneten Führungspersonals hin. Jedenfalls mittelfristig sei mit Engpässen bei der Rekrutierung geeigneter Führungskräfte gerechnet zu rechnen sei. Schon aus diesem Grund sei beabsichtigt, den Frauenanteil im Unternehmen in Zukunft deutlich zu erhöhen⁶².

In Bezug auf die allgemein praktizierte Personalpolitik weisen die Vertreter beider befragten Unternehmen auf das Vorhandensein einer an den Grundsätzen von Gleichbehandlung und Diversity orientierten Personalpolitik schon vor Inkrafttreten des AGG hin. Insbesondere die Deutsche Bahn kann diesbezüglich auf diverse Konzernbetriebsvereinbarungen aus den 90er Jahren⁶³ zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance, auf

⁶¹ Nach einer Anfrage der Partei der Linken im Bundestag erhielten 56 % der Eltern ein Elterngeld von 500 € oder weniger, und zwar für maximal 14 Monate, während nach der früheren gesetzlichen Regelung ein Erziehungsgeld von 300 € für 24 Monate gewährt wurde. Angabe nach: Berliner Zeitung v. 26.5.2008, S. 8, „Mehrheit erhält weniger Elterngeld“.

⁶² So der Personalverantwortliche der Bayer AG. Bei den Einstellungen von Führungskräften sei der allgemeine Frauenanteil in den vergangenen drei Jahren von 23 % auf 32 % gestiegen. Ein steigender Trend ließe sich auch im Bereich der Chemikerinnen (in den letzten sechs Jahren + 36 %) und der Ingenieurinnen (+60 %) beobachten. Insgesamt wird der Frauenanteil bei den Leitenden Angestellten bei Bayer für das Jahr 2007 mit 10,6 % und bei der Deutschen Bahn für die Führungsebene mit knapp 15 % angegeben.

⁶³ Z.B. mit den Titeln „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, „Für Gleichbehandlung und ein kollegiales Miteinander – gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen“. In der neueren Konzernbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ findet sich u.a. ein Passus zur Ermöglichung der Pflege von Familienangehörigen – eine Aufgabe, die in der Realität überwiegend von Frauen wahrgenommen wird.

ein deutliches Konzept zur Ermöglichung von Teilzeit- und Teleheimarbeit für beide Geschlechter sowie einige gelungene Beispiele der Ausübung von Teilzeitarbeit durch Führungskräfte auf der mittleren Ebene verweisen. Beide Unternehmensvertreter begrüßen die Ausweitung der Diskussion in der Öffentlichkeit von der reinen Chancengleichheit für Männer und Frauen hin zur Diversity.

7 Fazit

Ca. zwei Jahre nach dem Inkrafttreten von zwei Gesetzen mit (teilweise) gleichstellungspolitischer Zielsetzung lässt sich eine erste Bilanz bezüglich seiner Effizienz für Frauen ziehen. Das BEEG, das Kinderbetreuung durch erwerbstätige Eltern in stärkerem Maße als bisher wirtschaftlich attraktiv macht und somit auf ökonomische Anreize für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzt, hat – sichtbar geworden am Anstieg der Zahl der Väter, die bereit sind, Verantwortung für die Betreuung der Kinder zu übernehmen und damit den Frauen bessere Chancen für eine eigene berufliche Karriere zu ermöglichen – positive Auswirkungen für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben herbeigeführt. Dass dieses Gesetz innerhalb kurzer Zeit nach Inkrafttreten relativ erfolgreich ist, scheint eine Bestätigung der ökonomischen Theorie des Rechts zu sein. Da das Gesetz für die Arbeitgeber grundsätzlich kostenneutral ist, waren und sind größere Widerstände in dieser Hinsicht nicht zu befürchten.

Bezüglich der Erzielung positiver Wirkungen für Frauen durch das AGG kann noch kein sicheres Urteil gefällt werden. Große Unternehmen und Konzerne haben bereits vor Inkrafttreten des AGG auf das geschlechtsneutrale Konzept des Diversity Management gesetzt; die Einführung des AGG kann möglicherweise allgemein die Sensibilisierung für das Unerwünschtsein von Diskriminierungen in Wirtschaft und Gesellschaft verstärken. Allerdings lassen die allgemeinen Statistiken keinen Rückschluss auf einen Rückgang von Einstellungs-, Beförderungs- und Lohnungleichheiten im Verhältnis der Geschlechter zueinander zu. Gegenwärtige Entwicklungen im Bereich des Klageverhaltens von Frauen deuten jedoch darauf hin, dass eine höhere Bereitschaft entstanden sein könnte, entsprechende Ungleichheiten nicht mehr klaglos hinzunehmen.

Zusammenfassung

Am Beispiel des AGG und des BEEG wird untersucht, wieweit Gesetzgebung mit (teilweise) gleichstellungspolitischer Zielsetzung geeignet ist, die Chancengleichheit im Beruf für – qualifizierte - Frauen zu verbessern. Trotz der langjährigen Existenz von Gleichstellungsrecht ist die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben immer noch nicht eingelöst – das zeigt besonders das Beispiel der Ingenieurinnen. Das BEEG hat deutlich positive Auswirkungen für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben herbeigeführt. Bezüglich der Erzielung positiver Wirkung für Frauen durch das AGG ist noch kein sicheres Urteil möglich.

8 Literaturverzeichnis

Albrecht, S./Raasch, S./Weber, I., AGG bietet unzureichenden Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung, in: djbZ 2008/2, S. 88 ff.

Behrens, P., Die ökonomischen Grundlagen des Rechts, 1986

BMFSFJ (Hrsg.), Elterngeld und Elternzeit, 2007

Budde, R., Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf Vertriebspartner, in: BB 2007, S. 731 ff.

Butterwege, Ch., Sozial paradox: Besserverdienende werden begünstigt, in: Soziale Sicherheit 2006, S. 159 ff.

Däubler, W./Bertzbach, M., Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Handkommentar, 2. Auf., 2008

Degen, B., Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Tanzschritte auf dem Weg zur Gerechtigkeit im Erwerbsleben, in: Streit 2007, S. 15 ff.

Diller, M., AGG-Hopping durch Schwerbehinderte, in: NZA 2007, S. 1321 ff.

Döse, A./Stallmann, M., Worklife-Balance-Erwartungen von Ingenieurstudentinnen, Berichte aus dem FB I der TFH Berlin, 2007

Haffner, Y./Könekamp, B./Krais, B., Arbeitswelt in Bewegung, Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen, hrsgg. v. BMBF, 2006

Holst, E./Stahn, A.-K., Spitzenpositionen fest in der Hand von Männern, in: Wochenbericht des DIW-Berlin Nr. 7, 2007

Janson, G., Ökonomische Theorie im Recht, 2005

Kocher, E., Europa räumt auf – heute: im Gleichbehandlungsrecht, in: Streit 2007, S. 178 ff.

Kocher, E./Laskowski, S./Schiek, D./Schmidt, M./Welti, F. (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, 2007

Kreutz, M., Arbeitnehmermitbestimmung als Berührungspunkt von Recht und Ökonomie, in: NZA 2001, S. 472 ff.

Nebe, K., Das neue Elterngeld, in: Streit 2007, S. 74 ff.

Nollert-Borasio, Ch., 2 Jahre AGG – praktische Auswirkungen und notwendige Änderungen, in: AuR 2008, S. 332 ff.

Preis, U., Diskriminierungsschutz zwischen EuGH und AGG (Teil I), in: ZESAR 2007, S. 249 ff.

Rehbinder, M., Rechtssoziologie, 5. Aufl., 2003

Rust, U./Falke, J. (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, 2007

Schiek, D., Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, 2007

Schreier, M., Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – wirklich ein Eingriff in die Vertragsfreiheit?, in: KJ 2007, S. 278 ff.

Schwarze, B., Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik, in: Dudeck/Jansen/Schulz (Hg.), Zukunft Bologna?, Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, 2007.

Treber, Die Entwicklung des arbeitsrechtlichen Schrifttums im Jahre 2006, ZfA 2007, S. 398 f.

Bisher veröffentlichte Berichte in dieser Reihe:

Jahrgang 2006

Bericht 1 / 2006:

Ullmann, W.; Jordans, I.: Untersuchungen zur Standortfrage von Logistik-Standorten unter dem Einfluss der EU-Osterweiterung. Teil 1: Daten & Fakten

Bericht 2 / 2006

Ullmann, W.; Jordans, I.: Untersuchungen zur Standortfrage von Logistik-Standorten unter dem Einfluss der EU-Osterweiterung. Teil 2: Umfrage-Ergebnisse

Bericht 3 / 2006

Kleinert, H.: Studierende an Technischen Fachhochschulen: Lebensentwürfe, Zukunftsbilder, Erwartungen.

Bericht 4 / 2006

Brockmann, H.; Greaney, P.K.: Gründungen aus Hochschulen: Ergebnisse und Implikationen einer Befragung von Drittsemestern der TFH Berlin

Bericht 5 / 2006

Rohbock, U.: Entwicklung eines Konzeptrahmens für den kommunikativen Auftritt des Fachbereichs I der Technischen Fachhochschule Berlin

Jahrgang 2007

Bericht 1 / 2007

Walter, H.-C.: Systementwicklung - Planung, Realisierung und Einführung von EDV-Anwendungssystemen. Teil I: Systemkonzeption

Bericht 2 / 2007

Doese, A.; Stallmann, M.: Worklife-Balance-Erwartungen von Ingenieurstudentinnen: ein Forschungsprojekt.

Bericht 3 / 2007

Kleinert, H.: Produktentwicklung in technologie-orientierten Gründungsunternehmen: ein Erfahrungsbericht

Bericht 4 / 2007

Ullmann, W.; Axmann, R.; Doberstein, D.: Einsatz von RFID in der Baulogistik: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Jahrgang 2008

Bericht 1 / 2008

Brockmann, H.; Greaney, P.K.: Gründungen aus Hochschulen: Ergebnisse und Implikationen einer Befragung von Drittsemestern der TFH Berlin (Spätphase)

Bericht 2 / 2008

Pattloch, A.; Scholtz, G.: Der Einsatz von Blogs in der internen Unternehmenskommunikation.

Studiere Zukunft. Mitten in Berlin

Beuth-Hochschule für Technik Berlin – Praxisorientierte Lehre und Forschung

Zukunft braucht eine Basis. Die Beuth-Hochschule für Technik Berlin (zuvor: Technische Fachhochschule (TFH) Berlin) blickt mit ihren Vorgängereinrichtungen auf eine Geschichte zurück, die weit in das 19. Jahrhundert zurückgreift. Dieser Tradition, zu der Veränderung und Vielfalt gehören, fühlen wir uns verpflichtet. Die Nähe zur Praxis und die ständige Weiterentwicklung der Studieninhalte sind charakteristisch für die Beuth-Hochschule.

70 Studiengänge (Bachelor und Master) an 8 Fachbereichen:

FB I	Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften
FB II	Mathematik, Physik, Chemie
FB III	Bauingenieur- und Geoinformationswesen
FB IV	Architektur und Gebäudetechnik
FB V	Life Sciences and Technology
FB VI	Informatik und Medien
FB VII	Elektrotechnik und Feinwerktechnik
FB VIII	Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik

Studium am FB I – Verbindung von Wirtschaft und Technik

Bachelor- und Master-Studiengänge:

Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen/Bau
Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen/Maschinenbau
Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen (Online)
Master Wirtschaftsingenieurwesen
Master Wirtschaftsingenieurwesen/Projektmanagement
Bachelor Betriebswirtschaftslehre (dualer Studiengang)
Master Management und Beratung (Online)

Allgemeinwissenschaftliche Module für alle Studiengänge der Beuth-Hochschule:

Fremdsprachen + Managementwissen + Rhetorik und Präsentationstechnik + Betriebspsychologie + Wirtschaftsrecht + Technikbewertung + politische Kompetenz + Arbeitsmethodik + Technik und Neue Medien + Existenzgründung + Ökologie und Wirtschaft + u. a. m.