
Katharina Köhler-Braun

Konzertierte Aktion als Instrument der Frauenförderung



Dr. Katharina Köhler-Braun, geb. 1968 in Moers, Lehre zur Bankkauffrau, Studium der Wirtschaftswissenschaften in Duisburg, Studien- und Forschungsaufenthalte in den USA, ist wiss. Assistentin an der Universität Duisburg.

Gewerkschaften und Betriebsräte halten sich bisher weitgehend aus der Frauenförderdiskussion heraus. Ihre Initiativen beschränken sich überwiegend auf Information und Initiierung freiwilliger Maßnahmen. Der Schwerpunkt der positiven Maßnahmen liegt auf familienpolitischen Aktivitäten, die Vereinbarung echter frauenfördernder Elemente stößt auf stärkeren Widerstand und wird in der Regel ausgeklammert.¹

Bereits 1986 wurde zwar vom DGB-Bundeskongress das Thema „Frauenförderpläne“ aufgegriffen. In einem Antrag wurde insbesondere gefordert, dass Betriebsräte Förderpläne, d.h. systematische betriebliche Maßnahmenbündel mit dem Ziel der Beschäftigungschancenverbesserung in Form von Betriebsvereinbarungen, initiieren sollen.² Problematisch ist jedoch, dass diese Absichtserklärungen bisher nur in Einzelfällen praktisch in Angriff genommen wurden, die Stufe der Unverbindlichkeit selten überwandten und dem Betriebsrat schließlich nur eingeschränkt Sanktionsmöglichkeiten offen stehen.³ Bei den Übereinkünften in Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen liegt darüber hinaus in mehr als 90 Prozent der Fälle der Schwerpunkt auf familienpolitischen Regelungen.⁴ Darüber kann auch die Tatsache nicht hinwegtäuschen, dass z. B. auf der 14. DGB-Bundesfrauenkonferenz vollmundig aktive Beschäftigungspolitik für Frauen, kooperative

1 Vgl. Dagmar Schiek, Zweites Gleichberechtigungsgesetz für die Privatwirtschaft, Textausgabe mit Kurzkommentierung, Köln 1995, S. 47.

2 Vgl. Barbara Degen, Die Durchsetzung von Frauenförderplänen im Betrieb, in: *Arbeitsrecht im Betrieb* 10/86, S. 218-225, S. 218.

3 Vgl. Anni Weiler, Analyse und Dokumentation gleichstellungspolitischer Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen (Entwurf), Studie erstellt im Auftrag des DGB-Bundesvorstands, Abt. Frauenpolitik, 3. Oktober 1997, S. 3ff.

4 Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Geschäftsbericht der Abt. Frauen im DGB-Bundesvorstand, Berichtszeitraum 1993-1996, Düsseldorf 1997, S. 21.

Modelle und die Vereinbarung arbeitsmarktpolitischer und frauenfördernder Instrumente gefordert wurden.⁵

Fazit: Betriebsräte und Gewerkschaften könnten auf diesem Gebiet sehr wohl Aktivitäten entfalten, sie schöpfen die gesetzlich verbrieften Möglichkeiten aber nur selten aus.⁶ Hier jedoch liegt das vorrangige Problem. Solange Gewerkschaften männerdominiert sind und nicht die Notwendigkeit erkannt haben, Frauenförderung voranzutreiben, wird ihr Engagement hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben. Es ist aber nicht zu verkennen, dass immer mehr Frauen arbeiten und auch gewerkschaftlich organisiert sind. Die Interessen dieser Frauen dürfen nicht auf Dauer ignoriert werden. Vielmehr muss die Frauenbewegung aktiv in den Gewerkschaften gelebt werden und über den Status reiner Lippenbekenntnisse hinauswachsen.

Da nicht zu erwarten ist, dass Arbeitgeber freiwillig Initiativen zur Frauenförderung vorantreiben, müssen Gewerkschaften frauenfördernde Forderungen in die Tarifverhandlungen einbringen und gegebenenfalls hierfür auch den Arbeitskampf aufnehmen. Hier besteht jedoch noch - wie die Realität zeigt - Handlungsbedarf.

In diesem Aufsatz werden Ansätze und Möglichkeiten für Gewerkschaften und Betriebsräte dargestellt und evaluiert, die vom gesamten Spektrum der Befugnisse der Arbeitnehmervertreter Gebrauch machen, die von der Freiwilligkeit der Initiativen Abstand nehmen und die den Staat als aktiven Partner in die Überlegungen einbeziehen.

Lösungsvorschlag: formalisierte Zusammenarbeit zwischen Staat, Unternehmen und Arbeitnehmervertretern

Im folgenden soll die Variante der Konzertierten Aktion als ein viel versprechender Weg für die Zukunft zur Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen am Arbeitsleben aufgegriffen werden.

Zum Grundkonzept: Eine Konzertierte Aktion ist ein aufeinander abgestimmtes Verhalten der Gebietskörperschaften, Gewerkschaften und Unternehmensvertreter zur Erreichung von Preisstabilität, einem hohen Beschäftigungsstand, außenwirtschaftlichem Gleichgewicht und angemessenem Wirtschaftswachstum (Paragraf 3 Stabilitätsgesetz). Das Konzept der Konzertierten Aktion wurde erstmals 1964 vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage vorgeschlagen und mit wechselndem Erfolg angewandt.

In der hier vorgestellten, speziellen Form einer Konzertierten Aktion arbeiten verschiedene Akteure (konkret: der Staat, die Unternehmen und die Gewerkschaften bzw. Betriebsräte) mit dem Ziel der Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben zusammen. Arbeitgeber mit einer bestimmten Mindestarbeitnehmerzahl werden gesetzlich verpflichtet, Frauenförderpläne aufzustellen (Unterschied zur Betriebsvereinbarung, die nicht automatisch in Unternehmen mit bestimmter Arbeitnehmerzahl zu erstellen ist).⁷

Diese Maßnahme würde Gesetzesänderungen mit folgendem Ergebnis voraussetzen: Die Förderpläne legen - auf das jeweilige Unternehmen bezogen - Ziele und Maßnahmen fest,

5 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Abt. Frauenpolitik (Hrsg.), Angenommene Anträge und Resolutionen der 14. DGB-Bundesfrauenkonferenz vom 6.-8.11.1997 in Magdeburg, o.O. 1997, S. 3f., S. 14.

6 Vgl. Heide Pfarr/Klaus Bertelsmann, Gleichbehandlungsgesetz. Zum Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben, Wiesbaden 1985, S. 152ff.

7 Sinnvoll wäre z.B. die Festlegung der Mindestarbeitnehmerzahl in Anlehnung an Paragraf 1 BetrVG, der die Wahl von Betriebsräten in Unternehmen mit mindestens fünf ständigen Arbeitnehmern vorsieht.

wie und wann eine bestimmte Verteilung der Arbeitsplätze (aller Hierarchiestufen) auf Männer und Frauen erreicht werden soll. Sie sind für zukünftiges Verhalten verbindlich. Als Anreiz für die Unternehmen, innovative Pläne zu erstellen, werden finanzielle Mittel vom Staat zur Verfügung gestellt. Diese sollen in der Anlaufphase die entstehenden Kosten teilweise (z.B. zu einem bestimmten Prozentsatz der entstandenen Kosten oder pauschal als prozentualer Anteil der Lohnsumme) abdecken.

Die Gestaltung und Durchsetzung der Pläne wird durch die Betriebsräte vor Ort überprüft (Erweiterung bzw. volle Ausschöpfung der Rechte des BetrVG). Sie haben Rückhalt durch die staatliche Stelle, die gegebenenfalls bei einer Nichteinhaltung eingreift und auch die Möglichkeit hat, die finanzielle Unterstützung zurückzuziehen. Das Element des staatlichen Eingriffs ist neu und muss gesetzlich abgesichert werden.

Angestrebtes Verhalten der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber soll in Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Gewerkschaften einen Frauenförderplan erstellen, welcher - um wirksam zu sein - nachprüfbar Zielvorgaben und konkrete Aussagen zur Umsetzung enthalten muss. Voraussetzung hierfür ist eine Analyse der Ist-Situation. Die erforderlichen Unterlagen hat die Unternehmensleitung dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen (vgl. Paragraph 80 Abs 2 BetrVG).⁸

Die Umsetzung wird regelmäßig vom Betriebsrat kontrolliert. Der Arbeitgeber unterliegt einer Berichtspflicht. Außerdem hat er Personen zu benennen, die für die Umsetzung auf Arbeitgeberseite verantwortlich sind. Bei Unregelmäßigkeiten hat der Betriebsrat das Recht, sich an die staatliche Stelle zu wenden, die als Schiedsstelle fungiert. Diese kann durch eine drohende Kürzung der finanziellen Mittel darauf hinwirken, dass Pläne erstellt und durchgesetzt werden.

Parallel ist dafür Sorge zu tragen, dass eine breite Akzeptanz im Unternehmen für die Erstellung und Durchsetzung der Pläne geschaffen wird. Dies ist sowohl Aufgabe der Arbeitnehmervertreter als auch der Geschäftsleitung.

Von besonderer Bedeutung ist die Festlegung von Zielvorgaben, sofern eine Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Jobkategorien und/oder Hierarchiestufen vorliegt. Von einer Unterrepräsentation wird gesprochen, wenn substantielle Abweichungen im Vergleich zum relevanten Arbeitsmarkt vorliegen (wie „substantiell“ definiert bzw. quantifiziert wird, ist vorher festzulegen). Die Qualifikation ist immer unbedingte Voraussetzung für die Besetzung von Stellen. Stellenausschreibungen müssen anforderungsgerecht angelegt werden, und die Auswahl hat auf Grund eines vorher fixierten Anforderungsprofils zu erfolgen. Erst so kann das Auswahlverfahren objektiviert werden. Außerdem können Frauen gezielter qualifiziert werden, wenn vorher bekannt ist, was für die Ausfüllung bestimmter Stellen gefordert ist.⁹ Weiterhin müssen die Regelungen im Frauenförderplan flexibel gestaltbar sein.

8 Wichtige Informationen z.B. prozentualer und absoluter Umfang der Beschäftigung von Frauen in den einzelnen Kostenstellen/Abteilungen, bezogen auf die ausgeübten Tätigkeiten und das bezogene Entgelt; Durchschnittsverdienste von Frauen und Männern je Kostenstelle/Abteilung; prozentualer Anteil von Frauen an den Beschäftigten in unterschiedlichen Funktions- und Verantwortungsstufen; prozentualer Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten; prozentualer Anteil der Frauen an den Teilnehmern betrieblicher Bildungsmaßnahmen (nach Tätigkeit und Qualifizierungsziel) usf.

9 Bisher ist der Arbeitgeber in der Formulierung von Stellenausschreibungen relativ frei, nach Paragraph 93 BetrVG hat der Betriebsrat nur ein beschränktes Mitwirkungsrecht und kann den Inhalt nicht in der Weise beeinflussen, wie es wünschenswert wäre - auch in dieser Frage wäre eine Novellierung des BetrVG von Vorteil.

Die Pläne haben temporären Charakter und sind regelmäßig zu überarbeiten. Rechte Dritter dürfen nicht unangemessen beeinträchtigt werden. Auch ist immer die konkrete Situation des Einzelfalles in die Entscheidung einzubeziehen. Ein unbedingter Vorrang für Frauen bei gleicher/gleichwertiger Qualifikation ist nicht angebracht.

Konkrete Umsetzung der Überwachung

Die Kontrolle der Erstellung und Durchsetzung der oben skizzierten Pläne obliegt in erster Linie dem Betriebsrat. Dieser hat jedoch die Möglichkeit, auf die staatliche Institution zurückzugreifen, was ihm eine handfeste Rückendeckung verschafft. Durch den „Einbau“ der Kontrollen in den bestehenden Institutionenapparat werden Kosten gespart. Es entfällt die Etablierung einer komplett neuen Struktur, vorhandene Ressourcen werden hingegen effektiver genutzt. Die bereits vielzitierte staatliche Stelle, die im Hintergrund Geldgeber und Kontrolleur ist, könnte in den Gleichstellungsministerien der Länder angesiedelt werden. Diese würden in einem Netzwerk zur Durchsetzung einer bundesweit einheitlichen Politik miteinander verbunden.

Die staatliche Instanz erhält jeden erstellten Plan mit einer Stellungnahme des Betriebsrates. Aus dieser geht hervor, inwiefern der Plan sinnvoll und Erfolg versprechend ist. Werden gravierende Einwände vorgetragen, ist es Aufgabe der staatlichen Stelle - in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat -, mit dem Arbeitgeber neu zu verhandeln. Ist im Unternehmen kein Betriebsrat vorhanden, so übernimmt die zuständige Gewerkschaft seine Rolle. Ist auch diese Zuständigkeit nicht gegeben, ist die staatliche Stelle direkte Ansprechpartnerin für die Unternehmen.

Bemerkenswert ist, dass das Eingreifen der verschiedenen Stellen über ein bloßes Informationsrecht hinausgeht. Staatliche Stellen und vor allem der Betriebsrat haben echte Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten und verfügen auch über Anreize für die Unternehmen, Pläne ernsthaft in Angriff zu nehmen.

Anreize statt Sanktionen

Den beteiligten Unternehmen werden finanzielle Anreize in Aussicht gestellt, wenn sie Pläne in der vorgestellten Weise erarbeiten und besonders kreative Ansätze zur Förderung von Frauen entwickeln. Die Gewährung von Geldern sollte nicht den Einzelfall ausmachen, sondern in einer großen Zahl von Fällen realisiert werden, damit Vorteile für Unternehmen zur Verfügung stehen, die sich in barer Münze auszahlen.

Überdenkenswert wäre eine zeitliche Befristung der Gewährung finanzieller Unterstützung, um die öffentliche Last zu beschränken. Erwägenswert wäre die Finanzierung durch einen Fonds, in den Bußgelder von Unternehmen eingezahlt werden, die verspätet Pläne einreichen oder Pläne nicht, wie vorgesehen, durchsetzen und über die Stufe von Lippenbekenntnissen nicht hinauskommen.

Rechtliche Zulässigkeit

Arbeitgeber und Betriebsrat sind nach Paragraph 75 BetrVG ausdrücklich gesetzlich verpflichtet, den Grundsatz der Gleichberechtigung einzuhalten. Nach Paragraph 80 Abs. 1 Ziffer 1 hat der Betriebsrat

über die Einhaltung dieser Rechtsvorschrift zu wachen, nach Paragraph 80 Abs. 1 Ziffer 2 Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen. Nach Ziffer 2a hat er sogar ausdrücklich die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere hat er das Recht, Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung einschließlich der Maßnahmen im Sinne des Paragraph 80 Abs. 1 Abs. 2a vorzutragen (vgl. Paragraph 92 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat ist gehalten, aktiv eine Frauenförderung voranzutreiben und gezielte Maßnahmen zu entwickeln. Bei dieser Rechtslage kann es nicht zweifelhaft sein, dass Frauenförderpläne im Unternehmen als Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden können.¹⁰ Es wäre im Rahmen der Novellierung des BetrVG allerdings wünschenswert gewesen, wenn die Verwirklichung der Gleichstellung als ausdrückliches Mitbestimmungsrecht verankert worden wäre. Dann bestünde kein Zweifel, dass Frauenförderpläne mit positiven Maßnahmen erzwingbar sind und der Betriebsrat von sich aus initiativ werden könnte. Dies ist nicht der Fall. Der Einsatz des Instrumentes der Betriebsvereinbarung im Bereich der Frauenförderung hängt vom jeweiligen Engagement des Betriebsrates ab, wurde praktisch bisher nur selten realisiert und ist unabhängig von einem staatlichen Eingreifen.

Mit der vorgeschlagenen Regelung sollte deshalb einen Schritt weiter gegangen werden. Im Rahmen einer Revision des Bundesgleichstellungsgesetzes würden Arbeitgeber ab einer bestimmten Arbeitnehmerzahl verpflichtet, Frauenförderpläne zu erstellen. Folgende Formulierung im Gesetz wäre denkbar:

„In Betrieben mit mindestens fünf ständigen Arbeitnehmern ist vom Arbeitgeber ein Frauenförderplan zu erstellen. Dieser enthält verbindliche Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung einschließlich Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg. Der Plan wird vor dem Einreichen bei der staatlichen Stelle vom Betriebsrat auf seine Wirksamkeit hin beurteilt und mit einem Vermerk versehen.

Die staatliche Stelle kann Bedenken gegen den Plan äußern. Der Arbeitgeber muss gegebenenfalls den Plan überarbeiten.

Bei Annahme des ersten erstellten Planes wird dem Unternehmen ein Kapital von x Prozent des Lohnvolumens zur Finanzierung der Startphase des Planes zur Verfügung gestellt. Diese Summe kann zurückgefordert werden, sofern sich herausstellt, dass der Plan nicht realisiert wurde.

Darüber hinaus wird ein Bußgeld fällig, sofern aufgestellte Pläne nicht durchgesetzt oder verspätet eingereicht werden.

Die Pflicht der Überwachung der Durchsetzung liegt in erster Linie beim Betriebsrat. Ist kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden, tritt an seine Stelle die zuständige Gewerkschaft. Besteht keine Zuständigkeit, ist die staatliche Stelle Überwacherin des Planes.“

Mit einer solchen Regelung würden einerseits die Unternehmen zu einer aktiven Frauenförderung verpflichtet, andererseits würden auch Betriebsräte und staatliche Stellen in die Pflicht genommen, da ihnen die Kontrolle der Durchführung der neu erlassenen Regelung obliegt. Als Anreiz für die beteiligten Unternehmen würden von staatlicher Seite - zumindest in der Anfangsphase - Gelder an die Unternehmen gezahlt, um auftretende Kosten abzufangen. Besonders innovative Frauenförderkonzepte könnten zudem mit weiteren finanziellen Anreizen unterstützt und öffentlich ausgezeichnet werden.

¹⁰ Vgl. Schiek, S. 56.

Ob ein solcher Eingriff in die unternehmerische Freiheit rechtens ist, ist umstritten. Befürworter sehen einen Eingriff in die Privatwirtschaft als einzige Möglichkeit an, eine Frauenförderung faktisch durchzusetzen. Sie führen folgende Argumente an:

Bisherige, auf Freiwilligkeit beruhende Appelle brachten wenig Erfolg; die Realität zeigt, dass auf Grund von Stereotypen und geschlechtsspezifischer Erziehung etc. Männer nach wie vor im Berufsleben im Vorteil sind; Führungspositionen sind überwiegend mit Männern besetzt; auch das Grundgesetz fordert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 GG). Fakt ist aber, dass nach wie vor eine Kluft zwischen Verfassungsrecht und Verfassungswirklichkeit besteht und Sollbestimmungen sowie fehlende Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten an den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen vorbeigehen.

Auch ist der Gleichberechtigungsgrundsatz im Zweifelsfall anderen Verfassungsnormen überzuordnen. An das Gleichberechtigungsgebot sind nicht nur Gesetzgeber und Staat gebunden, sondern unmittelbar auch die Tarifvertragsparteien und über Paragraph 75 BetrVG auch die einzelnen Arbeitgeber und Betriebsräte.

Die vorgeschlagene Regelung wäre geeignet und erforderlich, das Ziel der Gleichberechtigung im Erwerbsleben zu erreichen. Eine eventuelle Einschränkung anderer Grundrechte (z.B. Berufsfreiheit) ist in Kauf zu nehmen.

Skeptiker setzen hingegen auf Appelle und sehen in Art. 2 Abs. 3 GG keine Verpflichtung zur aktiven Frauenförderung und zum Eingriff in die unternehmerische Freiheit.¹¹ Auch die Juristen sind sich uneinig in der Notwendigkeit der Einführung gesetzlicher Zwänge zur Durchsetzung der Gleichberechtigung durch Einräumen weiterer Kompetenzen für den Betriebsrat. Als Nachteile von weitergehenden Gleichberechtigungsbemühungen werden vorgetragen: wirtschaftliche Überforderung der Arbeitgeber; Frauenförderung bedeutet in Wirklichkeit Benachteiligung von Männern; die Gleichberechtigung der Frau wird sich schon von alleine durchsetzen („Alles wird gut, das Bewusstsein wird sich ändern, und Gesetze dürfen dem nicht vorauslaufen.“); Gefährdung der unternehmerischen Freiheit; Bevorzugung unqualifizierter Frauen auf Kosten qualifizierter Männer; unüberschaubare Kosten für Arbeitgeber.

Generell gilt, dass mit der hier vorgeschlagenen Regelung keinerlei Bevorzugung oder feste Quotierung festgeschrieben wird. Es geht lediglich darum, dass Männern und Frauen nachweislich die gleichen Chancen eingeräumt werden und eine Regelung geschaffen wird, die sich auf die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland bezieht.

Warum bedeutet eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern, Unternehmen und staatlichen Stellen eine aktivere Frauenförderung?

Mit dem Instrument der Konzertierten Aktion werden verschiedene Akteure – Unternehmen, Arbeitnehmervertreter und staatliche Stellen - in die Gleichberechtigungsarbeit einbezogen. Durch ein gemeinsames Agieren werden Ergebnisse auf sichere Füße gestellt. Die Zahl der Individualklagen würde zurückgehen, da Interessen durch Gewerkschaften und Betriebsräte vertreten würden. Die Rolle der Gerichte würde sich verändern.

Positiv ist weiterhin, dass ein vorhandener Institutionenapparat zur Durchsetzung faktischer Gleichberechtigung genutzt würde. Dies entlastet Staats- und Unternehmenskassen.

11 Z.B. Michael Worzalla, Gleichberechtigung durch Gesetz, in: Der Arbeitgeber 11/93, S. 424-426, S. 425.

Durch den Anreiz der staatlichen finanziellen Förderung kann sich die finanzielle Lage der Unternehmen sogar verbessern. Insgesamt gilt das Motto: „Anreize statt Sanktionen“. Dies kommt den Interessen der Unternehmen entgegen, die insgesamt Regulation und verstärkten Eingriff fürchten und zurückweisen.

Die Pläne werden dabei individuell gestaltet und von den Betroffenen ausgehandelt, sie sind in bestimmten Grenzen flexibel. Die Aushandlung der Pläne findet dezentral durch Betroffene statt, die gleichermaßen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen repräsentieren. Da Betriebsräte in vielen Unternehmen ohnehin präsent sind, würden sie nur eine zusätzliche Aufgabe erhalten, die aber durchaus unter ihren Aufgabenbereich zu subsumieren ist.

Barrieren bei der Umsetzung

Arbeitnehmervertretungen sind männlich geprägt. Eine wirksame Interessenvertretung von Frauen wird durch die männliche Dominanz in Gewerkschafts- und Betriebsratsorganen beeinträchtigt. Männer widmen sich eher ihren spezifischen Interessen oder den gemeinsamen Interessen beider Geschlechter. Diese erscheinen dringlicher, zumal sie eine größere Zahl der Arbeitnehmer betreffen. Oftmals sind Männer - mangels persönlicher Erfahrung - auch schlechter in der Lage, frauenspezifische Interessen zu erkennen. Bisher gibt es aber keine verbindlichen Vorgaben zur Besetzung von Gremien. Auch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz hat hier nur unwesentlich weitergeholfen: Die Vertretung von Männern und Frauen im Wahlvorstand ist nur eine Sollvorschrift. Die von der SPD-Bundestagsfraktion vorgeschlagene Quotierung der Wahlvorstände entsprechend den Anteilen der Geschlechter an der Belegschaft ist abgelehnt worden.

Ein weiteres Problem ist, dass der Einfluss der Arbeitnehmervertretungen in verschiedenen Unternehmen unterschiedlich ist und oftmals vom Engagement einzelner Personen abhängt. Hinzu kann kommen, dass das Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung unausgeglichen ist und die stärkere Seite ihre Macht ausspielt. Hier müsste die staatliche Stelle eingreifen und ausgleichen.

Insgesamt kann der Eingriff in die unternehmerische Freiheit in ihrer Stärke als akzeptabel bezeichnet werden, da bereits breite Rechte des Betriebsrates bestehen und diese nur in gewissen Punkten erweitert werden. Unbestritten ist grundsätzlich, dass Arbeitnehmer am unternehmerischen Geschehen zu beteiligen sind (z.B. auch durch Sitz im Aufsichtsrat).

Ein weiterer Punkt, der in Angriff genommen werden müsste, ist die Modifikation des geltenden Rechts. Grundsätzlich wäre zu klären, wo die neuen Aufgaben im Gesetz zu verankern sind, um nicht nur Beratung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sicherzustellen, sondern wirkliche Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter. Die - auch nach der Novellierung des BetrVG 1994 - noch überwiegend vorhandenen Sollvorschriften im BetrVG wären schließlich durch Muss-Vorschriften zu ersetzen. Dasselbe gilt für die vorhandenen Informationsrechte des Betriebsrates in Angelegenheiten der Frauenförderung, die Mitbestimmungsrechten hätten weichen sollen.