

»FLICKENTEPPICH« GESETZLICHER REGELUNGEN

Rechtliche Grundlagen von Gendern, Diversität und Inklusion

» **Gendern, Diversität und Inklusion** sind nicht nur Schlagworte, sondern zentrale Themen, die in der heutigen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnen – auch für Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten. Es gibt einen »Flickenteppich« gesetzlicher Regelungen in der Bundesrepublik Deutschland, die häufig ihren Ursprung im Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union und/oder im Völkerrecht haben. Auffällig ist, dass der Schwerpunkt der gesetzlichen Regelungen zu Gendern, Diversität und Inklusion insbesondere das Arbeitsleben im Öffentlichen Dienst betrifft, nicht aber die Privatwirtschaft. Insofern lautet der einleitende Appell an die Privatwirtschaft und die Landschaftsarchitekturbüros, diese wichtigen Themen freiwillig – ohne gesetzlichen Zwang – voranzutreiben. Inklusion, Gendern, Diversität führen zu einer Win-win-Situation für Büros und Mitarbeitende.

Rechtliche Vorgaben und Verhältnis zueinander

Inklusion, Gendern und Diversität sind auf mehreren rechtlichen Ebenen geregelt, nämlich im Völkerrecht (z. B. in Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, in der Frauenrechtskonvention, in der Charta der Vielfalt und in Art. 23 der Grundrechte-Charta), im Europäischen Gemeinschaftsrecht (Richtlinie 2006/54/EG – Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Beschäftigung und Beruf, Richtlinie 2000/43/EG – Antirassismusrichtlinie) und im nationalen Verfassungsrecht (Art. 3 Grundgesetz – Allgemeiner Gleichheitssatz). Völkerrecht, Europarecht und Verfassungsrecht genießen juristisch »Geltungs- und Anwendungsvorrang« vor einfachgesetzlichen Normen. Aber: Europarecht (mit Ausnahme von

Von Lea Schmitt und
Dr. Joachim Wrase

direkt geltenden EU-Verordnungen), Verfassungsrecht und Völkerrecht gelten nicht unmittelbar, sondern müssen durch den nationalen Gesetzgeber in einfachgesetzliche Normen umgesetzt und damit konkretisiert bzw. ausgestaltet werden. Diese einfachgesetzlichen Normen müssen sich dann wieder an dem höherrangigen Recht messen lassen, was bei konkreten Einzelfallklagen und auch von den Gerichten – bis hin zum Bundesverfassungsgericht, dem Europäischen Gerichtshof und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte überprüft werden kann. Diese rechtlichen Vorgaben aus dem höherrangigen Recht sind eine der Ursachen für den eingangs erwähnten »Flickenteppich« einfachgesetzlicher Normen zu Gendern, Diversität und Inklusion.

Einfachgesetzliche Regelungen

Im Bereich der Inklusion verbietet bereits § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Benachteiligung wegen Behinderung am Arbeitsplatz. Gemäß § 154 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, mind. 5 Prozent dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Darüber hinaus enthält das Sozialgesetzbuch IX in den §§ 176, 177 detaillierte Regelungen zur Förderung der Eingliederung und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung durch den Betriebsrat. Auch in den §§ 75 und 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist vorgesehen, dass der Betriebsrat die Aufgabe hat, die Gleichstellung und Integration benachteiligter Gruppen zu fördern. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) verpflichtet öffentliche Stellen zur Barrierefreiheit und auch § 1 Abs. 6 Nr. 1 Baugesetzbuch (BauGB) fordert bei der Aufstellung von Bauleitplänen, dass »insbesondere

die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Bevölkerung, insbesondere die Bedürfnisse der Familien, der jungen, alten und behinderten Menschen, unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer sowie die Belange des Bildungswesens und von Sport, Freizeit und Erholung« zu berücksichtigen sind – also durchaus eine Aufgabe, die auch Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten zukommt. Verstöße gegen das AGG können zu Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen führen.

Bei Verstößen gegen § 154 SGB IX droht eine sogenannte Ausgleichsabgabe. Verstöße gegen das BGG können durch Verbände angegriffen werden, da § 15 BGG ein sog. Verbandsklagerecht regelt. Ein anerkannter Verband kann auf dieser Grundlage Klage auf Feststellung eines Verstoßes erheben, ohne selbst in eigenen Rechten verletzt zu sein. Die Anerkennung der Verbände erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Anerkannt sind aktuell etwa 30 Verbände, z. B. der Allgemeine Behindertenverband in Deutschland e.V., die Diakonie Deutschland, die IG Metall und der Sozialverband Deutschland e.V. Tatsächlich ist seit 2016 aber erst eine einzige Klage nach dem BGG anhängig gewesen. Deshalb wird vielfach gefordert, dass das Verbandsklagerecht deutlich erweitert wird und nicht lediglich Klage auf eine Feststellung eines Verstoßes erhoben werden kann, sondern auf eine ganz konkrete Leistung und/oder Unterlassung. Bei Verstößen im Betrieb ist kennzeichnend, dass Beschwerden und Sanktionen durch den Betriebsrat behandelt werden sollen. ▶

Gemäß § 154 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, mind. 5 Prozent dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.





© unsplash

Das Mutterschutzgesetz und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) stellen wichtige Regelungen dar, die die Gendergerechtigkeit fördern.

Das Thema Gendergerechtigkeit wird ebenfalls durch § 1 AGG abgedeckt. Sicherlich stellen auch das Mutterschutzgesetz und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) wichtige Regelungen dar, die die Gendergerechtigkeit fördern. Zudem ist in § 4 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten geregelt und Art. 7 des Führungspositionengesetzes (FüPoG) sieht die Verpflichtung von börsennotierten/mitbestimmungspflichtigen Unternehmen vor, mind. 30 Prozent der Aufsichtsratsposten mit Frauen zu besetzen. Darüber hinaus ist es wiederum Aufgabe des Betriebsrats, die Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern, §§ 75, 80, 87 BetrVG. Außerdem sei ebenfalls auf § 1 BauGB und die Berücksichtigung von Gendergerechtigkeit bei der Aufstellung von Bauleitplänen hingewiesen.

Für den Bereich der Bundesverwaltung und der Bundesgerichte enthält das Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGleGG) umfangreiche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und



© tim simon, unsplash

Männern. Dazu zählt etwa die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung von Frauen im Falle ihrer Unterrepräsentanz sowie die Schaffung einer Gleichstellungsbeauftragten in Institutionen ab 100 Beschäftigten. Bedauerlich ist, dass weder das TzBfG noch das FüPoG Regelungen zu Sanktionen bei Verstößen vorsehen.

Was Diversität anbelangt, regelt wiederum § 1 AGG das Verbot der Benachteiligung wegen der Herkunft am Arbeitsplatz. An dieser Stelle ist zu betonen, dass teilweise auch in Landesvergabeegesetzen verpflichtende Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen sind, die bei der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigt werden müssen. So sieht etwa das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz verpflichtende Gleichstellungsmaßnahmen vor, die von den Unternehmen auch so umgesetzt werden müssen. Bei Verstößen drohen die Kündigung bestehender Verträge und der Ausschluss von künftigen Auftragsvergaben.

Fazit und Ausblick

Es finden sich insgesamt recht klare und deutliche Vorgaben zu Inklusion, Gendergerechtigkeit und Diversität im Europa- und Verfassungsrecht. Die Umsetzung dieser Vorgaben erfolgte in vielen einzelgesetzlichen Regelungen. Hinsichtlich der Inklusion sieht der Gesetzgeber häufig eine Aufgabenübertragung an den Betriebsrat sowie die Möglichkeit von Verbandsklagen vor. Dahinter steckt die Idee, dass sich



Wird die neue Bundesregierung einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf Gendern, Diversität und Inklusion legen?

Betroffene an »stärkere« Organisationen wenden können, die ihre Rechte für sie durchsetzen können.

Was Gendern im Arbeitsleben anbelangt, so liegt bisher leider der deutliche, gesetzliche Schwerpunkt auf Regelungen für den öffentlichen Dienst, nicht aber für die Privatwirtschaft. So ist beispielsweise das FfPoG völlig sanktionslos und auch Gleichstellungsbeauftragte sind in der Privatwirtschaft nicht vorgesehen.

Auch wenn es keine gesetzlichen Verpflichtungen gibt, sollten in der Privatwirtschaft jedenfalls die Vorgaben umgesetzt werden, die bereits im öffentlichen Dienst gelten und zwar freiwillig. Sicherlich werden auch die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, flexible Arbeitsmodelle und der Wandel der Arbeitskultur insgesamt dazu beitragen, Diversität, Inklusion und Gendern zu stärken. Klar ist jedenfalls, dass Unternehmen von einer gelebten Gendern-, Diversitäts- und Inklusionspolitik profitieren können. Ob die neue Bundesregierung einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf Gendern, Diversität und Inklusion legen wird, kann bezweifelt werden. ◀

Lea Schmitt, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Gaßner, Groth, Siederer & Coll. PartmbB, Berlin.

Dr. Joachim Wrase, Rechtsanwalt, Gaßner, Groth, Siederer & Coll. PartmbB, Berlin.