



Sandra Lewalter

# Geschlechtergleichstellung bei Privatisierungen

Anforderungen und Handlungsoptionen  
aus rechtlicher Sicht



# Lewalter: Geschlechtergleichstellung bei Privatisierungen

HWR Berlin Forschung

**60/61**

Eine Veröffentlichung der  
Hochschule für  
Wirtschaft und Recht Berlin

Badensche Str. 52  
D-10825 Berlin

Herausgegeben von  
Christoph Dörrenbacher  
Marianne Egger de Campo  
Wolfgang Kühnel  
Friederike Maier  
Olaf Resch

Die Reihe HWR Berlin Forschung schließt an die  
Reihe fhw forschung der vormaligen Fachhochschule  
für Wirtschaft Berlin an, aus der die Hochschule für  
Wirtschaft und Recht Berlin 2009 hervorgegangen ist.

Sandra Lewalter

# Geschlechtergleichstellung bei Privatisierungen

Anforderungen und Handlungs-  
optionen aus rechtlicher Sicht



Hochschule für  
Wirtschaft und Recht Berlin  
Berlin School of Economics and Law



**Nomos**

edition  
sigma



Die **Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-2340-9 (Print)

ISBN 978-3-8452-6444-8 (ePDF)

ISSN 0945-4926

edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft

1. Auflage 2015

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2015. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

# Inhalt

	Vorwort	9
	Einleitung	11
<b>1</b>	<b>Privatisierung – eine gleichstellungspolitische Herausforderung?</b>	<b>21</b>
1.1	Gleichstellungsspezifische Folgen einer Privatisierung für die Beschäftigten	21
1.1.1	Datenlage	24
1.1.2	Personalbestand	29
1.1.2.1	Bahnsektor	30
1.1.2.2	Strom- und Gassektor	33
1.1.2.3	Postsektor	35
1.1.3	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	39
1.1.4	Einkommen und Entgeltstrukturen	41
1.1.5	Zusammenfassung	48
1.2	Nähere Bestimmung des Untersuchungsgegenstandes	49
1.2.1	Privatisierungsarten	51
1.2.1.1	Organisationsprivatisierung	52
1.2.1.2	Aufgabenprivatisierung	54
1.2.1.3	Funktionale Privatisierung	56
1.2.2	Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse: Reduzierung der Anwendungsbereiche der Gleichstellungsgesetze	58
1.2.3	Übergang der Arbeitsverhältnisse bei einer Organisationsprivatisierung	61
1.2.4	Vergleich des gleichstellungsrechtlichen Niveaus vor und nach einer Organisationsprivatisierung	68
1.2.4.1	Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat vs. Betriebsrat	71
1.2.4.2	Gleichstellungsplan vs. positive Maßnahme nach dem AGG	82
1.2.4.3	Gleichstellungsbericht vs. Lagebericht nach dem BetrVG	84
1.2.4.4	Quotenregelungen vs. positive Maßnahmen nach dem AGG	88
1.2.5	Zusammenfassung	90
1.3	Fazit	91

<b>2</b>	<b>Einfachgesetzliche gleichstellungsrechtliche Vorgaben für Organisationsprivatisierungen</b>	<b>93</b>
2.1	Vorgaben für Organisationsprivatisierungen nach den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder	94
2.1.1	Die Gründung bzw. das Errichten einer Gesellschaft	97
2.1.2	Der Erwerb einer Gesellschaft	98
2.1.3	Umwandeln in eine Gesellschaft	100
2.1.4	Das Gehören einer Gesellschaft bzw. das Halten von Gesellschaftsanteilen	102
2.1.5	Zusammenfassung	105
2.2	Rechtliche Handlungsoptionen zur Absicherung der Gleichstellung der Geschlechter bei einer Organisationsprivatisierung	106
2.2.1	Weitergeltungsvereinbarung	107
2.2.2	Integration von Gleichstellung in den Ziel- und Aufgabenkatalog der Gesellschaft und ihrer Organe	108
2.2.3	Abschluss von Kollektivnormen	111
2.2.3.1	Tarifverträge	111
2.2.3.2	Dienstvereinbarungen	116
2.2.4	Zusammenfassung	119
2.3	Beteiligungsrechte von Gleichstellungsbeauftragten	119
2.3.1	Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Privatisierung	120
2.3.2	Mitwirkungsrechte bei einer Organisationsprivatisierung	124
2.3.3	Zusammenfassung	125
2.4	Beteiligungsrechte von Personalräten	126
2.4.1	Typologie der Beteiligungsrechte bei einer Privatisierung	127
2.4.2	Beteiligungsrechte zu Gleichstellungsaspekten bei einer Organisationsprivatisierung	132
2.4.3	Zusammenfassung	137
2.5	Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Personalvertretung bei einer Organisationsprivatisierung	138
2.6	Fazit	142

<b>3</b>	<b>Europa- und verfassungsrechtliche Vorgaben für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung von Organisationsprivatisierungen</b>	<b>145</b>
3.1	Europarechtlicher Einfluss auf nationale Privatisierungsentscheidungen	146
3.2	Gleichstellungsrechtliche Vorgaben des Europarechts für Organisationsprivatisierungen	152
3.2.1	Gleichstellungsfördergebot gemäß Art. 8 AEUV i.V.m. Art. 2, Art. 3 Abs. 3 EUV	153
3.2.1.1	Art. 8 AEUV als Zielkonfliktregel	154
3.2.1.2	Verankerung von Gender Mainstreaming: Umfassender Gleichstellungsanspruch	156
3.2.1.3	Bindungswirkung für nationale Organisationsprivatisierungen	163
3.2.1.4	Vorgaben für nationale Organisationsprivatisierungen aus dem europarechtlichen Gleichstellungsfördergebot	166
3.2.2	Art. 23 Grundrechte-Charta	169
3.2.3	Entgeltgleichheit gemäß Art. 157 AEUV	177
3.2.3.1	Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich	178
3.2.3.2	Gleiche bzw. gleichwertige Arbeit	181
3.2.3.3	Einheitliche Quelle der Ungleichbehandlung	183
3.2.3.4	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	186
3.2.3.5	Rechtfertigungsprüfung	189
3.2.3.6	Vorgaben für nationale Organisationsprivatisierungen aus dem Entgeltgleichheitsgebot	192
3.2.4	Arbeitsrechtliches Gleichbehandlungsgebot der Geschlechter	193
3.2.4.1	Regelungsinhalt	194
3.2.4.2	Vorgaben für nationale Organisationsprivatisierungen aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot der Geschlechter	197
3.2.5	Sekundärrecht: Die Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union	198
3.2.6	Zusammenfassung	199
3.3	Gleichstellungsrechtliche Vorgaben des Grundgesetzes für Organisationsprivatisierungen	201
3.3.1	Staatszielbestimmung Gleichstellung – Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG	202
3.3.1.1	Bindungswirkung und Adressat der Staatszielbestimmung	202
3.3.1.2	Regelungsinhalt: Gleichberechtigung oder Chancengleichheit?	203
3.3.1.3	Gleichstellungsfördergebot	204



3.3.1.3.1	Konkretisierung der Staatszielbestimmung Umweltschutz	206
3.3.1.3.1.1	Inhalt und Umfang des Schutzauftrages	206
3.3.1.3.1.2	Art und Weise der Verwirklichung des Schutzauftrages	209
3.3.1.3.2	Übertragung auf die Staatszielbestimmung Gleichstellung	212
3.3.1.3.2.1	Inhalt und Umfang des Gleichstellungsfördergebots	212
3.3.1.3.2.2	Art und Weise der Verwirklichung des Gleichstellungsförderauftrages	215
3.3.1.3.2.3	Zusammenfassung	222
3.3.1.4	Vorgaben für Organisationsprivatisierungen aus dem Gleichstellungsfördergebot des Grundgesetzes	223
3.3.2	Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Art. 3 Abs. 2, Abs. 3 GG	228
3.3.2.1	Geschlechtsneutrale Regelung oder Maßnahme	230
3.3.2.2	Feststellung eines geschlechtstypischen Nachteils durch Organisationsprivatisierung	234
3.3.2.3	Rechtfertigungsgründe im Rahmen einer Organisationsprivatisierung	236
3.3.2.4	Vorgaben für Organisationsprivatisierung aus dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	239
3.3.3	Zusammenfassung	241
3.4	Anwendung des gleichheitsrechtlichen Maßstabs auf bestehende Regelungslücken bei Privatisierungsverfahren	243
3.5	Fazit	249
<b>4</b>	<b>Gesamtfazit und Ausblick</b>	<b>253</b>
	Literatur	260
	Verzeichnis der Abkürzungen	287
	Verzeichnis der Übersichten	291