

KAS-Veranstaltung am 1.10.2012: Das neue Thüringer Gleichstellungsgesetz zwischen Verfassungsauftrag und Praxis

I. Vorbemerkungen

...

II. die Rechtslage

1. Allgemeines

Sinn und Zweck aller Gleichstellungsgesetze auf Bundes- und Landesebene ist – vereinfacht gesagt – die Herstellung der *tatsächlichen* Gleichheit zwischen den Geschlechtern im Berufsleben. Mit anderen und deutlicheren Worten: Die Beseitigung der tatsächlichen Ungleichheit von Frauen durch Regelungen, die – isoliert betrachtet – vielfach Diskriminierungen der Männer darstellen.

Dabei ist Folgendes zur Einordnung wichtig:

Zum einen die verfassungsrechtliche Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter primär im *Gleichheitssatz* – Sie wissen sicher, man unterscheidet bei den Grundrechten zwei Kategorien: Freiheitsrechte und Gleichheitsrechte.

Gleichheit bedeutet dabei nicht nur Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts, Gleichheit meint auch nicht nur *rechtliche* Gleichheit. Gleichheit bedeutet vielmehr über die *formelle* Gleichheit hinaus auch eine *materielle* – also eine *inhaltliche, tatsächliche* - Gleichheit.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichheit hat über die Gleichheitsdimension hinaus für die Betroffenen auch eine freiheitssichernde Funktion: Die Berufsfreiheit, Art. 12 GG, und das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern, Art. 33 Abs. 2 GG, entfalten sich erst dann

voll, wenn die tatsächlichen Rahmenbedingungen für diese Grundrechtsausübungen gegeben sind.

Aber: Aus der gewollten tatsächlichen Beseitigung der Benachteiligung von Frauen im Berufsleben folgt auch die Notwendigkeit der Feststellung der rechtlichen *Schranken* für entsprechende Regelungen.

Um zu ermitteln, welche *Möglichkeiten* der Gesetzgeber in dieser Gemengelage hat, wenn er ein Gleichstellungsgesetz auf den Weg bringt - und auch, welche *Verpflichtungen* er hierbei hat -, bedarf es der Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen. Diese ergeben sich aus Landesverfassungsrecht, aus Bundesverfassungsrecht und aus Unionsrecht, also dem Europarecht.

Wenden wir uns zunächst dem Landesverfassungsrecht zu.

2. Thüringer Verfassungsrecht

Art. 2 der Thüringer Verfassung aus dem Jahr 1993 regelt die Gleichheit. Wortgleich mit Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt der allgemeine Gleichheitssatz *„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“*

Nicht wort-, aber inhaltsgleich mit dem Grundgesetz heißt es weiter: *„Frauen und Männer sind gleichberechtigt.“* (Im Grundgesetz hieß und heißt es: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“*, also die umgekehrte Reihenfolge. Daraus folgt aber – unbestritten – rechtlich nichts.)

Besonders wichtig dann Art. 2 Abs. 2 Satz 2 ThürVerf: *„Das Land, seine Gebietskörperschaften und andere Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern.“*

Ein Jahr länger als das Grundgesetz enthält damit die Thüringer Verfassung einen ausdrücklichen Verfassungsauftrag zur Herstellung der tatsächlichen Gleichheit und zugleich ein Staatsziel im Sinne des

Art. 43 ThürVerf. Dort heißt es: „*Der Freistaat hat die Pflicht, nach seinen Kräften und im Rahmen seiner Zuständigkeiten die Verwirklichung der in dieser Verfassung niedergelegten Staatsziele anzustreben und sein Handeln danach auszurichten.*“

Solange die tatsächliche Gleichheit der Geschlechter (was das heißt, dazu gleich ein Zitat des BVerfG) noch nicht hergestellt ist, ergibt sich daraus u.a. die Verpflichtung des Landes – das heißt des Gesetzgebers - zum Erlass eines Gleichstellungsgesetzes, das auf die Herstellung der Geschlechtergleichheit hinwirkt. Und es ergibt sich daraus die Verpflichtung, vorhandene Regelungen auf ihre Wirksamkeit, auf ihre Effektivität zu überprüfen.

Nur der Vollständigkeit halber: Art. 2 Abs. 3 ThürVerf enthält ein Diskriminierungsverbot: „*Niemand darf wegen seiner Herkunft, ... seines Geschlechts ... bevorzugt oder benachteiligt werden.*“ Es entspricht wenn auch nicht im Wortlaut, so doch in der Substanz der entsprechenden Regelung im Grundgesetz. Da eine entsprechende Regelung im Unionsrecht eine maßgebende Rolle spielt, werde ich dort darauf zurückkommen.

3. das Grundgesetz

Den Artikel 3 GG – den Gleichheitssatz - habe ich eben schon genannt. Er enthält seit 1994 in seinem Absatz 2 Satz 2 ausdrücklich einen Verfassungsauftrag zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern: „*Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*“

Sie merken, die Formulierung des Grundgesetzes ist zurückhaltender, sie ist „defensiver“ als die der ThürVerf. Im Gesetzgebungsverfahren waren Inhalt und Reichweite der staatlichen Förderungspflicht durchaus umstritten. Nach der Gesetzesbegründung enthält der neue Satz 2 kein subjektives Grundrecht, sondern nur einen objektiven, nicht unmittelbar

anspruchsbegründenden, aber immerhin verbindlichen Förderauftrag des Staates. Dadurch „soll auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene eine sachgerechte Förderungspolitik zur Erreichung der tatsächlichen Gleichberechtigung bewirkt und klargestellt werden, dass es darum geht, eine faktische Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern zu erreichen“.

Schon von Anfang enthält das Grundgesetz in seinem Art. 3 Abs. 3 ein Diskriminierungsverbot: *„Niemand darf wegen seines Geschlechtes,.. benachteiligt oder bevorzugt werden.“*

Der Sache nach zeichnet die Grundgesetzänderung die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nach. Dieses hatte 1992 in der sog. „Nachbackverbots-Entscheidung“ aus Art. 3 Abs. 2 GG die Befugnis für begünstigende Regelungen zum Ausgleich faktischer Nachteile von Frauen abgeleitet und u.a. formuliert: *„Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ will nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- und Nachteile an Geschlechtsmerkmale anknüpfen, sondern für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen (...). Er zielt auf die Angleichung der Lebensverhältnisse. So müssen Frauen die gleichen Erwerbschancen haben wie Männer (...). Überkommene Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für Frauen führen, dürfen durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden (...). Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden (...).“*

Hier finden wir zugleich das, was tatsächliche Gleichstellung in verfassungsrechtlicher Hinsicht meint: Angleichung der Lebensverhältnisse, gleiche Erwerbschancen von Männern und Frauen, keine Verfestigung überkommener Rollenverteilungen durch staatliche Maßnahmen, Beseitigung faktischer Nachteile.

Als letzte Norm des Bundesrechts will ich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG - nennen. Dieses Gesetz von 2006 verbietet in seinen §§ 1 und 2 Benachteiligungen u.a. wegen des Geschlechts. Es schließt über unmittelbare Benachteiligungen auch mittelbare Benachteiligungen ein. Was das ist, wird in § 3 auch definiert.

Zwei Anmerkungen dazu:

Diese Definitionen kommen aus dem Europarecht, mit dem AGG hat der deutsche Gesetzgeber europarechtliche Vorgaben in nationales Recht umgesetzt.

Und: Der Sache nach sind die Kategorien unmittelbare und mittelbare Benachteiligung identisch mit den Kategorien unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, die nach nationalem Verfassungsrecht - Art. 2 Abs. 3 ThürVerf und Art. 3 Abs. 3 GG - ebenfalls unzulässig sind. Auch die inhaltliche Ausfüllung dieser Kategorien, insbesondere zur möglichen Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung, ist im Wesentlichen deckungsgleich.

Wichtig: Das AGG erlaubt in seinem § 5 ausdrücklich sogenannte „positive Maßnahmen“, also eine unterschiedliche Behandlung - gemeint ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung -,

„wenn durch geeignete oder angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes (also des Geschlechts, des Alters etc.) verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

4. Unionsrecht

Als dritte und höchste Ebene ist das Unionsrecht – also das Recht der Europäischen Union - zu nennen. Unionsrecht gilt zum Teil unmittelbar in den Mitgliedstaaten, aufgrund seines Anwendungsvorrangs geht es jedwedem entgegenstehendem nationalen Recht vor (so wie Bundesrecht jedwedem entgegenstehendem Landesrecht vorgeht). Dabei steht

nationales Recht dem Unionsrecht nur dann entgegen, wenn es nicht zuvor über den Grundsatz unionsfreundlicher Auslegung auf „Unionslinie“ gebracht worden ist – flapsig formuliert. Und was Unionsrecht ist und inwieweit dieses Geltung für die nationalen Rechtsordnungen beansprucht, bestimmt der EuGH, der Europäische Gerichtshof in Luxemburg. Was ich damit sagen will: Das Unionsrecht, das in zunehmendem Maße – positiv formuliert – zu einer Rechtsvereinheitlichung in der Europäischen Union beiträgt und – negativ formuliert – den Spielraum für national-staatliche Regelungen verengt, wird von dem Gericht, das sich als „Motor der europäischen Integration“ versteht, in der Regel integrationsfreudig und auch im hier interessierenden Zusammenhang weit ausgelegt. Deshalb sind wir mit dem Unionsrecht auf der für unser Thema wichtigsten Ebene.

Im Hinblick auf die Vielzahl einschlägiger Regelungen im Primärrecht, aber auch in Richtlinien von EG bzw. EU einerseits und die maßgebliche Rolle des EuGH andererseits möchte ich nur einige wenige Rechtsquellen aus dem Primärrecht – also dem Vertragsrecht der EU - nennen und dann kurz zur Rechtsprechung des EuGH referieren.

In Art. 3 des EU-Vertrags (ursprünglich Art. 2 idF von Maastricht von 1992, jetzt idF von Lissabon 2007) heißt es: „*Sie (= die Union) ... fördert ... die Gleichstellung von Frauen und Männern ...*“

Art. 157 AEUV – des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, des früheren EG-Vertrags – zur Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben enthält in seinem Absatz 4 eine wichtige Konkretisierung:

„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Diese Erweiterung des schon ursprünglich in dieser Norm enthaltenen Grundsatzes der Entgeltgleichheit ist 1997 durch den Vertrag von Amsterdam in das europäische Primärrecht gelangt. Sie ermöglicht eine positive Diskriminierung – also der Sache nach einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung – zu den genannten Zwecken und im Rahmen der Verhältnismäßigkeit.

Art. 23 der Europäischen Grundrechte-Charta hat einen ähnlichen Inhalt.

Auf die Aufzählung der verschiedenen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungs-Richtlinien zur Ausfüllung des Primärrechts – die auch die Herstellung der faktischen Chancengleichheit der Geschlechter zum Gegenstand haben - verzichte ich an dieser Stelle, sie konkretisieren und verstärken das Primärrecht.

Am wichtigsten ist die Rechtsprechung des EuGH.

Der EuGH hat die Gleichbehandlung von Frauen und Männern als ein Grundrecht aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen hergeleitet und es seit den 70-er Jahren auch auf die „Beseitigung der auf dem Geschlecht beruhenden Diskriminierungen“ erstreckt.

In der Kalanke-Entscheidung (1995) hatte der EuGH eine Quotenregelung des Landesgleichstellungsgesetzes von Bremen beanstandet, wonach bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber automatisch vorrangig zu berücksichtigen waren, sofern sie in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert waren, also weniger als 50 % der Belegschaft stellten. Eine nationale Regelung, die Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen absolut und unbedingt den Vorrang einräume, gehe - auch bei gleicher Eignung - über eine Förderung der Chancengleichheit hinaus und diskriminiere die Männer.

Zu einer Quotenregelung in Nordrhein-Westfalen hat der EuGH in der Marschall-Entscheidung von 1997 (Bewerbung um Schulleiter-Stelle) angenommen, dass selbst bei gleicher Qualifikation eine Tendenz

bestehe, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern, was mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben zusammenhänge. Basierend auf dieser tatsächlichen Annahme hat der EuGH ausgeführt:

„Aus diesen Gründen bedeutet allein die Tatsache, daß zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sind, nicht, daß sie gleiche Chancen haben.

Folglich kann ... eine nationale Regelung (zulässig sein), nach der Frauen mit gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber bei einer Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorbehaltlich der Öffnungsklausel bevorzugt behandelt werden, denn eine solche Regelung kann dazu beitragen, ein Gegengewicht zu den nachteiligen Auswirkungen zu schaffen, die sich für die weiblichen Bewerber aus den oben beschriebenen Einstellungen und Verhaltensmustern ergeben, und damit in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten zu verringern.

Diese nationale Maßnahme zur spezifischen Begünstigung weiblicher Bewerber (kann) jedoch den Frauen bei einer Beförderung keinen absoluten und unbedingten Vorrang einräumen ... (Urteil Kalanke, a. a. O., Randnrn. 21 und 22).

Im Gegensatz zu der Regelung, die Gegenstand des Urteils Kalanke war, überschreitet eine nationale Regelung, die wie im vorliegenden Fall eine Öffnungsklausel enthält, diese Grenzen nicht, wenn sie den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall garantiert, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers

überwiegen. Solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben.“

5. zusammenfassende Rechtssätze aus Landesverfassungsrecht, Bundesrecht und Unionsrecht

- Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sind grundsätzlich ausgeschlossen.
- Eine formelle Gleichheit der Geschlechter reicht nicht aus; es besteht vielmehr eine staatliche Rechtspflicht zur Herstellung einer materiellen, also inhaltlichen Gleichstellung der Geschlechter.
- In diesem Kontext können auch positive Diskriminierungen – also Regelungen, die ein Geschlecht zu Lasten des anderen Geschlechts bevorzugen – zulässig sein.
- Für Quotenregelungen im öffentlichen Dienst bei Einstellungen und Beförderungen gilt sowohl nach Unionsrecht als auch nach Art. 33 Abs. 2 GG

„Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“

, dass eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts – in der Regel also von Frauen – nur dann zulässig ist, wenn der der Bevorzugte gleich qualifiziert ist und keine überwiegenden Gründe in der Person des Benachteiligten vorliegen.

Die Geltung von Art. 33 Abs. 2 GG wird also nicht durch Unionsrecht überlagert oder eingeschränkt.

Fazit: Wir haben klare landesverfassungsrechtliche, bundesrechtliche und unionsrechtliche Vorgaben, die dem Landesgesetzgeber gewissermaßen einen Korridor vorgeben, in dem er sich beim Erlass oder der Novellierung eines Landesgleichstellungsgesetzes bewegt.

III. der Entwurf des ThürGleichstG

Schon aus Zeitgründen kann ich hier nur ganz wenige Punkte anreißen:

Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass wir den von den genannten Rechtsnormen erstrebten Zustand der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht haben. Deshalb sind Fördermaßnahmen zugunsten der Frauen in dem dargelegten rechtlichen Rahmen zulässig und ggfs. sogar geboten.

Die meisten Vorschriften des Gesetzentwurfs des Thüringer Gleichstellungsgesetzes sind juristisch unproblematisch und in der Sache zweckmäßig. Das gilt etwa für die Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf die mittelbare Staatsverwaltung, für den vorgesehenen Sanktionsmechanismus bei Nichterfüllung von Zielvorgaben in Gleichstellungsplänen und für die längere Gültigkeit von Gleichstellungsplänen.

Ich finde es wichtig, dass in den Gesetzeszielen des § 2 keine „reine Frauenförderung“ niedergelegt wird, sondern vielmehr beide Geschlechter im Falle der Unterrepräsentanz oder der familienbedingten Benachteiligung in den Genuss vorgesehener Förderinstrumente kommen können. Erfreulich ist auch die ausdrückliche Klarstellung in § 2 Abs. 2 des Gesetzentwurfs, dass „Maßnahmen der geschlechterspezifischen Förderung und der Gleichstellung nach diesem Gesetz ... den Grundsatz des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten“ haben.

Die Festlegung der Grenze zur Unterrepräsentanz in § 3 Abs. 5 des Gesetzentwurfs auf 40 % erscheint sachgerecht. Sie bleibt zu Recht unter 50 %, gibt es doch Fälle, in denen die Unterrepräsentanz auf völlig diskriminierungsfreien individuellen Präferenzen beruht, die sich als Ausübung von Freiheitsrechten darstellen.

Das Instrumentarium zur Behebung der Unterrepräsentanz ist vielfältig. Es reicht von diversen Maßnahmen in Gleichstellungsplänen und von

Fortbildungsmaßnahmen über Vorgaben für das Auswahlverfahren bis zur Quotenregelung bei der Besetzung von Beamten-, Richter- und Arbeitnehmerstellen. § 8 Abs. 1 trägt den genannten Anforderungen aus Unions- und Verfassungsrecht Rechnung (Quote nur bei gleicher Leistung + keine überwiegenden Gründe in der Person des Mitbewerbers).

In diesem Zusammenhang: § 8 ist eigentlich keine Frauenquote, sondern eine Unterrepräsentiertenquote. Von daher wäre es nur folgerichtig und systemgerecht, wenn auch Männer Gleichstellungsbeauftragte sein könnten.

Ein Wort bei dieser Gelegenheit zur politisch heiß umstrittenen Quotendiskussion bezogen auf Aufsichtsräte von großen Unternehmen: Zwar gelten die genannten normativen Vorgaben zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter nicht nur für den öffentlichen Dienst, sondern auch für die Privatwirtschaft, auch wenn für den Bereich der Privatwirtschaft die rechtliche Betrachtung differenzierter ist, u.a. die Grundrechte der Berufsfreiheit der wirtschaftlich Tätigen nach Art. 12 GG zu berücksichtigen sind. Aber angesichts dieser kleinen und sehr herausgehobenen und dann doch nicht die Unternehmensleitung selbst betreffenden Gruppe handelt es sich letztlich um eine Symboldiskussion mit außerordentlich geringer praktischer Relevanz gerade in Thüringen.

Von ungleich größerer praktischer Relevanz sind Aspekte aus drei Presseartikel der vergangenen Tage, die ich Ihnen auszugsweise vortragen will:

Zunächst aus dem SPIEGEL von letzter Woche, also dem 24. September 2012. Unter der Überschrift „Karriereknick selbstgemacht“ heißt es: *„Kaum hat sich der Bundesrat für eine gesetzliche Frauenquote in Aufsichtsräten großer deutscher Unternehmen ausgesprochen, zeigt eine Studie der Universität Frankfurt am Main, dass die Karrieren von Frauen nicht durch betriebliche Diskriminierung scheitern. Jedenfalls nicht in der ersten Karrierephase nach dem Studium. Der Soziologe Fabian Oxsenfeld hat 4246 Lebensläufe junger Akademiker ausgewertet. Demnach gibt es für einen weiblichen Karriereknick zwei Gründe: die geschlechtstypische Wahl von Studienfächern und die*

Gründung einer Familie. Ochsenfelds Beobachtungen decken sich mit den Zahlen des Statistischen Bundesamts: Während Männer karriereträchtige Fächer wie Maschinenbau und Informatik studieren, streben Frauen in Lehramtsstudiengänge wie Deutsch oder Pädagogik, die viel geringere Karrierechancen eröffnen. ... Allerdings bremse die Gründung einer Familie junge Akademikerinnen beim beruflichen Aufstieg im Gegensatz zu Männern aus. Kinderlose Frauen erfahren laut der Studie keinerlei Benachteiligung wegen ihres Geschlechts.“

Dann aus der FAZ vom 27. September 2012 unter der Überschrift „Union stellt Eltern Vorteile im öffentlichen Dienst in Aussicht“: *„Die Bundestagsfraktion der Union will Mitarbeiter im öffentlichen Dienst eher einstellen und befördern, wenn diese Kinder erziehen. Das sieht das Positionspapier zur demographischen Entwicklung der Fraktion vor, das diese am Dienstag beschlossen hat. „Um Nachteile im Beruf für Mütter und Väter kleiner Kinder zu vermeiden, soll bei Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst die Kindererziehung positiv berücksichtigt werden“, heißt es darin. ... Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst sollen zwar weiter nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen. Wenn die Bewerber aber gleich qualifiziert seien, sollen „Hilfskriterien“ herangezogen werden. Dann plädieren wir dafür, dass auch die Kindererziehung positiv berücksichtigt wird“, sagte Krings. Dies sei vergleichbar mit der Frauenförderung.“*

Und schließlich die Thüringer Allgemeine von heute unter dem völlig irreführenden Titel „Männer-Hilfe im Haushalt führt zu höherer Scheidungsrate“ zu einer norwegischen Studie: *„Das Thema Gleichberechtigung der Geschlechter wird in Norwegen groß geschrieben. Die Kindererziehung werde bei sieben von zehn Paaren zwischen Müttern und Vätern gleichermaßen aufgeteilt.“*

Diese 3 Artikel leiten allesamt in idealer Weise zu dem scoop über, den ich mir für diesen Vortrag schon vorher gedacht hatte:

Die normativen Vorgaben aus den letzten Jahrzehnten zur Herstellung der tatsächlichen Geschlechtergleichheit im Beruf beruhen auf der Annahme, dass Frauen im Beruf aus mehreren Gründen benachteiligt sind:

- Frauen haben ein vergleichsweise geringeres Schul- und Ausbildungsniveau.
- Es gibt Vorurteile gegenüber Frauen bei - mehrheitlich männlichen - Personalentscheidern, die Männer bevorzugen, weil sie Männer sind und sie diese für leistungsfähiger halten.
- Frauen sind Allein- oder Hauptverantwortliche für die Kindererziehung mit der Folge, dass sie überwiegend ihre Berufstätigkeit unterbrechen und danach nur in Teilzeit arbeiten - so dass sie weniger kontinuierlich, umfassend und flexibel für berufliche Anforderungen zur Verfügung stehen als Männer.

Diese Annahmen sind unter den heutigen Verhältnissen nicht mehr in vollem Umfang zutreffend:

- Von einer geringeren Schulbildung kann keine Rede mehr sein: Mädchen erzielen in der Schule die besseren Noten und machen die besseren Abschlüsse, so dass mittlerweile sogar das Problem der „Jungenbenachteiligung“ ein unter Pädagogen heiß diskutiertes Thema ist.
- Vorurteile gegenüber Frauen hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit: Das dürfte eine immer geringer werdende Rolle spielen: Vorgesetzte und Personalentscheider stehen heute auch im öffentlichen Dienst unter einem hohen Leistungsdruck von oben und außen; sie können es sich gar nicht leisten, ihren etwaigen privaten Vorurteilen und Vorlieben zu frönen. Sie sind letztlich für jede Mitarbeiterin, jeden Mitarbeiter froh, der fachlich und sozial kompetent und dazu noch einsatzfreudig ist. Und bei diesem letzten Punkt - einsatzfreudig - liegt m.E. das zentrale Problem, dass Frauen letztlich dann doch in ihren Karriere-Chancen benachteiligt sind, weil sie den Großteil der Erziehungslasten tragen, deshalb weniger flexibel und

lange einsetzbar sind und - allen Benachteiligungsverboten wegen Teilzeit zum Trotz (Teilzeitrichtlinie der EG von 1997, auch § 12 des Gesetzentwurfs) - in dienstlichen Beurteilungen eben vielfach schlechter wegkommen als Männer. (Und jede Quote setzt erst danach ein!)

- Deshalb: Der entscheidende Aspekt ist die interfamiliäre Rollenverteilung hinsichtlich Erziehungspflichten einerseits und beruflichem Engagement andererseits. Hier braucht es zweierlei: Zum einen eine Arbeitswelt, die, soweit es geht, wekommt von der jetzt noch überwiegenden Vorstellung von ständiger Verfügbarkeit und Präsenz am Arbeitsplatz. Das ist leichter gesagt als getan und funktioniert am ehesten noch im öffentlichen Dienst; in der Wirtschaft dürfte das im exportorientierten Deutschland schwieriger sein als im vorhin zitierten Norwegen. Und zum anderen mehr Männer, die bereit sind, selbst Erziehungsaufgaben in relevantem Umfang zu übernehmen und ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Auch das geht weniger über §§ als über Veränderungen in den Köpfen. Und hier kommt der scoop: Für eine Übergangszeit zusätzlich zu einer Frauen- oder besser Unterrepräsentiertenquote und danach anstelle einer solchen Quote sollte eine Erziehenden-Quote eingeführt werden! Ich prognostiziere, sie wäre - ähnlich wie die Vätermomente beim Elterngeld - in der Lage, deutlich mehr Männer als bisher zur Übernahme von Erziehungspflichten zu motivieren. Ich verhehle nicht, dass sich insoweit rechtliche Fragen stellen. Eine normative Befugnis zur positiven Diskriminierung gibt es bislang nur zugunsten von Frauen, aber nicht von Erziehenden. Solange dies - wie zur Zeit leider noch - typischerweise zusammenfällt, lassen sich die rechtlichen Probleme überwinden. Wenn wir norwegische Verhältnisse hätten, wären wohl weder eine Frauen- noch eine Erziehendenquote zu rechtfertigen - aber dann wäre ja auch das Ideal der Gleichstellung jedenfalls nahezu erreicht.

Nur zur Klarstellung: Das ist keine Kritik am jetzigen Gesetzentwurf. Der ist gut und richtig. Aber die Dinge sind in der Entwicklung. Wenn das Gesetz in ein paar Jahren evaluiert wird und vielleicht auch schon ein wenig früher sollte man diesem Punkt die gebotene Aufmerksamkeit zukommen lassen, sowohl

hinsichtlich der Erforschung der Tatsachenlage als auch hinsichtlich der Implementierung neuer Instrumente.

IV. Schluss

Die Geschichte der Gleichstellung ist eine lange Erfolgsgeschichte.

Seit der Aufklärung und der Ausprägung der Gleichheit des Menschen in den Verfassungstexten ist die Gleichstellung der Frauen weit voran gekommen. Die Forderung nach Gleichheit war in ihrem Anfang stets nur auf Männer bezogen - Zielrichtung war die Abschaffung standesbezogener oder sonst an die Herkunft anknüpfender Privilegien, nicht die Herstellung einer Geschlechtergleichheit. Gleiche staatsbürgerliche Rechte für Männer und Frauen wurden in Deutschland erst mit der Weimarer Republik geschaffen, ich nenne nur die Stichworte Frauenwahlrecht und gleicher Zugang zu öffentlichen Ämtern.

Gleichwohl sind wir noch nicht am Ziel. Das Ziel ist erst dann erreicht, wenn Männer und Frauen gleichermaßen diskriminierungsfrei und in Ausübung ihrer Freiheitsrechte ihren beruflichen Weg gehen können - ohne tatsächliche Hindernisse und ohne staatliche Bevormundungen. Solange das nicht der Fall ist, müssen Maßnahmen zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung die schon lange erreichte formelle Gleichberechtigung ergänzen. Und ein verstärktes Augenmerk sollte auf die Herstellung der Gleichstellung von Erziehenden und Nichterziehenden gelegt werden. Das meint nicht nur den Abbau tatsächlicher Hindernisse für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern vor allem den Abbau von Hindernissen für teilzeitbeschäftigte Erziehende und für Wiedereinsteiger ins Berufsleben nach einer Familienphase. So wie wir es uns nicht leisten können, auf qualifizierte Frauen zu verzichten, so können wir es uns nicht leisten, auf qualifizierte Erziehende - einerlei ob Männer oder Frauen - zu verzichten. Und ein letztes: Gesetze zur Förderung dieser Entwicklung sind wichtig und auch notwendig, aber sie sind nicht alles. Genauso wichtig ist ein gesellschaftliches Klima, das sowohl die Diskriminierung von Frauen wie von Erziehenden zu einem - neudeutsch

gesagt - „no go“ macht. Dabei sind alle Entscheider - an den verschiedensten Stellen in Staat und Gesellschaft - in der Verantwortung.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!