

Zusammenfassung Gleichstellungsgesetze

Europarechtliche Vorgaben

Grundlage und Maßstab der Gleichstellungsgesetze ist die **Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) des europäischen Rates vom 9.2.1976**. Im Zuge der Umsetzung dieser Richtlinie haben die europäischen Staaten den deutschen Gleichstellungsgesetzen vergleichbare Regelungen geschaffen. Hierdurch gab es mehrere Entscheidungen des EuGH zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen Staaten die bevorzugte Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts vorschreiben dürfen.

Der Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 28. März 2000 in der Rechtssache C-158/97 (Gegenstand war hier das hessische Gleichberechtigungsgesetz, welches noch immer in fast identischer Form existiert) entschieden, dass eine Maßnahme, nach der weibliche Bewerber in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig befördert werden sollen, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist,

- wenn sie weiblichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, keinen automatischen und unbedingten Vorrang einräumt und
- wenn die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird.

In dem Urteil führt der EuGH aus, dass es zulässig ist, bei einer solchen Beurteilung bestimmte positive und negative Kriterien heranzuziehen, die, obwohl sie geschlechtsneutral formuliert sind und sich somit auch zugunsten von Männern auswirken können, im allgemeinen Frauen begünstigen. So kann bestimmt werden, dass das Dienstalder, das Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber Bedeutung zukommt. Ferner kann festgelegt werden, dass Familienstand oder Einkommen des Partners unerheblich sind und dass sich Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder Angehörigen nicht nachteilig auswirken.

Bei Ausbildungsplätzen gilt der Vorbehalt der gleichen Qualifikation nach dem EuGH jedenfalls dann nicht, wenn der Staat nicht das Ausbildungsmonopol besitzt. Denn in diesem Fall würde kein männlicher Bewerber definitiv von der Ausbildung ausgeschlossen werden. Zudem sei im Fall der Wiederholungsausschreibung eine Besetzung von mehr als 50 % der

Stellen mit Männern möglich. Die Maßnahme gehöre zu denen, welche die Ursachen der geringeren Zugangschancen von Frauen zum Arbeitsmarkt und zu beruflichen Laufbahn beseitigen sollen.

Dagegen hat der EuGH in einem Urteil vom 6.7.2000 (C-407/98) in einem Vorabentscheidungsverfahren eine Regelung aus Schweden für nicht vereinbar mit der Gleichbehandlungsrichtlinie gehalten. Durch diese Regelung wurde eine spezielle Form positiver Diskriminierung eingeführt, die eine Hochschule bei der Besetzung von Stellen oder bestimmter Gruppen von Stellen vornehmen kann, um die Gleichstellung im Arbeitsleben zu fördern. In diesem Fall konnte ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts, der für die Stelle hinreichend qualifiziert ist, einem Bewerber des anderen Geschlechts, der sonst ausgewählt worden wäre, vorgezogen werden, sofern der Unterschied zwischen den jeweiligen Qualifikationen nicht so groß ist, dass die Anwendung dieser Regelung gegen das Erfordernis der Sachgerechtigkeit bei der Einstellung verstieße. Der EuGH hat ausgeführt, dass die Tragweite dieser Einschränkung kann nicht genau bestimmt werden könne, so dass die Auswahl eines Bewerbers unter den Personen mit hinreichenden Qualifikationen letztlich allein auf seiner Zugehörigkeit zum unterrepräsentierten Geschlecht beruhe. Überdies seien die Bewerbungen nicht Gegenstand einer objektiven Beurteilung, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerber berücksichtigt wird. Eine solche Auswahlmethode stehe daher nicht im Einklang mit Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie.

Bundesrechtliche Vorgaben

Der Ausgangspunkt war 1949 die Aufnahme des Gleichberechtigungsgrundsatzes (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG) in die deutsche Verfassung. 1994 wurde Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG („*Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin*“) in den Verfassungstext integriert. Auch Art. 33 Abs. 2 GG ist ein Verfassungspfeiler des deutschen Gleichstellungsrechts. Er bestimmt, dass alle Deutschen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt haben. Diese Verfassungsaufträge konkretisiert das BGleIG mit seinen dienstrechtlichen und organisatorischen Vorschriften /1/.

Umsetzung in den Gleichstellungsgesetzen

Mit dem BGleIG als Basis hat jedes Bundesland eigene Landesgleichstellungsgesetze geschaffen und verabschiedet. Eine Übersicht der einzelnen Landesgesetze befindet sich hier: /2/. Es folgt Zusammenfassung der Aussagen der jeweiligen Landesgesetze zu folgenden Einzelfragen:

Frauenförderplan

In allen Ländern und im Bund besteht die Verpflichtung, einen Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan aufzustellen. Hier sind jeweils konkrete Zielvorgaben aufzunehmen, die zur Beseitigung einer gesetzlich nicht gewollten Unterrepräsentanz führen sollen. Über die Erreichung der Ziele ist ein Bericht zu erstellen.

Quote

Viele Vorschriften in den Gleichstellungsgesetzen knüpfen an eine Unterrepräsentanz von Frauen an. Mit Ausnahme des bayrischen und des thüringischen Gleichstellungsgesetzes (40%) wird eine Unterrepräsentanz immer dann angenommen, wenn der Frauenanteil in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unter 50% liegt. Mehrere Bundesländer (zum Beispiel Thüringen, Niedersachsen, Hamburg) haben statt der Frauen- eine allgemeine Geschlechterquoten eingeführt. In diesen Ländern sind damit im Falle der Unterrepräsentanz auch Männer zu fördern.

Rechtsfolgen von Unterrepräsentanz

Kernelement der Gleichstellungsgesetze ist eine Vorschrift, nach der Frauen (bzw. das unterrepräsentierte Geschlecht) bei der Einstellung einem gleich qualifizierten Bewerber des anderen Geschlechts vorgezogen werden muss. Dabei ist es in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt, ob diese Vorschrift ein subjektives Recht und damit eine Klagemöglichkeit für den zu Unrecht abgelehnten Bewerber gibt. Mit leichten Unterschieden sehen fast alle Länder eine bevorzugte Einstellung von Frauen (in Niedersachsen, Thüringen und Hamburg auch Männern) bei Unterrepräsentanz und gleicher oder gleichwertiger (wobei diese Begriffe synonym verwandt werden) Eignung, Leistung und Befähigung vor. Dabei ist die Unterrepräsentanz regelmäßig in Bezug auf die konkrete Stelle, also hinsichtlich der konkreten Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle festzustellen. Demnach können auch Frauen nach dieser Vorschrift gefördert werden müssen, wenn sie in der jeweiligen Dienststelle bereits deutlich überrepräsentiert, aber dafür in der entsprechenden Leitungsebene (etwa bei Sachgebietsleitern oder ähnlichem) unterrepräsentiert sind.

Aufgrund der oben beschriebenen europarechtlicher Vorgaben müssen derartige

Regelungen mit einer Härtefallregelung verbunden sein, d.h., bei überwiegenden schutzwürdigen Interessen muss trotz der Regelung der Bewerber des überrepräsentierten Geschlechts bevorzugt werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Gesetze eine Berücksichtigung des Umstandes, dass der Bewerber eine Familie zu versorgen oder Unterhaltsansprüche gegen Dritte hat, in der Regel nicht zulassen (so etwa in § 8 Abs. 4 des Gleichstellungsgesetzes Berlin, nach welchen die Einkommenslosigkeit des Partners nur dann berücksichtigt werden darf, wenn sie auf Arbeitslosigkeit beruht).

Aufweichungen des Leistungsprinzips

Bereits die Gleichstellungsgesetze selbst enthalten einige Regelungen, welche den in den Quotenregelungen grundsätzlich enthaltenen Vorrang von Eignung und Leistung aufweichen.

Diverse Länder sehen in ihren Gesetzen vor, dass im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen mindestens 50 % Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, soweit sie die Voraussetzungen der ausgeschriebenen Stelle erfüllen. Von gleicher Qualifikation ist hier nicht mehr die Rede. Dieses Vorgehen hat der EuGH allerdings in seiner Entscheidung über das hessische Gleichberechtigungsgesetz für zulässig erklärt.

Eine weitere Aufweichung des Prinzips findet sich bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen (so etwa in Berlin, Bremen und Hessen). Dagegen gelten in Rheinland-Pfalz oder im Bund für Ausbildungsplätze dieselben Kriterien wie für Arbeitsplätze. Hier ist eine Vergabe von mindestens 50 % an Frauen bzw. an das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehen. Dabei wird teilweise danach differenziert, ob der öffentliche Dienst in dem Bereich das Ausbildungsmonopol hat (dann gilt die Quote unter Berücksichtigung von Eignung, Leistung und Befähigung) oder nicht (dann gilt eine davon unabhängige Quote). Diese Differenzierung dürfte zwingend erforderlich sein, um der hierzu ergangenen Rechtsprechung des EuGH gerecht zu werden. Dabei sehen die Gesetze vor, dass die Ausschreibung zu wiederholen ist, wenn sich bei der ersten Ausschreibung nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, welche die erforderliche Qualifikation für den Ausbildungsplatz aufweisen. Erst nach der Wiederholungsausschreibung sind die Ausbildungsplätze nach Bewerbungslage zu vergeben.

Darüber hinaus sehen einige Gesetze vor, dass der Frauenanteil im Falle eines Stellenabbaus konstant zu halten ist. Dies dürfte im Hinblick auf die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes über die Sozialauswahl problematisch sein. Beim Kündigungsschutzgesetz handelt es sich um Bundesrecht, welches nach Art. 31

Grundgesetz den landesrechtlichen Vorschriften in den Gleichstellungsgesetzen vorgeht. Im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes ist das wichtigste Kriterium bei der Sozialauswahl die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Zwar sieht auch das Kündigungsschutzgesetz die Möglichkeit vor, von den Kriterien der Sozialauswahl abzuweichen, um eine ausgewogene Personalstruktur zu erhalten (wobei diese Regelung vor allem auf das Alter der Beschäftigten gemünzt ist). Das Gesetz lässt sich aber nicht so weit auslegen, dass nach dieser Vorschrift unter Verletzung anderer Kriterien der Sozialauswahl eine Geschlechterquote aufrechterhalten werden darf. Außerdem erfordert das Kündigungsschutzgesetz eine Abwägung der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers an der Erhaltung bestimmter Arbeitsverhältnisse mit dem Interesse des (dann stattdessen) gekündigten Arbeitnehmers an dem Erhalt seines Arbeitsverhältnisses. Eine derartige Abwägung sehen die Gleichstellungsgesetze aber nicht vor.

Auch für bestimmte Gremien (etwa zur Personalauswahl) ist in einigen Ländern eine paritätische Besetzung ohne Rücksicht auf Eignung oder Leistung anzustreben.

Gleichstellungsbeauftragte

Aufgabe der FB/GB ist die Kontrolle des Vollzugs der Gleichstellungsgesetze. Die GB/FB wird entweder (teils nach Anhörung der Beschäftigten) von der Dienststelle ernannt oder von deren Beschäftigten gewählt. Dabei ist jeweils ihre Zustimmung erforderlich. Die Wahl oder Ernennung erfolgt in der Regel bei einer bestimmten Mindestzahl an Beschäftigten (bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist die Zahl der Einwohner maßgeblich). Wird diese nicht erreicht, so wählen die Beschäftigten in der Regel die Gleichstellungsbeauftragte in der nächsthöheren Dienststelle mit.

Das aktive und passive Wahlrecht für die Gleichstellungsbeauftragte steht in den meisten Ländern nur den weiblichen Beschäftigten zu. Allein Hamburg sieht die Möglichkeit der Bestellung eines männlichen Gleichstellungsbeauftragten vor, wobei mindestens die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertreter weiblich sein müssen (es muss also entweder der Gleichstellungsbeauftragte oder der Vertreter eine Frau sein). In Thüringen ist zumindest ein aktives Wahlrecht für alle Beschäftigten vorgesehen. Hinsichtlich des aktiven Wahlrechts ist das Thüringer Gesetz widersprüchlich. Das Gesetz lässt offen, ob hier wirklich Männer wählbar sind, denn einerseits spricht es davon, dass alle Beschäftigten wählbar seien, andererseits aber wird für die GB nur die weibliche Form, bei anderen Begriffen hingegen beide Formen verwendet. In § 30 des Gesetzes heißt es aber: " Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form.

Die GB/FB darf wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Teilweise sehen die Gesetze vor, dass sie auch nicht begünstigt werden darf. Auch dort, wo dies nicht explizit geregelt ist, dürfte aber aufgrund der angestrebten Unabhängigkeit der GB/FB ein Verbot der Begünstigung bestehen. Teilweise ist ausdrücklich geregelt, dass das Benachteiligungsverbot auch hinsichtlich der beruflichen Entwicklung gilt.

Alle Gleichstellungsgesetze sehen vor, dass die GB/FB bei Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei und unmittelbar der Dienststellenleitung bzw. dem Bürgermeister unterstellt ist. Hierzu findet sich in einer Erläuterung zum Sächsischen FFG folgende –wohl übertragbare Definition: „Die unmittelbare Unterstellung unter die Dienststellenleitung bedeutet, dass sie mündlich wie schriftlich stets direkt an die Dienststellenleitung herantreten kann und ihr z. B. Gesetzesverstöße aufzeigen, Verbesserungsvorschläge machen, von ihr Abstellung von Missständen und entsprechende Weisungen an Fachabteilungen verlangen kann.“

Soweit nicht nach den Vorschriften der jeweiligen Gemeinde- oder Landkreisordnung oder des Hochschulgesetzes eine hauptamtliche GB/FB bestellt werden muss (bei Gemeinden abhängig von der Einwohnerzahl), wird das Amt der GB/FB als Ehrenamt ausgeführt. In der Regel ersetzt die hauptamtliche GB die nach den landesrechtlichen Vorschriften zur Gleichstellung zu bestellenden GB/FB.

Ehrenamtlich tätige GB/FB müssen im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freigestellt werden.

Des Weiteren findet sich in allen Gesetzen ein Beanstandungsrecht der FB/GB für den Fall, dass sie eine Maßnahme der Verwaltung für unvereinbar mit dem jeweiligen Gleichstellungsgesetz, einem Frauenförderplan oder sonstigen Vorschriften, die dem Schutz der Gleichberechtigung dienen, hält. Zur Ausübung dieses Rechts ist jeweils eine Frist vorgesehen, die mit der Unterrichtung der GB/FB beginnt. Das genaue Verfahren ist sehr unterschiedlich geregelt. Es beginnt regelmäßig damit, dass die Verwaltung (meist innerhalb einer Frist) erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung über den Vorgang zu entscheiden hat und bis zur Entscheidung die Maßnahme aussetzen muss.

Klagerecht: Mittlerweile sehen mehrere Bundesländer (Berlin, Thüringen, Hessen, Brandenburg) sowie das Gleichstellungsgesetz des Bundes ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten beim Verwaltungsgericht für den Fall einer Verletzung von Rechten aus dem jeweiligen Gleichstellungsgesetz oder im Fall von Untätigkeit in Bezug auf die Beanstandung vor. Anders als bei dem Widerspruchsrecht ist aber eine aufschiebende Wirkung der Klage nicht vorgesehen.

Eingeschränkte Möglichkeit der Abberufung: Der Widerruf der Bestellung zur ehrenamtlichen GB durch die Dienststelle kann nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen erfolgen.

Beteiligungsrechte: Die GB/FB sind an bestimmten personellen + sozialen Maßnahmen zu beteiligen. Beteiligung in diesem Sinne beinhaltet keine Mitbestimmung in dem Sinne, dass die GB Maßnahmen zustimmen müsste. Andererseits bedeutet Beteiligung aber mehr als eine bloße Anhörung. Die Verwaltung muss sich inhaltlich mit Einwänden auseinandersetzen.

Es folgen Beispiele, die auf eine Änderung des Aufgabenkatalogs hindeuten:

So hat zum Beispiel die Stadt Bonn auf ihrer Webseite eingeräumt, auf eine Vielzahl von Stellenausschreibungen hätte sich keine einzige Frau beworben. Frauen hätten zudem ihre Bewerbung zurückgezogen, da ihnen das angebotene Entgelt zu gering war oder sie sich bereits für einen anderen Arbeitgeber entschieden hatten.

Anstelle der eigentlichen Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten finden sich deshalb etwa Angebote für Stadtrundgänge, welche sich (vermeintlich) bekannten historischen Frauenfiguren widmen (so etwa auf der Webseite der Stadt Bonn), Veranstaltungen zur Geschlechtergerechtigkeit im Fußball (so auf der Webseite der Stadt Köln), Vorträge über sexuelle Gewalt an Frauen in NS-Konzentrationslagern (so auf der Webseite der Stadt Mainz), Mädchenkulturprojekte (so auf der Webseite der Stadt Frankfurt am Main), „Hessische Frauen-Musik-Woche“ (dto.), „FrauenSportSommer 2012“ (dto.), Mädchen- Kreativtag (so auf der Webseite des Landkreises Vulkaneifel), Frauenfrühstücke und vieles mehr.

Anwendung in der Privatwirtschaft

Viele Gleichstellungsgesetze sehen-freilich in sehr unterschiedlicher Ausgestaltung-eine entsprechende Anwendung der Vorschriften in Eigenbetrieben der Länder oder Kommunen, eine Verpflichtung der Länder, bei einer Beteiligung an privaten Unternehmen auf eine entsprechende Anwendung der Vorschriften der Gleichstellungsgesetze hinzuwirken oder eine Verpflichtung, die Vergabe öffentlicher Aufträge an Frauenförderung zu binden, vor.

Verhältnis zur gesetzlichen Frauenquote

Nach § 96 Abs. 2 Aktiengesetz setzt sich bei börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung und eine Entsendung in den Aufsichtsrat unter Verstoß gegen das

Mindestanteilsgebot ist nichtig. Dies hat zur Folge, dass die Plätze des unterrepräsentierten Geschlechts rechtlich gesehen unbesetzt bleiben („leerer Stuhl“). Nach § 108 Abs. 2 Aktiengesetz müssen in jedem Fall mindestens drei Mitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen. Dabei sieht § 95 Abs. 1 Aktiengesetz für die Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrates eine Mindestzahl von drei Mitgliedern vor. Die in einigen Satiresendungen ins lächerliche gezogene Rechtsfolge des „leeren Stuhls“ führt somit in jedem Aufsichtsrat, der lediglich über die Mindestanzahl an Mitgliedern verfügt, zur völligen Beschlussunfähigkeit.

Dabei sieht das Aktiengesetz für die Geschlechterquote weder einen Vorbehalt von Eignung und Leistung noch einer Härtefallregelung für Unternehmen, welche trotz redlicher Bemühungen nicht ausreichend Frauen für den Posten des Aufsichtsrats finden können, vor. Das Familienministerium rechtfertigt den Eingriff damit, dass die börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen, bei denen es sich in der Regel um Aktiengesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten handelt, der besonderen Sozialbindung unterliegen.

Die Frauenquote dürfte den oben genannten Anforderungen des europäischen Gerichtshofes nicht genügen. Denn der deutsche Gesetzgeber führt hier genau jenen unbedingten Vorrang eines Geschlechts ein, welchen der EuGH ausdrücklich für unvereinbar mit der Gleichstellungsrichtlinie gehalten hat. Dabei ist der Hinweis des Ministeriums auf die Sozialbindung des Unternehmens schon deshalb fragwürdig, weil in keiner Weise ersichtlich ist, welchen Belangen des Gemeinwohls die Geschlechterquote dienen soll. Anders als bei der Mitbestimmung der Arbeitnehmer verlangt die Frauenquote gerade nicht, dass Frauen von der Entscheidung des Aufsichtsrats betroffen sind. Selbst in Betrieben, in denen keine einzige Frau beschäftigt ist, muss die Quote eingehalten werden. Mehr zur Frauenquote finden Sie hier /3/

/1/<http://www.dasgleichstellungswissen.de/das-bundesgleichstellungsgesetz.html?src=4>

/2/<http://www.dasgleichstellungswissen.de/themen/gleichstellungsgesetze/>

/3/<http://agensev.de/content/gleichstellung-ist-verordnete-gleichberechtigung>