

Heide M. Pfarr

Gleichstellung der Frau in der Europäischen Gemeinschaft aus der Sicht Beteiligter*

Betrachtet man die Lage der erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, so ist zunächst als Ergebnis festzuhalten: die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben ist nicht erreicht, hat überhaupt nicht stattgefunden. Sicherlich können einige Verbesserungen und Erfolge für Frauen vermeldet werden. Sie sind aber beschränkt auf andere Rechtsgebiete. Im Bereich des Erwerbslebens sind die Erfolge beschränkt auf Einzelfälle oder eng begrenzte Bereiche. Betrachtet man die Lage der Frauen im Erwerbsleben heute, 1985, global, bleibt festzustellen:

- Auf das Ganze gesehen hat sich die Benachteiligung der erwerbstätigen Frauen im Vergleich zu den Männern nur minimal verringert.
- Die Benachteiligung hat sich sogar proportional verschärft, wenn man folgendes bedenkt: Zwar haben sich viele Umstände, die Ungleichbehandlungen produzieren, verändert z. B. ist das Qualifikationsniveau von Männern und Frauen stärker angeglichen, viele Muskelkraft beanspruchende Anforderungen auf Arbeitsplätzen sind weggefallen. Der Einebnung von Ungleichheiten folgte aber keineswegs eine stärkere Beteiligung von Frauen. Insofern blieben die Erfolge unterproportional – trotzdem hatten noch nie so viele so qualifizierte Frauen so schlechte Arbeitsmarktchancen wie heute.
- Schließlich ist festzustellen, daß jene vermeldbaren Erfolge in der Berücksichtigung von Frauen gefährdet sind einerseits durch die Krise auf dem Arbeitsmarkt, stärker aber noch durch jene Gesetzgeber, Regierungen, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte und Kollegen, die die Probleme der Arbeitslosigkeit und der Knappheit der Arbeitsplätze lösen oder auch nur verschleiern wollen durch das völlige oder teilweise, das heißt teilzeitweise, Herausdrängen der Frauen aus dem Arbeitsmarkt – oder jedenfalls den rechtlich geschützten Arbeitsverhältnissen – und schließlich aus den Statistiken.
- Eine Verbesserung der Lage der erwerbstätigen Frauen ist auch nicht in den Bereichen eingetreten, die man als ausjudiziert bezeichnen kann. Das Gebot der Lohngleichheit für Männer und Frauen ist seit 1955 von der Rechtsprechung anerkannt und war sehr schnell als Prinzip unumstritten. Nur: außerhalb des Öffentlichen Dienstes hat es den Frauen außer in einigen Einzelfällen gleichen Lohn nicht gebracht. Die Abstände zwischen den Erwerbseinkommen der Männer und Frauen haben sich seit 1955 nicht wesentlich verkleinert – zur Zeit vergrößern sie sich. Frauen bekommen bis heute nicht gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit.

Diese Befunde legen die Vermutung nahe, daß jene vermeldbaren Veränderungen und auch Erfolge zu Gunsten der Frauen nicht einem mit dem Gleichberechtigungsartikel des Grundgesetzes bewußt geschaffenen Rechtszustand oder einer diesem verpflichteten Politik geschuldet sind. Es handelt sich vielmehr um die banale und historisch mehrfach erlebte Tatsache, daß Frauen an einer starken Arbeitsplatz- und Wohlstandsvermehrung auch ein wenig haben partizipieren können, weil und solange die Konkurrenz der Männer und ihre Klüngelpolitik kurzfristig gedämpft war. Die Schlußfolgerung aus dieser Analyse der weiterhin benachteiligten Lage der erwerbstätigen Frauen könnte lauten: Recht nutzt nichts, Gesetze verhelfen den Frauen nicht zu ihrem Recht. Und wer Recht spricht oder nicht spricht, ob ein nationales Gericht oder ein europäischer Gerichtshof, ist dann gehupft wie gesprungen.

Eine solche Schlußfolgerung blendet aber zumindest drei wesentliche Voraussetzungen oder Einschränkungen aus:

1.

Es scheint mir überaus zweifelhaft zu sein, daß die Lage der Frauen so wäre, wie sie ist, wenn es keine Gesetze gäbe, die die Gleichstellung der Frauen zum Rechtsprinzip erheben, oder wenn Recht die Ungleichbehandlung gar ausdrücklich zuließe. Vermutlich wäre dann ihre Benachteiligung noch größer.

2.

Es bleibt zu fragen, was an den mangelnden Erfolgen des Rechts der konkreten Gesetzesform geschuldet ist. Möglicherweise ist es nicht die Hilflosigkeit des Rechts an sich, sondern die spezifische, Traditionen verhaftete und gängigen Mustern folgende Art und Weise der Regelung in den jeweiligen Paragraphen, die das Recht ineffektiv machte. Die Zuweisung von Handlungs- und Rechtsverfolgungsmöglichkeiten nur an Individuen, nicht an Interessenvertretungen, die Ausgestaltung der Rechtsfolgen, der Verzicht auf eine Kontrollinstanz – all diese konkreten Formen des gesetzlichen Gleichstellungsgebots können die Effektivität verhindert haben. Es kann erst einmal dahingestellt bleiben, ob die Wahl dieser traditionellen und wenig hilfreichen Regulationsformen mit der Unkenntnis darüber zu erklären ist, wie kompensatorisches Recht zu formulieren wäre, oder ob sie nicht eher dem Fehlen der ernsthaften Absicht beim Gesetzgeber entspringt, die Benachteiligung der Frauen real abzubauen.

* Der Artikel beruht auf einem Referat, gehalten auf der 26. Arbeitstagung des Deutschen Juristinnenbundes am 19.9.1985 in Saarbrücken

3.

Schließlich hat bei der Analyse der Erfolge oder Mißerfolge in der Gleichstellung der Frau im Erwerbsleben ein wesentlicher Bestandteil gefehlt, der im Wesentlichen für den mangelnden Fortschritt ursächlich war. In der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland hat es über Jahrzehnte hinweg keine ernstgenommene politische Kraft gegeben, die sich für die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben wirklich einsetzte. Von Sonntagsreden abgesehen, taten das weder Parteien noch Gesetzgeber oder Regierungen; für Frauen traten nicht die Gewerkschaften ein und schließlich taten das auch nicht in ausreichendem Maße die Frauen selbst.

Der Gleichberechtigungs-Artikel des Grundgesetzes in seiner konkreten Form beruhte noch auf einem Kampf der Frauen im Jahre 1948/49 um ein umfassend formuliertes Gleichberechtigungsgebot. Aber damit schien die Kraft dieser Frauenbewegung erst einmal erschöpft. Alle späteren Rechtsveränderungen zu Gunsten von Frauen – von der Lohnleichheitsrechtsprechung bis zum 1980 in Kraft getretenen EG-Anpassungsgesetz – waren nicht Ergebnis eines politischen Kampfes von Frauen um ihr Recht. Sie waren vielmehr Einzelinitiativen von benachteiligten Frauen ohne jeden weiterreichenden Initial- oder folgenreichenden Effekt auf Aktivitäten aus der europäischen Gemeinschaft.

Das Recht, das Gesetz, selbst höchstinstanzliche Urteile blieben Papier, hatten keine die Wirklichkeit ändernde Kraft, weil hinter ihnen keine politische Kraft stand. Weil niemand Frauen und ihre Probleme im Erwerbsleben zur Kenntnis oder gar ernst nahm – bis zum Aufkommen der neuen Frauenbewegung, die auch der alten Kraft gab, bis zum Erwachen und Aufmucken einiger oder schon vieler Frauen in den Parteien und Gewerkschaften. Die Situation hat sich entscheidend gewandelt. Frauen sind dabei, politische Kraft zu entwickeln und haben deshalb die Chance, daß ihre Interessen, ihre Rechte wahrgenommen werden. Dies behaupte ich angesichts und trotz der Tatsache, daß in den letzten Jahren die frauenfeindlichste Gesetzgebung seit Beginn der Bundesrepublik den Bundestag passiert hat und noch passieren soll.

Wir Frauen müssen uns bemühen, geltendes Recht effektiv zu machen zugunsten der Frauen und wirksameres Recht durchzusetzen. Geltendes Recht kann nur über die Gerichte oder jedenfalls mit vorhersehbarem gerichtlichem Schutz und richterlicher Absegnung effektiv gemacht werden. Nicht jedes Recht muß immer eingeklagt werden – aber keines kann gegen den Widerpart durchgesetzt werden, wenn es nicht in einer gerichtlichen Auseinandersetzung bestätigt wird. In diesem Zusammenhang ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs von besonderem Interesse.

Zum einen hat der Gerichtshof in der Vergangenheit relativ strikt die europäischen Gleichbehandlungsregelungen zugunsten der Frauen angewandt. Allerdings hat es inzwischen Einbrüche oder zumindest Zweifel erregende Ausführungen des Gerichtshofes gegeben, die die Vermutung entstehen ließen, der Gerichtshof ändere seine frauenfeindliche Haltung – ebenso wie alle anderen Institutionen, die von Männern beherrscht werden. Denn auch sie, die Richter, haben wohl zur Kenntnis genommen, daß – anders als früher – die Einräumung gleicher Chancen für Frauen bei der heutigen Lage auf dem Arbeitsmarkt notwendig die Minderung der Chancen für Männer bedeutet. Und das haben Männer bisher noch nie gewollt oder auch nur billigend in Kauf genommen.

Diese Zweifel an der fortlaufend positiven Tendenz in der Rechtsprechung des EuGH machen sich übrigens nicht an der Entscheidung¹ fest, in der einem Vater, der Mutterschaftsurlaub wollte, nicht Recht gegeben wurde, obwohl ich diese Entscheidung für grob unrichtig halte. Mit ihr wird nur deutlich, daß Männer allzu häufig nicht zu rationalen und die Interessen der Frauen anerkennenden Urteilen fähig sind, wenn Empfängnis, Schwangerschaft, Mutterschaft eine Rolle spielen. Und indem Männer sich scheu abwenden vor dem Mysterium Mutterschaft, verlieren sie die mit Mutterschaft verbundenen Belastungen, Diskriminierungsmöglichkeiten und ihre eigene Verantwortung gleich mit aus dem Blick. Zweifel erwecken können aber die Entscheidung des EuGH im Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik wegen des EG-Anpassungsgesetzes, was ich hier nicht näher darstellen kann, und schließlich die Verfahrensschritte des Gerichtshofs in der Vorlegesache des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts betreffend die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten.² Wenn die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten vom EuGH abgesegnet wird, aber auch, wenn er sich nur in Leerformeln flüchtet, haben nicht nur die teilzeitbeschäftigten Frauen verloren. Sondern in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit wird der Eindruck entstehen, daß der Gang nach Luxemburg nicht lohnt: Nach traditionell eingefahrenem Muster gegen Frauen können unsere Gerichte auch allein entscheiden. Hilfe zur Entwicklung einer mit noch nicht allgemein anerkannten Gedankengängen arbeitenden Dogmatik zugunsten der Frauen aber würde ihnen von Europa nicht gegeben. Eine negative oder aussageleere Behandlung der Teilzeit-Vorlage würde auch als eine Niederlage des um Gleichberechtigung bemühten deutschen Gerichts wahrgenommen.

Eine weitere Bedeutung des EuGH liegt darin, daß er den Blick auf andersgestaltige nationale Gleichbehandlungsregelungen erweitert und auf die europä-

1 EuGH, Urteil v. 12.7.84, - Rs 184/83 - NJW 84,2754

2 BAG, v. 5.6.84, - 3 AZR 66/83 -, STREIT 3/84, S. 89

rechtlichen Bestimmungen. Besondere Chancen liegen zum einen im Verbot der mittelbaren Diskriminierung, zum anderen im Bezug auf Maßnahmen zur Förderung von Frauen. So verbietet die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207³ in Artikel 2 Absatz 1 neben der unmittelbaren ausdrücklich auch die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts und sieht in Absatz 4 desselben Artikels vor, daß diese Richtlinie und damit das Gleichbehandlungsgebot nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen entgegensteht. Sie erlaubt damit ausdrücklich Frauenförderung durch gezielte und bedingte Ungleichbehandlung.

Beide Regelungen fehlen in bundesdeutschen Gesetzestexten. Dabei wird zwar das EG-Anpassungsgesetz in der Gesetzesbegründung dahingehend interpretiert, als umfasse es unausgesprochen aber selbstverständlich auch die mittelbare Diskriminierung und stehe Maßnahmen zur Frauenförderung nicht entgegen. Die juristische Kommentierung aber wie auch Ausführungen in Urteilen machen deutlich, daß das Rechtsinstitut des Verbots der mittelbaren Diskriminierung in der Regel nur als Umgehungsverbot interpretiert wird. Und die männlichen Rechtswissenschaftler berufen sich in ihrem so engagiert geführten Kampf gegen die Förderung von Frauen durch bedingte Ungleichbehandlung häufig nicht nur auf alle hehren Grundsätze der Verfassung, sondern durchaus auch auf das EG-Anpassungsgesetz.

Insoweit erscheint mir die Diskrepanz zwischen dem Wortlaut der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie und dem EG-Anpassungsgesetz, das diese in nationales Recht umgesetzt haben will, durchaus von Bedeutung. Die Chancen, in diesen beiden wesentlichen Bereichen – mittelbare Diskriminierung und Frauenförderung – Hilfe durch unsere deutschen Gerichte zu bekommen, sind gering. Es bestehen aber Anhaltspunkte, die eine positive Entscheidung des EuGH erwarten lassen, was einen wesentlichen Fortschritt für die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben bedeuten würde.

Das Urteil des EuGH in Sachen Harz und Colson⁴ hat zum einen die Folge gehabt, daß diese wegen ihres Geschlechts nicht eingestellten Frauen nicht nur ihre Portokosten, sondern erhebliche Schadensersatzsummen zugesprochen bekommen haben.⁵ Als weitere Folge wird eintreten oder ist schon eingetreten, daß Unternehmen Benachteiligungen von Frauen besser verschleiern werden. Jeder Personalchef, der heute noch eine Frau ausdrücklich wegen ihres Geschlechts ablehnt, statt andere Gründe zu finden, zeigt nicht diejenige Sorgfalt, die von einem ehrbaren Kaufmann erwartet werden darf.

Die krude und ausdrückliche Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Regelungen oder Maßnahmen wird mehr und mehr zurückgehen. Aber dies hat die gerechtere und d. h. verstärkte Berücksichtigung oder Beteiligung von Frauen keineswegs zur natürlichen Folge. Die Diskriminierung wird sich nur um diffizilere Formen bemühen müssen. Schon heute wird die Kriterienbildung, die Formulierung von Voraussetzungen und Bedingungen, die Wahl der Maßstäbe so vorgenommen, daß Frauen in ihrer Mehrheit gleichsam automatisch und ohne die Notwendigkeit absichtsvoller Diskriminierung im Einzelfall nicht berücksichtigt werden.

Diesen Benachteiligungseffekt von geschlechtsneutral gefaßten Regelungen und Maßnahmen soll das Verbot der mittelbaren Diskriminierung erfassen, da er im Ergebnis genauso wirksam ist wie eine unmittelbare Aussonderung der Angehörigen eines Geschlechts. Neutrale, geschlechtsunspezifische Regelungen mit nachteiliger Wirkung auf Frauen, das ist mittelbare Diskriminierung. Einige Beispiele: Die Nichtberücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei sozialen Leistungen des Arbeitgebers an die Beschäftigten, z. B. bei der betrieblichen Altersversorgung, wie sie der oben erwähnten, noch zu entscheidenden Vorlage des Bundesarbeitsgerichts zugrunde liegt. Von dieser nachteiligen Regelung können rechtlich Männer betroffen sein und sie sind es auch in geringem Maße tatsächlich – aber zu 92 % sind eben Frauen benachteiligt, und dies, weil sie Frauen sind. Oder ein Arbeitgeber verlangt von Bewerbern und Bewerberinnen für einen Arbeitsplatz gleichermaßen, daß sie dem Beruf in ihrem Leben dauernd höchste Priorität einräumen und in jeder Beziehung zeitlich und örtlich flexibel einzusetzen sind. Eine junge Bewerberin, die Familie haben will, wird es selbst dann nicht versichern können und wollen, wenn sie dauernd vollzeit und engagiert erwerbstätig sein will. Einer Frau aber, die für sich eine Familie ausschließt, würde nicht geglaubt. Ergebnis der Auswahl wird mit konstanter Regelmäßigkeit die Einstellung eines männlichen Bewerbers sein.

Weitere Beispiele für die geschlechtsspezifisch ungleiche Wirkung neutral formulierter Regelungen sind etwa die Voraussetzung ununterbrochener oder langandauernde Betriebszugehörigkeit, die Frauen nicht im gleichen Maße erfüllen können wie Männer, da sie es in der Regel sind, die wegen der Wahrnehmung von Familienaufgaben aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Oder das Kriterium des Doppelverdienstes: Da Frauen häufiger als Männer mit erwerbstätigen Partnern verheiratet sind, sind sie von der negativen Wirkung dieses Kriteriums doppelt so häufig betroffen wie Männer.

Natürlich gibt es Voraussetzungen und Anforderungen, auf die nicht verzichtet werden kann. Ein Arbeitgeber soll weiterhin eine Qualifikation fordern können, die für eine Leistung unverzichtbar ist, auch wenn weniger Frauen als Männer über diese

3 in: STREIT 3/84, 84

4 EuGH, Urteil v. 10.4.84, - Az: 79/83 -, in: STREIT 3/84, 84 ff, mit Anm. von Monika Ötting

5 Urteil des ArbG Hamm v. 6.9.84 - 4 Ca 1076/82 - in: STREIT 1/85, 30 ff; Urteil des ArbG Hamburg vom 7.3.85 - 8 Ca 124/81, in: STREIT 2/85, 57 ff.

Qualifikation verfügen. Aber wo ist die Grenze? Das Wollen des Arbeitgebers oder der Vertragsparteien allein kann selbst dann nicht ausreichen, wenn es sachlich begründet werden kann – dies würde die Hinnahme jeder Benachteiligung wegen des Geschlechts bedeuten, die frei von Willkür ist. Von der ausstehenden Entscheidung des EuGH auf die Vorlage in Sachen Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten erwarte ich hier eine Antwort.

Ich hoffe, daß an den von mir dargestellten Beispielen mittelbarer Benachteiligung wegen des Geschlechts deutlich geworden ist, daß mit ihrem Verbot und der Durchsetzung dieses Verbotes mehr erreicht wird, als bloß die Umgehungen des Verbots der unmittelbaren Diskriminierung aufzufangen. Denn Regelungen, die durchaus auch einen vernünftigen sozialpolitischen Sinn haben mögen, die aber dadurch geprägt sind, daß mit dem Begriff „Arbeitnehmer“ immer nur Männer, bzw. Personen mit traditionell männlich geprägtem Lebensmuster gemeint sind, wird endlich die Berechtigung abgesprochen, eine ganze Gruppe von Erwerbsfähigen und ihre Lebensmuster weiter zu negieren.

Es gibt kein Naturgesetz, nach dem die Bedingungen, unter denen Erwerbsarbeit erbracht wird, so ausgestaltet sein müssen, daß nur Personen ohne Familienpflichten ihnen zu genügen im Stande sind. Es gibt kein Recht, keinen ökonomischen Zwang für die Wirtschaft, Arbeitsbedingungen, Ansprüche und Voraussetzungen für und in Arbeitsverhältnissen an den Interessen und Möglichkeiten der Frauen vorbeizuformulieren. Die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben bedeutet eben nicht nur – obwohl auch das ein Novum wäre –, daß Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer, wenn sie den Männern zum Verwechseln gleich sind. Gleiche Chancen für Frauen als Andere, als möglicherweise oder auch real Andere, eben als Frauen, das ist es, was Gleichstellung verlangt, das ist es, wozu das Verbot der mittelbaren Diskriminierung beitragen kann.

Die Symbolkraft und die prinzipielle Bedeutung des Verbots der mittelbaren Diskriminierung gehen zwar weit, und deshalb ist es so wichtig, daß dieses Verbot gerichtliche Anerkennung findet. Nicht sehr weit aber, so fürchte ich, geht seine die Realitäten des Erwerbslebens für viele Frauen verändernde Kraft. Die größte Wirkung wird wohl noch da entstehen, wo die Kautelar-Jurisprudenz tätig ist – der Fall vor dem EuGH, betreffend die Herausnahme der Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung, wird wohl die weitreichendste Bedeutung haben. Aber im übrigen ist das Verbot der mittelbaren Diskriminierung eben individualrechtlich ausgestaltet; die benachteiligte Frau muß selbst klagen, und niemand kann das für sie tun; sie trägt die Risiken, die nicht unerheblich sind – wird sie den Arbeitsplatz, den sie sich erklagt oder dessen Bedingungen sie für sich verändert hat, behalten – wohl kaum.

Gleichzeitig wirkt der Klagerfolg nur für die Parteien, und diese Begrenzung auf die Parteien wird auch die Politik der Unternehmen sein. Denn gerade, weil das Verbot der mittelbaren Diskriminierung so viele als selbstverständlich und ökonomisch günstiger begriffene Regelmuster infrage stellt, ist keineswegs zu erwarten, daß eine gerichtliche Entscheidung die Unternehmen oder Vereinbarungspartner dazu veranlassen wird, von sich aus ihre Regelungen, Vereinbarungen oder Maßnahmen auf ihre Diskriminierungswirkung hin zu überprüfen und freiwillig umzugestalten.

Weil das Verbot der mittelbaren Diskriminierung ein notwendiges, aber nicht ausreichendes Mittel darstellt, die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen, bleibt gezielte Frauenförderung unverzichtbar. Frauenförderung: Ich denke da an Frauen-Förderpläne in den Betrieben, Unternehmen und Behörden, die Qualifizierungs- und Motivierungsmaßnahmen vorschreiben, Kriterien formulieren für die stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Personalauswahl, die frauengerechte Arbeitsbedingungen durchsetzen, zu erreichende Zielvorgaben für Einstellung und Beförderung benennen und eine Kontrollinstanz installieren und deren Arbeit absichern.

Das klingt so juristisch harmlos wie vernünftig. Harmlos ist es aber deshalb nicht, weil es nur unter einer Bedingung effektiv ist: Wenn es nämlich für den Fall, daß es nötig ist, auch erlaubt wird, Frauen ungleich den Männern, und das heißt, besser zu behandeln.

Wie bereits erwähnt, hat die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207 die Notwendigkeit anerkannt, daß zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen bedingt und befristet die Geschlechter ungleich zu behandeln sind. Deshalb wurde ausdrücklich das strikte Gleichbehandlungsgebot für diese Fälle zurückgenommen. Unser nationaler Gesetzgeber hat das nicht getan. Und die herrschende Meinung in unserer männlich geprägten Rechtswissenschaft hält die Bevorzugung von Frauen und die damit einhergehende Benachteiligung von Männern selbst dann für verfassungswidrig, wenn damit nur krasse Gleichberechtigungsdefizite in bestimmten Bereichen ein wenig gemildert werden sollen.

Obwohl ausdrücklich zum Schutze der Frauen formuliert, haben weder Artikel 3 Absatz 2 des GG und die einfachgesetzlichen Gebote die Gleichberechtigung der Frauen in der privaten Erwerbsarbeit durchgesetzt, noch hat Artikel 33 Absatz 2 GG sie für den Bereich des öffentlichen Dienstes herstellen können. In beiden Bereichen hat massiv Benachteiligung stattgefunden und findet weiterhin statt. Dennoch sind diese Normen nicht gänzlich wirkungslos: Sie sind ja ungeheuer effektiv, wenn es darum geht, Frauenförderpläne für verfassungswidrig zu erklären, wenn es darum geht, Zielvorgaben oder Kriterien-

bildungen bei der Einstellung und Beförderung, mit denen endlich die versprochene Gleichstellung der Frauen erreicht werden soll, als unzulässig zu verbieten. Als Frauenschutzgesetz entworfen und geschleitet, entpuppen die Grundgesetzartikel sich in den Händen der Rechtswissenschaftler als höchst effektive Männerschutzrechte – und zwar im Ergebnis zum Schutze der Vorrechte der Gruppe der Männer, die immer vor der Konkurrenz von besser qualifizierten Personen geschützt wurden und werden, wenn diese Frauen sind, egal, was das Grundgesetz sagt. Dieses Grundgesetz – so kann man mit den Rechtswissenschaftlern schlußfolgern – ist eben von Männern für Männer gemacht. Und das, was die Frauen in ihrem Kampf um die Formulierung des Gleichberechtigungsgesetzes in Artikel 3 Absatz 2 GG erreicht hatten, das wird nun auch noch gegen sie gewendet.

In den Fällen Harz, Kamman und Colson hat der EuGH deutlich gemacht, daß er von dem nationalen Gesetzgeber wirksame Regelungen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes erwartet, daß es nicht ausreicht, wenn ein Diskriminierungsverbot formuliert wird, das die Realität der Frauen nicht zu verbessern vermag, weil es das Verhalten der Diskriminierer nicht beeinflußt und nicht beeinflussen kann. Die vom EuGH erzwungene stärkere Sanktion wird das Verhalten der Personalentscheider zwar insofern beeinflussen, als sie es ändern werden, aber das wird nur zu Umgehungen und diffizileren Formen der Benachteiligung von Frauen führen.

Wenn wir die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben durchsetzen wollen in einem Zeitraum, der ein wenig kürzer ist als 400 Jahre, dann sind die einzig wirksamen Mittel Frauenförderpläne, die auch die bedingte und befristete Ungleichbehandlung und das heißt die Bevorzugung von Frauen zulassen. Wie aber ist eine nationale Rechtsordnung im Lichte der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie mit ihrem Wirksamkeitsgebot zu beurteilen, die viel über Gleichberechtigung redet, wenn nicht schwatzt, aber ausgerechnet die einzig wirksamen Mittel verbietet und für verfassungswidrig erklärt, die geeignet sind, die Gleichstellung der Frau herzustellen; eine Rechtsordnung, die derartige Frauenfördermaßnahmen auch dann nicht zulassen will, wenn sie freiwillig abgeschlossen wurden. Eine Rechtsordnung, die damit die Benachteiligung von Frauen und die Vorrechte der Männer zumindest für Jahrhunderte verfassungsrechtlich betonierte.

Sich für Frauen-Interessen einzusetzen, bedeutete schon immer: Utopische Phantasie, unbeirrtes Hoffen, Mut und revolutionäre Geduld. Also, ganz konsequent und logisch weiblich, können wir nur auf lauter wunderbare Unwahrscheinlichkeiten hoffen:

- erstens auf die Vereinbarung derartiger Frauenförderpläne allüberall in den Betrieben, Unternehmen und Behörden;

- zweitens auf die europäische Aufgeklärtheit des deutschen Gerichts, das, von erbosten Männern angerufen und von das Grundgesetz schwenkenden Gutachtern bestürmt, bereit ist, sich zur Absegnung seiner positiven Einstellung gegenüber der Zulässigkeit derartiger Maßnahmen an den EuGH zu wenden;
- drittens auf einen Europäischen Gerichtshof, in dem elf weise Richter – oder sollte sich bis dahin auch die eine oder andere Frau dorthin verirren? – in ihren berühmt kühlen Formulierungen feststellen, daß es jetzt Schluß damit ist, den Frauen immer nur Steine statt Brot zu geben, vorbei nur mit der papiernen Gleichberechtigung. Dann endlich kann Gleichstellung anfangen.

Nachtrag der Redaktion:

Kurz vor Drucklegung dieses Heftes gelang es EMMA (3/86, S. 30), zu enthüllen, daß das geschlechtsbezogene Quotierungssystem doch nicht generell auf verfassungsrechtliche Bedenken stößt. Ganz im Gegenteil: angesichts der hervorragenden Leistungen von Frauen wird es sogar von führenden Juristen ausdrücklich befürwortet und in weiten Teilen der Wirtschaft und Verwaltung seit vielen Jahren praktiziert.

So berichtete der Präsident des OLG Schleswig (laut SPIEGEL 7/86, S. 50), bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für den Beruf des Rechtspflegers berücksichtige man „männliche Bewerber auch dann, ... wenn sie etwas schwächere Abiturnoten als die weiblichen Bewerberinnen aufwiesen“, um zu vermeiden, „daß ausschließlich Frauen eingestellt werden müßten.“ Da auch bei den Aufnahmeprüfungen zur Inspektorenlaufbahn bei der Bundesbahn die Männer ein erhebliches Defizit aufweisen – nur 30% der erfolgreichen Kandidaten sind männlichen Geschlechts – wurde dieser Nachteil schon vor Jahren dadurch ausgeglichen, daß den Männern eine Aufnahmequote von 70% garantiert wurde. Dies entspricht in etwa der Quote, die auch bei Einstellung der Richter eingehalten wird.

Der prominente Justizkritiker Wassermann erwies sich als Kavalier alter Schule als er seinen Kollegen erläuterte, Auswahlkriterien, die es ermöglichten, minder qualifizierten Männern die Richterlaufbahn zu eröffnen, dienten letztlich dem wohlverstandenen Interesse der abgewiesenen weiblichen Bewerberinnen, denen es zu gönnen sei, „daß sie in Ruhe ihre Kinder großziehen können.“

Natürlich ist das alles garnicht wahr; ein Gedankenaustausch unter Kollegen – vielleicht nicht einmal das – Dementis überflügeln Dementis. So müssen wir wohl davon ausgehen, daß es gegen Frauen gerichtete Quoten und Auswahlkriterien nicht (mehr) gibt. Nicht schlecht: dann werden schon bald Frauen in Justiz und Verwaltung ihren Fähigkeiten entsprechend überproportional vertreten sein (auch in den höheren Rängen!) – es sei denn, Vater Staat entschließt sich, das intellektuelle Defizit der männlichen Bewerber durch gezielte Männerförderungsprogramme auszugleichen.