

Kirsten Ketscher

Geschlechtsquotensystem als ein Mittel zur Verbesserung der rechtlichen Stellung von Frauen*

Der Gleichstellungsbegriff und die Gleichstellungsstrategie

Die Frage, wie die *Rechte der Frau* auf dem Arbeitsmarkt, in der Familie, im politischen Leben, in Vereinen etc. zu sichern sind, wird allmählich von der politischen Tagesordnung gestrichen. Statt dessen diskutiert man, wie die *Gleichstellung der Geschlechter* sichergestellt werden kann. Daß die beiden Begriffe nicht identisch sind, werde ich im folgenden durch eine Diskussion der Quotenregelungen als Mittel zur Verbesserung der rechtlichen Stellung von Frauen illustrieren.

Im Laufe der siebziger Jahre nahmen die staatlichen Institutionen in allen skandinavischen Ländern an der Diskussion über die rechtliche Stellung der Frauen offensiv teil. Terminologisch wurde dies jedoch als ein Gleichstellungsproblem formuliert. In Dänemark gab unser EG-Beitritt Anlaß zur Einführung einer Gleichstellungsgesetzgebung. In der EG war der Gleichstellungsgedanke schon lange auf dem Vormarsch gewesen, nicht aus Mitleid mit den schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen der Frauen, sondern weil die Gemeinschaft zur Sicherung gleicher Wettbewerbsbedingungen den Arbeitnehmer – ob Mann oder Frau – als kostenneutralen Faktor betrachtete.

Die Anwendung eines Gleichstellungsprinzips auf Frauen und Männer geschieht auf folgende Weise:

- 1) Frauen und Männer werden verglichen. Der Vergleich kann individuell sein: eine Frau wird mit einem Mann verglichen, oder er kann kollektiv sein: eine Gruppe von Frauen wird mit einer Gruppe von Männern verglichen.
- 2) Der Unterschied, der aufgrund des Vergleichs festgestellt wird, ist dann das Problem, das mit Hilfe des Gleichstellungsprinzips zu lösen ist.
- 3) Der Mann oder die Männer werden damit zum Maßstab dessen, was die Frauen erreichen sollen.
- 4) Die Frauen sind daher mit vielen „Mängeln“ behaftet, weil sie als abweichend im Verhältnis zum angelegten Maßstab definiert werden: Sie wählen andere Ausbildungen als Männer, sie sind nicht im gleichen Umfang wie Männer gewerkschaftlich organisiert, sie sind im Parlament unterrepräsentiert etc.

Die Anwendung des Gleichstellungsprinzips hat im großen und ganzen immer zur Folge, daß Frauen negativ definiert werden. Man fokussiert immer auf das, was sie nicht machen, nicht können, und sieht nur die Bereiche, in denen sie nicht präsent sind.

Die fehlende Gleichstellung läßt sich auf zwei Arten erklären.

Erstens kann die Rede sein von einer Diskriminierung der Frauen, so daß die Frau auf unsachlicher Grundlage daran gehindert wird, ihre Ziele durchzuführen.

Zweitens gibt es auch die Weigerung oder die Zurückhaltung seitens der Frau selbst gegenüber dem, was andere (die Staatsmacht, die öffentliche Meinung) als gut für sie betrachten.

Die beiden Situationen, die man mittels Gleichstellungsprinzip reguliert, können daher wie folgt skizziert werden.

- 1) Die Frau will, darf aber nicht (Diskriminierung).
- 2) Die Frau darf, will aber nicht (Zurückhaltung).

Ein heiß diskutiertes rechtliches Mittel sind in diesem Zusammenhang Quotenregelungen, bei denen das Geschlecht das Kriterium für das Erreichen eines Zieles ist.

Ich halte es für ein Problem, daß Situation 1 und 2 nie klar getrennt, sondern wahllos vermischt werden. Welche rechtlichen Strategien haben wir eigentlich für diejenigen Frauen, die nicht Grenzen überschreiten und neue Gebiete erobern wollen?

Defensive und offensive Gleichstellungsvorschriften

Als Hauptregel der Rechtspolitik wurden Gesetze seit eh und je formell geschlechtsneutral formuliert, wobei ihnen jedoch männliche Werte als Modell zugrunde lagen. In den Fällen, in denen Frauen besonders stark vom männlichen Modell abweichen, bekamen Frauen Sonderrechte als eine Kompensation für ihre schlechtere rechtliche Stellung. Als Beispiele kompensatorischer Gesetzgebung im dänischen Recht kann ich Kindes-Unterhalt und Witwenrentenvorschriften erwähnen. Bis vor kurzem war der Kinder-Unterhalt, den die Frauen zu leisten hatten, niedriger als der der Männer. Diese unterschiedliche Behandlung wurde damit begründet, daß der Lohn der Frauen generell niedriger ist als der der Männer. Zweck der Witwenrente war eine Sicherung des Geldunterhalts von Frauen nach dem Tod des Mannes.

Die Funktion dieser veralteten, Frauen begünstigenden Vorschriften war zunächst defensiv. Die Vorschriften schafften den niedrigen Lohn der Frau nicht ab oder änderten ihren Unterhalt als Hausfrau nicht, sondern sie versuchten, einige der Wirkungen abzuschwächen, die die Folge der tatsächlichen Stellung von Frauen in der Gesellschaft sind. Viele dieser Sonderrechte sind heftig angegriffen worden, auch seitens der Frauen, weil man sie als geeignet betrachtete, Frauen in der schlechteren Stellung festzuhalten, und weil man in ihnen einen Verstoß gegen das Gleichstellungsprinzip sah.

* Vortrag, gehalten beim 15. Feministischen Juristinnentag am 26. 5. 1989 in Hamburg. (Siehe auch den Bericht in diesem Heft.)

Im Namen der Gleichstellung sind diese Sondervorschriften jetzt abgeschafft. Frauen bezahlen heute den gleichen Unterhalt wie Männer, und Witwen und Witwer erhalten keine Witwenrente.

Die neuen Gleichstellungsvorschriften sind zunächst in Gesetzen enthalten, die die Lohnarbeit betreffen, zum Beispiel im Gleichbehandlungsgesetz. Dieses Gesetz enthält zunächst ein Diskriminierungsverbot. Die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern, die die gleiche Arbeit für den gleichen Arbeitgeber leisten, ist verboten. Das Gesetz trifft damit gerade nicht das Typische der Lohnarbeit von Frauen, weil es eine männliche Vergleichsperson voraussetzt. Der dänische Arbeitsmarkt ist aber in hohem Maße geschlechtsspezifisch aufgeteilt, vertikal wie horizontal, so daß Frauen und Männer sehr oft nicht die gleiche Arbeit oder den gleichen Arbeitgeber haben.

Das Gleichbehandlungsgesetz enthält auch ein Verbot der unterschiedlichen Behandlung im Zusammenhang mit Abwesenheit wegen Schwangerschaft und Geburt. Dieses Diskriminierungsverbot wird in der Praxis zunächst keine Wirkung im Verhältnis zwischen Frauen und Männern haben, sondern im Verhältnis zwischen Frauen mit und ohne Kind(ern), die damit unterschiedlich behandelt werden.

Schließlich sagt uns unsere Kenntnis von der Sozialisation und den Lebensbedingungen von Frauen, daß Frauen ihr Stück aus dem Gleichstellungskuchen nicht so effektiv ausnutzen können wie Männer. Frauen neigen dazu, ihre Ansprüche den Erwartungen und Gegebenheiten anzupassen, sie werden auf diese Weise nicht zu einer wirklichen Bedrohung, weil sie die Grundstruktur unserer Gesellschaft nicht in Frage stellen. Gleichstellung wird zum Zweck anstatt zum Mittel.

Die Gleichstellungsstrategie hat neue Rechte für Frauen geschaffen, aber für andere Frauen als diejenigen, die die veralteten Sonderrechte verloren haben. Es ist überhaupt eine Frage, ob nicht die Gleichstellungsstrategie im Ganzen einen *Verlust an Rechten für Frauen* bedeutet – wegen der engen Anwendungsmöglichkeiten der offensiven Gleichstellungsvorschriften und der restriktiven Auslegungspraxis, verbunden mit dem Wegfall traditioneller Frauenrechte.

II. Quotenregelungen als ein schneller Weg zum Ziel

Die Quotenregelungen sind im Zusammenhang mit der Problematik der Gleichstellung zu sehen, die sich in eine sehr unfruchtbare Richtung entwickelt hat. Der Lebensstil von Männern wird oft zum Maßstab für die Wünsche von Frauen: nicht mehr, nicht weniger und nichts anderes. Der Kreativität und der Phantasie der Frauen wird der Wind aus den Segeln genommen, und alles wird auf die Frage reduziert, wie man „dem unterrepräsentierten Geschlecht“ helfen kann.

Meiner Auffassung nach sollen wir uns vor Quotenregelungen in Acht nehmen. Nicht, weil es eine Schande ist, daß Frauen auf Grund von Quotenregelungen Rechte erreichen. Wenn Vorsicht geboten ist, so deshalb, weil man ernsthaft bezweifeln kann, ob solche Regelungen in einem größeren Maßstab zur Verbesserung der rechtlichen Stellung von Frauen beitragen können.

Es ist unbestritten, daß wir in einer Gesellschaft leben, in der Frauen *nicht* die Rechte haben, die wir haben sollten, *nicht* die Stellen bekommen, die wir bekommen sollten, *nicht* den politischen Einfluß auf gesellschaftliche Fragen haben, den wir haben sollten, etc. In dieser Situation ist es sehr verständlich, daß man Quotenregelungen als ein Mittel zur Abhilfe ansieht. Eine Vorschrift über Geschlechtsquoten ist anscheinend einfach und effektiv. Sie kann ohne weiteres so formuliert werden, daß Frauen das ruckzuck erreichen, wozu sonst mehrere Generationen brauchen würden – als eine Alternative zum „Krippenprojekt“: einem Versuch, die Gesellschaft durch eine veränderte Erziehung zu verändern, indem schon bei den Säuglingen angefangen wird, Vorurteile und diskriminierende Haltungen gegenüber Frauen abzubauen.

Die Vorstellung, daß die Einführung von Geschlechtsquoten ein schneller Weg ist, beruht aber auf einer technokratischen Rechtsauffassung: Es ist einfach, eine Vorschrift mit einem klaren faktischen Inhalt und einer klaren Rechtsfolge zu formulieren. Oft vergißt man aber, daß Geschlechtsquoten als rechtliches Mittel in einer Gesellschaft formuliert und benutzt werden sollen, die durch die männliche kulturelle Hegemonie gekennzeichnet ist. Das heißt, daß die besondere Art und Weise, wie Männer die gesellschaftlichen Tatsachen auffassen, als allgemeingültig von allen Leuten (auch Frauen) akzeptiert wird. Schon wegen dieser kulturellen Domäne des Mannes können vom Parlament effektive Quotenregelungen nicht beschlossen werden. Effektive Vorschriften, das heißt Vorschriften, die direkt den Frauen etwas verschaffen, kommen im allgemeinen nicht vor. Quotenvorschriften sind im allgemeinen so formuliert, daß sie die Frauen besser darauf vorbereiten, ein Ziel zu erreichen, zum Beispiel durch eine Verbesserung der Voraussetzungen von Frauen in einer Wettbewerbssituation. Hinzu kommt, daß solche Vorschriften oft mit einem Prozeßrisiko verbunden sein werden, wenn sie die Position der Männer bedrohen.

Ein Beispiel aus dem dänischen Recht sind die Probleme, die mit der Einhaltung des Gesetzes über die gleiche Repräsentation von Männern und Frauen in Räten und Ausschüssen verbunden sind. Dieses Gesetz soll den politischen Einfluß von Frauen auf die gesellschaftliche Entwicklung sichern. Beim Einsetzen von ministeriellen Räten und Ausschüssen müssen die zuständigen Behörden und Organisationen eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern vorschlagen. Der Minister entscheidet danach über

die Zusammensetzung des Ausschusses, wobei er nicht an eine bestimmte Quotierung gebunden ist. Wir sehen also, daß das Gesetz den Frauen nicht unmittelbar ein Recht auf Vertretung sichert, sondern nur das Recht, vorgeschlagen zu werden. Es hat sich immer wieder ergeben, daß auch achtbare Organisationen ganz einfach keine Frauen vorschlagen wollten, weil sie befürchteten, daß der Minister eine Frau wählen würde. Das Gesetz enthält keine effektiven Sanktionen gegen dieses Verfahren, und der Minister ist auch bei Anwendung der möglichen Sanktionen zurückhaltend gewesen. Das Gesetz hat einen klaren faktischen Inhalt: Frauen sind vorzuschlagen, und eine klare Rechtsfolge: der Vorschlag gibt dem Minister das Recht (nicht aber die Pflicht), eine Frau zu wählen. Vom rechtlichen Gesichtspunkt aus gesehen ist das Gesetz ein schwaches Quotenrecht im Zusammenhang mit einem schwachen Rechtsdurchsetzungssystem. Die Tendenz geht dahin, die Nichteinhaltung durch die Organisationen nicht als ein *rechtliches* Problem zu betrachten, sondern lediglich als eine Erziehungs- und Hal- tungsfrage.

III. Die vier Fallgruben des Geschlechtsquotensystems

Wer für eine Quotenregelung zur Verbesserung der Stellung von Frauen eintritt, sollte sich deshalb mit den folgenden Fallgruben auseinandersetzen:

Fallgrube eins: Die Vorschriften werden eingeführt für Stellen, die die Frauen auch ohne Quotenregelung bekommen würden.

Es scheint, als ob Quoten erst dann eingeführt werden können, wenn sie fast überflüssig sind, weil die Frauen selbst durch harte Arbeit die Ziele erreicht haben, die die Quotenregelung hätte bewirken sollen. Dafür ein paar Beispiele:

An der Kopenhagener Universität diskutierte man vor ein paar Jahren, wie der Anteil der Frauen an wissenschaftlichen Stellen durch Quotenregelungen gesichert werden könnte. Es war und ist so, daß es nur sehr wenige weibliche Professoren und Dozenten gab (also Frauen in festen Stellen), während es relativ viele weibliche Stipendiaten gab. (Sie sind in den befristeten Stellen unten in der Hierarchie in steigender Anzahl vertreten.) Im Gleichstellungsausschuß an der Kopenhagener Universität konnte man sich nur darüber einigen, die Einführung von Geschlechtsquoten auf Stipendiatenebene vorzuschlagen – das heißt in dem Bereich, wo Frauen schon erfolgreich waren. Man hätte mit den Professorenstellen anfangen sollen. Dort sind die Frauen am wenigsten repräsentiert, aber viele qualifizierte Bewerberinnen würden sich melden. Eine Professorenquotenregelung würde ganz bestimmt die Stellen der Männer bedrohen und den Anteil der Frauen in diesen Stellen sichern. Eine Stipendiatenquotenregelung würde sich aber vermutlich schon nach kurzer Zeit zu Gunsten der Männer auswirken.

Noch ein Beispiel: Die dänische politische Partei, Socialistisk Folkeparti (die Sozialistische Volkspartei), ist durch Mitgliedschaft vieler – auch frauenpolitisch aktiver – Frauen gekennzeichnet. Ihre Aktivitäten haben ohne besondere Vorschriften eine hohe Frauenrepräsentation im Parlament wie auch in den Parteiorganen bewirkt. Die hohe Frauenrepräsentation hängt mit dem Schlagwort zusammen, das die alte Frauenbewegung sehr effektiv durch viele Jahre hindurch propagiert hat: „Frauen wählen Frauen“. Die Frauengruppen der Sozialistischen Volkspartei haben seit vielen Jahren das politische Ziel, Geschlechtsquoten zur Sicherung der Repräsentation von Frauen einzuführen. Dieses Jahr gelang es ihnen schließlich – mit der Folge, daß die Repräsentation der Frauen sich vermindern wird, weil nicht mehr so viele Frauen wie vorher obenan auf der Liste stehen können. Jetzt sollen abwechselnd Frau, Mann, Frau Mann oder umgekehrt aufgestellt werden. Die Frauen haben nicht in Betracht gezogen, daß sie durch ihre Arbeit und politische Praxis die Situation geändert haben, aus der heraus die Quotenregelung entwickelt worden war. Die Männer der Partei waren lange gegen die Quotenregelung gewesen – realisierbar wurde sie zu einem Zeitpunkt, als sie im großen und ganzen den Frauen nicht mehr geben konnte, als sie vorher schon hatten, ihnen im Gegenteil vielleicht sogar etwas nimmt!

Damit sind wir bei

Fallgrube zwei: Die Vorschriften haben die Tendenz, letztlich die Rechte der Männer zu stärken, indem sie entweder neue bekommen oder gegen den Verlust schon erworbener Rechte gesichert werden.

Geschlechtsquotenregelungen stellen sicher, daß die Frauen nicht zu weit gehen. Eine Vorschrift über Geschlechtsquoten enthält immer Rechte auch für Männer. Es gibt Bereiche, wo Frauen heute die Mehrheit ausmachen – auf dem Arbeitsmarkt, im Ausbildungsbereich, in Vereinen. Die Machtstruk-

tur war immer so, daß es Männern leicht gemacht wurde, sich in bestimmten Bereichen auszubreiten, falls sie das wollten. Geschlechtsquotenregelungen können den Männern neue Stellen in den Bereichen der Frauen sichern und gleichzeitig die Stellung der Männer in den traditionellen männlichen Bereichen sichern. In Dänemark gibt es im Ausbildungsbereich Beispiele für diese Wirkungen.

So war es in den Ausbildungsbereichen, die von Frauen dominiert sind (Pädagogik, Lehramt, Krankenpflege, etc.) in Dänemark schon seit langem unhinterfragt üblich, dafür zu sorgen, daß Männer leichter Zugang erhalten als Frauen. Schon in den 60er Jahren wurden männliche Bewerber an den Pädagogischen Hochschulen quotiert, obwohl die Frauen qualifizierter waren, und ohne daß es eine rechtliche Grundlage dafür gab. Die Argumentation war zum Beispiel, daß es für die heranwachsende Generation nachteilig sein könnte, lediglich von Frauen erzogen zu werden. Falls die Männer die Zugangsbedingungen zu einer Frauenausbildung nicht erfüllten, setzte man ganz ohne Bedenken Quoten fest.* Angesichts der Tatsache, daß das Lehrerfach Männer wegen des niedrigen Gehalts nicht anzieht, hat beispielsweise der dänische Arbeitsminister vorgeschlagen, den interessierten Männern ein höheres Gehalt anzubieten. Die Gleichstellung wird in dieser Situation als ein Argument zur Durchsetzung neuer Rechte zu Gunsten der Männer benutzt.

Oder sehen wir uns das Jurastudium an, das über Jahrzehnte von Männern dominiert war. Heute ist die Lage fast umgekehrt. Mehr als 50 % der Studenten sind jetzt Frauen. Dies hängt mit dem numerus clausus zusammen, bei dem die Frauen erfolgreicher sind, weil sie bessere Zeugnisse haben. Man spricht schon davon, daß es sehr schlecht wäre, wenn sich Jura zu einem Frauenfach entwickelte – auch dies mit Hinweis auf Gleichstellungsargumente. Eine Sicherung des Anteils der Männer mittels Quotenregelungen könnte dann in Frage kommen. Hier würden Quoten sicherstellen, daß die Männer ihre traditionellen Stellen behalten könnten.

Fallgrube drei: Die Vorschriften sind aufgrund der gesellschaftlichen Umstände „leer“, weil sie dem Bedarf der Frauen an Rechten nicht gerecht werden.

Frauen und Männer führen mehr oder weniger unterschiedliche Leben. Frauen und Männer haben unterschiedliche Prioritäten und Präferenzen. Dies zeigt sich in der Wahl von Ausbildung und Beruf wie auch anderer Aktivitäten. Es ist keine Kunst, Quo-

tenregelungen aufzustellen, die dem Bedarf der Frauen an Rechten nicht entsprechen und daher den Männern nichts entziehen. Quoten für „Männerfächer“ beispielsweise oder Aufforderungen an Frauen, sich um Chefstellen zu bewerben, geben den Frauen nicht ohne weiteres neue Rechte.

Die Zurückhaltung von Frauen ist kein Quotenproblem. Quotenregelungen setzen voraus, daß Frauen und Männer um die gleichen Stellen konkurrieren. Im Falle der Zurückhaltung sind Quotenregelungen deshalb mit Haltungsbearbeitung zu kombinieren.

Ich bin der Meinung, daß wir es hier mit einem moralischen Problem zu tun haben, dem Problem, daß die Frauenbewegung eine Strategie unterstützt, die darauf beruht, Frauen zu ihrem Glück zu zwingen, Rechte zu konstruieren, um die sie gar nicht gebeten haben, um danach mittels einer massiven „Beratung“ seitens diverser Behörden dafür zu sorgen, daß sie das wollen, was sie sollen, obwohl es ihnen zutiefst zuwider ist.

Dies kann möglicherweise Gleichstellung genannt werden, es ist aber zweifelhaft, ob es eine Verbesserung der rechtlichen Stellung von Frauen ist. Ich bin der Meinung, daß es von einem rechtlichen Gesichtspunkt aus viel relevanter wäre, darauf abzuwirken, der diskriminierten Frau zu helfen und nicht der zurückhaltenden Frau. Den zurückhaltenden Frauen gegen ihre eigenen Wünsche zu helfen, auf eine Änderung ihrer Präferenzen durch das Rechtssystem abzuwirken, beruht auf der Unterstellung, daß diese Frauen nicht selbst urteilen und denken können, hilflose Opfer ihrer eigenen Sozialisation sind.

Fallgrube vier: Die Vorschriften enthalten in der Regel eine rechtliche Unklarheit, die bewirken kann, daß die Vorschrift gegen die ursprüngliche Absicht angewendet wird.

Geschlechtsquotenregelungen sind oft beispielsweise mit einem Qualifikationskriterium kombiniert. Die sogenannte „gemäßigte“ Variante beinhaltet, daß die höchst qualifizierte Person den anderen vor-

* Ein Beispiel auch die Regelung aus der Weimarer Republik, daß bei den Jugenderschöfengerichten 1 Frau + 1 Mann beisitzen. Sie geht darauf zurück, daß zu dem Zeitpunkt, als erstmals Frauen als Schöfinnen durchgesetzt werden konnten, die Männer befürchteten, es könnten die Gerichte mit 2 Schöfinnen besetzt werden – es war eine Mänerschutzvorschrift.

zuziehen ist, und daß „das unterrepräsentierte Geschlecht“ im Falle gleicher Qualifikationen vorzuziehen ist. Die „weitergehende“ Variante beinhaltet, daß „das unterrepräsentierte Geschlecht“ allen qualifizierten Bewerbern vorzuziehen ist, sofern bestimmte Mindestanforderungen erfüllt sind.

Da Qualifikation kein eindeutiger Begriff ist, besteht die Gefahr, daß solche Vorschriften die bestehende Machtstruktur unterstützen. Frauen werden tendenziell als „unqualifiziert“ beurteilt werden, wenn die Vorschriften für einen Mann aufgrund der „gleichen“ Qualifikationen eine Bedrohung darstellen. Diese Überlegungen gelten letztlich auch für die weitergehende Variante. Unter allen Umständen wird die Vorschrift die tatsächliche Begünstigung der Männer nicht verhindern.

Die rechtliche Stellung der Frauen wäre dann ohne Quotenregelungen besser. Die Vorschrift verschafft ihnen nämlich nicht nur nicht die Stelle, sondern sie trägt zusätzlich dazu bei, daß sie für unqualifiziert erklärt werden.

IV. Schlußfolgerungen

Wer für Quotenregelungen argumentiert, ist der Ansicht, daß das Rechtssystem in hohem Grad darauf ausgerichtet ist und auch so wirkt, daß dem Bedarf der Männer nachgekommen wird. Man vergißt aber oft, daß jedwede Quotenregelung auch ein Teil dieser Machtstruktur ist. Wenn man heute Quotenregelungen als *Geschlechtsquoten* bezeichnet, und nicht als *Frauenquoten*, ist dies Ausdruck der Durchsetzungskraft dieser Machtstruktur.

Deshalb sollte man in jedem einzelnen Fall und in jedem einzelnen Bereich genau überlegen, ob solche Vorschriften in der Tat die rechtliche Stellung der Frauen verbessern. Gegebenenfalls sind die Quotenregelungen in einer Weise zu formulieren, daß sie in einer bestimmten Zeitperspektive den *Frauen* Rechte verleihen. Quotenregelungen sollten nicht völlig verworfen werden, aber die rechtlichen Betrachtungen in denjenigen Zusammenhängen, in denen Quotenregelungen einzuführen sind, bedürfen einer Raffinierung – sie müssen noch wesentlich verfeinert und differenziert werden. Quotenregelungen sind kein Allheilmittel.

In Bezug auf die Gleichstellungsstrategie müssen wir erkennen, daß sie zur Zeit ein Charakteristikum der Rechtsentwicklung ist. Das Gleichstellungsparadigma ist da und wird wohl einige Zeit lang bleiben. Das EG-Recht in diesem Bereich beruht auf dem Gleichstellungsgrundsatz. Ist man sich der Nachteile dieses Grundsatzes bewußt, so kann man andererseits auch sagen, daß er offene Normen schafft, die eine offensive Auslegungspraxis ermöglichen. Dies stellt jedoch Ansprüche an eine frauenrechtliche Entwicklung der gesamten Rechtsdogmatik.

Urteil

EuGH, Art. 119 EWG-Vertrag Lohnfortzahlung für Putzfrauen

Artikel 119 EWG-Vertrag ist dahin auszulegen, daß er einer nationalen Regelung entgegensteht, die es den Arbeitgebern gestattet, von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall diejenigen Arbeitnehmer auszunehmen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, wenn diese Maßnahmen wesentlich mehr Frauen als Männer trifft, es sei denn, der Mitgliedstaat legt dar, daß die betreffende Regelung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist.

(Urteilstenor)

Urteil des EuGH (6. Kammer) vom 13.7.1989, Rs. 171/88

Begründung:

Das Arbeitsgericht Oldenburg hat mit Beschluß vom 5. Mai 1988, beim Gerichtshof eingegangen am 22. Juni 1988, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag eine Frage nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag und der Richtlinie 75/117 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L. 45, S. 19) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau R. (Klägerin) und ihrer Arbeitgeberin, der FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG, betreffend deren Weigerung, der Klägerin während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz den Lohn fortzuzahlen.

Nach dem deutschen Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 hat der Arbeitgeber einem Arbeiter, der nach Beginn der Beschäftigung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, das Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen. Von dieser Regelung sind jedoch diejenigen Arbeiter ausgenommen, in deren Arbeitsverhältnis die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt.

Aufgrund dieser Bestimmung und unter Hinweis darauf, daß die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin wöchentlich zehn Stunden betrage, lehnte die Arbeitgeberin die Fortzahlung des Arbeitsentgelts für eine achtstündige Abwesenheit vom Arbeitsplatz ab.

Die Klägerin erhob wegen dieser Entscheidung Klage beim Arbeitsgericht Oldenburg; sie begehrt die Fortzahlung ihres Lohns für die Zeit ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, dieses Klagebegehren werfe Auslegungsprobleme in bezug auf