

„Einstellungsstopp für  
Männer in  
Führungspositionen als  
Verwirklichung des  
Gleichstellungsauftrags des  
Grundgesetzes?“

# Ausgangspunkt



Illustration: Pantelis Katsis

## TU/e resumes preferential policy for hiring female scientists More customization, goal unchanged: 30 percent female scientists in academic staff in 2024

**On May 1, 2021, TU/e will resume the Irène Curie Fellowship (ICF) program in a modified form. The adjustments to the program leave the goal intact: at least 30% female researchers among the permanent academic staff by 2024. For each job group (assistant professor, associate professor or full professor) and each department, individual decisions will now be made on whether a vacancy becomes part of the ICF program.**

The ICF program began in the summer of 2019. By opening up academic jobs exclusively to female applicants for six months, the aim was to achieve a greater balance between men and women in academic positions. The measure was met with widespread support and criticism. In May 2020, the program was halted because of a ruling by The Netherlands Institute for Human Rights (*Het College voor de Rechten van de Mens*, CRM). It ruled that TU/e's approach of opening up jobs exclusively to women was not proportional.

**Wäre eine ähnliche Maßnahme auch in Deutschland möglich? Und  
woran müssten solche Einstellungsstopps oder Ergebnisquoten  
geknüpft werden?**

# Zum Vergleich

Vorrangige Einstellung von männlichen Bewerbern bei der Staatsanwaltschaft Hamburg auf Grund dieser Regelung (Hamburger Gleichstellungsgesetz), nachdem nur 40% der Staatsanwälte männlich waren:

## § 5 Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts

(1) Bei der Begründung eines Dienst-, Arbeits-, oder Beschäftigungsverhältnisses, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder der Übertragung eines Beförderungsdienstpostens oder der Übertragung in einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Personen dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **vorrangig** zu berücksichtigen, **bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist. (...)**

Ist das vergleichbar?

# Argumente und Regelungsansätze

## Pro

- Gleichberechtigte Teilhabe (an Leitungsfunktionen)
- Art. 3 II 2 GG
- Erhöhte Diversität führt zu „besseren“ Entscheidungen/  
wirtschaftliche Vorteile durch Abbildung der Gesellschaft  
in Entscheidungsstrukturen
- Ausgleich struktureller Unterschiede/Chancengleichheit  
genügt nicht
- Erhöhung des Anteils zur Überwindung von Stereotypen  
und zur Nachwuchsförderung/Netzwerke
- Veränderung der Arbeitsbedingungen/  
Familienfreundlichkeit
- Schaffung von Role Models/Vorbildern
- ...

## Contra

- Ergebnisgleichheit kein Wert an sich
- Art. 3 III 1 GG
- Formale Chancengleichheit besteht
- Stigmatisierung/Verfestigung von Rollenbildern und  
Stereotypen
- Bestenauswahl/Leistungsprinzip
- „Überhöhung“ eines Unterscheidungsmerkmals ggü  
anderen (zB Herkunft, sozio-ökonomischer Hintergrund,  
Behinderung,...)/nicht nur Frauen sind strukturell  
unterrepräsentiert
- Zahlen/Zielvorgaben ändern nichts an  
„diskriminierendem“ Umfeld
- Beschneidung unternehmerischer  
Freiheit/Privatautonomie
- ...

# Regelungsrahmen

Bildnachweise:  
[https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:%3A4ter\\_M%3%Bcfter\\_des\\_Grundgesetzes.png](https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:%3A4ter_M%3%Bcfter_des_Grundgesetzes.png) und  
<https://www.parlamentarischerat.de/index.html> (Erna Wagner-Hemke)



1949: Art. 3 II GG: Frauen und Männer sind gleichberechtigt.

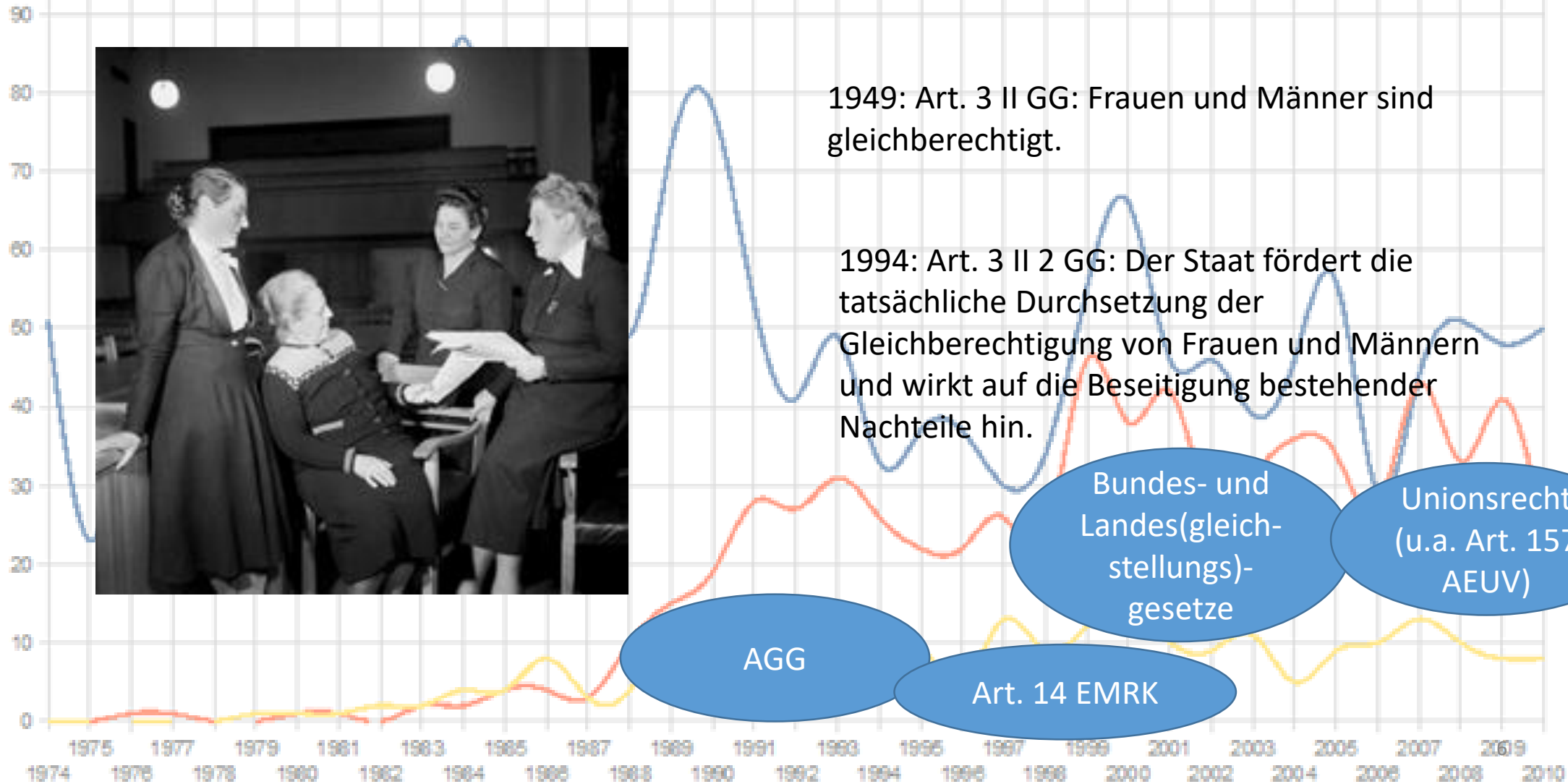
1994: Art. 3 II 2 GG: Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Bundes- und Landes(gleichstellungs)-gesetze

Unionsrecht (u.a. Art. 157 AEUV)

AGG

Art. 14 EMRK



# Ein paar Zahlen

- ❖ 2018: 2/3 der Führungspositionen in Oberen Bundesbehörden von Männern, 2020 sogar gesunken
- ❖ 2021: Aufsichtsräte: 36,5%; Vorstand: 14,6 % (Statista.com)
- ❖ 2017: 17,6 % der Professuren mit Frauen besetzt, wenn man die Juniorprofessuren herausrechnet waren es nur 15,88 % (Jura); 2006 in WiWi 11,3 %. Für Bayreuth (2020): Jura 18,2%, WiWi 9,1%.
- ❖ Promotionen: Jura 38%/WiWis 22,4%; Habilitation Jura: 22,6% (2015). Für Bayreuth (2020): Jura 29%, WiWi 23,8%.
- ❖ Studentinnenanteil: Jura bundesweit ca. 50%, ebenso Wirtschaftswissenschaften (38.000 von 86.000); BWL und Jura auf Platz 1 bzw. 3 bei Studentinnenanteil von allen Studiengängen

# Ist in der Politik alles besser?

„Recherchen von ZEIT ONLINE hatten bereits im Oktober **2018** gezeigt, wie **systematisch Frauen in der Bundesregierung von der Macht ferngehalten werden**. So wurde in der Geschichte der Bundesrepublik von damals 692 beamteten Staatssekretären in 668 Fällen ein Mann für dieses Amt ausgewählt. **Nur 24 Mal nominierten die zuständigen Minister und Ministerinnen eine Frau**. Zieht man Frauen ab, die mehrfach ernannt wurden, dann **gab es seit 1949 insgesamt nur 19 beamtete Staatssekretärinnen**. In derselben Zeit wurden 24 Männer Staatssekretäre, die den Vornamen Hans trugen, und 18, die Karl hießen. Es gab also in 69 Jahren Bundesrepublik mehr Männer namens Hans in dieser wichtigen Funktion als Frauen. ZEIT ONLINE titelte deshalb auch: **"Die Hans-Bremse"**.“ (Quelle: Zeit Online, <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2019-06/gleichstellung-frauen-fuehrungspositionen-bundesbehoerden>)



# Aktuellere Maßnahmen

- Gesetzesentwurf zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für gleichberechtigte Teilhabe – Änderung am 6.1.2021 → Frauenquote (30%) in Vorständen (**2. Führungspositionengesetz**)
  - Berliner Erklärung (<https://www.berlinererklaerung.de/> - Bündnis für Gleichstellung)
- **Novellierung von Bundesgleichstellungs- und Bundesgremienbesetzungsgesetz (2015):**
  - Erhöhung der Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
  - Für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, gilt seit 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen.

# Bedeutung und Wirkung von Art. 3 II und III (1)

Art. 3 III 1 GG: → keine Benachteiligung oder Bevorzugung wegen des Geschlechts

→ bei **Auswahlprozessen harte und weiche Faktoren**, aber die Problematik liegt selten bei unmittelbarer und auch nicht so oft bei mittelbarer Diskriminierung (Berufungskommissionen/Vorstellungsgespräche/Beförderung) → striktes **Anknüpfungsverbot** oder nur „**Begründungsverbot**“ (BVerfG)

- Wichtig: Grundrechtliche Diskriminierungsverbote gelten **nur für den Staat** (z.B. auch für staatliche Universitäten, Behörden, Ministerien, Justiz, ...) aber nicht für private Unternehmen → AGG, § 242 BGB, Gleichstellungsgesetze usw. (**Gesetzesmediatisierung**)

# Bedeutung und Wirkung von Art. 3 II und III (2)

**Inwieweit darf der Gesetzgeber oder auch eine staatliche Einrichtung Kriterien verwenden, die Frauen vor Männern bevorzugen oder sogar Männer komplett von einer Bewerbung ausschließen?**

Art. 3 II 2 GG: **Förderungsgebot** → tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung (Besonderheit der Diskriminierung wegen des Geschlechts, gibt es bei keinem der anderen Merkmale, auch nicht bei der Behinderung!)

Diskriminierung eines Geschlechts kann durch Verfolgung des Förderungsgebots **gerechtfertigt** werden → übliche Kriterien, v.a. **Verhältnismäßigkeit!**

# Rechtfertigung

- „Das Ziel von Gleichstellungsmaßnahmen ist **Chancengleichheit**, nicht **Ergebnisgleichheit**.“ (Zitat Wersig, Maria: Die Mär von den Männerquoten, VerfBlog, 2018/7/05, <https://verfassungsblog.de/die-maer-von-den-maennerquoten/>)
- BVerfG: Gleichberechtigungsgebot = **Durchsetzungsgebot** → Ziel: faktische Gleichberechtigung + Beseitigungsgebot → Beseitigung bestehender Nachteile (nicht nur formale Gleichbehandlung)
- **Anforderungen an die Rechtfertigung**: Feststellung einer tatsächlichen strukturellen Ungleichbehandlung (Gesamtgesellschaftlich/in einem bestimmten Bereich); Gruppe gleich qualifizierter und befähigter Personen (Leistungsprinzip/Bestenauslese!), Erforderlichkeit/keine starre Quote (Ergebnis)

# Das Problem der strukturellen Ungleichberechtigung/Unterrepräsentanz

- Wann liegt diese vor?
  - genügt hierfür ein einzelner Bereich/wie detailliert muss man hinschauen?
  - muss man auf die Gründe schauen?
  - Was ist mit der freien Entscheidung bei formal gleichen Möglichkeiten (z.B. Vorzüge des öffentlichen Dienstes vor Großkanzlei (und letztlich auch Professur) in Bezug auf Familienfreundlichkeit) (s.a. „gender equality paradoxon“)

# Das Problem von Verfahrensregeln

- Welche Rolle spielen Leitbilder (Partner in Großkanzlei? Professor?)
- Gerade bei Bewerbungsverfahren viele weiche Kriterien, aber auch das scheinbar objektive Kriterium „gleiche Qualifikation“ ist schwierig
- Bedeutung von Netzwerken

Vorteil des niederländischen Modells (gegenüber Quote/Leitfäden/etc.):  
Bewertung innerhalb einer Gruppe, in der das Geschlecht und geschlechtsspezifische (typische) Gründe keine Rolle mehr spielen können.

# Gehört damit das der Vergangenheit an?

„Warum ist das so? **Warum werden Männer bevorzugt, warum sehen Vorgesetzte nicht das weibliche Potenzial in ihren Abteilungen?** Auf diese Fragen gibt es keine einfache Antwort. Da ist das **zahnlose Gesetz**, dessen Missachtung nicht sanktioniert wird. Da ist das **Auswahlverfahren "Hans fördert Hans"**. Da ist ein weitverbreitetes **freundliches Desinteresse** am Thema Gleichstellung in den Führungsetagen. Da ist das hohe Sicherheitsbedürfnis, das vielen Beamten und Beamtinnen zu eigen ist, und da ist wenig Mut zum Widerspruch. Da ist mancherorts noch ein starker **männlicher Korpsgeist**. Und schließlich haben etliche leitende Ministeriale noch immer ein **überkommenes Frauenbild**, nach dem für Frauen eben andere Dinge wichtiger seien als die Karriere: Familie gründen, Kinder großziehen, Teilzeit jobben.“ (Aus ZEIT Online, <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien/seite-4>).

# Viel Spaß beim Netzwerken und Diskutieren!

<https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/unternehmen-quote-vorstand-frauen-gleichstellung-fuepog/>

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-01/gleichstellung-frauen-chancengleichheit-mindestbeteiligung-vorstaende-benachteiligung-karriere-beschluss>

<https://www.sueddeutsche.de/wissen/gender-forschung-eindhoven-1.4493585>

<https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/wie-heissen-deutschlands-professorinnen-und-professoren-1511/?fbclid=IwAR1CPoledGGVDHslZbjaKucyfektyhhntlCJtlhsWlt3QddLf2D5H4aqlfE>