

schen Gemeinschaft soll sie europäische Dimension erhalten und langfristig – ähnlich wie amnesty international – weltweit durch Mitglieder, Förderer und Sektionen vertreten sein und wirken können. Das ist zweifellos ein fernes, für manche vermutlich ein utopisches Ziel. Kontakte ins europäische Ausland und die positive Aufnahme der Idee haben die Hoffnung der Gründungsmitglieder genährt, daß dieses Ziel erreichbar ist.

Das Informations- und Dokumentationszentrum wird für alles Interessenten seine Dienstleistungen zur Verfügung stellen. Es wird Dokumentationen und Analysen publizieren, sobald wie möglich eine Zeitschrift herausgeben und Tagungen und wissenschaftliche Kongresse vorbereiten und durchführen. Der erste Kongreß soll schon im Oktober 1991 in Frankfurt stattfinden.

Wirksam werden kann die Organisation allerdings nur, wenn sie viele Mitglieder und Förderer gewinnt, um in materieller Unabhängigkeit von Wirtschaft und wechselnden Parteimehrheiten in Parlamenten ein wissenschaftliches Dokumentations- und Informationszentrum aufbauen und zu unterhalten. Unabhängige kritische Aufklärung über Wirtschaftsverbrechen soll international organisiert und institutionalisiert werden. Darin sieht BUSINESS CRIME CONTROL seine zentrale Aufgabe.²⁶

Heike Dieball

Gleichstellung im Erwerbsleben am Beispiel der Frauenförderung

Kurz zusammengefaßt läßt sich die juristische Kontroverse in der Bundesrepublik zur Gleichstellung im Erwerbsleben so darstellen: Mitte der siebziger Jahre versuchte man zunächst die Frage zu beantworten, ob es überhaupt geboten sei, daß der Gesetzgeber den Verfassungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG konkretisiere.¹ Ende der siebziger und Anfang der 80er Jahre stand die Debatte ganz unter dem Zeichen des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes.² Die Folgezeit läßt sich unter dem Stichwort Antidiskriminierungsgesetzgebung zusammenfassen.³ Parallel zu allen Themenschwerpunkten läuft seit Beginn der achtziger Jahre eine Debatte um Frauenförderung, hier insbesondere um das Instrument der Quotierung.⁴

1 Der 50. Deutsche Juristentag 1974 kann für sich in Anspruch nehmen, zum Thema der Gleichstellung der Geschlechter eine juristische Diskussion eröffnet zu haben. »Welche rechtlichen Maßnahmen sind vordringlich, um die tatsächliche Gleichstellung der Frau mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten« (Deutscher Juristentag, Verhandlungen des 50. Deutschen Juristentages, Bd. 1 Teil D, München 1974). Doch ein juristischer Anfang war gemacht. Im Vordergrund stand die Frage nach der Förderungsverpflichtung des Staates, siehe die Gutachten von Löwisch, 50. DJT, Bd. 1, 1974 und Säcker, in Bd. 2. Danach schien die juristische Fachöffentlichkeit bis 1978 »geradezu in einen Dornröschenschlaf versunken«. (U. Krautkrämer-Wagner/M. Meuser, Juristische Schutzwälle gegen Frauengleichstellungspolitik, ZfRsoz 1988, 229, 239).

2 Exemplarisch hierzu: H. Pfarr/K. Bertelsmann, Gleichbehandlungsgesetz, Wiesbaden 1985.

3 Mit den 1981 im Auftrag des Bundesinnenministeriums erstellten Gutachten von Friauf und der im Januar 1982 im BMJFG und im BMJ stattfindenden Anhörung »Kann die Situation der Frauen durch ein Antidiskriminierungsgesetz verbessert werden«, verbreitert sich die rechtswissenschaftliche Ebene der Diskussion, und die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Quoten zur beschleunigten Aufhebung der Geschlechterdisparität wird bereits thematisiert.

4 Krautkrämer-Wagner/Meuser, (Fn. 1), S. 237 m.w.N.; zur Beantwortung der Frage nach der Verfassungsmäßigkeit von Quoten zugunsten von Frauen wird hier auf die Arbeiten von: K. Garbe-Emden, Gleichberechtigung durch Gesetz. Ziele, Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Probleme eines

Zur notwendigen Beschleunigung der Entwicklung hin zu einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Erwerbsleben wird in der gesellschaftspolitischen Diskussion immer mehr auf »Frauenförderpläne« abgestellt. Frauenförderpläne sollen dazu dienen, auf verschiedensten Ebenen Maßnahmen zu veranlassen, die zum einen eine faktische Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und zum anderen die Ausübung der Erwerbstätigkeit erleichtern sollen.⁵ Nicht mehr die Lösung eines einzelnen »Frauenproblems« steht im Vordergrund, sondern die umfassende Verbesserung der Situation der Frauen einer Region, eines Bereichs oder einer Arbeitsstätte.⁶

Anders als z. B. in den USA, die die längste Erfahrung mit Maßnahmen haben, die Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe (Rasse, Geschlecht) verbieten⁷, wurde die Frage nach einer gezielten Frauenförderung in der Bundesrepublik wesentlich zögerlicher und später gestellt. Die amerikanische Gleichstellungspolitik begann bereits seit Mitte der sechziger Jahre, die Vergabe von öffentlichen Geldern mit der Pflicht zur Förderung diskriminierter Gruppen zu verbinden. 1967 wurde über die Executive Order Nr. 11375 Geschlechtsdiskriminierung in die bereits seit 1965 bestehende Executive Order Nr. 1246 eingeschlossen. Der öffentliche Dienst ist durch die Executive Order Nr. 11478 von 1969 ebenfalls verpflichtet, affirmative action plans zu erstellen. Bereits 1963 war der Equal Pay Act verabschiedet worden.⁸ Quoten sind in den USA nur im Ausbildungsbereich und in der Bauindustrie gesetzlich zwingend vorgeschrieben. Allerdings können affirmative action plans Quoten vorsehen.⁹

Der öffentliche Arbeitgeber und die Frauenförderung

Ein Teil der öffentlichen Arbeitgeber – aufgrund unterschiedlich begründeter politischer Entscheidungen – hat bei der Frauenförderung in der Bundesrepublik seit Mitte der 80er Jahre eine gewisse Vorreiterfunktion übernommen. Eine erste Regelung zur Frauenförderung mit einer sehr schwach formulierten Quote zugun-

Antidiskriminierungsgesetzes, Dissertation, Hannover 1984. Garbe-Emden sieht die Erforderlichkeit von Quoten als Instrument geschlechtsspezifischer Nachteilskompensation begründet, ebenda, S. 146; H. Pfarr, Quoten und Grundgesetz. Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit von Frauenförderung, Baden-Baden 1988 und auf die Arbeit von V. Slupik, Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis. Zur Bedeutung von Art. 3 Abs. 2 GG in Recht und Wirklichkeit, Berlin 1988, verwiesen. Erstzunehmende Gesetzentwürfe in diesem Bereich: Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere in der Erwerbsarbeit (Antidiskriminierungsgesetz Teil I-ADG I), Die GRÜNEN im Bundestag, BT-Drucks. 11/3266 und: Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau im Berufsleben (Gleichstellungsgesetz), Fraktion der SPD im Bundestag, BT-Drucks. 11/3728.

⁵ Pfarr, H./Bertelsmann, K., Diskriminierung im Erwerbsleben, Baden-Baden 1989, S. 46.

⁶ Raasch, S.: Die Verfassungsmäßigkeit von Frauenquoten für die Vergabe von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen – Wirksamkeit unter Einbeziehung ausländischer Erfahrungen, verfassungsrechtliche Legitimation und Rechte männlicher Mitbewerber –, Dissertation, Hamburg 1990, S. 90.

⁷ Detailliert hierzu: Janssen-Jurreit, M. (Hrsg.): Frauenprogramm, Reinbek 1979.

⁸ Das Civil Right Act von 1964 wurde 1972 um das Verbot von Geschlechtsdiskriminierung ergänzt. Kritisch zu den bisherigen Maßnahmen: Bowe-Gutman, S.: Frauen im öffentlichen Dienst – Entwicklung und Maßnahmen in der Bundesrepublik Deutschland, Schweden und den USA –, Forschungsbericht der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1982.

⁹ Vgl. M. Coen, Gleichberechtigung durch Ungleichbehandlung – Beschäftigungsvorteile zugunsten benachteiligter Gruppen am Beispiel der USA, DB 1987, S. 204 ff., gut: H. Schöpp-Schilling, Förderpläne, Quoten und Zielvorgaben – internationale Erfahrungen, in: Hessendienst der Senatskanzlei und Bevollmächtigte der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten (Hrsg.), Quotierung – Reizwort oder Lösung? Expertenanhörung der Hessischen Landesregierung am 2. Mai 1985, Wiesbaden, S. 45 ff.

sten von Wissenschaftlerinnen wurde von der Freien Universität Berlin durch Beschluß des Akademischen Senats vom 11. 2. 1981 eingeführt.¹⁰

Als erstes Bundesland verabschiedete Hamburg 1984 eine verbindliche Frauenförderrichtlinie.¹¹ Danach sind bei der Besetzung höherwertiger Stellen Frauen – bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber – so zu berücksichtigen, daß sie in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Funktionsgruppe vertreten sind (Nr. 8). Bei Neueinstellungen sind weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber so zu berücksichtigen, daß die Überrepräsentanz von Männern abgebaut wird (Nr. 9). Eine ähnliche Richtlinie, mit auch dieser Kernaussage, wurde ein halbes Jahr später in Bremen verabschiedet.¹² Weitere Richtlinien von Rheinland-Pfalz, Berlin und Nordrhein-Westfalen und auch der Erlaß zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung von 1986 folgten, haben allerdings eher empfehlenden Charakter. Die Frauenförderungsprogramme der Länder und des Bundes unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich der Verbindlichkeit der vorgesehenen Maßnahmen im Bereich der Einstellung und Beförderung.¹³ Gemeinsam ist allen Vorschriften eine Zurückhaltung des Gesetzgebers. Obwohl sich die Parlamente in Bund und Ländern häufig und eingehend mit der Situation der Frauen im öffentlichen Dienst befaßten, sind die oben genannten Regelungen als Normativakte der Exekutive erfolgt. Gemeinsam ist allen Vorschriften auch, bis auf Abweichungen in Einzelheiten, ihr thematischer Umfang. Neben Regelungen zu Fragen der Stellenausschreibung, der Fortbildungsmöglichkeiten und Teilzeitarbeit stehen Vorschriften über die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach familienbedingten Abwesenheitszeiten und Berichtspflichten der Normadressaten; hervorgehoben zu werden verdient die verschiedentlich getroffene Anordnung, den Frauenanteil in allen Gremien zu erhöhen, die bei der Personalentscheidung mitwirken.¹⁴ Erfolgsmeldungen standen und stehen aus.¹⁵ Doch trotz der erwiesenen Ineffektivität der Richtlinie, klagte ein bremer Richter gegen die Anwendung der Nr. 9 der Richtlinie¹⁶, damit diese bei seinen künftigen Beförderungsbewerbungen nicht angewandt werden darf. Das Verwaltungsgericht entschied: »Die Bevorzugungsleitlinie zugun-

10 Im übrigen interessieren nur die Förderpläne der Bundesländer.

11 Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg, in: STREIT 1984, S. 89 f.

12 Siehe weiter unten, Nr. 9 der Bremer Frauenförderrichtlinie.

13 Deutscher Bundestag (Hrsg.) Frauenförderpläne, 1987; siehe auch Pfarr/Bertelsmann (Fn. 5), S. 461 m.w.N.

14 Vgl. Maidowski, U., Umgekehrte Diskriminierung: Quotenregelungen zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst und in den politischen Parteien, Berlin 1988, S. 144 f. Der Verfasser zählt sehr detailliert die einzelnen Regelungen auf und vergleicht sie miteinander. Auf die Analyse und die Gegenüberstellung der einzelnen Gesetze und Richtlinien, wie Maidowski es in seinem Beitrag getan hat, wird hier verwiesen, um den Rahmen dieses Artikel zu wahren. H. D.

15 Zur Implementation der Bremer Richtlinie bei den Akteuren: M. Meuser, Gleichstellung auf dem Prüfstand, Pfaffenweiler 1989. »Als Fazit der Analyse der Implementationsrealität hat sich ergeben, daß eine Effektivität der Richtlinie bislang nur auf der Ebene symbolischer Wirkungen, welche sich primär in Rechtfertigungszwängen niederschlagen, zu finden ist«, S. 115. Der Erfolg der Hamburger Gleichstellungsrichtlinie bestand letztendlich darin, den Frauenanteil in der gesamten Verwaltung um ganze 0,2% erhöht zu haben. Die Bremer Regelung war ähnlich erfolglos, wobei dies auch unter dem Gesichtspunkt des »Einstellungsstopps« im öffentlichen Dienst in Bremen betrachtet werden muß, doch dieses Fakum reicht nur zur sehr vereinfachten Erklärung; siehe Meuser, und: Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Erster Bericht über die Umsetzung der Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen, Auswertung und Stellungnahme, Bremen 1987.

16 Nr. 9 der Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen lautet: »Bei Einstellungen und der Besetzung höherwertiger Stellen sollen Frauen – bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber – bevorzugt werden, wenn in vergleichbaren Funktionen des jeweiligen Ressorts weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Mit Zustimmung des jeweiligen Senators kann in begründeten Einzelfällen hiervon abgewichen werden (...).«

sten von Frauen bei bestehender faktischer Benachteiligung verstößt nicht gegen die Fürsorgepflicht als verfassungsrechtlich geschützten hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums«. ¹⁷

Neue Anstöße für die juristische Diskussion bringt das im März 1987 veröffentlichte Gutachten von Benda, das im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frau, Hamburg, erstellt worden ist. ¹⁸ Der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts schließt eine schematisch paritätische Quote aus, wie es erstmals konkret im Gesetzentwurf der GRÜNEN im Bundestag 1986 gefordert wurde, als notwendig sieht er allerdings eine gesetzliche Regelung an. Dies steht im Gegensatz zu der Tatsache, daß alle bis dahin in der Bundesrepublik beschlossenen Frauenfördermaßnahmen in der Form von Richtlinien ergingen. Benda begründet dieses Erfordernis zum einen mit der »Wesentlichkeitsrechtsprechung« des Bundesverfassungsgerichts; zum anderen handele es sich um einen grundrechtsrelevanten Bereich. Zum Erlaß eines derartigen Gesetzes ist nach Benda der Landesgesetzgeber durchaus befugt. ¹⁹ Ausgehend vom Benda-Gutachten und vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des OVG Münster v. 15. 6. 1989 ²⁰ verabschieden sozialdemokratisch regierte Bundesländer 1989/90 in der Quotenfrage zurückhaltende Gleichstellungsgesetze. (NRW ²¹, Saarland ²², Hamburg ²³ und Bremen ²⁴) ändern u. a. die jeweiligen Landesbeamtengesetze, indem sie für Einstellungen und Beförderungen Quoten unter Qualifikationsvorbehalt stellen und dieses nicht selten mit einer Ausnahmeklausel kombinieren. So das Frauenfördergesetz von Nordrhein-Westfalen: »Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen« – bzw. zu befördern –, »sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen...«. ²⁵ Diese Entscheidungsquote mit Qualifikationsvorbehalt, wie sie in § 25 Abs. 5 Satz 2, 1. Halbsatz des Landesbeamtengesetzes für das Land NRW in der Fassung des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst ²⁶ bestimmt wurde, sei nach Ansicht des OVG Münster verfassungswidrig. In seiner dem Bundesverfassungsgericht vorgelegten Vorlage vertritt das OVG die Ansicht, daß der einzelne Mann »nicht dafür einstehen (muß), daß sich, aus welchen Gründen auch immer, weniger Frauen als Männer für die Laufbahn entschieden haben, der er angehört und in der Frauen unterrepräsentiert sind«. ²⁷ Selbst das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluß vom 28. 1. 1987 erklärt ²⁸, daß zur Kompensation erlittener Nachteile der Gesetzgeber zu Ungleichbehandlung befugt sei. Zu den

17 VG Bremen, Urt. v. 26. 11. 1987 – 3 A 392/86.

18 E. Benda, Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Senatskanzlei – Leitstelle Gleichstellung der Frau – der Freien und Hansestadt Hamburg, Freiburg 1986.

19 Kritisch zu Bendas Ausführungen u. a.: H. Pfarr, Ein Gesetz allein genügt nicht, zwd 1988, S. 9 ff.

20 Beschluß – 6 B 1318/89 – zur Richtlinie in NRW: »Jedenfalls reicht eine Verwaltungsvorschrift wie das Frauenförderkonzept, auf das der Regierungspräsident die angegriffene Entscheidung stützt, als Rechtsgrundlage für derartige Kompensationsmaßnahmen als Rechtsgrundlage nicht aus«.

21 Vom 31. Oktober 1989, GV NW S. 67.

22 Vom 10. 5. 1989, Amtsblatt S. 977.

23 Gleichstellungsgesetz vom 27. 9. 1990, GVBl. S. 433 ff.

24 Senatsbeschluß vom 28. 6. 1990. In diesem Zusammenhang auch interessant: H. Dieball, Entwurf eines Gesetzes zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst im Lande Bremen, in: STREIT 1988, S. 173 ff.

25 Zur Kritik am Qualifikationsbegriff, siehe: H. Pfarr (Fn. 4), S. 10 ff.

26 Vgl. Fn. 21.

27 Beschluß v. 23. 10. 1990, 12 B 2298/90, zur Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen zugunsten von Frauen, siehe Fußnote 4.

28 Ebenda.

Nachteilen, die für Frauen zu kompensieren sind, gehörten z. B. Ausbildungsdefizite, die Beschäftigung in den unteren Lohngruppen, geringere Aufstiegschancen und typische Unterbrechungen der entgeltlichen Tätigkeit durch Zeiten von Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung. Auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts darf mensch gespannt sein, und bis eine Entscheidung ergangen ist, wurde der Einstellungsbehörde in NRW untersagt, der vorgesehenen Frau die Stelle zu übertragen. Es drängt sich der Verdacht auf, daß das OVG Münster jede positive Aktion zugunsten von Frauen gleich im Vorfeld stoppen möchte. Die Argumentation ist nicht neu. Außer acht gelassen wird dabei allerdings die Historie des Art. 3 Abs. 2 GG – ein Grundrecht für Frauen –²⁹, und daß »es Quote schon lange gibt«, »nämlich Quoten zugunsten der Männer«.³⁰ Desweiteren sind Quotierungs- und Bevorzugungsregelungen, wie sie auch im Frauenförderungsgesetz NRW enthalten sind, dem innerdeutschen Recht nicht unüblich und auch häufig nicht unter dem Gesichtspunkt des Art. 33 Abs. 2 GG zu beanstanden.³¹

Ein weiteres Kapitel in der Geschichte der Frauenförderung wurde am 13. 1. 1991 in Berlin mit Inkrafttreten des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes aufgeschlagen.³² Ursprünglich war dieses Gesetz das Herzstück der Frauenpolitik in der rot-grünen Koalitionsvereinbarung, ist aber »zurechtgestutzt« worden, doch geht es in drei wesentlichen Punkten inhaltlich über die sonst vorliegenden Gesetze hinaus.³³ Diese Punkte sollen hier kurz vorgestellt werden.

– Ein absolutes Novum auf gesetzlicher Ebene sind die Vorschriften zur influenzierenden Quotierung³⁴: Gemäß §§ 13, 14 sollen Unternehmen, die sich ausweislich eines Frauenförderplanes besonders um die Förderung von Frauen bemühen, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bevorzugt werden und Subventionen von der Durchführung eines Frauenförderplanes abhängig sein.

– Als erstes Landesgesetz enthält es eine Definition der mittelbaren Diskriminierung³⁵ (§ 2 Abs. 2).

– Darüber hinaus enthält es ein gesetzliches Verbot sexueller Belästigung (§ 12).

Gemeinsam mit dem bremischen Gleichstellungsgesetz ist ihm die Vorschrift zur Wahl von Frauenvertreterinnen in jeder Dienststelle (§ 16 ff.), allerdings haben die Frauenvertreterinnen nach dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz weitergehende Kontrollkompetenzen und einen Anspruch auf Freistellung.³⁶ Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz geht weiter als alle bisher vorgelegten Gesetze der Bundesländer in dieser Sache. Mit Auseinandersetzung in der juristischen Literatur und Rechtsprechung bleibt zu rechnen.

Auch auf kommunaler Ebene gibt es inzwischen Frauenförderpläne, die der Grundstruktur nach den Länderplänen entsprechen. Die Auffassung, daß die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau auch eine Aufgabe der Gemeinde ist, setzt sich inzwischen immer mehr durch.³⁷

29 Reich-Hilweg, I.: Männer und Frauen sind gleichberechtigt, Frankfurt 1979.

30 Mit guten Beispielen: Pfarr, (Fn. 4).

31 Es sei hier auf die entsprechenden Bevorzugungsregelungen im Schwerbehindertengesetz, im Heimkehrergesetz, im Bundesvertriebenengesetz, im Bundesevakuirungsgesetz, im Soldatenversorgungsgesetz und im Gesetz zur Regelung und Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts verwiesen.

32 GVBl., S. 7 ff.

33 D. Schiek, unveröffentlichtes Manuskript 1991.

34 Zur Begriffsbestimmung siehe Pfarr (Fn. 4).

35 Siehe Erläuterung in: H. Dieball, Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Recht der EG, AuR 2/1991.

36 Zur Funktion und Wichtigkeit der Institution einer Frauenbeauftragten und von Gleichstellungsstellen als Kontrollinstanz, siehe Meuser (Fn. 15), S. 5 ff.; desweiteren: Gesetzentwurf der Fraktion die GRÜNEN in Rheinland-Pfalz, Gesetz zur Einrichtung von kommunalen Frauenbüros bzw. zur Bestellung von kommunalen Frauenbeauftragten, Drs. 11/2488, m.w.N.

37 Vgl. § 6 Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen; nicht zuletzt tragen die zahlreichen Frauengleichstel-

Abschließend sei auf ein Zitat von Heide Pfarr verwiesen: »All jene, die Quotierungsregelungen als unzulässig ansehen, müssen unser geltendes Recht dahin interpretieren, daß es die Gleichstellung der Frauen zwar nicht bewirkt, aber gleichzeitig die einzig wirksamen Mittel, sie zu erreichen, verbietet. Grundgesetz und Gleichbehandlungsgebot wären danach Normen zugunsten von Quoten – allerdings von Männerquoten. Bei einem solchen Stand kann die Rechtswissenschaft nicht stehenbleiben.«³⁸

Frauenförderung in der Privatwirtschaft

Viele Wirtschaftsunternehmen versuchen derzeit, das positive Image der Etikette »Frauenförderung« für eigene Zwecke zu funktionalisieren³⁹ und auch eine »effizientere Personalpolitik« zu betreiben, durch die gezielte Nutzung der qualifiziert ausgebildeten Ressource »Frau«.⁴⁰

Es sind Maßnahmen oder Aktionsprogramme,

- die helfen, die vorherrschenden personalpolitischen Entscheidungsmuster »bei gleicher Qualifikation im Zweifel für den männlichen Bewerber« aufzubrechen und möglicherweise für eine befristete Zeit umzukehren,
- die der Tatsache Rechnung tragen, daß es viele qualifizierte und motivierte Frauen gibt, deren berufliche Chancen an sozialen Vorurteilen – die vielfach die betriebliche Personalpolitik leiten – scheitern,
- die den Zugang zu einem größeren Spektrum an qualifizierten Personal eröffnen,
- die den Entscheidungsträgern in Unternehmen helfen, bewußte oder unbewußte, willkürliche oder unwillkürliche Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsleben abzubauen.⁴¹

Ein wesentlicher Schwerpunkt vieler Frauenfördermaßnahmen liegt im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Seltener sind konkrete Verpflichtungserklärungen, um Frauen auch tatsächlich auf entsprechende Arbeitsplätze zu bringen.⁴²

Frauenförderung in einem etwas breiteren Umfang gibt es zum Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Wiedereinstellungszusagen bei längerem Ausscheiden aus dem Betrieb bzw. Beurlaubung zur Kinderbetreuung.⁴³ Quoten gibt es nirgends⁴⁴, dafür aber zahlreiche Vorschläge, wie ein effizienter Frauenförderplan gestaltet werden könnte. Wichtig ist dabei, die Ziele, die Maßnahmen und die Umsetzungs- und Kontrollinstrumente konkret festzulegen.⁴⁵ Maßnahmen zur Frauenförderung auf betrieblicher Ebene (durch Betriebsvereinbarungen) oder überbetrieblicher Ebene (durch Tarifverträge) sind erste Schritte.⁴⁶

lungsstellen in den Ländern und Kommunen dazu bei, Fraueninteressen auch in dem »letzten Winkel« auf die politische Tagesordnung zu stellen.

³⁸ Wir werden sehen. H. D.

³⁹ Raasch, S. (Fn. 6), S. 109.

⁴⁰ Im umfassenderen Sinne Frauenförderung betreiben, soweit bekannt, bisher nur ARAL (seit 1981), IBM (seit 1979) und MBB (seit 1976), Raasch, (Fn. 6), S. 110; dort befindet sich eine weitere Auflistung von Firmen, die auch im Zusammenhang mit der Frauenförderung genannt werden können.

⁴¹ C. Krebsbach-Gnath, Frauenförderung in Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland – Entwicklungen, Erfahrungen, Ausblick, in: Konferenzbericht des BMJFFG, Bonn 1987, Frauenförderung in Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland, S. 14 ff.

⁴² Raasch, (Fn. 6), S. 110.

⁴³ Pfarr/Bertelsmann (Fn. 6), S. 462, m.w.N. über Möglichkeiten der konkreten Betriebsvereinbarung in diesem Bereich.

⁴⁴ Vgl. Krebsbach-Gnath, C./Schmid-Jörg, I.: Leitfaden zur Frauenförderung in Betrieben. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung als Chance für die Personalpolitik, Bonn 1985.

⁴⁵ M. Weg/U. Knapp, Wie kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden?, in: H. Däubler-Gmelin u. a. (Hrsg.), Mehr als gleicher Lohn, Hamburg 1985, S. 119 ff.

⁴⁶ Pfarr/Bertelsmann, (Fn. 5), S. 463, m.w.N.

Es gibt bereits heute eine Vielzahl von Möglichkeiten in Betrieben und Dienststellen aktiv zugunsten von Frauen zu wirken. Auf Erfahrungen in anderen Ländern (USA, Großbritannien und Schweden) kann zurückgegriffen werden.⁴⁷ Jedoch besteht gerade angesichts der Erfahrungen in den USA die Wahrscheinlichkeit, daß trotz entsprechender Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen nicht ausreichend schnell wesentliche Veränderungen zugunsten der erwerbstätigen Frau durchgesetzt werden können. Aus diesem Grunde gehen über die bisherigen Frauenfördermöglichkeiten hinausreichende Vorstellungen dahin, durch staatliche Einflußnahme auf Betriebe stärker zugunsten einer Frauenförderung wirken zu können. Denkbar sind dafür insbesondere:

- Subventionen für Frauenfördermaßnahmen
- Bindung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Beachtung der gesetzlichen Diskriminierungsverbote
- Bevorzugung von Betrieben, die spezielle Frauenförderung betreiben
- Einbeziehung der Frauenförderung in Wirtschaftsförderungsmaßnahmen
- Verknüpfung von Subventionen mit der Durchführung von Frauenfördermaßnahmen
- Verknüpfung der Vergabe staatlicher Aufträge mit der Durchführung von Frauenfördermaßnahmen.

Diese aufgezählten Möglichkeiten sind je nach beabsichtigter Durchsetzungsintensität sehr unterschiedlich⁴⁸ und könnten in entsprechenden Frauenfördergesetzen⁴⁹ festgeschrieben werden. Doch: Frauenförderung hat auch etwas mit Bewußtsein zu tun – und das ist äußerst unterschiedlich ausgeprägt. Frauenfördermaßnahmen bringen letztendlich nur etwas, wenn Frauen anders als Männer, nämlich besser behandelt werden. Nicht auf unabsehbare Zeit, sondern nur bis sich die gesellschaftlichen Verhältnisse hin zu einer wirklichen Gleichberechtigung gewandelt haben. Daß dies auch rechtlich möglich ist, belegen nicht nur die Arbeiten von Reich-Hilweg, Garbe-Emden, Pfarr, Slupik und Raasch⁵⁰, sondern auch Art. 4 des Übereinkommens der UNO zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. 12. 1979 (ratifiziert am 25. 4. 1985), der bestimmt, daß »zeitweilige Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten De-Facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau (...) nicht als Diskriminierung i. S. dieses Übereinkommens (gelten)«, und Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie der EG 76/207 (Gleichbehandlungsrichtlinie), wo es heißt, »diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten (...) entgegen«.

47 Krautkrämer-Wagner/Meuser (Fn. 1).

48 Pfarr (Fn. 4), S. 477 f.

49 Siehe das Berliner Antidiskriminierungsgesetz.

50 S. oben Fn. 4.

Biggi Bender

Der unaufhaltsame Niedergang des Patriarchats Das Recht der Ehefrau auf den eigenen Namen

»Der Geburtsname eines Menschen ist Ausdruck der Individualität und Identität; der Einzelne kann daher grundsätzlich verlangen, daß die Rechtsordnung seinen Namen respektiert und schützt.«

Dieser richtigen Erkenntnis des Ersten Senats des BVerfG in seinem Beschluß vom 5. März 1991 (AZ 1 BvL 83/86, 1 BvL 24/88) verdanken die Frauen das Recht, künftig im Falle einer Eheschließung auf ihren eigenen Namen bestehen zu können. Der Senat erklärte die Regelung des § 1355 Abs. 2 Satz 2 BGB, wonach im Falle der Nichteinigung über den gemeinsamen Ehenamen der Geburtsname des Mannes maßgebend ist, für unvereinbar mit Art. 3 Abs. 2 GG.

Die Entscheidung erfolgte aufgrund zweier Vorlagebeschlüsse nach Art. 100 Abs. 1 GG des AG Tübingen. Ein Paar hatte bei der Eheschließung vor dem Standesbeamten erklärt, sie wollten jeweils ihren eigenen Namen behalten; im anderen Fall hatte das Paar erklärt, sie könnten sich nicht auf einen gemeinsamen Namen einigen. In beiden Fällen trug der Standesbeamte gemäß § 1355 Abs. 2 Satz 2 BGB den Namen des Ehemannes ins Heiratsbuch ein. Auf die nachfolgend gestellten Namensberichtigungsanträge setzte das AG Tübingen beide Verfahren aus und legte dem BVerfG die Frage vor, ob die für die Entscheidung maßgebliche Bestimmung des BGB, wonach bei Nichteinigung oder Nichtbestimmung eines gemeinsamen Ehenamens der Geburtsname des Mannes Ehename wird, mit dem Gleichberechtigungsgebot vereinbar sei.

Der Senat stellt fest, mit der letztverbindlichen Festlegung des Männernamens liegt eine Ungleichbehandlung der Geschlechter vor, die nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt sei und deswegen vor Art. 3 Abs. 2 GG keinen Bestand haben könne. Die geschlechtsspezifische Auffangregelung wirke auf das Wahlrecht der Ehegatten zurück mit der Folge, daß die Einigungsbereitschaft des Mannes von vornherein gemindert werde durch das Bewußtsein, sich im Konfliktfall von Gesetzes wegen durchzusetzen.

Mit der Unvereinbarkeitserklärung formuliert das Gericht einen Auftrag an den Gesetzgeber, das eheliche Namensrecht unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes neu zu regeln. Offengelassen wird dabei, ob am Grundsatz der Namenseinheit in der Ehe festzuhalten sei; für diesen Fall müsse es eine geschlechtsneutrale Auffangregelung geben. Als Übergangsregelung wird bestimmt, daß jede Person bei der Eheschließung ihren Namen behalten kann und Kinder im Konfliktfall den Doppelnamen (in einer durch Losentscheid ermittelten Reihenfolge) erhalten.

Die endgültige Abkehr vom Preußischen Allgemeinen Landrecht

Mit dieser verfassungsgerichtlichen Entscheidung ist der letzte Rest der patriarchalen Ehenamenrechts hinfällig. Seit 1794 das Allgemeine Preußische Landrecht aus ordnungspolitischen Gründen den Zwang zum gemeinsamen Ehenamen einführte, verlor die Frau im Falle der Heirat ihren Geburtsnamen und verzichtete damit auf einen Teil ihrer Identität. Denn Ehename hieß: Mannesname. Erst mit der Familienrechtsform 1976 wurde die Möglichkeit geschaffen, auch den Namen der Frau zum Ehenamen zu erklären. Der Gestzentwurf der sozialliberalen Koalition sah damals