

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes – welche betrieblichen Ansätze sind nötig, um disruptive Veränderungen in Unternehmen anzustoßen?

Julia Rüsçh

djb-Mitglied, freiberufliche Beraterin, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte, arbeitet zum Thema „Unternehmenskultur“

Am 6. Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft getreten, dessen Regelungen auf mehr Transparenz der Vergütungsstrukturen und Entgeltpraxis in den Betrieben abzielen. Es soll dazu beitragen, das Gebot der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicherzustellen und auf diese Weise den Gender Pay Gap von immer noch 21 Prozent in Deutschland zu schließen.¹ Im Wesentlichen besteht das Gesetz aus drei Elementen: Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten erhalten einen Auskunftsanspruch, Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten werden dazu aufgefordert, freiwillig ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen und lageberichtspflichtige Unternehmen nach HGB mit mehr als 500 Beschäftigten müssen einen Bericht erstellen, in dem sie auf Maßnahmen zu Gleichstellung und Entgelttransparenz eingehen.

Das Gesetz sieht eine laufende Evaluierung seiner Wirkungen durch die Bundesregierung vor, erstmals sollen zwei Jahre nach Inkrafttreten Ergebnisse vorgelegt werden. Im Rahmen einer öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 18. März 2019 hat der djb eine umfangreiche Stellungnahme abgegeben und dabei seine Forderungen insbesondere nach einem verbindlichen, durch die Antidiskriminierungsstelle zertifizierten Prüfverfahren sowie nach der Einführung eines Verbandsklagerechtes wiederholt.²

Die Argumente zum Schließen der Entgeltlücke sind im Wesentlichen ausgetauscht. Mit Sachargumenten wie Gleichberechtigung, Allokationseffizienz auf dem Arbeitsmarkt oder einfach Gerechtigkeit lassen sich die Skeptiker*innen noch nicht ausreichend überzeugen. Kann es helfen, die Herstellung von chancengleicher Vergütung noch stärker durch die organisationale Brille zu beleuchten und eine Verbindung zum Ansatz der Agilität herzustellen? In der öffentlichen Diskussion werden die Begriffe „Agilität“ und „Entgelttransparenz“ nicht miteinander in Verbindung gebracht. Das mag darauf zurückzuführen sein, dass die Zauberformel „Agilität“ im Wesentlichen darauf ausgerichtet ist, neue Organisationskonzepte wie Selbstorganisation von Teams an die Stelle von klassischen, hierarchischen Führungsstrukturen zu setzen. Ziel ist es, schneller auf veränderte Anforderungen beim Kunden reagieren zu können und damit den Gewinn zu steigern. Gleichzeitig sollen sich agile Arbeitsformen auch auf die Art der betrieblichen Zusammenarbeit auswirken und für mehr Transparenz sorgen. Wie beweglich sind Organisationen tatsächlich, sich bei der Vergütung in die

Karten schauen zu lassen und zukünftig eine chancengleiche Vergütung sicherzustellen? Sind Sie bereit für diesen betrieblichen Kulturwandel in doppelter Hinsicht? Es geht nicht nur darum, mit dem herkömmlichen Paradigma „über Gehalt spricht man nicht“ zu brechen. Gleichzeitig ist eine Bereitschaft in den Betrieben erforderlich, sich mit etwaigen Rollenstereotypen bei der Arbeitsbewertung auseinanderzusetzen.

Das EntgTranspG als ein Seismograph für betriebliche Gleichstellungskultur in Deutschland

Erste Analysen zu den Wirkungen des EntgTranspG haben auf der betrieblichen Ebene die Vorgehensweisen zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen untersucht und geben Auskunft darüber, wie groß die Bereitschaft bei den Beschäftigten und dem Management ist, die gewohnte Vergütungspraxis in Frage zu stellen. Indem die Untersuchungen das Aktivitätsniveau auf betrieblicher Ebene messen, sind diese Daten ein erster sehr wertvoller Indikator für die „Agilität“ von Arbeitgebern in Sachen Gleichstellung. Sie machen damit erstmals den Status quo von Gleichstellungskultur in Deutschland in einem Querschnitt quantitativ messbar, der über die Erhebung des betrieblichen Anteils von Frauen in Führungspositionen hinausgeht. Entgelttransparenz bei der Vergütung betrifft alle Beschäftigten, nicht nur die oberen Führungsetagen. Wie eine Art Seismograph zeigen die Daten, dass die Erschütterungen, die das Gesetz ausgelöst hat, bislang nur sehr gering sind: Nach der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 haben sich nur 12 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat um die Umsetzung des Gesetzes bemüht.³ Von ihrem Recht auf Auskunft haben in mittelgroßen Betrieben (200 bis 500 Beschäftigte) nur 13 Prozent der Beschäftigten Gebrauch gemacht. In großen Betrieben (mehr als 500 Beschäftigte) haben sich 23 Prozent an den Betriebsrat gewandt.⁴ Nach der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung nutz-

- 1 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. 03. 2019, erhältlich im Internet: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html (Zugriff: 13.06.2019).
- 2 Stellungnahme vom 27. 02. 2017 zum Entwurf des EntgTranspG, sowie Stellungnahme vom 11.03.2019 zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 18. März 2019, erhältlich im Internet: <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/st19-07/> (Zugriff: 13.06.2019).
- 3 Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern; WSI Report Nr. 45, Januar 2019, S. 6, erhältlich im Internet: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf (Zugriff: 13.06.2019)
- 4 Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Ebd., S. 7.

ten nur in knapp zehn Prozent aller befragten Unternehmen die Beschäftigten ihren Auskunftsanspruch.⁵

Diese Zahlen sind nicht überraschend. Zum einen, weil sich damit die vielfach bereits im Vorfeld kritisierte Wirkungslosigkeit des Gesetzes aufgrund seines nur sehr beschränkten Anwendungsbereiches und mangels verbindlicher und sanktionsbewehrter Vorschriften bestätigt. Zum anderen, weil die Mechanik der gesetzlichen Regelungen damit an den Realitäten von Unternehmenssystemen vorbei ins Leere geht. Zwar weist der Gesetzgeber an mehreren Stellen in der Gesetzesbegründung auf den erforderlichen Wandel in der betrieblicher Unternehmenskultur hin.⁶ Es ist aber an keiner Stelle in der Begründung eine zu Grunde liegende Analyse des betrieblichen Umfelds erkennbar, das heißt eine Auseinandersetzung damit, welche grundlegenden Veränderungen von betrieblichen Strukturen, Prozessen und im Verhalten der Akteure aus der Erfahrung mit anderen Kulturwandelprozessen notwendig sind, um eine solche Kulturtransformation wirksam anzustoßen. Diese ist aus organisationaler Sicht für den einzelnen Betrieb ein großer Schritt, die vom Gesetzgeber zwar intendiert, gleichzeitig nicht ausreichend ausgestaltet wurde.

Die beiden vorliegenden Analysen von WSI und ifo gehen diesen Schritt, indem sie auf betrieblicher Ebene Daten erheben und dabei die verschiedenen Akteure und potentiell relevanten betrieblichen Faktoren (zum Beispiel Grad der gewerkschaftlichen Organisation, weiblicher Anteil im Betriebsrat) in den Blick nehmen. Gleichzeitig muss man hierbei berücksichtigen, dass es sich um eine erste quantitative Untersuchung dahingehend handelt, welche Aktivitäten in Richtung Entgelttransparenz unternommen wurden, das heißt um eine Beschreibung des Aktivitätsniveaus. Die Daten geben (noch) keine Auskunft dahingehend, ob die Aktivitäten, wie zum Beispiel der Auskunftsanspruch oder sogar ein freiwillig durchgeführtes betriebliches Prüfverfahren, tatsächlich zu einer erhöhten Transparenz und darüber hinaus gegebenenfalls zu Anpassungen in der Vergütungsstruktur- oder Praxis geführt haben. Eine qualitative Aussage dahingehend, wie wirksam diese tatsächlich zu mehr Transparenz und diskriminierungsfreier Vergütung führen, ist damit also nicht verbunden.

Vergütungsgerechtigkeit braucht einen „mindshift“ in den Köpfen der betrieblichen Akteure

Im Kern geht es im EntgTranspG darum, mittelbare Entgeltdiskriminierungen aufzudecken, eine der Hauptursachen für den Gender Pay Gap.⁷ Hierfür maßgeblich sind Arbeitsbewertungsverfahren, in denen Führungskräfte und Personaler*innen die Tätigkeit der Beschäftigten möglicherweise mit einem unbewussten „gender bias“ nicht neutral bewerten. Veränderungen hier sind also nur möglich, wenn es bei einem systemischen Blick auf die Organisation neben Korrekturen in Prozessen und Abläufen sowie den Personalstrategien auch Veränderungen auf der Ebene des kulturellen Subsystems, das heißt auf der Ebene der Werte und der Identität eines Unternehmens gibt. Aus der Perspektive der Organisationsberatung muss für einen Wandel in der Unternehmenskultur eine ernstgemeinte Bereitschaft bestehen, gemeinsam hinzuschauen, welche heimlichen Spiel-

regeln wirksam sind und welche Werte das Verhalten prägen.⁸ Demzufolge braucht es für eine Transformation zu einer gendergerechten Vergütung einen „mindshift“ bei Führungskräften, Gremien und den Beschäftigten. Unternehmen, die sich um ein familienfreundliches Betriebsklima bemühen, haben bereits den erforderlichen „mindshift“ vollzogen und sind damit offener für das Thema gendergerechte Vergütung. In Betrieben, die bereits in ihrer Personalstrategie auf Gleichstellung, Antidiskriminierung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichtet sind und die ihr Personal binden wollen, fanden bereits vermehrt Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes statt.⁹

Kulturwandel in Organisationen funktioniert nur mit Handlungsdruck

Die Diagnose zeigt damit, dass in der übergroßen Mehrheit der Betriebe erhebliche Beharrungskräfte am Werk sind, die für einen Kulturwandelprozess nicht untypisch sind. Organisationsformen, vor allem der großen Konzerne, sind nicht auf fortwährende Veränderungen ausgelegt, sondern auf Stabilität und Dauer. Hierzu gehören bestehende Strukturen und Prozesse der Arbeitsbewertung genauso wie eingespielte Gremienarbeit. Wie sollen Betriebsrät*innen in der Prüfung der Personaleinzelmaßnahmen Fehler in der Eingruppierung feststellen, wenn die Einstufung innerhalb des bestehenden Tariffsystems erfolgt und dieses gleichzeitig mittelbare, das heißt versteckte diskriminierende Elemente enthält? Hierzu bräuchte es einen unverstellten Blick von außen auf das System. Der WSI-Report stellt fest, dass nur bei der Hälfte der befragten Betriebe die Betriebsrät*innen bei Einstellungen oder Versetzungen diese Maßnahmen auch auf Benachteiligungen von Frauen beim Entgelt prüfen.¹⁰ Kulturwandelthemen erzeugen erfahrungsgemäß einen erheblichen Gegendruck seitens des Managements. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass sich die kritische Haltung der Führungskräfte vor Inkrafttreten des Gesetzes nun bestätigt hat.¹¹

Welche Ansätze beziehungsweise Regelungen sind notwendig, um auf organisationaler Ebene Strukturen und Prozesse derart zu verändern, damit defensive Verhaltensmuster von Management

- 5 Peichl, Andreas/Schricker, Julia: Entgelttransparenzgesetz gegen Lohndiskriminierung: Viel Aufwand wenig Nutzen?, Info Schnelldienst 4/2019, 72. Jahrgang (21.2.2019), S. 3, erhältlich im Internet: <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2019-04-peichl-schricker-et-al-entgelttransparenzgesetz-2019-02-21.pdf> (Zugriff: 13.06.2019).
- 6 Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, BT-Drucks. 18/11133, S. 3, 22.
- 7 Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, Ebd., S. 1 ff.
- 8 Troja, Markus im Gespräch mit Ballreich, Rudi: Agile Führung und Zusammenarbeit – Wie Organisationen Flexibilität entwickeln, Konfliktodynamik, S. 226-236.
- 9 Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, WSI Report Nr. 45, Januar 2019, S. 7, erhältlich im Internet: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_45_2019.pdf (Zugriff: 13.06.2019).
- 10 Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja: Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Ebd., S. 14.
- 11 Schricker, Julia: Entgeltunterschiede und Entgelttransparenz, Randstad-Ifo- Personalleiterbefragung im 4. Quartal 2017: Als Ifo die Personalleiter vor Inkrafttreten des Gesetzes befragte, standen die Personalleiter dem Gesetz mehrheitlich kritisch gegenüber.

und Führungskräften abgelöst werden? Und welche Rolle haben dabei die betrieblichen Akteure wie zum Beispiel Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte?

Es ist keine neue Erkenntnis, dass Kulturwandelprozesse in Organisationen Zeit brauchen und gleichzeitig auch nur dann in Gang kommen, wenn ausreichend Handlungsdruck erzeugt wird. Handlungsdruck für ein bestehendes Organisationssystem entsteht unter anderem über Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt, insofern ist auch die schnelle Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes in Unternehmen, die ihre Beschäftigten binden wollen, vor diesem Hintergrund nachzuvollziehen. Zum anderen wird dieser nur durch verpflichtende und sanktionsbewehrte Vorschriften erzeugt. In der Folge sollen vor dem Hintergrund des Kulturwandels einige Forderungen des djb aufgegriffen und aus organisationaler Perspektive untermauert werden.¹²

Verpflichtende Durchführung eines zertifizierten, betrieblichen Prüfverfahrens

Die vereinzelt Nutzung des Auskunftsanspruches durch Beschäftigte ist nicht ausreichend, um einen Paradigmenwandel dahingehend anzustoßen, dass offen im Betrieb über chancengleiche Vergütung gesprochen wird. Sollte tatsächlich eine geschlechtsbezogene Diskriminierung vorliegen, was im Zweifel schwer nachweisbar ist, kann der Arbeitgeber sich immer noch auf den „Einzelfall“ zurückziehen. Es braucht einen breit angelegten Prozess auf struktureller Ebene. Daher müssen die Betriebe in die Pflicht genommen werden, ihre Entgeltstrukturen systematisch zu überprüfen. Ein Unternehmenssystem wird bei der Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen soweit in der unternehmenseigenen Systemlogik verbleiben, wie es der gesetzliche Rahmen zulässt. Es sei denn es gibt verbindliche Kriterien für die genauere Umsetzung. Sofern die Systemlogik geschlechtsdiskriminierende Arbeitsbewertungsverfahren beinhaltet, wird das Unternehmenssystem die unverbindlichen Regelungen des EntgTranspG so in sein System übersetzen, dass die Ungleichbehandlung fortgeschrieben wird. Denkbar ist hier durchaus, dass oberflächlich Zahlen zur Vergütung männlicher und weiblicher Beschäftigter erhoben werden und beispielsweise Gehaltslisten nebeneinandergelegt werden, ohne dass hierbei die entwickelten Verfahren zur Bewertung von Gleichwertigkeit einer Tätigkeit zu Grunde gelegt. Im Ergebnis werden also Äpfel mit Birnen verglichen. Die in § 4 Abs. 4 Ziff. 4 EntgTranspG geforderte „Durchschaubarkeit“ eines Vergütungssystems wird jeder Betrieb aus seiner eigenen Systemlogik gut begründen können, ohne dass sich dies für die Beschäftigten so darstellt. Dies bedeutet, dass klare verpflichtende Regelungen für die Methodik der Umsetzung des betrieblichen Prüfverfahrens, das heißt konkrete Regeln für die Prüfung von Gleichwertigkeit in einem von der Antidiskriminierungsstelle zertifizierten Verfahren vorgegeben werden müssen. Ansonsten besteht die große Gefahr, dass das Prüfverfahren leerläuft und die Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten lediglich den Anschein von Transparenz erwecken.

Gleichstellungsbeauftragte als Change Akteure stärken

Auch organisationsinterne Change Akteure wie die Gleichstellungsbeauftragten müssen in ihren Rechten gestärkt werden.

Um die Kultur eines Unternehmens zu verändern, braucht es eine kritische Masse an Beschäftigten, die „stören“.¹³ Erstaunlicherweise ist bei den ersten Untersuchungen von ifo und WSI eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten oder Diversity Beauftragten in den Organisationen, denen nach dem Gesetz nach § 25 EntgTranspG die Rolle zukommt, die Umsetzung des Gesetzes zu fördern, nicht erfolgt.. Dies ist insofern überraschend, als diese schon qua ihrer Funktion auch innerhalb einer Organisation einen wertvollen, unverstellten Blick haben können. Anders als die Betriebsräte unterliegen sie nicht deren systemimmanenten Verstrickungen. Ihre Funktion sollte qua Gesetz gestärkt werden, sodass sie analog zum Betriebsrat mit den gleichen Rechten ausgestattet werden, wie zum Beispiel Einsicht in die Gehaltslisten.

Privilegierung von Tarifsystemen aufheben

Herkömmliche Tarifsysteme gehören auch auf den Prüfstand. Unmittelbar diskriminierende Regelungen wird ein Tarifvertrag nicht enthalten. Wie sieht es aber mit Regelungen aus, die potentiell eine mittelbare Diskriminierung bedeuten können? Um sicherzustellen, dass auch tarifgebundene Systeme auf ihr Diskriminierungspotenzial untersucht werden, sollte die gesetzliche Privilegierung von Betrieben mit Tarifvertrag aufgehoben werden. Auch Tarifverträge können unbestimmte Rechtsbegriffe enthalten, die von den relevanten Akteuren wie Führungskräften oder Personaler*innen „systemgerecht“ unterschiedlich ausgelegt werden.

Agilität bedeutet schnelles und wirksames Handeln in den Organisationen

Die fehlende Resonanz auf das Gesetz zeigt nicht nur, dass die Mechanik der Regelungen nicht geeignet ist, die bestehende Unternehmenskultur aufzubrechen. Mehr noch: Es ließe sich sogar so weit gehen zu sagen, dass die unverbindlichen Regelungen die bestehende Unternehmenskultur insofern aufrechterhalten, als sie die Arbeitgeber in der Annahme bestätigen, dass bei ihnen mit der Gleichstellung alles in Ordnung sei, beispielsweise weil nur wenige Frauen den Auskunftsanspruch nutzen oder die oberflächliche Datenerhebung von Vergütungszahlen auf den ersten Blick keinerlei Auffälligkeiten zeigt. Es muss auf jeden Fall vermieden werden, dass das Gesetz unerwünschte Folgewirkungen derart hat, dass bestehende Verhältnisse aufrechterhalten werden und bei den weiblichen Beschäftigten der Eindruck verstärkt wird, es habe ohnehin keinen Sinn sich für chancengleiche Vergütung stark zu machen. Dies würde dem gesetzgeberischen Ziel, mehr Vertrauen bei den Beschäftigten zu schaffen, zuwiderlaufen. Die bisherigen Analysen, die eine zurückhaltende Nutzung des Auskunftsanspruches zeigen, dürfen also keinesfalls so ausgelegt

- 12 Stellungnahme vom 27. 02. 2017 zum Entwurf des EntgTranspG, sowie Stellungnahme vom 11.03.2019 zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 18. März 2019, erhältlich im Internet: <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/st19-07/> (Zugriff: 13.06.2019).
- 13 Grubendorfer, Christina: Unternehmenskultur beobachten und verändern, Wirtschaft+ Weiterbildung 07/08_2016, S. 36.

werden, dass nichts mehr zu tun ist, sondern eher umgekehrt. Dies ist umso wichtiger, als das Gesetz auch Effekte auf andere Bereiche der Gleichstellung in den Betrieben haben kann.

Kulturwandel in Organisationen braucht Handlungsdruck, der nur über verbindliche und klar ausgestaltete Regelungen des EntgTranspG im Sinne der Forderungen des djb erzeugt wird. Dazu gehört auch Schnelligkeit: Der Gesetzgeber sollte anspruchsvolle Fristen für die Umsetzung der Regelungen, insbe-

sondere zur Durchführung des Prüfverfahrens in den Betrieben setzen, die eine zügige Transformation ermöglichen. Gleichzeitig könnte in der politischen Diskussion durchaus einmal die Agilität derjenigen Unternehmen in Frage gestellt werden, die nach außen den Anschein von besonderer Flexibilität im Hinblick auf Globalisierung und Digitalisierung erwecken und gleichzeitig eine komplette Unbeweglichkeit zeigen, wenn es um die Herstellung von chancengleicher Vergütung geht.

DOI: 10.5771/1866-377X-2019-3-151

Zur Vereinbarkeit der §§ 218 ff. StGB mit dem „Klima des Zeitalters“

Elara Liva

„Die Berufung – Ihr Kampf für Gerechtigkeit“ erzählt von der Geschichte einer Frau, der es ab den 70er Jahren gelang, das tradierte Geschlechterrollenverständnis, welches sich in vielen US-amerikanischen Gesetzen wiederfand, nach und nach als diskriminierend zu entlarven.

Ruth Bader Ginsburg, der es einst trotz eines hervorragenden Abschlusses verwehrt blieb, als Anwältin tätig zu sein und die heute Richterin am Supreme Court ist, erstritt in ihrer Zeit als Professorin mehrere Gerichtsurteile, die die Gleichstellung der Geschlechter in den Vereinigten Staaten Schritt für Schritt voranbrachten.

Auch wenn das Rechtssystem hierzulande etwas anders aufgebaut ist, lässt sich doch die Botschaft des Films: „A court ought not to be affected by the weather of the day but by the climate of the era.“ in ihrer Kernessenz auch auf das deutsche Rechtssystem übertragen:

Recht und Gesetz sind nicht in Stein gemeißelt. Auch sie lassen sich angelehnt an die dominierenden gesellschaftlichen Überzeugungen des Zeitalters formen und wandeln.

Vor diesem Hintergrund stelle ich mir die Frage, ob denn das Gesellschaftsbild der heutigen Zeit von unserem Gesetz und Recht tatsächlich kongruent und konsistent gespiegelt wird, wenn die noch zu Zeiten des Kaiserreichs -1871- ins Strafgesetzbuch aufgenommene Abtreibungsproblematik noch heute Bestand im Strafgesetzbuch hat?

Was aber ist in diesem -nach moralischen Bewertungsmaßstäben- hoch brisanten Themenkomplex Gesellschaftsüberzeugung der heutigen Zeit? Nach einer Ipsos-Studie¹ aus dem Jahre 2016 sind 50 Prozent der Bevölkerung in Deutschland für ein uneingeschränktes Abtreibungsrecht², wohingegen sich nur 1 Prozent für ein absolutes Abtreibungsverbot aussprechen. 34 Prozent sind der Auffassung, die Abtreibung sollte unter bestimmten Umständen erlaubt sein (zum Beispiel nach einer Vergewaltigung), 5 Prozent meinen, die Abtreibung sollte nur unter extremen Umständen (wie einer Lebensgefahr für die Mutter) erlaubt sein. 10 Prozent konnten oder wollten keine

Angabe machen. Auf Grundlage dieser Ergebnisse scheint der gesellschaftliche Rückhalt hinter der strafrechtlichen Regulierung nur zu 1 Prozent gesichert zu sein.

Zwar sprechen sich auch 39 Prozent der Befragten für eine Abtreibung „nur unter bestimmten Umständen“ aus. Aus diesem Ergebnis lässt sich jedoch nicht einfach der Schluss ziehen, die Befragten würden ausschließlich ein strafrechtlich sanktionierbares Verbot mit Erlaubnisvorbehalt befürworten. Genauso könnte darin die Zustimmung zu einem (nur) eingeschränkten Abtreibungsrecht zu sehen sein.

In Anbetracht der Tatsache, dass sich immerhin 50 Prozent aller Befragten ein uneingeschränktes und selbstbestimmtes Abtreibungsrecht der Frau wünschen, dürfte eine Regulierung, die das Recht auf Abtreibung unter Ausnahmen regelt, eher geeignet sein, das Gesellschaftsbild widerzuspiegeln.

Nach dem Vorbild des § 1631d BGB (Recht auf Beschneidung des männlichen Kindes) könnte auch die Abtreibung in Form eines „Rechts“ im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ausgestaltet sein. Die jetzigen Tatbestandsausschlüsse und Rechtfertigungsgründe in den §§ 218 ff. StGB könnten – sofern man sie ihrem Inhalt nach behalten wollte – genauso in Form von Ausnahmen zum allgemeinen Abtreibungsrecht formuliert werden.

Aus welchem Grund sollte dann weiter an einer unantastbar anmutenden strafrechtlichen Regulierung festgehalten werden? Ist diese tatsächlich erforderlich und erhaltenswert? Und kann die einseitige Strafandrohung gegenüber der biologischen Mutter Ausdruck von Gleichstellung unter dem Gesetz sein?

Regelt man den Schutz des frühen werdenden Lebens strafrechtlich, mischt sich der Staat in die intimste Sphäre der Frau

1 Dr. Robert Grimm und Liane Stavenhagen (Ipsos Public Affairs, Germany), WhitePaper „Einstellungen und Meinungen zum Schwangerschaftsabbruch in Europa – Eine vergleichende Studie“, S. 3 (Grafik 2).

2 Dabei liegt Deutschland im europäischen Vergleich prozentual weit unter der Toleranzhaltung anderer europäischer Staaten: Schweden (84%), Frankreich (69%), UK (62%), Italien (55%). Lediglich in Polen sprechen sich noch weniger (nur 33%) für ein uneingeschränktes Abtreibungsrecht aus.