

# Kommentare

## Sibylle Raasch Der EuGH zur Frauenquote

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) hat die qualifikationsbezogene Entscheidungsquote aus § 4 des Bremer Landesgleichstellungsgesetzes<sup>1</sup> für unvereinbar mit der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG<sup>2</sup> erklärt. Nach seinem Urteil vom 17. 10. 1995 bewirkt eine nationale Regelung, die Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei einer Beförderung »automatisch« Vorrang einräumt, eine Diskriminierung der Männer aufgrund ihres Geschlechts<sup>3</sup>, wie sie Art. 2 Abs. 1 der EG-Richtlinie gerade ausschließen wolle. Sie sei auch keine Ausnahme nach Art. 2 Abs. 4 der EG-Richtlinie, sondern überschreite deren Grenzen, soweit sie einen »absoluten und unbedingten« Vorrang einräume. Die Ausnahmeregelung zu Abs. 1 der Richtlinie decke nur Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, nicht aber solche, die statt dessen bereits das Ergebnis festschrieben, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte<sup>4</sup>.

Hatte diese Quote den Frauen tatsächlich statt der unbestritten zulässigen Chancengleichheit eine juristisch zumindest angreifbare Ergebnisgleichheit geboten? Hätten deswegen demnächst auch alle anderen gesellschaftlich benachteiligten Gruppen ihren Anteil an Arbeitsplätzen gefordert, wie Josef Joffe unter Berufung auf Entwicklungen in den USA meint<sup>5</sup>?

Die Bremer Quoten-Realität sah anders aus, bot entgegen der Unterstellung des Europäischen Gerichtshofs den Frauen keine Gleichheit der Ergebnisse, keinen gruppenmäßig reservierten Anteil an Arbeitsplätzen. Außerdem übertreibt Joffe sogar für die USA, wo die Quotierungen strikter sind und die Auseinandersetzungen zwischen den gesellschaftlichen Gruppen härter geführt werden, allerdings keinesfalls nur wegen der Existenz von Quoten. Der immer wieder prognostizierte Konkurrenzkampf gesellschaftlich benachteiligter Gruppen um Privilegien hält sich selbst in den USA bisher in Grenzen. Es revoltiert allerdings die weiße, insbesondere männliche Mittelstandsbürgerschaft. Diese möchte künftig im härter gewordenen Wettbewerb ihre Erwerbschancen nicht mehr durch Gleichstellungsprogramme geschmälert sehen und zeigt immer weniger Bereitschaft, vom knapper bemessenen Einkommen weiterhin einen Teil für Sozialprogramme abzuzweigen. Entscheidun-

<sup>1</sup> Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 20. November 1990, BGBL. Bremen 1990, S. 433.

<sup>2</sup> Richtlinie des Rates vom 9. 2. 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG), ABl. EG L 39/40.

<sup>3</sup> EuGH, Urteil vom 17. 10. 1995 in der Rechtssache C-450/93, Urteilsumdruck Bl. 7 Abs. 16; NJW 1995, 3109.

<sup>4</sup> EuGH, (Fn. 3), Bl. 7 Abs. 22 und 23.

<sup>5</sup> Joffe, Josef: Die Quote und die Gerechtigkeit, SZ vom 21./22. 10. 1995, S. 4.

gen, wie die des US-Supreme Court vom Juni 1995<sup>6</sup> oder des EuGH jetzt, welche aktive Gleichstellungspolitik als diskriminierend für die bisher Privilegierten brandmarken, geben derartigen Absetzbewegungen von einer Politik des sozialen Ausgleichs künftig noch erheblichen Auftrieb und verschärfen deshalb die vorhandenen sozialen Spannungen.

Die Bremer Frauenquote jedenfalls war eine sehr vorsichtige Reaktion des Gesetzgebers auf gravierende Benachteiligungen von Frauen bei der Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst. Sie sah lediglich vor, daß bei Bewerbungen unterschiedlichen Geschlechts in Fällen gleichwertiger Qualifikation die Frau einzustellen oder zu befördern sei, solange in dem betreffenden Bereich Frauen noch unterrepräsentiert wären. Der 50-Prozent-Anteil von Frauen an Arbeitsplätzen war also Auslöseshwelle und Grenze für die Anwendung der Quote, kein garantiertes Ergebnis. Er kennzeichnete den Bereich, wo der Gesetzgeber gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf sah. Keiner Frau, und schon gar keiner unqualifizierten, wurde durch die Entscheidungsquote ein Arbeitsplatz reserviert.

Die Bremer Quote suchte lediglich sicherzustellen, daß Leistung sich auch dann lohnt, wenn sie »nur« von einer Frau erbracht wird. Bedarf dafür gab und gibt es genug. Natürlich könnte jede Behörde bei festgestellter gleichwertiger Qualifikation ohne jede weitere Begründung die Frau einstellen. – Sie dürfte es auch in dem jüngst entschiedenen Fall noch, wenn das Auswahlverfahren neu beginnt, sogar nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs. – Wenn der Leistungsgrundsatz gewahrt ist, könnte der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst still seine Wahl treffen und tut dieses ohne Quote auch immerzu, allerdings zugunsten des Mannes. Allein der tausendfach beobachtbaren Tatsache, daß bisher bei gleichwertiger Qualifikation regelmäßig der Mann eingestellt oder befördert wurde, ist die Einführung der Frauenquote zu danken. Die Entscheidungsquote sollte der eingespielten Praxis gegensteuern, auch ohne Qualifikationsargumente weiterhin den Mann auszuwählen, weil er nicht schwanger werden kann und vermutlich keine Hausarbeit leistet, weil er sich aus Sicht männlich geprägter Entscheidungsinstanzen als Mann auf einem Posten einfach besser macht.

Wenn diesem (oft nicht einmal bewußt) geschlechterdiskriminierenden Auswahlmechanismus durch eine Entscheidungsquote gegengesteuert wird, solange bis die Unterrepräsentanz der Frauen in einem bestimmten Bereich behoben ist, ist das gerecht und kein Grund zum Geschlechterkrieg. Der Bewerber, der wegen der Quote nicht zum Zuge kommt, hat seine glücklichere Mitbewerberin zuvor nicht diskriminiert, möglicherweise noch nicht einmal andere Frauen. Er hat auch die gegen Frauen wirkenden Wahrnehmungs- und Vorurteilsstrukturen in den Köpfen von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, Frauen sind hier keineswegs immun, nicht zu verantworten. Aber ohne Entscheidungsquote würde er von all diesem weiterhin profitieren, wie dieses schon seine Vorgänger getan haben. Wo Gleichbehandlung in einer Auswahlsituation unmöglich ist, wollte die Quote dem grundgesetzlich geforderten Gleichberechtigungsauftrag zugunsten der Gruppe der Frauen aus Art. 3 Abs. 2 GG den Vorrang geben vor der durch das Grundgesetz in Art. 3 Abs. 3 GG ebenfalls geforderten Geschlechtsblindheit. Denn eine tatsächliche Geschlechtsblindheit könnte angesichts gar nicht offensichtlicher Auswahlmechanismen durch Ge-

<sup>6</sup> Die Klage des Bauunternehmers Randy Pech/Colorado gegen die Begünstigung der Firma eines Hispano-Amerikaners aufgrund eines Minoritätenförderungsprogramms des Bundes und der Streit um die finanzielle Besserstellung von Schulen in schwarzen Wohngebieten zu Lasten von solchen in weißen führten im Juni 1995 mit einer 5 : 4-Entscheidung zu einer Teilrevision der Antidiskriminierungsrechtsprechung des US-Supreme Court (s. *The Times* 14.6.1995; *FR* 14./15.6.1995; *International Herald Tribune* 13.6.1995).

setz und Gerichte auch künftig nicht einfach erzwungen werden, wie die Wirkungslosigkeit des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes gezeigt hat<sup>7</sup> und auch nach seiner Novellierung durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz<sup>8</sup> weiter zeigen wird<sup>9</sup>. Die Entscheidungsquote war für die Personalpolitik der Behörden in dieser Situation ein dringend gebotenes Handlungs- und Lernprogramm, bestimmte Stellenanteile garantierte sie den Frauen dennoch nicht.

Müssen Frauen nach der negativen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs und, nicht zu vergessen, auch des CDU-Parteitages zum Frauen-Quorum<sup>10</sup> verzweifeln? Haben sie unwiederbringliches gesellschaftliches Terrain verloren? Das kommt darauf an. Als Handlungsprogramm hat die Entscheidungsquote schlecht funktioniert. Es gab in der Praxis nur wenige Quotenfälle. Frauenfeindlichen Vorgesetzten blieb es möglich, Frauen bereits bei den dienstlichen Beurteilungen im Vorfeld von Bewerbungen abzuqualifizieren. Auswahlinstanzen blieb es möglich, Frauen geringfügig schlechter einzustufen als den wegen seines Geschlechts gewünschten Mann. Selbst der Einsatz der Quote verkaam manchmal noch zur bloßen Höflichkeitsgeste gegenüber Männern. Ich kenne aus dem Universitätsbereich einen Quotenfall, wo die Frau eigentlich qualifizierter war als der Mann, der sensible Berufungsausschuss es aber dem allseits geschätzten Kollegen nicht zumuten wollte, öffentlich hinter einer Frau nur auf Platz zwei der Liste erscheinen zu müssen.

Statistisch betrachtet hat die Quote selbst dort, wo sie wie in Bremen, Hamburg und Nordrhein-Westfalen schon über zehn Jahre angewandt wird, nicht den erhofften Durchbruch gebracht<sup>11</sup>: Nach Köpfen gezählt sind die Frauenanteile dort nicht signifikant gestiegen, in manchen Bereichen sogar gesunken. Gemessen an dem jeweils durch ein Geschlecht bewältigten Arbeitsvolumen sind die Frauenanteile auch in weiteren Bereichen wegen des Ausbaus von Teilzeitarbeit gesunken. Vielleicht wäre es ohne Quote noch schlimmer gekommen. Immerhin hat die Quote in bisherige Männerdomänen erste Frauen gebracht. Vor allem aber hat sie Frauen ermutigt, ihre Qualifikation in Bewerbungen überhaupt einmal zu erproben, Ansprüche auf Einstellung und Beförderung geltend zu machen.

Als längerfristiges gesellschaftliches Lernprogramm hingegen hat die Quote Wirkung gezeigt. Die Frauenanteile in den Behörden mußten erstmals differenziert offengelegt werden. Bei jeder Stellenvergabe war die Unterrepräsentanz der Frauen Thema, selbst wenn anschließend doch wieder ein Mann genommen wurde. Das schärfe schrittweise auch in weniger gleichstellungspolitisch sensiblen Führungsetagen das Bewußtsein für das wahre Ausmaß von Frauenbenachteiligung in ihrem Bereich, machte ein schlechtes Gewissen. Der Zwang, in jedem Einzelfall begründen zu müssen, warum der Mann besser qualifiziert sein sollte als die Frau, öffnete manchmal auch den Blick für spezifische Frauenqualifikation.

Vor allem entlarvt der Begründungzwang bisher eingefahrene Auswahlbegründun-

<sup>7</sup> Vgl. Raasch, Sibylle: Frauenquoten und Männerrechte, 1991, S. 68 ff.

<sup>8</sup> Art. 7–9 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 24. 6. 1994, BGBl. I, S. 1406.

<sup>9</sup> Vgl. Schiek, Dagmar: Die Schnecke Fortschritt kriecht rückwärts: Das zweite Gleichberechtigungsgesetz, Streit 1995, S. 3 ff.

<sup>10</sup> Das Frauen-Quorum sollte vorschreiben, daß bei parteiinternen Entscheidungen der CDU mindestens 1/3 der Stimmen für Frauen abgegeben werden müßten. Ansonsten sollte die Stimmabgabe ungültig sein. Es fand auf dem Parteitag der CDU in Karlsruhe am 18. 10. 1995 nicht die notwendige Mehrheit, vgl. SZ 19. 10. 1995, S. 1; TAZ 19. 10. 1995, S. 3.

<sup>11</sup> Vgl. z. B. Leitstelle Gleichstellung der Frau: Zweiter Erfahrungsbericht über die »Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg«, März 1990; weniger eindeutig: Senatsamt für die Gleichstellung: Erfahrungsberichte über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst, April 1994, S. 9 ff. Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen: Dritter und Vierter Bericht zum Frauenförderungskonzept, August 1993, S. 73 ff., 332 f.

gen als Methoden bloßer männlicher Besitzstandswahrung. Untersucht man die Sachverhalte genauer, wo Männer gerichtlich gegen Frauenquoten vorgegangen sind, ging es weniger um ihr Recht auf geschlechtsblinde Auswahlentscheidungen. Sie pochten vielmehr auf ihr im Vergleich zur Frau höheres Dienstalter, welches vor der Quote gern als sog. Senioritätsgrundsatz den Ausschlag zwischen Bewerbungen mit gleichwertiger Qualifikation gegeben hatte<sup>12</sup>. So liegt auch der Fall des derzeit verhandelten Bremer Gartenbauers. Falls jedoch das höhere Dienstalter tatsächlich zu einer höheren Qualifikation geführt hat, ist es bereits im Qualifikationsvergleich zu berücksichtigen. Danach ist es kein relevantes, gar zwingendes Auswahlkriterium<sup>13</sup>. Es prämiert lediglich die Tatsache, daß jemand bei einem bestimmten Arbeitgeber länger beschäftigt ist. Das ist bisher trotz der Wehrpflicht eher bei Männern der Fall. Frauen verfolgen ihre berufliche Entwicklung zumeist weniger strikt, doppelbelastet und doppelorientiert zwischen Beruf einerseits und erst Liebe, später Familie andererseits. Auch verursacht durch die Baby-Pause haben Frauen oft ein niedrigeres Dienstalter als ansonsten vergleichbare Männer.

Andere Kläger berufen sich mehr oder weniger offen auf ihre Rolle als Familienernährer<sup>14</sup>. Die Ernährerrolle zeigt jedoch vor allem, daß sich hier ein Mann eine Hausfrau leisten kann und will. Würden Frauen beruflich weniger diskriminiert und würden Männer ihren Anteil an der Hausarbeit beitragen (und gäbe es mehr gesellschaftliche Unterstützung bei der Kindererziehung), bedürfte es keiner männlichen Ernährer mehr. Wer einen sogenannten Familienernährer einer angeblichen Zuverlässigkeit oder Karrierefrau vorzieht, perpetuiert diese geschlechterdiskriminierende Gesellschaftsstruktur, ja prämiert sie geradezu. Richtigerweise verbietet das Berliner Antidiskriminierungsgesetz diese Auswahlbegründung daher ausdrücklich<sup>15</sup>.

Wenn die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs jetzt erneut das Bewußtsein stärkt, den Männern geschähe Unrecht, wenn ihnen eine Frau bei der Personalauswahl vorgezogen würde, ja Gleichstellungspolitik sei Männerdiskriminierung, falls sie die Bewerbungschancen von Männern gezielt reduziere, wäre das fatal. Hier würden durch die Quote gerade eingeleitete Lernprozesse zurückgespult. Erste Kommentare<sup>16</sup> deuten durchaus darauf hin, daß sich männlicher Chauvinismus nunmehr im Gewande des wegen seines Geschlechts Unterdrückten zu räkeln beginnt und Frauen entmutigt werden. So kann ein prominentes Gerichtsurteil eine ganze Entwicklung hin zu mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern gefährden, obwohl es eigentlich nur ein einziges, wenn auch bisher zentrales Instrument von Gleichberechtigungspolitik betrifft und in seiner Argumentation keineswegs zwingend ist.

Demgegenüber demonstriert das Ergebnis des CDU-Parteitages über Regiefehler hinaus nur, wes Geistes Kind diese Partei immer noch ist: Der Wolf wollte Kreide fressen, konnte sie aber im entscheidenden Augenblick dann doch nicht hinunterwürgen. Im Gegensatz zu den sieben Geißlein wissen Frauen somit weiterhin, woran sie mit dieser Partei trotz des einen Geisslers sind.

Der Europäische Gerichtshof jedenfalls dürfte die gleichstellungspolitischen Folgen seiner Entscheidung kaum voll gewürdigt haben. Er ist nicht allein durch seine rein männliche Besetzung in der Geschlechterfrage sehbehindert. Hat doch dieses Ge-

<sup>12</sup> OVG Schleswig, Beschuß vom 13. 4. 1994, NVwZ 1994, S 1229.

<sup>13</sup> VG Oldenburg, Beschuß vom 18. 10. 1994, Streit 1995, S. 29 m. Anm. von Dagmar Schiek.

<sup>14</sup> Vgl. Antragsschrift der RAin Alexandra Goy in einem Berliner Fall, aufgrund derer die Beförderung eines Mannes angehalten und das Gerichtsverfahren anschließend für erledigt erklärt wurde, Streit 1992, S. 25 ff.

<sup>15</sup> § 8 Abs. 4 Nr. 3 z. Alternative Landesantidiskriminierungsgesetz vom 31. 12. 1990, GVBl. Berlin 1991, S. 8.

<sup>16</sup> Siehe z. B. Fn. 5.

richt trotz männlicher Besetzung in früheren Jahren verschiedene für die Gleichstellung der Frauen sehr hilfreiche Entscheidungen getroffen. Der Europäische Gerichtshof ist vor allem integraler Bestandteil der Europäischen Gemeinschaft und durch deren Normprogramm und eigentliche Zielsetzung geprägt. Die Europäische Gemeinschaft ist bisher jedoch unverändert eine wirtschaftspolitische Veranstaltung, in der Gesichtspunkte sozialer Gerechtigkeit ein Schattendasein führen. Der Europäische Gerichtshof hat in der Vergangenheit Frauendiskriminierung durch extensive Auslegung des Art. 119 EWGV demgemäß auch nicht deswegen suspendiert, weil sie gegenüber den Frauen unmoralisch und deshalb ungerecht gewesen ist, sondern weil sie außerdem wettbewerbswidrig wirkte. Er hat sie für unzulässig erklärt, weil sich ansonsten nationale Volkswirtschaften, die Frauen diskriminieren, Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen hätten verschaffen können, die durch ihr nationales Recht an gleicher Diskriminierung gehindert sind. Allein mit dieser Begründung hatte Frankreich bei der Aushandlung des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 darauf bestanden, daß mit Art. 119 EWGV jede Lohndiskriminierung verboten würde<sup>17</sup>. Der Europäische Gerichtshof hat diese Antidiskriminierungslinie effektiv ausgebaut und weiterentwickelt. Den Schritt zu aktiver Gleichstellungspolitik hat er im Gegensatz zu den deutschen Gesetzgebern unter der Geltung des Grundgesetzes nicht mitvollzogen.

Dabei wäre der EuGH gerade gegenüber dem Instrument der Entscheidungsquote besonders frei in seiner Entscheidung gewesen: Denn weder gab die Bremer Quote die vom EuGH unterstellten Ergebnisse vor, noch hätte die Ausnahmebestimmung des Art. 2 Abs. 4 der EG-Richtlinie angesichts der weiter gefassten Empfehlungen des EG-Rats zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen<sup>18</sup> und des Subsidiaritätsprinzips derartig restriktiv ausgelegt werden müssen. Gerade weil die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter über das Instrument der Entscheidungsquote – im Gegensatz z. B. zur Verkoppelung von Gleichstellungspolitik und öffentlicher Antragsvergabe – den wirtschaftlichen Wettbewerb auf dem gemeinsamen EG-Binnenmarkt nicht berührt, sondern reine Gesellschaftspolitik darstellt, hätte der EuGH das EG-Recht hier auch zurückhaltend zugunsten einer soziokulturell eigenständigen Entwicklung einzelner Mitgliedsstaaten in der Geschlechterfrage interpretieren können.

Wenn das Bundesarbeitsgericht die Bremer Entscheidungsquote tatsächlich für unanwendbar erklären sollte, ist genau zu prüfen, welche Quotierungstypen neben der Bremer Regelung überhaupt noch betroffen sind. Der EuGH hat sich in seinem Urteil nicht gegen jede Art von Quote gewandt, sondern nur gegen solche, die einer Frau absolut und unbedingt den Vorrang einräumen. Quoten, die in Form einer eher vagen Entscheidungsempfehlung formuliert sind, wie Art. 1 § 7 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes, sind weiterhin unbedenklich, allerdings gerade deshalb auch nicht besonders durchsetzungskräftig. Auch Entscheidungsquoten, die mit einer sozialen Relativierung zugunsten der Männer verbunden sind, wie z. B. durch § 8 Abs. 2 des Hamburger Gleichstellungsgesetzes<sup>19</sup>, weisen nicht die vom EuGH kritisierte Unbedingtheit auf.

Vor allem müssen künftig andere Instrumente und Quotierungssysteme ausgebaut werden. Schon heute sind die Hoffnungen der Frauenpolitik weniger auf die wir-

<sup>17</sup> Vgl. Daubler, Wolfgang: Europäischer Binnenmarkt und Gewerkschaftspolitik, GMH 1988, S. 459 [463].

<sup>18</sup> Empfehlung des Rates zur Forderung positiver Maßnahmen für Frauen vom 13. 12. 1983 (84/635/EWG), ABl. EG L 331/34.

<sup>19</sup> Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst vom 19. 3. 1991, HambGVBl., S. 75

kungsschwache Entscheidungsquote gerichtet und stärker auf langfristige Personalplanung im Rahmen von Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zeit- und Zielvorgaben. Das Quoten-Urteil des EuGH würde auch hier allerdings hindern, wenn im Einzelfall die Einstellung oder Beförderung eines Mannes mit der Begründung abgelehnt würde, zur Erfüllung von Zielvorgaben könne derzeit nur eine Frau ausgewählt werden. Behörden müssen vielmehr zur Erfüllung ihrer Gleichstellungspläne durch intensivere Suche auf dem Arbeitsmarkt und den rechtzeitigen Aufbau von geeigneten Frauen Bewerbungskonstellationen schaffen, wo die Frau auch ohne Entscheidungsquote die beste Wahl ist. Dementsprechend verzichtet das Hessische Gleichberechtigungsgesetz<sup>20</sup> schon heute gänzlich auf das Instrument der Entscheidungsquote.

Die Politik ist gefordert, der Europäischen Union endlich eine wirksame soziale Dimension zu geben noch weit über die Gleichstellung der Geschlechter hinaus. Die Diskussion über einen expliziten Grundrechtskatalog und verbindliche soziale Ziele für die Europäische Union ist schon seit langem überfällig. Zumindest sollte die EG-Gleichbehandlungsrichtlinie jedoch durch entsprechende Neufassung des Ausnahmetbestandes in Art. 2 Abs. 4 so eingegrenzt werden, daß sie aktive Gleichstellungs politik, wie die Entscheidungsquote ohne Sozialklausel, künftig nicht mehr verhindert. Über den Besetzungsmodus am Europäischen Gerichtshof, aber nicht allein dort, ist zugunsten von mehr Frauenrepräsentanz nachzudenken. Frauen werden interessiert beobachten, wie die deutschen CDU-Politiker, nun ohne parteiinterne Quote im Nacken, in diesen Fragen künftig operieren.

Das Bundesverfassungsgericht, bei dem ein ähnlicher Quotenfall aus Nordrhein-Westfalen schlummert, ist weiterhin gefragt. Auch die Quote aus Nordrhein-Westfalen<sup>21</sup> enthält im Gegensatz zur Bremer Quote eine ausdrückliche Sozialklausel zugunsten der Männer, ist also weniger zwingend und deshalb von der EuGH-Entscheidung nicht betroffen. Sie könnte nach einer positiven Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts also sofort weiter angewandt werden. Wichtiger jedoch wäre, daß der Makel der Männerdiskriminierung wieder von der Quote genommen würde, wenn das höchste deutsche Gericht sie seinerseits für verfassungsmäßig erklärte. Die Chancen hierfür sind nach der Einführung von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG im Rahmen der Verfassungsreform 1994 besser geworden<sup>22</sup>. Denn der neue Satz 2 verstärkt die Verpflichtung des Staates zu wirksamer Gleichberechtigungspolitik und tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter. Frauen würden erneut Mut schöpfen können, und eine Änderung der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie würde für den Bereich Deutschlands mehr praktischen Sinn machen. Die Auseinandersetzung um Frauenquoten ist durch die Entscheidung des europäischen Gerichtshofs in ein neues Stadium getreten, beendet ist sie keinesfalls.

<sup>20</sup> Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung vom 21. 12. 1993, GVBl. Hessen, S. 729.

<sup>21</sup> Gesetz zur Forderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst vom 31. 10. 1989, GVBl. NW, S. 567.

<sup>22</sup> Vgl. bereits zur alten Rechtslage das BAG in seiner Vorlage an den EuGH im jetzt entschiedenen Fall, Beschuß vom 22. 6. 1993, Presseinformation, DB 1993, S. 1422; zur aktuellen Rechtslage Fisahn, Andreas: Rechtmäßigkeit von »Quotenregelungen« nach Änderung des Art. 3 II GG, NJ 1995, S. 352; Kokott, Juliane: Zur Gleichstellung von Mann und Frau – Deutsches Verfassungsrecht und europäisches Gemeinschaftsrecht, NJW 1995, S. 1049 [1051]; König, Doris: Die Grundgesetzänderung in Art. 3 Abs. 2 GG, DOV 1995, S. 838; a. A. Scholz, Rupert: Die gemeinsame Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat, ZG 1994, S. 1 [23 f.].