

NRW Forum Recht „Mit Recht für Frauen“

am 9. Mai 2011 in Düsseldorf

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern steht seit Langem auf der politischen Agenda. Sie ist im Recht fundiert. Wie aber sieht die Wirklichkeit aus? In den deutschen Wirtschaftsunternehmen ist die Anzahl weiblicher Führungskräfte immer noch sehr gering. Auch von einer gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit sind wir noch weit entfernt. An hoch qualifiziertem weiblichem Nachwuchs fehlt es nicht. Dennoch zeigt sich ein seit langer Zeit unverändertes Bild: Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter Aktiengesellschaften sind fest in Männerhand. Eine moderne Gesellschaft kann aber nur bestehen, wenn sie ihr volkswirtschaftliches Potenzial ausschöpft. Welche neuen Wege kann hier das Recht anbieten? Welche weiteren Rahmenbedingungen müssen geändert werden, um die Gleichstellung der Geschlechter in Wirtschaft und Gesellschaft voranzubringen?

Frauen mit Zuwanderungsgeschichte haben mit Geschlecht und Herkunft gleich zwei Hürden auf dem Weg zu beruflichem Erfolg und gesellschaftlicher Teilhabe zu überwinden. Integration ist Aufgabe des Einzelnen und Staatsaufgabe zugleich. Wie weit ist sie schon gelungen? Wie weit kann insbesondere den religiös-kulturellen Bedürfnissen von Frauen mit Zuwande-

rungsgeschichte Rechnung getragen werden, ohne andererseits die Bildung von Parallelgesellschaften zu fördern? Sind Recht und Justiz hier noch stärker gefordert?

Ausbildung und Beruf sind für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte von herausragender Bedeutung. Ein ungehinderter Zugang zum Arbeitsmarkt ist Grundvoraussetzung auch für die soziale und familiäre Integration. Wichtig ist nicht nur die Teilhabe an schulischer Bildung und Ausbildung in Deutschland, sondern auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungs- und Berufsabschlüssen. Sind diese Integrationsbedingungen gewährleistet? Besteht weiterer Handlungsbedarf?

Das NRW Forum Recht 2011 am 9. Mai 2011 im Palais Wittgenstein, Düsseldorf, durchgeführt in Kooperation mit dem Deutschen Juristinnenbund, leuchtete das weit gespannte Themenfeld „Mit Recht für Frauen“ näher aus. Die Reden von Justizminister Thomas Kutschaty, djb-Präsidentin Jutta Wagner und Festrednerin Prof. Dr. Jutta Limbach, Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts i.R., sind im Folgenden abgedruckt. Die Reden, weitere Fotos und Zitate aus den Foren stehen auch auf der djb-Homepage: <http://www.djb.de/Veranstaltungen/Veranstaltungsdokumentationen/2011NRW/>.

Begrüßung

Thomas Kutschaty

Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Anrede,

ich freue mich sehr, Sie heute zu dem NRW Forum Recht 2011, das wir in diesem Jahr in Kooperation mit dem Deutschen Juristinnenbund ausrichten, begrüßen zu können.

Mit dem **NRW Forum Recht** wollen wir eine neue Veranstaltungsreihe begründen. Aufbauend auf den Erfahrungen aus den Bensberger Rechtsgesprächen der vergangenen Jahre werden wir in unserer Landeshauptstadt und anderen Orten Nordrhein-Westfalens aktuelle rechtspolitische Themen diskutieren. Dabei geht es uns um einen breit angelegten Diskurs, der nicht nur tagespolitische Fragen schlaglichtartig in den Mittelpunkt stellt, sondern auch den Hintergrund des jeweiligen Themas beleuchtet und interdisziplinäre Zusammenhänge aufzeigt. Wichtig ist daher die Kooperation mit einem jährlich wechselnden Partner, dessen herausragende Kompetenz den Blick über die rein rechtlichen Fragen hinaus erweitert und die gesellschaftlichen Bezüge der Rechtspolitik dokumentiert. Bei der Auswahl der Themen wollen wir einen Schwerpunkt dort setzen, wo breite Bevölkerungsschichten in ihrem täglichen Privat- oder Berufsleben in besonderer Weise berührt sind. Unser Dialog soll nicht im Elfenbeinturm stattfinden, sondern sich mit Fragen auseinandersetzen, von denen die Menschen unmittelbar betroffen sind.

Anrede, viele von Ihnen werden – wie ich – stolze Eltern einer oder vielleicht auch mehrerer Töchter sein. Die Entwicklung unserer Kinder ein Stück weit begleiten zu können, gehört zu den besten und Sinn stiftenden Erfahrungen des Lebens. Dabei erfüllt es mich mit großer Zufriedenheit, dass die Chancen unserer Töchter denjenigen unserer Söhne in weiten Bereichen des gesellschaftlichen Lebens heute in nichts mehr nachstehen. Das gilt sowohl für Schule und Ausbildung als auch grundsätzlich für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Wie aber steht es mit **weiblichen Führungskräften** in Staat und Wirtschaft?

„Gibt es nicht – wie im Sport beim Gewichtheben – eine Prädisposition der Geschlechter, die ihre unterschiedliche Eignung für bestimmte Aufgaben in der Gesellschaft begründet?“

Das, meine Damen und Herren, ist nicht etwa eine kritische Frage, die vor rund 100 Jahren den Suffragetten gestellt wurde, als sie sich für das Frauenwahlrecht einsetzten. Nein, diese Frage wurde mir vor wenigen Wochen in einer hochrangig besuchten Veranstaltung nicht weit von unserem heutigen Versammlungsort gestellt, als ich zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ vorgetragen hatte. Und diese Frage war tatsächlich ernst gemeint! Getröstet hat mich die entrüstete Reaktion der überwältigenden Mehrheit des Auditoriums. Sie zeigt, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern Bestandteil eines weitgehenden gesellschaftlichen Grundkonsenses ist und mehrheitlich Zustimmung findet. Es ist aber an-

dererseits keine einmütige Zustimmung. Gerade in den „entscheidenden“ Kreisen der Aufsichtsräte und Vorstände sind zu unserem großen Bedauern noch Vorstellungen zur Rollenverteilung anzutreffen, die zwar selten ausgesprochen werden, aber doch zu oft Grundlage für die Missachtung der Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen sind.

Anrede, die wesentlichen Fakten sind bekannt: die Anzahl weiblicher Führungskräfte in den deutschen Wirtschaftsunternehmen ist immer noch verschwindend gering. Insbesondere Vorstände und Aufsichtsräte börsennotierter Aktiengesellschaften sind fest in Männerhand. Dabei fehlt es nicht an hoch qualifiziertem weiblichem Nachwuchs. Frauen stellen inzwischen die Mehrheit der erfolgreichen Hochschulabsolventen. Sie zu ignorieren, hieße auf die Hälfte der zur Verfügung stehenden Humanressourcen zu verzichten. Das wäre – gerade in Zeiten des demografischen Wandels – eine fatale unternehmerische Fehlentscheidung. Es ist eben nicht so, dass ein Aufsichtsrat durch die Besetzung auch mit Frauen nur „schöner und bunter“ wird (*Ackermann*). Er wird hierdurch vielmehr kompetenter und erfolgreicher. Namhafte Studien belegen, dass ein überdurchschnittlicher Frauenanteil auf Führungsebene vielfach mit größerem wirtschaftlichem Erfolg einhergeht.

Anrede, darüber, dass etwas geschehen muss, herrscht politischer Konsens. Die spannende Frage lautet nur – was?

Die Entwicklung des letzten Jahrzehnts steht uns allen vor Augen. Bemühungen auf der Grundlage von freiwilligen Vereinbarungen oder „Soft Law“ sind im Sande verlaufen. An Versuchen, den Frauenanteil zunächst ohne gesetzliche Quoten durch freiwillige Maßnahmen der Wirtschaft zu heben, hat es nicht gefehlt: Die Bundesregierung hat im Juli 2001 eine Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Eine Erhöhung des Frauenanteils auch in Führungspositionen war ausdrücklicher Bestandteil der Zielsetzungen. Dennoch hat sich seither wenig getan. Ist die Zeit jetzt also reif für eine gesetzliche Quote? Oder sollte noch einmal der Versuch mittels Selbstverpflichtungen, diesmal vielleicht etwas konkreter und begleitet von mehr Transparenz, gewagt werden? Diese und viele weitere Fragen wollen wir im Laufe des Tages ausloten.

Anrede, ich freue mich, dass ich gemeinsam mit Frau Wagner, die ich auf das Herzlichste begrüße, unseren diesjährigen rechtspolitischen Kongress „Mit Recht für Frauen“ eröffnen kann.

Wir wollen uns heute mit der Beteiligung von Frauen am Rechts- und Wirtschaftsleben befassen. Es gibt wenige andere gesellschafts- und rechtspolitische Themen, die die Öffentlichkeit und die Medien in der Vergangenheit und der Gegenwart so intensiv und so nachhaltig beschäftigt haben. Kein Wunder – sind doch mit den Frauen die Hälfte der Bevölkerung und ihre Chancen innerhalb unserer Gesellschaft unmittelbar betroffen. Der ein oder andere mag vielleicht denken: „Nicht schon wieder das „Frauenthema“!“. Aber die sehr langsame Entwicklung der Chancengleichheit zeigt, wie wichtig es ist,

nicht nachzulassen und immer wieder den Einsatz „Mit Recht für Frauen“ einzufordern. Ich danke Ihnen herzlich, Frau Professorin Limbach, für Ihre Bereitschaft, hierzu einfühend vorzutragen. Sie traten im Jahr 1994 als erste Frau an die Spitze des Bundesverfassungsgerichts. Nicht nur, aber auch deswegen sind sie für viele Frauen auf dem Weg in Führungspositionen ein leuchtendes Vorbild. Wir freuen uns auf einen Vortrag, der sich vermutlich nicht auf die rein verfassungsrechtlichen Aspekte des Themas „Mit Recht für Frauen“ beschränken wird.

Nach dem Einführungsvortrag wollen wir das Thema „Frauen in Führungspositionen“ in einer ersten Diskussionsrunde näher beleuchten. Hierzu begrüße ich

- die Präsidentin des Landessozialgerichts NRW Dr. Ricarda *Brandts*, Essen,
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Michael *Hoffmann-Becking*, Partner in der Kanzlei Hengeler Mueller, Düsseldorf,
- Dr. Elke *Holst*, Forschungsdirektorin Gender Studies im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin,
- Leena *Linnainmaa* von der Zentralen Handelskammer Finnlands, Helsinki,
- Thomas *Sattelberger*, Personalvorstand der Deutsche Telekom AG, Bonn,
- und als Moderatorin Melanie *Amann* von der Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, Frankfurt am Main.

Anrede, lange Jahre war die Integration der in Deutschland lebenden Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte ein Nischenthema, das vornehmlich in Wahlkampfzeiten zur polarisierenden Auseinandersetzung aktiviert und instrumentalisiert wurde: Ob Überfremdungsangst oder Multi-Kulti-Glaube, oft war Verdrängung angesagt und offene Problemanalyse Mangelware.

Heute kann man sagen, dass sich ein grundlegender Wandel vollzogen hat. Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund steht ganz oben auf der Agenda gesellschaftlicher Handlungsfelder. Eine breite gesellschaftliche Diskussion ist in Gang gekommen, die den Umgang vieler Menschen in unserem Land mit dem Thema verändert hat. Man sucht die Information und das Gespräch, statt Vorurteil und Schlagwort zu pflegen. Integration wird zunehmend als Chance gesehen, auch für den ökonomischen Erfolg unserer Gesellschaft. Die Frage nach einer gerechten Teilhabe wird verbunden mit der Perspektive bereichernder Vielfalt statt mit Verteilungsängsten. Auch ist das Bewusstsein dafür gewachsen, dass gelingende Integration Anstrengungen und Veränderungsbereitschaft gerade auch der aufnehmenden Gesellschaft erfordert.

Anrede, in Deutschland leben rund 8 Millionen **Frauen mit Migrationshintergrund**. Ohne sie kann Integration nicht gelingen. Viele von ihnen sind bereits gut integriert, viele tragen elterliche Verantwortung und prägen so entscheidend die Integration der nächsten Generation. Dabei haben sie ein selbstbewusstes partnerschaftliches Rollenbild und geraten so oftmals in den Konflikt mit tradierten Familienstrukturen ihrer Herkunftsgesellschaften.

Bereits heute erbringen zahlreiche Mädchen mit Migrationshintergrund gute Leistungen in der Schule und beherrschen die deutsche Sprache. Trotzdem fehlt ihnen oft die Möglichkeit, ihre Potentiale nutzbringend einzusetzen. Auf dem Weg zu beruflichem Erfolg und gesellschaftlicher Teilhabe erleben sie, dass mit Geschlecht und Herkunft gleich zwei Hürden zu überwinden sind.

Anrede, Integration ist – auch – Aufgabe des Rechts, weil es die grundrechtlichen Freiheits- und Gleichheitsrechte der Frauen und Mädchen sichert und ihnen Leistungs- und Teilhaberechte gewährt. Familie, Schule und Beruf sind Orte, an denen sich diese Gewährleistungen im Alltag bewähren müssen. Wo Rechte der Frauen gefährdet sind, stellt sich die Frage nach neuen oder strengeren gesetzlichen Regeln. Im Einzelfall ist die Justiz gefordert, Rechte zu sichern und widerstreitende Rechtspositionen zu einem Ausgleich zubringen. Mit dem Thema „Frauen mit Zuwanderungsgeschichte – Wo sind Recht und Justiz gefordert?“ wird sich heute Nachmittag daher eine weitere Diskussionsrunde befassen. Hierzu begrüße ich

- Rechtsanwältin und Autorin Seyran Ates, Berlin,
- Professorin Dr. Dorothee Frings von der Hochschule Niederrhein, Mönchengladbach,

Begrüßung

Jutta Wagner

Präsidentin des djb, Rechtsanwältin und Notarin, Berlin

Meine Damen und Herren, auch mir ist es selbstverständlich eine große Freude, Sie heute hier zu dieser neuen Institution, dem NRW Forum Recht 2011 begrüßen zu dürfen. Das Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen hat als diesjährigen Kooperationspartner den Deutschen Juristinnenbund gewählt. Herr Minister Kutschatj, ich danke Ihnen dafür sehr, ich bin überzeugt davon, Sie werden es nicht bereuen. Ich danke aber auch den Mitgliedern des Deutschen Juristinnenbunds, die durch ihre ehrenamtliche Arbeit unseren Verband zu einem unverzichtbaren Diskussionspartner in rechtspolitischen Fragen gemacht haben – vor allem da, wo Frauenrechte betroffen sind. Und ich danke unseren Mitgliedern, an allererster Stelle Ihnen, Frau Limbach, die Sie heute so maßgeblich am Zustandekommen und am Stattfinden dieser Veranstaltung beteiligt sind.

Mit den beiden Themen des heutigen Tages befasst sich der Deutsche Juristinnenbund intensiv. Zum Thema des ersten Forums „Frauen in Führungspositionen“ haben wir nach jahrzehntelanger Arbeit eine klare Position: Wir sind zu der Auffassung gelangt, ohne gesetzliche Quote wird es nicht gehen.

Die Erfahrungen, die wir mit der seit über einem Jahr laufenden Aktion „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ und unseren Besuchen in den Hauptversammlungen großer deutscher Aktiengesellschaften machen, sprechen für uns eine klare, deutliche Sprache. Die Broschüre, die unsere Erfahrungen des Jahres 2010 wiedergibt, liegt unten aus. Ich kann sie

- den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofs und des Obergerichtspräsidenten des Verwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz, Professor Dr. Karl-Friedrich Meyer, Koblenz,
- Professorin Dr. Margarete Schuler-Harms von der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr, Hamburg,
- Richterin am Bundesgerichtshof Beatrix Weber-Monecke, Karlsruhe,
- und als Moderatorin Asli Sevindim vom Westdeutschen Rundfunk, Düsseldorf.

Anrede, ich freue mich, dass unserer Einladung so viele Gäste gefolgt sind. Die Zeit, in der, wenn über die Rechte der Frauen diskutiert wurde, zumeist nur Frauen anwesend waren, während die Männer weghörten, gehört der Vergangenheit an. Die „Männerquote“ am heutigen Tag ist höchst beachtlich. Sie zeigt, dass es sich bei der Chancengleichheit und ihrer Verwirklichung in Wirtschaft und Politik keineswegs um „Gedöns“, sondern um ein wichtiges Thema handelt, das zu Recht im Mittelpunkt der öffentlichen und der medialen Öffentlichkeit steht. Hierzu wollen wir heute einen weiteren Beitrag leisten.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen einen guten Verlauf der Veranstaltung.

zur Lektüre nur empfehlen. Wir erleben die Wirtschaft und die Leitungsgremien der führenden deutschen Unternehmen so, dass sich ohne Quote nichts bewegen wird. Die Strukturen sind zu verhärtet. Sie können aus unserer Sicht anders nicht aufgebrochen werden.

Wer auf einfache Weise eine pfiffige Initiative zugunsten der Frauenquote unterstützen will, hat noch einige Tage Gelegenheit, auf der Homepage des Deutschen Bundestages eine Online-Petition zu unterzeichnen, mit der ganz neutral im Deutschen Bundestag die Diskussion über die Quote gefordert wird.

Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang auch etwas anderes ansprechen, das heute nicht so sehr im Zentrum der Diskussion stehen wird. Spontan richten wir bei der Diskussion über Frauen in Führungspositionen den Blick immer auf die



▲ djb-Präsidentin Jutta Wagner. Foto: Michael Rogosch, Bochum.

Wirtschaft. Wir sollten aber genauso den Blick dorthin richten, wo der Staat selbst oder die Justiz Führungspositionen besetzt. Wie viele Frauen gibt es zum Beispiel in R6-Stellen? Wie wird daran gearbeitet, dass sich das ändert? Wenn ich Schilderungen höre über Äußerungen im Rahmen eines Beurteilungsgesprächs, in dem die Kandidatin als erstes ein Kompliment über ihre hervorragende richterliche Tätigkeit bekommt und als nächstes dann sich sagen lassen muss, sie habe aber auch ein kleines Unternehmen erfolgreich gemanagt, ist es ihre Familie, dann frage ich mich, wo die Sensibilität oder das Bewusstsein darüber ist, wie man mit Frauenbiografien bei der Beförderung in Führungspositionen umgeht. Wenn dann als nächstes die Bemerkung kommt, früher seien ja nur 20 Prozent der Kandidaten im 2. Staatsexamen Frauen gewesen, aber das verbessere sich ja glücklicherweise auf 50 Prozent und die würden auch immer hübscher, dann – denke ich – entspricht das nicht den Standards, die wir uns heute für solche Gespräche vorstellen. Unser nächster Bundeskongress im September in Potsdam wird sich mit der Frage der Karrieren im öffentlichen Dienst – gibt es auch dort eine gläserne Decke? – intensiv auseinandersetzen. Wir wollen eine Reihe konkreter Ideen entwickeln, wie man auch dort Einiges an der Situation verbessern kann.

Mit dem Thema des zweiten heutigen Forums hat sich unser letzter Bundeskongress 2009 in Karlsruhe unter dem Titel „Integration durch Recht. Frauen mit Migrationshintergrund zwischen Teilhabe und Ausgrenzung“ beschäftigt.

Dieser Kongress hat einiges angestoßen, so zum Thema der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Die Tatsache, dass es bisher nicht für alle ausländischen Qualifikationen Anerkennungsverfahren gibt und dass die bestehenden Verfahren sehr uneinheitlich ausgestaltet sind, verdeutlicht die integrationspolitischen Defizite, die in diesem Bereich liegen. Inzwischen liegt ein „Gesetzentwurf zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vor. Wir werden uns diesen kritisch anschauen. Ein erster Blick unserer Kommission auf den Entwurf ergab jedoch, dass dieses Gesetz durchaus in die richtige Richtung zu gehen scheint: Die Vereinheitlichung von Anerkennungsverfahren und klarere Regelungen der Zuständigkeiten sind ein erster Schritt. Das Ziel muss sein, dass die im Ausland ausgebildete und qualifizierte Ärztin in Deutschland auch als solche arbeiten kann. Sie

soll nicht gezwungen sein, jahrelang als schlecht bezahlte Pflegerin zu arbeiten. Dass die Pflegeberufe mit überwiegend weiblichen Beschäftigten trotz enormer physischer und psychischer Anforderungen zu den schlecht bezahlten gehören, ist unter dem Stichwort Entgelt(un)gleichheit ein weiteres leidiges und immer wieder aktuelles Diskussionsthema.

Dieser Bundeskongress setzte noch weitere Entwicklungen in Gang. So gründete die Neue Richtervereinigung eine eigene Arbeitsgruppe zum Thema „Interkulturelle Kommunikation und Mediation“ und der DAV rief eine ähnliche Arbeitsgruppe ins Leben. Auch eine Tagung des Deutschen Juristinnenbunds in Kooperation mit der Evangelischen Akademie Bad Boll mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung der Justiz“ im Oktober 2010 brachte interessante Ergebnisse und wird in diesem Jahr fortgesetzt. Vor allem wurde klar, dass Migrantinnen mit wenig oder ganz fehlenden Sprachkenntnissen bessere Unterstützung beim Umgang mit Ämtern und auch beim Kontakt mit der eigenen Anwältin bzw. dem eigenen Anwalt benötigen. Häufig sind es die Kinder oder der Mann, die für die Frau übersetzen. Wenn es um wichtige Entscheidungen geht, wie z.B. Sorgerecht, Vermögensauseinandersetzungen, Schullaufbahnentscheidungen für die Kinder, Wegweisung des Mannes bei Gewaltbeziehungen etc., ist das jedoch nicht akzeptabel. Hier muss durch Schulungen eine größere Sensibilität der beratenden und entscheidenden Personen erreicht werden. Überhaupt bedarf es nach wie vor einer Verbesserung der Kenntnisse interkultureller Kommunikation in der Verwaltung, bei den Gerichten und auch in der Anwaltschaft.

Darüber hinaus ist es insgesamt ein großes Problem, Frauen mit Migrationshintergrund – insbesondere der ersten Generation – zu erreichen, um sie über ihre Rechte zu beraten. Ein Teil dieser Frauen spricht wenig Deutsch und kommt kaum aus dem sozialen Umfeld, bisweilen nicht einmal aus der eigenen Wohnung heraus. Dies alles spricht dafür, sich intensiv mit einer Verbesserung der Rahmenbedingungen zu beschäftigen.

Es gibt also heute eine Menge spannender Themen zu diskutieren. Wir werden hoffentlich Ideen entwickeln, die man weiterverfolgen kann und die Anstöße geben, in den großen Bereichen, um die es heute geht, etwas zu verbessern. In diesem Sinne wünsche ich uns allen einen interessanten und zukunftsweisenden Tag.

Frau Limbach, wir sind nun alle sehr gespannt, Sie zu hören.

Mit Recht für Frauen: Ihre Beteiligung am Rechts- und Wirtschaftsleben ohne Rücksicht auf Herkunft und Geschlecht

Festrede von Jutta Limbach

Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts a.D.

Karriere oder soziale Sicherheit

Wir tüchtigen Frauen sind in einer Hinsicht nicht anders als die Männer: Wir beschäftigen uns am liebsten mit uns selbst. Wir übersehen dabei, dass nicht alle unsere Geschlechtsgenossinnen

an Aufstieg und Macht interessiert sind. – Gewiss, wir definieren Macht nicht allein im Sinne von Max Weber, also als die Chance, unseren Willen gegenüber anderen auch gegen deren Widerstreben durchzusetzen.¹ Gern betonen wir unser Verständnis von Macht im Sinne von Verantwortlichkeit für Ande-

¹ Weber, Max, *Wirtschaft und Gesellschaft*, 5. Aufl. 1972, S. 28.

re. Aber wie dem auch sei, uns geht es um uns. Das heißt, wir sind zu allererst geneigt, uns um das Fortkommen qualifizierter Frauen Gedanken zu machen, die wie wir ein akademisches Studium mit Erfolg absolviert haben und gerne sähen, dass sie die gleichen rechtlichen und gesellschaftlichen Möglichkeiten wie die Männer haben, in höchste Positionen aufzusteigen.

Doch bei der erstrebten Teilnahme am Rechts- und Wirtschaftsleben geht es nicht nur um den Aufstieg in die Führungsetagen und die Quote, sondern – weitaus bescheidener – auch um einfache Arbeit, die ein Mindesteinkommen und soziale Sicherheit gewährt. Es gibt, das wird von qualifizierten Frauen gern übersehen, nicht nur eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, sondern auch eine Ungleichheit unter den Frauen, die immer größer wird.

Unseren Gastgebern sei gedankt, dass sie diese Selbstbezogenheit aufgebrochen haben und nicht nur auf die sogenannte „gläserne Decke“ zielen, die den Aufstieg von Frauen bremst. Sie haben darüber hinaus auf die Herkunft verwiesen, die vielfach mit Nachteilen verknüpft ist. Ich erwähne nur als Stichworte das bildungsferne Elternhaus und die prekären Arbeitsverhältnisse/Minijobs, die Ohnmacht und soziale Unsicherheit zur Folge haben. Die Frauen unterscheiden sich, wie das die Familiensoziologin Rosemarie Nave-Herz treffend dargelegt hat, stark nach ihren wirtschaftlichen Ressourcen, Lebenslagen und Lebensstilen voneinander.² Den Frauen, die sich aus verschiedenen Gründen mit Minijobs begnügen, sind Karriere und Quote schnurzegal/völlig gleichgültig. Ihnen geht es vornehm um ihre soziale Existenz.

Mit der Frage der Minijobs hat sich die Kommission der Sachverständigen beschäftigt, die ein Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstattet hat.³ Die Expertinnen und Experten wenden sich unter anderem gegen die Minijobs begünstigenden Politikanreize, die das kurzfristige, auf bestimmte Lebensphasen bezogene Denken der jungen Frauen/Mütter bedienen, aber mit dazu beitragen, dass die Frauen in großer Zahl im Alter „arm dran“ sind. Diese Einsicht ist übrigens dem Perspektivenwechsel der Kommission zu verdanken, die sich der Lebensverlaufsperspektive verschrieben hat.⁴ Das heißt, dass sie die Aufmerksamkeit nicht auf die zeitbedingten Handlungsmöglichkeiten und -wünsche der Frauen verengen.

Die doppelt benachteiligten Zuwanderinnen

Das Merkmal der Herkunft richtet sich weniger auf die sozial schwachen einheimischen Frauen als vielmehr auf die Arbeitsmöglichkeiten von zugewanderten Frauen aus Drittländern. Der Nachmittag ist deren Problemen gewidmet. Die bereits erwähnte Sachverständigenkommission weist darauf hin, dass die zuvor erwähnten ungesicherten Arbeitsverhältnisse gerade Migrantinnen angeboten werden. Diese sind laut dem Gutachten von „der Ausweitung der geringfügigen und befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie von der Reduzierung des Kündigungsschutzes und der Verminderung von Schutzrechten im Leiharbeitsverhältnis“ in besonderem Maße betroffen.⁵



▲ Festrednerin Prof. Dr. Jutta Limbach und Justizminister Thomas Kutschaty. Foto: Michael Rogosch, Bochum.

Das heißt, vor allem diese Frauengruppe wird niedrig entlohnt und in unsicheren Dienstleistungsbereichen tätig. Reinigungsarbeiten, Pflege und Sorgearbeiten in Privathaushalten werden vorzugsweise von Migrantinnen versehen. „Sorgearbeit wird auf diese Weise von gut verdienenden Frauen an gering qualifizierte, häufig zugewanderte Frauen umverteilt.“ Vom „modifizierten Hausfrauenmodell“ ist hier die Rede; denn die Mehrzahl der Männer macht in den Haushalten keinen Finger krumm. Betrachten sich diese doch nach wie vor als die Ernährer und sind voll außerhalb des Hauses erwerbstätig.

Wie kann das Recht zugewanderten Frauen helfen, in Deutschland eine angemessene Arbeit zu finden? Angemessen ist eine berufliche Tätigkeit, die der Qualifikation der jeweiligen Frau gerecht wird, ihr ein leistungsgerechtes Einkommen gewährt und sie im Falle von Krankheit und Kündigung schützt und zum Aufbau eines Rentenanspruchs beiträgt. Vorne an ist für eine Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation und Abschlüsse und ihre dementsprechende Integration in den Arbeitsmarkt zu sorgen. Das Gutachten der Sachverständigen empfiehlt, vor allem die Eingliederungsaktivitäten der Arbeitsagenturen und der Jobcenter zu verzahnen.⁶

Margarete Schuler-Harms hat sich in dem Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung (Querelles)⁷ mit Genderfragen im Asyl- und Zuwanderungsrecht beschäftigt und in ihrem Beitrag deutlich gemacht, dass die zuwandernden, häufig dem Ehemann nachziehenden Frauen sowohl im Vergleich zu dem männlichen Geschlecht als auch im Vergleich mit den westeuropäischen Frauen doppelt benachteiligt sind. Wir alle kennen die Diskussion um die geschlechtsspezifische Verfolgung von Flüchtlingsfrauen, der unter dem Einfluss zunächst

- 2 Nave-Herz, Rosemarie, Familie heute, Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung, 3. Aufl. 2007, S. 53 f.
- 3 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Hg., Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, 2011, insbes. S. 133 ff.
- 4 Ebd., S. 14-16.
- 5 Ebd., S. 57.
- 6 Ebd., S. 58.
- 7 Schuler-Harms, Margarete, Genderfragen im Asyl- und Zuwanderungsrecht, in: Rudolf, Beate (Hrsg.), Geschlecht im Recht – Eine fortbestehende Herausforderung, in: Querelles Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung 2009, S. 96-123.

des Hohen Flüchtlingskommissars sodann der Europäischen Union die besondere Aufmerksamkeit zugekehrt worden ist. Geschlechtsspezifische Aspekte haben schließlich auch Eingang in das deutsche Recht gefunden. Auch hat die Verwaltungsgerichtsbarkeit eine „wachsende Sensibilität gegenüber geschlechtsspezifischer Verfolgung durch Genitalverstümmelung, kriegsbedingte Vergewaltigung und Zwangsverheiratung“ entwickelt. Margarete Schuler-Harms führt das in dem erwähnten Beitrag im Einzelnen aus.⁸ Am Nachmittag werden wird darüber Näheres erfahren, wie durch das Recht und die Rechtspraxis geschlechtsspezifische Bezüge allmählich berücksichtigt werden.

Die wenigen Stichworte sollten nur andeuten, dass die Probleme der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte nicht lediglich eine Spielart der Rechtsungleichheit von Frauen sind, sondern eigene Ansätze der Politik herausfordern.

Wandel durch Recht

„Mit Recht für Frauen“? Ist das Recht ein Motor des gesellschaftlichen Wandels? Wir Juristinnen und Juristen, jedenfalls die aufgeklärte Spezies derselben, sind nicht sehr rechtsgläubig. Wenn angesichts eines Missstandes nach schärferen Gesetzen gerufen wird, zeigen wir uns zumeist wenig begeistert. Wissen wir doch zu gut, dass das Recht ein schwerfälliges Instrument ist, das für sich allein die Wirklichkeit nicht ändert. Diese Erfahrung haben wir vor allem im Familien- und Ehe-recht gemacht. So manches Relikt des Patriarchats hat sich trotz der Rechtsfortschritte als zählebig erwiesen. Gesetze formulieren zumeist nur ein Programm, das es erst auszufüllen und durchzusetzen gilt. Bereits die Tatsache, dass nach wie vor die Frauen auf dem Arbeitsmarkt, als geschiedene Mütter und im Alter, arm dran sind, belegt dies. Während die Frauen in der Arbeitslosen- und der Sozialhilfestatistik überrepräsentiert sind, schlägt ihr Anteil bei qualifizierten Posten und höheren Berufs-rängen nur gering zu Buche.

Wie kommt es zu diesem Missverhältnis von Recht und Wirklichkeit? Warum hat der treuherzige Glauben von Käthe Schirmacher getrogen, die im Jahr 1904 auf dem Internationalen Frauenkongress in Berlin prophezeite, dass das Wahlrecht der Frauen ein Königsweg zur Gleichberechtigung sein werde? Liegt es an den gesellschaftlichen Strukturen oder den eingefleischten Gewohnheiten des männlichen Geschlechts? Oder liegt das an den Frauen selbst? Fehlt diesen im entscheidenden Augenblick der Schneid, das Selbstvertrauen?

Wenn wir allein auf die seit dem Inkrafttreten des BGB erzielten Rechtsfortschritte zurückblicken, können wir auf eine stolze Bilanz verweisen. Das Letztentscheidungsrecht des Ehemannes, der väterliche Stichtentscheid, die Beschränkbarkeit der Erwerbstätigkeit der Ehefrau, der gesetzliche Güterstand der Verwaltung und Nutznießung, alle diese die Ehefrau benachteiligenden Institute haben das Zeitliche gesegnet. Mitunter hat es der Nachhilfe des Bundesverfassungsgerichts bedurft, später des EuGH.

Für die Tatsache, dass die Gleichstellung der Frauen trotz aller Rechtsfortschritte noch ein Problem ist, lassen sich eine

Reihe von Gründen anführen. Nur zwei von diesen will ich meine Aufmerksamkeit zukehren, nämlich den Lernschwierigkeiten der (Zivil-)Juristen und dem in Deutschland besonders zählebrigen Muttermythos.

Die Juristen – immer eine Epoche zurück?

Nehmen wir als Beispiel das 1. EheRG von 1976 in der Lesart der Familienrechtler. Erinnern wir uns, dieses Gesetz hat das Leitbild der Hausfrauenehe verabschiedet und die Frage der Arbeitsteilung dem Einvernehmen der Ehegatten überantwortet. Im Gegensatz zum alten Recht sollten beide Ehegatten, wenn sie berufstätig sind, auf die Belange des anderen und der Familie die „gebotene Rücksicht“ nehmen (§ 1356 I 2 BGB). Doch der Wunsch der Frau, berufstätig zu sein, fand in der juristischen Literatur nur geteilten Beifall. Die „Doppelverdiener-ehe“, so konnten wir in einem Großkommentar lesen, sei „bei abflauernder Wirtschaftskonjunktur, steigenden Arbeitslosenzahlen und bedenklich abnehmender Geburtenziffer“ als „volkswirtschaftlich unerwünscht“ anzusehen.⁹

Bereits in der amtlichen Begründung zum 1. EheRG konnten wir lesen:

„Die Hausfrauenehe erscheint für bestimmte Ehephasen – etwa dann, wenn Kleinkinder oder heranwachsende Kinder vorhanden sind – in besonderer Weise ehегerecht.“¹⁰

Zu gern haben viele der juristischen Kommentare diese Einsicht aufgenommen und ein Autor hat das auf die schlichte Formel gebracht:

„Die Betreuung von Kindern hat Vorrang vor jeder Berufstätigkeit der Mutter.“¹¹

Alte Kamellen von gestern? Keinesfalls. Die schöpfungsgewollte Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann ist ein zählebig-er Mythos. Nach Meinung der Kulturpessimistinnen und -pessimisten hat das moderne Eherecht zu einem Zerfall von Ehe und Familie geführt. Kritische Zeitgenossinnen und -genossen registrieren als Folge der Emanzipation steigende Scheidungsziffern und sinkende Geburtenraten, verwaahlusste Jugendliche und gesundheitlich gefährdete Männer. So senden jüngste Erkenntnisse aus der Männerforschung wegweisende Signale. Ein spanischer Professor der Kardiologie ließ wissen, dass der Mann am besten vor kardio-vaskulären Risiken geschützt sei, der mit einer Frau verheiratet sei, die nicht außerhalb des Hauses arbeite.¹²

Meine Zeit ist zu knapp als dass ich jene Vorwürfe im Einzelnen widerlegen könnte. Viele Sozialforscherinnen und -forscher und Soziologinnen und Soziologen haben diesen rückwärtsgewandten Thesen ihre Aufmerksamkeit zugekehrt und diese anhand der Erfahrung widerlegt. Was leider nicht aus-

8 Ebd., S. 100 ff.

9 MunchKomm-Wacke, § 1356 Rdnr. 4.

10 BT-Drs. 7/650, S. 98.

11 Ambrock, Erich, Ehe und Ehescheidung, 1977, § 1356 II 2, S. 41; Bastian u.a., I. EheRG, Das neue Ehe- und Scheidungsrecht, 1978, § 1356 Einf., S. 100; MünchKomm-Wacke, § 1356 Rdnr. 7; Palandt/Diederichsen, Bürgerliches Gesetzbuch, 39. Aufl. 1980, § 1356 I, S. 1257; Rolland, Walter, Das neue Ehe- und Familienrecht, Komm. Z. I. EheRG, I. Aufl. 1977, § 1356 Rdnr. 4, S. 148.

12 Rosa Montero, Corazon, in: El Pais v. 8.5.2007, letzte Seite.

schließt, dass immer wieder auch einer aus ihren Reihen dem Muttermythos Tribut zollt.

Schuld der Frauen oder das weibliche Kontrastprogramm

Das beste Ehe- und Arbeitsrecht kann die Teilhabe der Frauen am Rechts- und Wirtschaftsleben nicht verbessern, wenn diese keinen Gebrauch davon machen. Offenbar lassen es die Frauen – vor allem die qualifizierten unter ihnen – an Eifer fehlen. Gleich zwei Bücher und einige Aufsätze in der letzten Zeit sind der Rückkehr der Frauen an den häuslichen Herd gewidmet. Das Wiederaufleben der alten Rollenteilung führt Bascha Mika auf die „Feigheit der Frauen“ zurück. So der Titel ihres jüngst erschienenen Buches.¹³ Die starke Verführungskraft der traditionellen Rollen verdanke sich nicht männlichem oder gesellschaftlichem Druck. Vielmehr scheue die Frau den beruflichen Wettbewerb und spiele zu Hause die Ausputzerin, die ihre häusliche Allzuständigkeit mit Unterordnung und Verzicht auf Selbstbehauptung bezahle.

Die französische Philosophin Elisabeth Badinter sieht die deutschen Frauen – weniger die Französinen – als Opfer der Ideologie von der guten Mutter, die sich voll und ganz ihren Kindern widmet. Dieser Muttermythos bedrohe nicht nur die von den Frauen erkämpften Freiheiten. Das Leitbild von der perfekten Mutter verhindere auch die Gleichheit der Geschlechter und lasse immer mehr Frauen auf Kinder verzichten.

Die propagierte „Rückkehr zur Natur“ verdankten wir einer „Heiligen Allianz“ der Rückwärtsgewandten/der Reaktiönärinnen und Reaktionäre, der Ökologie und einem neuen essentialistischen Feminismus. Deren Protagonisten verteufelten die Chemie, insbesondere die Pille und die künstliche Babynahrung. Sie sangen ein Loblied auf den Schmerz und das Stillen. Sie versuchten, Schuldgefühle und ein schlechtes Gewissen bei jenen zu erzeugen, die sich dem moralischen Diktat der Natur verweigerten.¹⁴ Lesen Sie das Buch! Es ist ein intellektuelles Vergnügen.

Unter der Überschrift „Job, Kind, Haus, und du bist raus“ beschäftigt sich auch Christine Brinck mit dem Rückzug vieler Frauen aus dem Berufsleben und deren begrenztem Eifer. Warum, so fragt sie sich, sind Frauen nach wie vor weniger erfolgreich als Männer? Wollen sie überhaupt erfolgreich sein und was ist eigentlich Erfolg?

Wie das Journalistinnen gern tun, erzählt sie eine Anekdote von einem Wirtschaftsboss, der auf die Frage, wo er zu Hause sei, geantwortet habe: „Sitz 5A bei British Airways.“ Eben das, nämlich tagaus, tagein Flugzeuge und Hotels zu bevölkern, fänden viele Frauen wenig erstrebenswert. Scheuten aber begabte Frauen den Wettbewerb, dann blieben ihnen die Spitzenpositionen verschlossen. Sie stießen nicht an die gläserne Decke, weil man sie benachteilige, sondern weil es ihnen an Konkurrenzbereitschaft fehle.

Dass es andere Frauen gibt, die es geschafft haben, sich im Berufsleben an die Spitze vorzukämpfen, mitunter erst als sie aus dem Größten hinaus waren, verkennet Christine Brinck nicht. Dass es solche Vorbilder gibt, würzt sie mit der Einsicht,

dass viele Frauen jenen nicht nacheifern wollten. Ihr letzter Satz lautet: „Sie haben die Wahl, wie die Männer.“

Jede dieser Autorinnen beschreibt einen Teil der Wirklichkeit, die wir unter dem Schlagwort des Selbstboykotts von Frauen zu registrieren pflegen. Doch wenn wir mit unseren feigen, von Schuldgefühlen geplagten und Stress verachtenden Geschlechtsgenossinnen ins Gericht gehen, sollten wir eines nicht aus dem Auge verlieren, dass das moderne Eherecht den Frauen kein Leitbild verordnet, sondern die Frage der Arbeitsteilung ins Private verwiesen, dem Konsens der Eheleute überantwortet hat. Auch wenn uns eines Tages die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt und die Väter zu wahren Partnern in der Familie geworden sind, wird es nach wie vor Mütter geben, die ihre kleinen Kinder vorzugsweise selbst betreuen wollen. Doch diese Aufgabenteilung, die grundsätzlich zu respektieren ist, sollte das Resultat einer freien Wahl sein. Die sollte nicht durch gesellschaftliche oder wirtschaftliche Zwänge herbeigeführt worden sein.

Neues Recht – neue Denkbarekeiten

Wir haben gelernt, dass egalitäres, d.h. gleichberechtigendes und verpflichtendes Recht für sich allein die Wirklichkeit nicht verändert. Gleichwohl wäre es undankbar zu behaupten, dass sich durch das neue Recht in der Gesellschaft nichts bewegt hätte. Neues Recht kann beitragen, dass sich das gesellschaftliche Denken und Handeln wandelt. Diese Prozesse verlaufen schwerfällig und langwierig. Sie können durch das Handeln von Behörden und die Fürsprache von öffentlichen Meinungsführern, vornean der Intellektuellen und Funktionseliten, unterstützt und beschleunigt werden. Ängste wie die, dass die Reform des Ehe- und Familienrechts das Chaos heraufbeschwören, ja den Untergang des christlichen Abendlandes zur Folge haben werde, können und sind von der Wirklichkeit widerlegt worden.

Ein Paradebeispiel dafür, dass ohne ein Gesetz die Rechtsgleichheit von Frau und Mann auf der Stelle tritt, ist die Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft. Die Lohngleichheit und die Präsenz der Frauen in Macht- und Spitzenpositionen seien nur als Stichworte genannt. Anfang unseres Jahrhunderts war bereits ein Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft entworfen worden. Doch die seinerzeitige Familienministerin Christine Bergmann wurde „ausgebremst“. Statt das Gesetz in den Bundestag einzubringen, schloss die Bundesregierung am 2. Juli 2001 mit einigen Spitzenverbänden der Wirtschaft eine „gesetzesvertretende Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“.¹⁵

13 Mika, Bascha, Die Feigheit der Frauen, Rollenfallen und Geiselmertalität – Eine Streitschrift wider den Selbstbetrug, München 2011.

14 Badinter, Elisabeth, Der Konflikt – Die Frau und die Mutter, 2010, S. 46, 74 f., 180, 183.

15 Vgl. die kritische Darstellung von Eva Kocher, Silke Ruth Laskowski, Ursula Rust und Ingrid Weber, Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft – Gibt es noch Handlungsbedarf der Gesetzgebers, in Hohmann-Dennhardt, Christine u.a., Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr, 2010, S. 117-146.

Diese Vereinbarung hat sich als ein untaugliches Steuerungsinstrument erwiesen und hat in den Reihen der Wirtschaft kaum Gefolgschaft gefunden. Worauf die gegenwärtige Familienministerin ihr Vertrauen in die Wirksamkeit einer neuerlichen Empfehlung gründet, steht in den Sternen. Die Blockade, die diesmal die Arbeitsministerin aus den Reihen der CDU erfährt, ist schlicht auf die entgegengerichtete Wirtschaftslobby zurückzuführen. Weder die Kanzlerin noch die Bundesjustizministerin wollen es sich mit dieser verscherzen.

Wie wirksam eine aktive Gleichstellungsgesetzgebung ist, lehrt das schwedische Beispiel. Dieses gilt EU-weit und international als Erfolgsmodell. Schweden ist neben anderen skandinavischen Ländern wie Island, Norwegen und Finnland stets auf einem der vordersten Plätze des „Global Gender Gap Index“ zu finden. Deutschland liegt seit 2009 auf dem 12. Platz. Dieser Index wird von der Weltbank ermittelt.¹⁶

Wir sollten weiter für die Gleichstellung der Frauen in der privaten Wirtschaft, insbesondere die Quote, kämpfen und die Arbeitsministerin Ursula von der Leyen und Juliane Reding, die EU-Kommissarin, unterstützen. Vor allem sollten wir uns den Kerngedanken der Schweden zu Kopfe nehmen, dass das Prinzip der Geschlechtergleichheit die notwendige Grundlage für eine gerechte und demokratische Gesellschaft ist.

¹⁶ Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern wird von der Weltbank anhand von vier Kriterien ermittelt: 1. Wirtschaftliche Partizipation und Chancengleichheit, Arbeitseinkommen und hoch qualifizierte Beschäftigung; 2. Bildungsniveau; 3. Politische Teilhabe; 4. Gesundheit und Lebenserwartung. Siehe Geschlechtergerechtigkeit, a.a.O., Fn. 15, S. 118 f.

Jüngste Entwicklung der deutschen Gleichstellungspolitik

Vortrag anlässlich der IX. Tarabya-Konferenz, 28. und 29. Mai 2011 in Istanbul, Thema: Religion und Migration heute und vor 50 Jahren: Geschlechtergleichheit in Deutschland und in der Türkei

Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb; Institut für Wirtschaftsrecht/Universität Kassel

Sehr verehrter Herr Botschafter, sehr verehrte Frau Generalkonsulin, meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich bedanke mich für die Einladung zu dieser spannenden Tagung nach Istanbul und freue mich, Ihnen nun die jüngsten Entwicklungen der Gleichstellungspolitik in Deutschland vorstellen zu dürfen.

An sich könnte ich bereits an dieser Stelle meinen Vortrag beenden. Denn die offizielle Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung hat zum Thema „Durchsetzung der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ zurzeit nichts zu bieten.

Betrachtet man die Website der zuständigen Ministerin – die im Übrigen für ein ganzes Sammelsurium an Politikfeldern zuständig ist: für Frauen, Alte, Jugendliche, die Familie und den Zivildienst – betrachtet man also diese Website, so findet sich dort zwar alles Mögliche, aber nichts Substanzielles zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Das ist erstaunlich, denn in Deutschland gibt es in diesem Bereich noch immer allerhand zu tun. Denn es fehlt immer noch an der gleichberechtigten beruflichen, wirtschaftlichen und politischen Teilhabe von Frauen – so das zentrale Ergebnis des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, der kürzlich vorgestellt wurde.¹

Zur Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen bedarf es daher effektiver Steuerungsmittel – in der modernen rechtsstaatlichen Demokratie also zuvörderst de-

mokratisch legitimierter Parlamentsgesetze. Gleichwohl unternimmt die Ministerin hier keinerlei Anstrengungen, Gesetzentwürfe auf den Weg zu bringen.

Dabei werden die fehlenden Gesetze aktuell von zivilgesellschaftlichen Gruppen wie dem Deutschen Juristinnenbund (djb) – dem nahezu alle führenden deutschen Juristinnen aus Justiz, Verwaltung, Universitäten und Anwaltschaft angehören –, aber auch von den Oppositionsparteien Grüne und SPD deutlich eingefordert. Hier stehen aktuell drei wichtige Themen im Vordergrund:

1. Die Einführung gesetzlicher Regelungen zur Quotierung von Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen – Einführung einer gesetzlichen Mindestquote von 40 Prozent Frauen,
2. die Einführung gesetzlicher Regelungen zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben sowie
3. die Einführung eines „Parité-Gesetzes“ für die Wahl der Abgeordneten des Deutschen Bundestages und der Länderparlamente.

Darauf werde ich im Folgenden eingehen.

Gesetzliche Mindestquote für die Besetzung der Führungspositionen börsennotierter Unternehmen mit Frauen

Bereits im Oktober 2010 hatte die Fraktion der Grünen dazu einen Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag eingebracht, der darauf abzielt, die Aufsichtsräte von börsennotierten und der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen mindestens

¹ Abrufbar unter <<http://www.gleichstellungsbericht.de>> (Zugriff: 6.7.2011).