

Stellungnahme zu Artikel 2 (BGleiG) und Artikel 1 (BGremBG)

anlässlich der Öffentlichen Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, gemeinsame Sitzung des Ausschusses für Recht und Verbraucherschutz und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 23. Februar 2015, Berlin

Marion Eckertz-Höfer

Präsidentin des Bundesverwaltungsgericht a.D., Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)

I. Art. 2 – Neufassung BGleiG

Das bisherige BGleiG, mit dem ich fast 14 Jahre habe arbeiten dürfen, gehört bundesweit noch zu den besten Gleichstellungsgesetzen. Mit anderen Gesetzen dieser Art teilt es allerdings das Manko, dass die Verbesserung der Frauenanteile in Führungspositionen immer noch weit hinter den Erwartungen zurückbleibt.

Das hat aus Sicht einer Praktikerin in Sachen Gleichstellung u.a. folgende Gründe:

1. Die sog. Quote, also die leistungsabhängige Vorzugsregel des § 8 wurde durch immer weitere Verfeinerung der Qualifikation quasi weginterpretiert: Gleichstand in der Qualifikation kommt praktisch nie vor.
2. Beamtenrecht und Gleichstellungsrecht sind noch zu wenig miteinander verzahnt. Die Gerichte sorgen mit ihren Beamtenkammern bzw. –senaten ebenfalls zu wenig für eine Verzahnung, sondern geben zu oft (nicht selten ohne genauere Prüfung des Gleichstellungsrechts) dem klassischen Beamtenrecht den Vorzug – anstatt praktische Konkordanz anzustreben.
3. Es gibt immer noch Dienststellenleitungen und Vorgesetzte, die das BGleiG nach Möglichkeit ignorieren. Sanktionen gibt es dafür nicht.
4. Und unabhängig vom Gesetz: Frauen, denen man eine Führungsposition anbietet, fragen sich selbst, ob sie das können – und lehnen im Zweifel ab. Männer lehnen im gleichen Fall fast nie ab.
5. Um eine konkrete Benachteiligung von Frauen (im Einzelfall gibt es sie noch, wenn auch selten) wirklich zu ahnden, müsste ein solcher Streit ent-individualisiert werden: Es fehlt aber ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten, um – fremdnützige – die Diskriminierung betroffener Frauen vor Gericht geltend machen zu dürfen. Denn Frauen sind fast nie bereit in eigener Sache zu kämpfen.
6. Für Richterinnen an Bundesgerichten: Vorschlagsberechtigte Richterwahlausschüsse fühlen sich erkennbar nur in unregelmäßigen Abständen an Art. 3 Abs. 2 Satz 2 und 33 Abs. 2 GG gebunden.

Der Entwurf BGleiG bringt insoweit keine Verbesserungen.

Die Hauptkritikpunkte sind:

1. Die leistungsbezogene Männerquote des bisherigen Entwurfs, die scheinbar keine strukturelle Benachteiligung von Männern verlangt, ist eindeutig verfassungswidrig. Die Verfassungswid-

rigkeit ist so eindeutig, dass man nicht mehr nur von einem verfassungsrechtlichen Risiko sprechen kann.

2. Die neue Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auch für männliche Beschäftigte macht das gesamte Gesetz widersprüchlich. Folgeprobleme sind:
 - Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat wären dann jeweils für die gleiche Beschäftigengruppe zuständig und müssten insoweit auch das gleiche Gesetz anwenden. Damit steht auf mittlere Sicht die Existenzberechtigung der Gleichstellungsbeauftragtes generell auf dem Spiel. Das nicht selten vorhandene Spannungsverhältnis zwischen Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter wird intensiviert. Darüber hinaus sind Akzeptanzprobleme zu erwarten: Angesichts der überaus angespannten Personalsituation in allen Behörden und Gerichten ist bei den Beschäftigten kein Verständnis dafür zu erwarten, wenn im Ergebnis ein und dieselbe Aufgabe mehrfach und teilweise in Konkurrenz zueinander wahrgenommen wird, während für das außersonnelle – aus Sicht der Öffentlichkeit und von Rechts wegen „eigentliche“ – Kerngeschäft vielfach kein Personal da ist.
 - Das auf Frauen beschränkte aktive und passive Wahlrecht bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten wäre nicht mehr haltbar. Männer können und werden diese Benachteiligungen wegen des Geschlechts vor Gericht geltend machen. Massenhafte Klagen sind zu erwarten.
 - Ebenfalls nicht mehr haltbar: Versammlungen der Gleichstellungsbeauftragten nur noch für weibliche Beschäftigte (falls solche nicht auch für männliche Beschäftigte angeboten werden).
 - Insgesamt: Erhebliche Zunahme von Bürokratie und Verwaltungsaufwand.
3. Fehlende Bindung des Richterwahlausschusses iSd Art. 95 Abs. 2 GG an § 8 Abs. 1.
4. § 25 Abs. 6: Die Regelung einer Gleichstellungsbeauftragten, die nicht gleichzeitig Richterin ist, ein Teilnahmerecht im Präsidialrat zu ermöglichen, ist abzulehnen. Sie übersieht den Zusammenhang der Selbstverwaltungsgremien der Gerichte mit der durch die Verfassung garantierten Unabhängigkeit der Richterinnen und Richter. Dementsprechend ist beispielsweise die Teilnahme einer Schwerbehindertenvertretung in richterlichen Selbstverwaltungsorganen auf die Fälle beschränkt, dass es sich um einen Richter oder eine Richterin handelt, also selbst zum Selbstverwaltungsorgan wählbar wäre (§ 94 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Für die Gleichstellungsbeauftragte kann nichts anderes gelten.
5. Es fehlt – entgegen der gesetzgeberischen Absicht – jegliche „Schärfung“ des BGleiG. Zu denken gewesen wäre an:
 - Schärfung der leistungsabhängigen Quote durch ein Qualifikationserfordernis, dass nur noch eine im Wesentlichen

gleiche Qualifikation verlangt (soweit dies bislang schon so gehandhabt wurde, bestand meist Einigkeit darüber, dass dies bedeutet, dass der Unterschied von einer halben Notenstufe – in einer 4er oder 5er-Skala – unerheblich ist).

- Ein (fremdnütziges) Klagerecht für Gleichstellungsbeauftragte zugunsten weiblicher Beschäftigter der Dienststelle in Diskriminierungsfällen.
- Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragte, wenn ohne sachliche Rechtfertigung gegen den Gleichstellungsplan verstößen wird.
- Schärfung der jetzigen Einspruchsrechte der Gleichstellungsbeauftragte (Wegfall des außergerichtlichen Eingangsverfahrens).
- Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten des BMJV oder des BMAS in den jeweiligen Richterwahlausschüssen (Zumindest: Teilnahmerecht eines weiblichen Präsidialratmitglieds des betroffenen Gerichts). Eine denkbare Alternative wäre, dass für jede Legislaturperiode ein weibliches Mitglied des Richterwahlausschusses zu dessen Gleichstellungsbeauftragter gemacht und gegenüber der Präsidentin oder dem Präsidenten des Bundestags berichtspflichtig gemacht wird. Sie hätte insbesondere darüber zu wachen, dass vom Präsidialrat als leistungsstärker eingestufte Kandidatinnen nicht zugunsten von als leistungsschwächer eingestuften männlichen Bewerbern übergangen werden.

II. Art. 1 – Neufassung BGremBG

1. Das neugefasste BGremBG enthält eine Schärfung nur für Aufsichtsgremien. Für diese ist eine zwingende 30%-Quote vorgesehen.

Deren Verfassungs- und Europarechtskonformität ist letztlich noch ungeklärt. Es spricht aber viel dafür, dass BVerfG

und EuGH im Fall von Aufsichtsgremien keine rechtlichen Verbote annehmen werden.

Die 30%-Mindest-Quote – die Betonung liegt auf „Mindest-“ – ist auch sinnvoll.

2. Im Übrigen vermag ich Verbesserungen oder gar „Schärfungen“ des BGremBG nicht zu erkennen. Im Gegenteil:

- Der Geltungsbereich wurde auf Aufsichtsgremien und wesentliche Gremien verengt. Nach § 2 a.F. galt das Gesetz demgegenüber für praktisch alle Gremien/Gruppierungen.
- Ausgerechnet für die besonders politiknahen, hier „wesentlich“ genannten Gremien, fehlt eine verpflichtende Quote. Ein Grund dafür erschließt sich nicht. Es bleibt für diese Gremien bei der alten Hinwirkungspflicht.
- Die durchaus sinnvolle Regelung der Doppelbenennung in den Fällen, in denen eine vorschlagsberechtigte Stelle handelt (s. § 4 Abs. 1 BGremBG gelt.d.Fassg.) ist leider entfallen. Sie hat den vorschlagsberechtigten Stellen ihre Tätigkeit durchaus erleichtert und nicht etwas erschwert. Da eine Doppelbenennung dienststellenintern häufig leichter akzeptiert wird als die Einzelbenennung mit dem Kriterium „Frau“, wird der vernachlässigbare zeitliche Mehraufwand für eine Doppelbenennung meist vielfach wieder eingespart, so dass die jetzige Lösung eher höhere Kosten verursacht.
- Die Definition der „wesentlichen Gremien“ ist so unbestimmt, dass es praktisch in das Belieben gestellt ist, welches Gremium darunter fällt. Denn welches Gremium wäre nicht mindestens von besonderer tatsächlicher oder zukunftsrelevanter Bedeutung? Warum eigentlich hätte man das Gremium sonst gründen müssen?
- Es fehlt eine Sanktionierung des Nichteinhaltens der 30%-Quote bei Aufsichtsgremien.
- Das Problem der funktionsgebundenen Gremienbesetzung wird nicht geklärt.

djb-Stellungnahme zur Geschlechtergerechtigkeit bei dienstlichen Beurteilungen von Beamtinnen und Tarifbeschäftigte

Kommission Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht

(22. April 2015) Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) hat bereits 2005 die wesentlichen Forderungen zur Vermeidung von Diskriminierung bei der Gestaltung von Beurteilungen in einer Stellungnahme zusammengefasst¹, die nichts von ihrer Relevanz eingebüßt hat. Die Situation hat sich seither nur unwesentlich geändert: Nach wie vor, so zeigen die Zahlen, besteht Handlungsbedarf, damit die Leistung von Frauen – den Vollzeit- wie auch den Teilzeitbeschäftigten – gleich gut bewertet wird wie diejenige ihrer männlichen Kollegen. Diese nach zehn Jahren nunmehr aktualisierte Stellungnahme des djb zeigt positive

Ansätze auf, die sich inzwischen in Praxis und Wissenschaft herausgebildet haben, und verdeutlicht die noch bestehenden Defizite. In vielen Fällen sind Tarifbeschäftigte in die Regelungen über Beurteilungen für Beamtinnen und Beamte zu Recht einbezogen.² Eine besondere Bedeutung haben Beurteilungen im Bereich der Tarifbeschäftigte auch durch die Möglichkeiten leistungsorientierter Entgeltbestandteile bekommen; hierzu wird der djb eine gesonderte Stellungnahme erarbeiten. Praxisempfehlungen für ein geschlechtergerechtes Beurteilungswesen sollen die Umsetzung der Erkenntnisse erleichtern.