

deren angemessene Finanzierung, die einkommensunabhängige Zugänglichkeit und die entsprechende Ausstattung, insbesondere auch für Frauen mit Behinderungen, zu gewährleisten.³² Die Situation hat sich seitdem nicht verbessert. Dabei gehört die Bundesrepublik nicht zu jenen Staaten, denen es schlicht an Ressourcen fehlt, um von Gewalt betroffene Frauen und Kinder adäquat zu unterstützen. Vielmehr handelt es sich um eine politische Entscheidung, die Folgen geschlechtsspezifischer Gewalt als gesamtgesellschaftliches Problem bei den besonders verletzlichen Betroffenen zu individualisieren und weiterhin durch (weibliches) Ehrenamt und (weibliche) unterbezahlte Sozialarbeit irgendwie auffangen zu lassen. Die mangelnde Wahrnehmung staatlicher Verantwortung für den Schutz und die Unterstützung Betroffener von geschlechtsspezifischer Gewalt ist nicht nur politisch unhaltbar, sondern stellt auch eine andauernde schwere Menschenrechtsverletzung von Frauen dar.

5 Ausblick: die Istanbul-Konvention

Im internationalen Diskurs hat sich seit den 1990er Jahren ein ausgeprägtes Problembewusstsein bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt entwickelt. Dies wurde wesentlich vorangetrieben durch den CEDAW-Ausschuss,³³ die Vierte Weltfrauenkonferenz und den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Sie alle haben zunehmend konkretere Anforderungen an den effektiven staatlichen Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt formuliert, welche erhebliche Wirkung in nationalen Diskursen entfaltet haben. Schließlich hat der Europarat 2011 mit dem Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (sog. Istanbul-Konvention) ein umfassendes und verbindliches völkerrechtliches Regelwerk mit nationalen Handlungspflichten vorgelegt, welches

am 1. August 2014 in Kraft trat.³⁴ Die Konvention enthält eine Vielzahl nationaler Handlungspflichten und diverser rechtlicher wie tatsächlicher Maßnahmen. Der CEDAW-Ausschuss hat die Bundesrepublik aufgefordert, die Istanbul-Konvention unverzüglich zu ratifizieren.³⁵ Am 8. März 2017 hat die Bundesregierung dem Gesetzentwurf des BMFSFJ zur Ratifikation der Istanbul-Konvention zugestimmt. Zwischen den Forderungen des CEDAW-Ausschusses und den Verpflichtungen aus dem Europarats-Übereinkommen gibt es nicht unwesentliche Überschneidungen. Doch da der Text der Istanbul-Konvention weitaus konkreter und detaillierter ist, kann es durchaus zu einer Entlastung des CEDAW-Ausschusses in diesem Bereich kommen. Die Bundesrepublik hat dagegen – wie die internationalen Berichtsverfahren zeigen und die obigen Ausführungen andeuten – noch einen gewissen Weg vor sich. Das ambitionierte Ziel der Freiheit von geschlechtsspezifischer Gewalt bleibt bestehen: „*the equal enjoyment, exercise and knowledge of human rights and fundamental freedoms*“.

32 CEDAW, Concluding observations Germany, 10 February 2009, CEDAW/C/DEU/CO/6, para 43f.

33 Insbesondere durch CEDAW, General Recommendation No. 12: Violence against women, 1989; General Recommendation No. 14: Female circumcision, 1990; General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992; General Recommendation No. 30: women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations, 2013; Joint General Recommendation No. 31: harmful practices, 2014; General Recommendation No. 32: the gender-related dimensions of refugee status, asylum, nationality and statelessness of women, 2014; alle abrufbar unter <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (12.03.2017).

34 Abrufbar unter <http://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention> (12.03.2017).

35 CEDAW, Concluding observations Germany, 3 March 2017, CEDAW/C/DEU/CO/7-8, para 26(h).

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-2-66

Geschlechterstereotype als Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt

Prof. Dr. Ulrike Lembke

Mitglied der djb-Kommission Europa- und Völkerrecht, Professorin für Gender im Recht an der FernUniversität Hagen

Dr. Katja Rodi

Stellvertretende Vorsitzende der djb-Kommission Europa- und Völkerrecht, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Hochschuldozentin, Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald

Stereotype als generalisierende und simplifizierende Zuschreibung von Eigenschaften oder Verhaltensweisen an Mitglieder einer Gruppe haben eine große Bedeutung für das Denken und Funktionieren einer Gesellschaft. Hierbei stellen Geschlechterstereotype, also das Binden dieser simplifizierenden Zuschrei-

bungen an das Geschlecht von Personen, weiterhin eine der Hauptursachen für Geschlechtsdiskriminierungen dar.¹ Diskriminierung hat nicht nur individuelle und gesundheitliche, soziale und kulturelle, sondern oft auch handfeste ökonomische Folgen. Die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist für die meisten Menschen Grundlage ihrer Existenzsicherung und Basis für die Teilhabe am gesellschaftlichen, öffentlichen und politischen Leben sowie für mehr Gleichberechtigung im Privaten. Das Erwerbsleben in Deutschland ist aber weiter-

1 Siehe hierzu: Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Neue Wege, gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, in: BMFSFJ (Hg.), Neue Wege, gleiche Chancen, BT-Drucks. 17/6240, 2011, S. 13 (53 ff.).

hin wesentlich von Geschlechtsdiskriminierung geprägt, und mehrfach diskriminierte Frauen wie alleinerziehende Mütter, Migrantinnen, Seniorinnen oder Frauen mit Behinderungen sind besonders von Armut und Ausgrenzung betroffen. Eine wesentliche Ursache hierfür ist die fortdauernde Wirkung von Geschlechterstereotypen, die eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt verhindert, indem Frauen auf das Häusliche, Sorge und Pflege, Teilzeit und Zuarbeit sowie unterbezahlte Dienstleistungen festgelegt werden. Die UN-Frauenrechtskonvention verpflichtet Deutschland, jegliche Geschlechtsdiskriminierung im Erwerbsleben ebenso wie schädigende Geschlechterrollenstereotype zu beseitigen.

1. Geschlechtsdiskriminierung im Arbeitsleben in Deutschland

Der Gender Pay Gap liegt in Deutschland – trotz aller Versuche, ihn kleinzurechnen – seit über zwanzig Jahren beharrlich bei über 20 Prozent.² In keinem Wirtschaftszweig verdienen Frauen mehr als Männer. Auch in Bereichen mit traditionell höherem Frauenanteil wie Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Verdienstunterschied bei 25 Prozent. Die Hälfte der Frauen im Haupterwerbsalter kann allein von ihren Arbeitseinkünften nicht leben; für zwei Drittel der Frauen im Haupterwerbsalter sind die durch Erwerbsarbeit erworbenen Ansprüche nicht existenzsichernd, wenn sie arbeitslos oder erwerbsunfähig werden oder in Rente gehen. Dieser unerfreuliche Befund ist durch eine Vielzahl sich teils gegenseitig verstärkender Faktoren bedingt. Der deutsche Arbeitsmarkt ist klar geschlechtsspezifisch geteilt: Männliche Erwerbstätige dominieren Handwerk und Industrie, weibliche Erwerbstätige sind besonders häufig in (schlecht bezahlten) Dienstleistungs- und Büroberufen anzutreffen. 16 Prozent der männlichen Beschäftigten und 27 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiten im Niedriglohnsektor. Nur 29 Prozent der Führungskräfte sind weiblich. Zwar hat die Erwerbsquote von Frauen deutlich zugenommen, doch ist ihr Arbeitszeitvolumen im europäischen Vergleich ausgesprochen gering. Nur ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind weiblich, aber ca. 80 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und knapp zwei Drittel der ausschließlich im Minijob Beschäftigten sind Frauen. Minijobs und geringfügige Teilzeit generieren aber kein existenzsicherndes Einkommen. Die Betreuung von Kindern und die Pflege von Familienangehörigen sind die wesentlichen Gründe für die Entscheidung von Frauen, ihre Arbeitszeit zu verringern oder ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen. Diese Entscheidung wird aber unter bestimmten Rahmenbedingungen getroffen und hat oft dramatische Konsequenzen für die ökonomische Situation von Frauen. Wirkmächtig ist die stereotype Vorstellung, dass Frauen hauptverantwortlich seien für (unbezahlte) Sorge- und Hausarbeit. 42 Prozent der Mütter, deren jüngstes Kind unter drei Jahre alt ist, waren 2015 in Elternzeit, aber nur 2,5 Prozent der Väter.³ Angesichts einer Lohnlücke von über 20 Prozent ist es eine ökonomisch durchaus rationale Entscheidung, dass die Person mit dem ohnehin höheren Einkommen nun zum Familienernährer wird,

allerdings nicht in einer langfristigen Perspektive. Bestärkt wird diese Entscheidung durch die Mitversicherung in der Krankenkasse und Steuermodelle wie das sogenannte Ehegattensplitting, welches eine gleichberechtigte Einkommenssituation bestraft und sich ausgesprochen negativ auf das niedrigere Einkommen einer Ehe oder Lebenspartnerschaft auswirkt. In vielen Gegenden Deutschlands ist überdies keine ausreichende Kinderbetreuung gesichert. Mütter von kleinen Kindern haben oft Schwierigkeiten, eine nicht nur geringfügige Teilzeitstelle oder gar eine Vollzeitstelle zu finden, da Arbeitgeber_innen davon ausgehen, dass sie ohnehin nicht voll zur Verfügung stehen. Modelle existenzsichernder Teilzeit (30-Stunden-Woche wie in den Niederlanden) sind in Deutschland weitgehend unbekannt. Oft findet mit Blick auf mögliche Arbeitsunterbrechungen oder Arbeitszeitverringerungen auf Grund von Betreuungs- und Sorgeverpflichtungen auch keine Personalentwicklung für Frauen statt, was ihre Chancen bei Beförderungen wesentlich verringert. Manche Arbeitgeber_innen stellen gar keine jungen Frauen ein, weil sie Mutterschutz und Elternzeit, Teilzeit und Freistellungen nur als Störungen ihrer organisatorischen Abläufe betrachten.

Die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verstärken sich nochmals für alleinerziehende Mütter, die gar keine existenzsichernde Vollzeitarbeit annehmen können, Migrantinnen, deren Abschlüsse nicht anerkannt werden, und Frauen mit Behinderungen, denen höherwertige Arbeiten nicht zugetraut werden oder deren Einstellung mit der notwendigen Förderung von Barrierefreiheit in einem weiteren Sinne verbunden wäre. Auffällig ist, dass die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben irgendwie mit Mutterschaft zusammenhängt, welche nur für einen Teil der weiblichen Bevölkerung und auch nur in einer bestimmten Lebensphase (auch berufsbezogen) relevant ist. Trotzdem sind fast alle Frauen – und einige noch härter als andere – von Diskriminierung im Erwerbsleben betroffen. Hintergrund sind nicht zuletzt Stereotype von männlicher Arbeit und weiblicher Sorge, männlicher Kraft und Führung sowie weiblicher Sozialkompetenz und Zuarbeit.

2. Geschlechterstereotype und Geschlechtsdiskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt im Lichte von CEDAW

Der enge Zusammenhang von Geschlechterstereotypen und Geschlechtsdiskriminierung wird im Erwerbsleben besonders deutlich. Dies könnte nicht zuletzt daran liegen, dass hier fundamentale Zerteilungen von bezahlter Arbeit und unbezahlter Sorge als Basis hierarchischer Geschlechterordnungen verhandelt

2 Die im Folgenden präsentierten Zahlen zu Verdiensten, Arbeitszeiten und geschlechtsspezifischer Segregation des Arbeitsmarktes stammen aus zwei Publikationen: *Statistisches Bundesamt* (Hg.), *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt*, 2015, sowie *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut* (Hg.), *Arbeitszeiten*, https://www.boeckler.de/wsi_51968.htm (12.03.2017).

3 Quelle: Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_9_Elternzeit.html.

werden.⁴ Wer Geschlechtsdiskriminierung im Erwerbsleben (und anderswo) bekämpfen will, kommt um eine kritische Befassung mit Geschlechter(rollen)stereotypen daher wohl nicht herum. Dem bedeutsamen Zusammenhang von Stereotypen und Diskriminierung trägt auch die UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) Rechnung.⁵ In der Präambel heißt es, dass sich „*die traditionelle Rolle des Mannes und die Rolle der Frau in der Gesellschaft wandeln müssen, wenn die volle Gleichberechtigung von Mann und Frau erreicht werden soll*“. Die Konvention greift diesen Gedanken auch in ihren Regelungen selbst, insbesondere Art. 5 lit a und Art. 10 lit c, wieder auf. Nach Art. 5 lit a CEDAW sind die Staaten verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, „*um einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken, um so zur Beseitigung von Vorurteilen sowie von herkömmlichen und allen sonstigen auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhenden Praktiken zu gelangen*“. In Art. 10 lit c CEDAW haben die Staaten für die „*Beseitigung jeder stereotypen Auffassung in Bezug auf die Rolle von Mann und Frau auf allen Bildungsebenen und in allen Unterrichtsformen durch Förderung der Koedukation und sonstiger Erziehungsformen, die zur Erreichung dieses Zieles beitragen, insbesondere auch durch Überarbeitung von Lehrbüchern und Lehrplänen und durch Anpassung der Lehrmethoden*“ zu sorgen.

Ergänzend befassen sich einige der Allgemeinen Empfehlungen (General Recommendations)⁶ des CEDAW-Ausschusses ausdrücklich mit Geschlechterstereotypen. Hier können insbesondere die Empfehlungen zu Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit (Nr. 3), zu Gewalt gegen Frauen (Nr. 19) und zum politischen und öffentlichen Leben (Nr. 23) genannt werden.⁷ Eindrücklich formuliert der CEDAW-Ausschuss die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen in der letztgenannten Empfehlung 1997: „*Der öffentliche und der private Bereich menschlichen Wirkens galten seit jeher als voneinander getrennt und wurden entsprechend geregelt. Unfehlbar wurden die Frauen dem privaten beziehungsweise häuslichen Bereich zugeordnet, der mit Fortpflanzung und Kindererziehung verknüpft ist, und diese Tätigkeiten wurden in allen Gesellschaften als minderwertig behandelt. Demgegenüber umspannt das öffentliche Leben, das geachtet und geehrt wird, ein weites Spektrum von Betätigungen außerhalb des privaten oder häuslichen Bereichs. Männer haben von jeher sowohl das öffentliche Leben beherrscht als auch die Macht ausgeübt, Frauen im privaten Bereich zu beschränken und zu unterdrücken. [...] In allen Nationen waren die Hauptfaktoren, die die Fähigkeit der Frau zur Teilhabe am öffentlichen Leben beschnitten, der kulturelle Rahmen aus Werten und religiösen Glaubensvorstellungen, das Fehlen eines Dienstleistungsangebots und die mangelnde Beteiligung der Männer an Aufgaben in Verbindung mit der Haushaltsführung sowie der Kinderbetreuung und Kindererziehung.*“⁸ Der CEDAW-Ausschuss forderte die Staaten auch auf, geschlechtersegregierte Daten über unbezahlte Haus- und Sorgearbeit zu erheben und diese bei der Berechnung des Bruttosozialpro-

dukts zu berücksichtigen.⁹ Auch in ehelichen Beziehungen und Regelungen des Ehe- und Familienrechts müsse die Haus- und Sorgearbeit der Frauen anerkannt und nicht zuletzt finanziell abgesichert werden.¹⁰ Der Ausschuss hat sich aber auch ausführlich zu den aus den Menschenrechten von Arbeitsmigrantinnen folgenden staatlichen Handlungspflichten geäußert.¹¹ Und er hat erläutert, warum Geschlechtergerechtigkeit gerade im Erwerbsleben nicht ohne einstweilige Sondermaßnahmen, Frauenförderung und Quoten auskommt, welche ihrerseits frei von schädigenden Geschlechterstereotypen konzipiert und angewandt werden müssen.¹²

Auch in den Staatenberichtsverfahren, die mit den Abschließenden Hinweisen (Concluding Observations) des CEDAW-Ausschusses enden, wird die diskriminierende Wirkung von Geschlechterstereotypen zunehmend thematisiert. So drückt der CEDAW-Ausschuss mit dem expliziten Hinweis, die Ausführungen aus den letzten Abschließenden Bemerkungen würden hiermit wiederholt, seine Besorgnis darüber aus, dass Stereotype über die Rollen und Verantwortlichkeiten von Frauen und Männern im Familienleben und in der Gesellschaft in Deutschland weiterhin vorherrschen. Er erläutert, dass die Fortdauer der horizontalen und vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt sowie die Konzentration von Frauen im Dienstleistungsbe- reich mit niedriger Bezahlung und in der Teilzeitbeschäftigung auf ihre traditionelle Rolle als verantwortlich für Sorge- und Hausarbeit zurückzuführen sei.¹³ Noch schärfer hat sich der

4 Nicht zufällig ist dies auch der Fokus der Sachverständigenkommission für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten, BMFSFJ 2017, abrufbar unter <http://www.gleichstellungsbericht.de/> (15.03.2017).

5 Siehe hierzu auch Katja Rodi, Bekämpfung von Geschlechterstereotypen durch die Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen, in: Ulrike Lembke (Hg.), Menschenrechte und Geschlecht, 2014, S. 51ff.

6 Mit den Allgemeinen Empfehlungen gemäß Art. 21 CEDAW werden insbesondere einzelne Artikel der Konvention und die daraus folgenden Verpflichtungen der Vertragsstaaten näher erläutert. Sie sind abrufbar unter www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm (12.03.2017).

7 Deutsche Übersetzungen der Allgemeinen Empfehlungen Nr. 19 und Nr. 23 finden sich in der Broschüre des BMFSFJ, Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, CEDAW, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/93360/beseitigung-diskriminierung-der-frau-cedaw-broschuere-data.pdf> (12.03.2017).

8 CEDAW-Ausschuss, Allgemeine Empfehlung Nr. 23 „Politisches und Öffentliches Leben“, 1997, Ziff. 8+10. Siehe schon CEDAW, General recommendation No. 21 „equality in marriage“, 1994, para 11: „*Historically, human activity in public and private life has been viewed differently and regulated accordingly. In all societies women who have traditionally performed their roles in the private or domestic sphere have long had those activities treated as inferior.*“

9 CEDAW, General recommendation No. 17 „unremunerated domestic activities of women“, 1991.

10 CEDAW, General recommendation No. 21 „equality in marriage“, 1994.

11 Umfassend CEDAW, General recommendation No. 26 „women migrant workers“, 2008, para 23ff.

12 CEDAW, General recommendation No. 25 „temporary special measures“, 2004.

13 Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), Concluding observations Germany, 3 March 2017, CEDAW/C/DEU/CO/7-8, para 35(b).

CEDAW-Ausschuss 2009 gegenüber Deutschland positioniert: „Der Ausschuss stellt fest, dass sich diese hartnäckigen Rollenstereotypen in der benachteiligten Stellung der Frau in vielen Bereichen widerspiegeln, und zwar unter anderem auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Entscheidungspositionen, in der Wahl ihres Studiums und Berufs und in der geringen Inanspruchnahme der Elternzeit durch Männer.“¹⁴

3. Was der Staat für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt tun kann (und muss)

In Artikel 11 CEDAW werden die Staaten verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben zu beenden und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen gehören ebenso dazu wie ein funktionierender Mutterschutz und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Beseitigung von Geschlechterrollenstereotypen nach Artikel 5 CEDAW umfasst auch die Verbreitung der Erkenntnis, dass Mutterschaft eine soziale Aufgabe ist und die Pflege und Erziehung von Kindern grundsätzlich beiden Geschlechtern obliegt. Der CEDAW-Ausschuss hat diese staatlichen Verpflichtungen konkretisiert. Danach ist die Bundesrepublik verpflichtet, für Bedingungen zu sorgen, die Frauen eine tatsächlich freie, eigene Wahl für Voll- oder Teilzeitbeschäftigung ermöglichen.¹⁵ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verlangt verschiedene Maßnahmen wie Öffentlichkeitsarbeit für eine gleichberechtigte Verteilung der Haus- und Sorgearbeit, die Bereitstellung von flächendeckender und erschwinglicher Kinderbetreuung, die Evaluation der negativen Auswirkungen steuerlicher Vorschriften wie des Ehegattensplittings und Maßnahmen gegen die fast exklusive Weiblichkeit von Teilzeitarbeit.¹⁶ Der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes soll durch Anreizsysteme, Fortbildungen und Fördermaßnahmen entgegengewirkt werden und eine Stärkung der gesetzlichen Rente soll Altersarmut von Frauen verringern¹⁷ – der Gender Pension Gap beträgt 59,6 Prozent in Deutschland. Der Ausschuss fordert ferner die Möglichkeit der Teilzeit für Führungskräfte, wirksamen Rechtsschutz gegen sexuelle Belästigung und die unverzügliche Verabschiedung des Lohnungleichheitsgesetzes.¹⁸ Auch zwingende Mutterschutzvorschriften stehen als kontraproduktiv in der Kritik, da sie die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verkürzen und zu einem Ausschluss von spezifischen Tätigkeiten sowie zugleich einem Fortbestehen von Stereotypen über Schutzbedürfnisse führen können.¹⁹ In der langwierigen Reform des Mutterschutzgesetzes begrüßt der Deutsche Juristinnenbund e. V. (djb) zwar den Wandel vom ausschließenden zum integrativen Mutterschutz, identifiziert aber noch verschiedene Mängel in Bezug auf das Rückkehrrecht, die eigenverantwortliche Entscheidung der Schwangeren, den Schutz vulnerabler Gruppen, das Arbeitszeitregime, die Berücksichtigung psychischer Belastungen und das Vollzugsregime.²⁰ Die Umsetzung dieser auch auf die UN-Frauenrechtskonvention zu stützenden Forderungen ist leider ungewiss.

Geschlechtsdiskriminierung im Arbeitsleben ist ein strukturelles Problem, welches weder durch formale Rechtsgleichheit

noch allein im Rahmen des individuellen Rechtsschutzes zu bewältigen ist. Aktuell fordert der CEDAW-Ausschuss daher von der Bundesrepublik vorübergehende oder dauerhafte spezielle Fördermaßnahmen wie die Umverteilung von Ressourcen, Anreizsysteme, gezielte Anwerbung von Frauen, Quoten und Zielvorgaben, um substantielle Gleichheit zu erreichen.²¹ Solche Maßnahmen scheitern oft an der beeindruckenden Ignoranz gegenüber dem Einfluss von Geschlechterstereotypen auf Leistungsbewertungen und an einem zunehmend verbreiteten Topos der „Diskriminierung von Männern“, dessen Verwendung primär völlige Unkenntnis jeglicher rechtlicher Konzeption von Geschlechtsdiskriminierung belegt.²² Hier dürfte wiederum ein enger Zusammenhang mit verbreiteten Geschlechterstereotypen im Bildungsbereich²³ allgemein sowie in der juristischen Ausbildung²⁴ im Besonderen anzunehmen sein. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben setzt ein grundlegendes Umdenken zur Dichotomie von öffentlich und privat, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit, dem Wert von Arbeitsleistungen in „Frauenberufen“ und „Männerberufen“, den Rahmenbedingungen professioneller Sorgearbeit, weiblicher Führung, der Notwendigkeit vorübergehender gezielter Förderung von Frauen, der Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsleben als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und der Verteilung von Ressourcen, Arbeit, Geld und Zeit anhand von Geschlecht sowie den Willen zur Veränderung in all diesen Bereichen voraus. Vielfältige Maßnahmen und Strategien können sich nicht auf den Arbeitsmarkt beschränken, sondern müssen effektiv gegen Geschlechterstereotype als eine wesentliche Wurzel geschlechtsbezogener Ungleichheit vorgehen, was Aktivitäten in Bildung, Erziehung und Öffentlichkeit einschließt.

14 *Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)*, Concluding observations Germany, 10 February 2009, CEDAW/C/DEU/CO/6, para 27.

15 Vgl. *Frances Raday*, Article 11, in: Chinkin/Freeman/Rudolf (eds.), *CEDAW Commentary*, 2012, D V 5.

16 CEDAW (2017) (Fn 13), para 36(f)(g); CEDAW (2009) (Fn. 14), para 30.

17 CEDAW (2017) (Fn. 13), para 36(b)(c).

18 CEDAW (2017) (Fn. 13), para 36(a)(b)(d). Der hierzu vorliegende Gesetzgebungsvorschlag ist im laufenden Gesetzgebungsverfahren erheblich relativiert worden, dazu *Deutscher Juristinnenbund*, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, <https://www.djb.de/Kom-u-AS/K1/st16-24/> (15.03.2017) und allgemein unter <https://www.djb.de/themen/entgeltgleichheit/> (15.03.2017).

19 Dazu *Frances Raday* (Fn. 15), C XIV. Siehe auch BVerfG vom 18.11.2002, BVerfGE 109, 64ff (Finanzierung des Mutterschutzes); BVerfG vom 14.07.1992, BVerfGE 85, 191ff (Nachtarbeitsverbot).

20 *Deutscher Juristinnenbund*, Stellungnahme vom 09.09.2016, <https://www.djb.de/Kom-u-AS/K1/st16-21/> (12.03.2017).

21 CEDAW (2017) (Fn. 13), para 20.

22 Dazu ausführlich CEDAW, General recommendation No. 25 „temporary special measures“, 2004.

23 Grundlegend CEDAW-Allianz, Alternativbericht CEDAW, 2016, S. 3, 5.

24 Siehe hierzu das Projekt zu Diskriminierung in der juristischen Ausbildung, abrufbar unter <https://juristenausbildung.tumblr.com/> (08.03.2017), sowie weitere Informationen der Jungen Juristinnen im djb zu Sexismus in der juristischen Ausbildung unter <https://www.djb.de/JungeJuristinnen/Sexismus%20in%20der%20juristischen%20Ausbildung/> (08.03.2017).