

5. Das Europäische Parlament soll weiter als **Garant und Motor für die Gleichstellung der Geschlechter** die notwendigen Arbeiten engagiert fortführen. Dafür bieten die europäischen Verträge und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union ein solides Fundament. Das Europäische Parlament steht hier in der Verantwortung.
6. Das Europäische Parlament als Mitgesetzgeber auf Augenhöhe mit den Regierungen der Mitgliedstaaten im Rat profiliert sich als unermüdlicher Mahner und Verfechter von zahlreichen **Gesetzgebungsvorhaben und Projekten zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung**. Die Teilerfolge müssen mit folgenden Zielen fortentwickelt werden:
 - der **wirtschaftlichen Unabhängigkeit** von Frauen und Männern,
 - dem **gleichen Entgelt** für Frauen und Männer,
 - **Gerechtigkeit in der Alterssicherung** insbesondere zur Bekämpfung der Altersarmut,
 - **gleicher Teilhabe** von Frauen und Männern in **allen Lebensbereichen**, auf dem Arbeitsmarkt und in Entscheidungspositionen in Politik und Wirtschaft,
 - der **Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben** unter anderem durch verpflichtende Elterngeldmonate, Pflege- und Väterzeiten,
 - der aktiven und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in der **digitalen Welt** und
 - der **Anerkennung von Frauenrechten** als Menschenrechte.
7. Das Europäische Parlament ruft nachdrücklich zur **Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt** auf. Konsequent fordert das Europäische Parlament die **Ratifikation der Istanbul-Konvention**, das heißt des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt von 2011, durch alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union und durch die Europäische Union selbst.
8. Die **#metoo-Debatte** hat das Ausmaß der **sexuellen Grenzüberschreitungen** verdeutlicht. Das Europäische Parlament hat sich in die Debatte aktiv eingeschaltet. Es fordert „null Toleranz“ bei sexuellen Belästigungen und wendet sich gegen Frauenfeindlichkeit und Hassrede im Netz.
9. Ohne das Europäische Parlament kann der **EU-Haushalt** nicht verabschiedet werden. Dabei achtet das Europäische Parlament auf **Gender Mainstreaming** als Querschnittsaufgabe. Es sollte nachdrücklich Gender Budgeting fordern und durchsetzen und jedweden Kürzungen im Bereich Frauenrechte und Gleichstellung eine Absage erteilen.
10. Eine Europäische Außenpolitik, welche die Teilhabe, den Schutz und die Rechte von **Frauen bei der Friedenspolitik** anerkennt, und damit zugleich für die Aufrechterhaltung von 70 Jahren Frieden in Europa einsteht, kann nur mit der weiteren Unterstützung des Europäischen Parlaments gelingen.

Der djb appelliert daher an alle Frauen, ihr Europawahlrecht zu nutzen und durch eine hohe Wahlbeteiligung von Frauen die Rolle des Europäischen Parlaments als Vorreiter bei der Geschlechtergleichstellung anzuerkennen und zu unterstützen. Das Europäische Parlament sollte sich die Forderung des djb nach einer ambitionierten und nachhaltigen Geschlechtergleichstellungsstrategie auf europäischer Ebene zu Eigen machen und dabei den gegenwärtigen gefährlichen Regressionstendenzen entschieden entgegentreten.

DOI: 10.5771/1866-377X-2019-1-18

Männerquote bei der Staatsanwaltschaft*

Parissa Rahimian

Jurastudentin im 3. Semester an der Bucerius Law School, Hamburg.

Geschlechterquoten für die Besetzung von Parlamenten und Aufsichtsgremien werden seit Jahren kontrovers diskutiert. Bisher zielten derartige Quoten primär auf die Förderung von Frauen ab. Die Staatsanwaltschaft Hamburg stieß die Debatte nun unter einem neuen Gesichtspunkt an, indem sie eine Förderungsmaßnahme für Männer einführte. In ihrer Stellenausschreibung weist die Staatsanwaltschaft darauf hin, dass männliche Bewerber bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden¹.

Diese Bevorzugung bei der Einstellung ist auf § 5 Abs. 1 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG) gestützt, welches Hamburger Behörden dazu verpflichtet, Bewerber*innen des unterrepräsentierten Geschlechts im Rahmen der Neueinstellung bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen, bis die Unterre-

präsentanz beseitigt ist. Neben der Unterrepräsentanz sind keine weiteren Voraussetzungen genannt. Als unterrepräsentiert gelten Frauen oder Männer gem. § 3 Abs. 1 HmbGleiG, wenn ihr Anteil weniger als 40% innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich ausmacht. In der Hamburger Staatsanwaltschaft sind derzeit 125 Staatsanältinnen und 70 Staatsanwälte tätig.² Demnach sind Männer mit einem Anteil von 35,9% unterrepräsentiert. In § 7

* Dieser Beitrag beruht auf einem Essay, das als Prüfungsleistung in dem Kurs „Genderkompetenz als juristische Schlüsselqualifikation“ bei Dana-Sophia Valentiner an der Bucerius Law School mit 18 Punkten bewertet wurde.

1 Stellenausschreibung der Hamburger Staatsanwaltschaft, abrufbar unter <https://justiz.hamburg.de/sta-berufseinstieg/8272994/einstellung/> (Abrufdatum: 06.02.2019).

2 Pia Lorenz, Verfassungswidrige Männerquote? Die Staatsanwaltschaft Hamburg bevorzugt Männer, in: Legal Tribune Online (28.06.2018), abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/staatsanwaltschaft-hamburg-maennerquote-gleichbehandlung/> (Abrufdatum: 06.02.2019).

Abs. 1 HmbGleiG ist darüber hinaus geregelt, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in Stellenausschreibungen ausdrücklich anzusprechen und auf die Bevorzugungsklausel hinzuweisen ist.

Vor diesem Hintergrund scheint die Vereinbarkeit der Männerquote mit der einfachgesetzlichen Regelung unproblematisch zu sein. Die zentrale Frage ist daher, ob das HmbGleiG als Ermächtigungsgrundlage der verfassungsrechtlichen Kontrolle standhalten kann.

1. Grundsätzliche Zulässigkeit von Geschlechterquoten

Geschlechterquoten im öffentlichen Dienst stellen grundsätzlich eine Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG dar, indem sie eine begünstigende bzw. benachteiligende Behandlung direkt an das Geschlecht knüpfen. Aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG kann sich jedoch eine verfassungsrechtliche Rechtfertigung ergeben. Das BVerfG führte dazu aus: „Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden“.³ Der Förderungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 GG dient folglich nicht der Herstellung von Ergebnisgleichheit, sondern soll faktische Nachteile ausgleichen und einer bestehenden Chancenungleichheit entgegenwirken. Aus der Pflicht, die widerstreitenden Verfassungspositionen in einen möglichst schonenden Ausgleich zu bringen, folgen verfassungsrechtliche Grenzen für Quotierungen aufgrund des Geschlechts. Sie sind im Allgemeinen dann zulässig, wenn sie nur bei gleicher Qualifikation der Bewerber*innen zur Anwendung gelangen und wenn eine tatsächliche Benachteiligung des Geschlechts besteht. Angelehnt an die Rechtsprechung des EuGH wird darüber hinaus gefordert, dass die Quoten eine Härteklausel enthalten.⁴

Unter diesen Voraussetzungen können prinzipiell Quoten zugunsten jedes Geschlechts gerechtfertigt sein.⁵ Zwar wird teilweise mit Verweis auf die Entstehungsgeschichte und den Willen des historischen Gesetzgebers argumentiert, dass Art. 3 Abs. 2 GG ausschließlich Förderungsmaßnahmen zugunsten von Frauen rechtfertigen könne.⁶ Doch ist jedes Geschlecht mit Rollenbildern und Stereotypen behaftet, nach welchen Menschen kategorisiert und bewertet werden. In Bereichen, die stereotypisch als „weiblich“ gelten, kann nicht ausgeschlossen werden, dass Männer benachteiligt werden. Da Art. 3 Abs. 2 GG die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und die Beseitigung bestehender Nachteile bezweckt, können grundsätzlich auch Männerquoten verfassungsrechtlich zulässig sein, soweit Männer strukturell benachteiligt sind.

2. Schluss von Unterrepräsentanz auf strukturelle Benachteiligung

Die Unterrepräsentanz von Staatsanwälten bedeutet jedoch keineswegs, dass Männer strukturell diskriminiert werden. Wenn Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, indiziert diese Unterrepräsentanz den Mangel an Chancengleichheit und legt die Vermutung einer strukturellen Benachteiligung nahe. Diesen indizierten Nachweis hat der EuGH ausdrücklich wegen der geschlechtsspezifische Diskriminierungsgeschichte von Frauen ge-

billigt.⁷ Entscheidend ist darüber hinaus, dass sich der Begriff der strukturellen Benachteiligung nicht auf einzelne Benachteiligungen, von denen mit Sicherheit auch Männer betroffen sind, und auch nicht auf eine einzelne Dienststelle herunterbrechen lässt, sondern eine gesamtgesellschaftliche Diskriminierungssituation bezeichnet. Quoten lassen sich als typisierende Kompensation von nach wie vor aktuellen Nachteilen aufgrund unterschwelliger Vorurteile und Verhaltensprägungen rechtfertigen.⁸ Diese Nachteile erleben Frauen in Form des „Gender Pay Gaps“, ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen sowie der inoffiziellen Benachteiligung bei der Personalauswahl. Der Anteil von Equity-Partnerinnen in den zehn größten Wirtschaftskanzleien in Deutschland liegt zwischen 6 und 16 Prozent⁹ und kann in dieser prononzierten Ausprägung nicht allein damit begründet werden, dass Frauen seltener die Position der Partnerin anstreben würden. Das Phänomen der „gläsernen Decke“ begegnet Juristinnen nicht ausschließlich im privaten, sondern auch im öffentlichen Sektor. Aus dem aktuellen Gleichstellungsatlas des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (bmfsfj) geht hervor, dass Frauen im öffentlichen Dienst ebenfalls unterrepräsentiert sind, sobald die Führungsebenen in den Blick genommen werden. Trotz der mit einem Anteil von etwa 71,6 Prozent deutlichen Überrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Berufseinsteiger*innen bei der Staatsanwaltschaft,¹⁰ liegt der Anteil der von Frauen besetzten Führungspositionen in der Richter- und Staatsanwaltschaft in Hamburg bei 31 Prozent. Der Durchschnitt aller Bundesländer ist sogar noch um 10 Prozentpunkte niedriger.¹¹

3 BVerfGE 92, 91 (109 ff., 112) = NJW 1995, 1733 (1734 f.); BVerfGE 85, 191 (207) = NJW 1992, 964 (965).

4 Vgl. Martin Heidebach, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst u.a., abrufbar unter <https://www.bundestag.de/blob/360924/c07d289b9ebd38fb6d3746165eeb2661/18-13-43c-data.pdf> (Abrufdatum: 06.02.2019), S. 3 ff.; Wissenschaftliche Dienste des Bundestages: Verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Frauenquoten, WD 3 – 3000 – 080/18 (19.03.2018), abrufbar unter <https://www.bundestag.de/blob/556776/1d09f7fb98305d183bfb30ac15c1d3d7/wd-3-080-18-pdf-data.pdf> (Abrufdatum: 06.02.2019), S. 4 f.

5 So auch Martin Heidebach, Stellungnahme für den Deutschen Bundestag, S. 15.

6 Vgl. Ute Sacksofsky, Das Grundrecht auf Gleichberechtigung, in: Limbach/Pfarr/Höfer (Hrsg.), Schriften zu Gleichstellung der Frau, 1996, S. 324–332, 337 f.

7 Maria Wersig, Die Märe von den Männerquoten, in: Verfassungsblog (05.07.2018), abrufbar unter <https://verfassungsblog.de/die-mare-von-den-maennerquoten/> (Abrufdatum: 06.02.2019).

8 Werner Heun, in: Dreier (Hrsg.), Grundgesetz Kommentar, Art. 3 Rn. 113.

9 Vgl. Anja Hall, Anwältinnen und die Equity-Partnerschaft. Dürfen sie nicht oder wollen sie nicht?, in: Legal Tribune Online (04.04.2018), abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/anwaeltinnen-equity-partnerschaft-grosskanzlei-frauen-foerderung/> (Abrufdatum: 06.02.2019).

10 Vgl. Pia Lorenz, Verfassungswidrige Männerquote? (S. Fn. 2).

11 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland 2016, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf> (Abrufdatum: 06.02.2019), S. 20 f.

Zwar werden bei der Staatsanwaltschaft Hamburg mehr Frauen als Männer eingestellt, doch dies hängt nicht unwe sentlich damit zusammen, dass die Zahl der weiblichen Bewerberinnen die Zahl der männlichen Bewerber seit 2011 durchgehend übersteigt.¹² Die hohe Anzahl von Bewerberinnen könnte darauf zurückgeführt werden, dass der öffentliche Dienst für viele Frauen wegen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und aufgrund der strukturellen Benachteiligungen in der Privatwirtschaft attraktiver ist.

Ob die zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Männern auf eine tatsächliche Benachteiligung schließen lässt ist hingegen äußerst zweifelhaft. Naheliegender ist, dass die niedrigere Anzahl männlicher Bewerber bei der Staatsanwaltschaft mit den besseren Verdienstmöglichkeiten und den Karrierechancen in Unternehmen und Großkanzleien zusammenhängt. Jedenfalls werden Männer nicht aufgrund ihres Geschlechts in der Gesellschaft insgesamt, langdauernd und systematisch diskriminiert, so dass der indizielle Nachweis für die Annahme einer strukturellen Diskriminierung nicht ausreicht.

3. Fazit

Der Gleichstellungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 GG bezieht sich auf die gesellschaftliche Wirklichkeit und stellt klar, dass der Gesetzgeber auf eine Veränderung der traditionellen Gesellschaft

und die Auflösung aller Geschlechterrollen bewusst hinarbeitet darf.¹³ Eine Rechtfertigung für die Benachteiligung eines Geschlechts ist jedoch nur dann möglich, wenn die Geschlechterquote darauf abzielt, bestehende faktische Nachteile auszugleichen und die Herstellung von Chancengleichheit zu fördern.¹⁴ Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz setzt eine strukturelle Diskriminierung im Gegensatz zu dem Bundesgleichstellungsgesetz nicht voraus, sondern lässt die bloße Unterrepräsentanz in einem Bereich ausreichen, um Bewerber*innen des unterrepräsentierten Geschlechts bei einem sog. Leistungspatt zu bevorzugen. Soweit Männer in bestimmten Bereichen strukturell gegenüber Frauen benachteiligt werden, kann die Förderung von Männern in diesen Bereichen gerechtfertigt sein, um Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken. Ohne den Nachweis einer strukturellen Benachteiligung von Männern, sind die Anforderungen an eine Rechtfertigung durch Art. 3 Abs. 2 GG indes nicht erfüllt. Die Unterrepräsentanz von Männern ist für sich genommen nicht ausreichend, um die Benachteiligung von Frauen i. S. d. Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG zu rechtfertigen.

12 Pia Lorenz, Verfassungswidrige Männerquote? (Vgl. Fn. 2).

13 Uwe Kischel, in: Epping/Hillgruber (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar GG, (2014), Art. 3 Rn. 198.

14 Vgl. Martin Heidebach, Stellungnahme für den Deutschen Bundestag, S. 5 f (Vgl. Fn. 4).

DOI: 10.5771/1866-377X-2019-1-20

Verschleierungsverbot – reines Politikum oder rechtliches Erfordernis?

Dr. Rahsan Doga

stellvertretende Vorsitzende der djb-Regionalgruppe Karlsruhe, Rechtsanwältin, Hamburg

In jüngster Zeit steht die Frage, ob ein sogenanntes Verschleierungsverbot verfassungsgemäß ist beziehungsweise ob es ein Menschenrecht auf Verschleierung gibt, auf dem Prüfstand der nationalen Verfassungsgerichte sowie dem europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Gibt es ein Menschenrecht auf Verschleierung oder kollidiert die Vollverschleierung mit dem Schutz der Rechte und der Freiheit Anderer? Die Diskussion um die vorgenannte Fragestellung sowie die gesamte Thematik wird in Gesellschaft und Politik kontrovers und emotional geführt. Dabei ist zum einen die gesellschaftspolitische Diskussion von Relevanz für den Gesetzgeber, der entscheiden muss, ob und wieweit er von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch machen soll. Zum anderen muss der Gesetzgeber sich im Rahmen des rechtlich Zulässigen bewegen.

I. Begriff der sogenannten Vollverschleierung

Die religiöse Verschleierung kennt verschiedene Arten und hat unterschiedliche Ausprägungen, je nachdem welcher religiösen

Gruppierung oder auch welchem Herkunftsland die Trägerin angehört. Zur Vollverschleierung zählen zunächst alle Gewänder, die den Körper und insbesondere auch das Gesicht verhüllen, wie zum Beispiel die Niqab und Burka. Eine Niqab ist ein meist aus schwarzem Stoff bestehender Gesichtsschleier, der den Kopf bedeckt und mit schmalen Augenschlitzen versehen ist und in der Regel in Verbindung mit einem Tschador oder schwarzen Gewand getragen wird.¹ Dieses Kleidungsstück ist vorwiegend auf der arabischen Halbinsel verbreitet. Werden die Augen vollständig bedeckt, bezeichnet man das Gewand als Burka.² Nur ein engmaschiges Stoffnetz erlaubt es hierbei der Trägerin zu sehen. Getragen wird die Burka vor allem von muslimischen Frauen in Afghanistan, Ägypten, Pakistan, Saudi-Arabien und dem Irak.³ Betroffen von einem Verbot der Vollverschleierung wären in der Praxis wohl ganz überwiegend muslimische Frauen, insbesondere die Trägerinnen von gesichtsverhüllenden Kleidungsstücken, wie Niqab und Burka.

1 Vgl. Brockhaus online, unter dem Stichwort „Niqab“.

2 Vgl. Harenberg, Lexikon der Religionen, unter dem Stichwort „Burka“.

3 Vgl. Harenberg, Lexikon der Religionen, unter dem Stichwort „Burka“.