

# Definitionen

## a.) Quotenregelung:

= Die Regel zur Vergabe von (Gütern und) Ämtern nach einem bestimmten Verteilungsschlüssel.

Beispiel: Die Quotierung des Zuganges zu Partei- oder Verbandsfunktionen nach der Maßgabe eines erstrebten Ausgleiches zwischen der Anzahl männlicher und weiblicher Funktionäre (Frauenquote).

Das heißt: Die Quotenregelung ist eine Verteilungsregel, bei der Ämter nach einem bestimmten Verteilungsschlüssel vergeben werden.

→ Bei der Frauenquote werden Frauen bei gleicher Eignung/ Befähigung bevorzugt behandelt.

→ Der Einsatz der Quotenregelung erfolgt meist dann, wenn durch die freie Verteilung ein ungewolltes Ungleichgewicht entstanden ist.

→ Hauptanwendung ist die Frauenquote, da diese gerade in höheren Positionen im öffentlichen Dienst zahlenmäßig geringer vertreten sind als Männer. Das ist auch der Grund, warum es die Quotenregelung vor allem im gehobenen Dienst, aber auch in der Politik gibt.

Gründe für die Einführung der Quotenregelung:

- Herstellung eines ausgewogenen Gleichgewichtes zwischen Männern und Frauen
- Chancengleichheit, auf Grund traditioneller Rollenverteilung und bestehenden Nachteilen von Frauen (insbesondere Mutterschutz)
- Art.3 Abs.2 GG

## b.) Öffnungsklausel:

Auf Grund der Quotenregelung soll Männern kein gravierender Nachteil (obwohl sie einen Nachteil für Männer darstellt) gegenüber Frauen eingeräumt werden. Sie soll lediglich einen Chancenvorteil bilden. Der Chancenvorteil für Frauen wird jedoch nur an dem Maßstab der gleichen beruflichen Qualifikation gemessen. Daher werden Männer zwingend eingestellt, wenn sie besser geeignet sind, besser befähigt sind und/ oder eine bessere Qualifikation als die weiblichen Konkurrentinnen mit sich bringen. Die Öffnungsklausel besagt demnach, falls nur ein Kriterium überwiegt, soll zwingend der Mann eingestellt werden. Dabei kann er auf eine objektive Beurteilung bauen. Außerdem ist die Quotenregelung auch nur dann zulässig, wenn Frauen in einem Beruf verhältnismäßig geringer vertreten sind als Männer

## Art.3 Abs.2 GG

### **Art.3 Abs.2 ist spezielleres Recht zu Art.3 Abs.1.**

In Artikel 3 Abs. 2 wird davon ausgegangen, dass die Gleichberechtigung von Mann und Frau in der Realität nicht oder nur ansatzweise gegeben ist. Es sei staatliche Aufgabe das die Gleichberechtigung von Mann und Frau abgebaut werde. Dabei reicht aber allein die Tatsache, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind gem. Art.3 Abs.2 S. 1, nicht aus. Sprich in der Theorie soll eine Gleichberechtigung und damit eine Gleichbehandlung beider Geschlechter bestehen, in der Praxis wird dies aber auf Grund von den doch stark bestehenden

Diskrepanzen zwischen Männern und Frauen und auf Grund von traditionell bestehenden Vorurteilen oftmals nicht verwirklicht. So durften Männer beispielsweise nicht den Beruf der Hebamme ausüben, während Frauen wenig bis gar nicht in Führungspositionen anzutreffen sind. Aufgabe des Art.3 Abs.2 ist es also den Abbau dieser Benachteiligungen herbeizuführen.

Dabei spielt der Staat eine entscheidende Rolle, denn es ist seine Aufgabe gem. Art.3 Abs.2 S. 2 die Gleichberechtigung zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen. Damit besteht durch diesen Satz 2 ein bindender (Handlungs-) Auftrag für den Staat, der aber nicht besagt, dass irgendwelche originären Leistungsansprüche an den Staat gestellt werden können, sondern dass dieser lediglich eine mittelbare Drittwirkung innehat.

→ Es besteht somit eine Schutzpflicht des Staates, der z.B. mit der Quotenregelung lediglich eine Hilfestellung für Frauen bietet, um die Chancengleichheit zu fördern.

Die persönlichen und sachlichen Anwendungsvoraussetzungen bestehen darin, dass nur natürliche Personen als Träger eines Geschlechtes ein Recht auf Art.3 Abs.2 besitzen.

Juristische Personen können sich aber gegebenenfalls auf Art.3 Abs.1 berufen.

Eine Beeinträchtigung in das Grundrecht liegt also dann vor, wenn ein Träger öffentlicher Gewalt durch die geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung dem Grundrechtsträger einen Nachteil zufügt.

### Schutzvorschriften zugunsten der Frauen:

Art.3 Abs.2 wird allerdings durch Art.12a ausgeschlossen: Frauen können nicht zum Wehrdienst verpflichtet werden; und insbesondere durch Art.12a Abs.4 S. 2, dass Frauen zu keinem Dienst an der Waffe verpflichtet werden können. Diese Problematik ist stark umstritten, da Art.3 Abs.2 von einer Gleichberechtigung spricht, die eigentlich in jeglicher Hinsicht verwirklicht werden sollte. Somit werden Frauen dadurch, dass sie keinen Wehrdienst bzw. Zivildienst abhalten müssen, bevorzugt behandelt.

Ergänzt wird Art.3 Abs.2 durch die speziellen Gleichheitsgebote der Art.6, Art.38 Abs.1 S. 1, der für Abgeordnete des deutschen Bundestages gilt, und Art.33, der für den öffentlichen Dienst gilt. Diese Artikel haben als Gemeinsamkeit, dass sie zu einer Gleichberechtigung führen sollen:

- Art.6 räumt z.B. Männern die gleichen Rechte von Frauen ein, wenn diese die traditionelle „Mutterrolle“ übernehmen (Erziehungsrolle).
- Art.38 sichert allen Abgeordneten unabhängig vom Geschlecht gleiche Zugangsbedingungen.
- Art.33 sichert die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst.

Da Art.3 Abs.2 S. 2 erst später eingeführt wurde, existiert die Übergangsregelung des Art.117 Abs.1. Dieser besagt, dass dem Art.3 Abs.2 entgegenstehendes Recht nur bis zum 31.03.1953 anwendbar ist. Das spielt z.B. im BGB eine Rolle, in dem es die Regelung gab, dass bei einer Nichteinigung über den Familiennamen zwingend der Name des Vaters für das Kind angenommen werden musste. Diese Regelung gilt gem. Art.117 heute nicht mehr.

Ebenso darf gem. Art. 142 Landesrecht nur angewandt werden, soweit es mit Art.3 Abs.2 übereinstimmt. Deshalb ist die Quotenregelung z.B. auch auf ihre Verfassungsmäßigkeit zu überprüfen.

Zusammenfassend enthält Art.3 Abs.2 das Verbot bestimmte Gegebenheiten (das Geschlecht) als Grund für eine Benachteiligung, aber auch Bevorzugung zu nehmen.

# Prüfung der Verfassungsmäßigkeit

## Vorstellung des Sachverhalts

Lehrer M bewarb sich um eine Stelle A 13, die ihm ermöglichen sollte an einer Gesamtschule, Lehrer mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I zu sein und in den entsprechenden Klassen (Klasse 7 bis Klasse 10) zu unterrichten.

M wurde nicht befördert, sondern die Stelle wurde mit einer Mitbewerberin besetzt. Als Begründung erhielt M die Antwort, dass die ausgewählte Konkurrentin befördert werden müsse, da sie und M zwar gleich gut geeignet seien, aber im Besoldungsamt A 13 im Zeitpunkt der Stellenausschreibung weniger Frauen als Männer beschäftigt seien.

M fühlt sich in seinem Gleichheitsrecht, dass Männer und Frauen vor dem Gesetz gleichberechtigt seien (Art. 3 Abs. 2 GG) ungerecht behandelt (Bezug: Urteil des EuGH vom 11.11.1997; Aktenzeichen: C-409/95). Zu Recht?

## Prüfung

### **a.) Gleich-/ Ungleichbehandlung von Vergleichsgruppen**

Wird eine Vergleichsgruppe ungleich behandelt?

M wird bei gleicher Qualifikation nicht befördert, weil eine Frau der Vorzug gegeben werden muss (lt. Quotenregelung).

Es liegen verschiedene Personengruppen, die aber durchaus vergleichbar sind, vor:  
Zum einen die Männer und zum anderen die Frauen, die in der gleichen Situation, hier also im Schuldienst, ungleich behandelt werden.

Diese Ungleichbehandlung wird durch die Schulbehörde ausgelöst, die auf Grundlage des Landesbeamtengesetzes (LBG) über die Beförderungen entscheidet. Die Schulbehörde beruft sich bei ihrer Entscheidung auf §25 (5) S. 2 LBG Nordrhein-Westfalen:

*„Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen....“*

### **b.) Verfassungsmäßigkeit des Eingriffs**

Ist ein ausreichend tragfähiger sachlicher Grund für die Differenzierung gegeben?

Frauen gelangen aufgrund ihrer historischen Rolle, d. h. ihre nicht vorhandenen bzw. eingeschränkten Position in der Arbeitswelt, schwerer in höhere Funktionen als ihre männlichen Mitbewerber. In der freien Wirtschaft kommt es durchaus noch vor, dass manche Arbeitgeber noch sehr im „Heim und Herd Denken“ behaftet sind. Der Staat übt als Arbeitgeber aber eine Vorbildfunktion aus, um eventuell auf diese Weise zu einem Umdenken bei den privaten Arbeitgebern zu kommen (vgl. Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).

Ein weiterer Grund für diese Ungleichbehandlung der Frauen könnte der Unsicherheitsfaktor „Schwangerschaft“ sein, welcher für den Arbeitgeber eine Kostenposition ist: Ausfall der Arbeitnehmerin durch Geburtvorbereitung, Stillzeit und Kinderbetreuung. Fällt jetzt eine Frau wegen der genannten Konsequenzen aus, ist es in höheren Positionen schwerer gleichwertigen Ersatz zu bekommen. Seit der Arbeitgeber kein Anrecht mehr darauf hat, von der Arbeitnehmerin zu erfragen( Urteil des Landesarbeitsgericht Hamm vom 10.11.1998; Aktenzeichen 19 Sa 2596/98), ob sie schwanger ist, hat sich die Situation der Arbeitnehmerinnen noch verschlechtert.

Aus diesen Gründen gibt es heute die sog. Quotenregelung, durch die die Gesetzgeber in Bund und Ländern versuchen, dieser Entwicklung im Bereich des öffentlichen Dienstes entgegenzuwirken und dem Anspruch aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG gerecht zu werden, d. h. staatliches Handeln, um diese Nachteile zu beseitigen.

### **c.) Verhältnismäßigkeit**

Wiegt der Grund für die Ungleichbehandlung höher als das Interesse der ungleich behandelten Gruppe am Wegfall der Ungleichbehandlung?

#### Zweck/ Geeignetheit

Zweck der Maßnahme ist es, materielle Chancengleichheit und die Ausgewogenheit des Verhältnisses zwischen Männern und Frauen in höheren Positionen zu erreichen.

Geeignet ist das Mittel, wenn es den angestrebten Zweck fördern kann. Die Quotenregelung ist grundsätzlich geeignet, der Unterbesetzung von Frauen in höheren Positionen entgegenzuwirken.

#### Erforderlichkeit

Es darf also kein milderes Mittel geben, was dem Zweck, also Ausgewogenheit von Männern und Frauen in höheren Ämtern, gleich gut dient.

Ein milderes Mittel könnte sein, bei gleicher Eignung von einem männlichen und einem weiblichen Bewerber für das ausgeschriebene Amt bei der Stellenbesetzung bei der Stellenbesetzung ein Losverfahren bei der Auswahl hinzuzuziehen.

Das Losverfahren ist aber nicht gleich gut geeignet, dem Ungleichgewicht entgegenzuwirken; es kann dieses sogar durch unglückliche Ziehungen noch zusätzlich verstärken.

Es ist also kein milderes Mittel was gleich gut geeignet ist.

Die Maßnahme der Quotenregelung ist also erforderlich.

#### Angemessenheit/Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn

Trotz der Vorrangsklausel wird immer noch dem männlichen Bewerber auf Grundlage traditioneller oder anderer Beförderungskriterien (z.B. mögliche Schwangerschaft der Arbeitnehmerin) der Vorzug gegeben. Allerdings wird durch eine Quotenregelung die Grundlage für die Beurteilung der Bewerber sachwidrig verkürzt, weil nur auf die zahlenmäßige Zusammensetzung aus Männern und Frauen im Beförderungsamts abgestellt wird. Diese Regelung verbessert nicht die Fähigkeiten der Frauen mit anderen auf dem Arbeitsmarkt zu konkurrieren und unter gleichen Bedingungen wie die Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen, sondern schreibt ein Ergebnis fest.

In der Vergangenheit hat man den Frauen den Weg aus der familiären Rollenverteilung (Hausfrau und Mutter) hin zum Eintritt in das Ausbildungs- und Berufsleben zwar schon geebnet, dennoch reicht das bisherige Ergebnis nicht aus, Frauen auf gleich hohe Stufen auf dem Arbeitsmarkt zu stellen wie die Männer. Weiterhin ist anzumerken dass den Frauen durch diese Regelung auch kein unbedingter Vorrang eingeräumt worden ist. Die Männer sehen sich aber in der Situation, dass Frauen über die Chancengleichheit hinaus gefördert

werden sollen und durch die allgemeine Formulierung im Gesetz (siehe oben: „(...) sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen...“) kann man den Eindruck gewinnen, dass hier ein massiver Eingriff in den Grundsatz der Rechtssicherheit vorliegt. Es ist nicht deutlich feststellbar, welche Voraussetzungen ein Mann mitbringen muss, um überhaupt eine Chance gegen die Quoten gestärkte Frau zu haben. Dieses Argument kann jedoch durch die in der Quotenregelung beinhaltete Öffnungsklausel entkräftet werden: Frauen werden nicht unbedingt und immer bevorzugt, sondern nur, wenn die sachlich gleichen Voraussetzungen vorliegen, d. h. ein Mann kann der Einstellung/Beförderung dadurch entgegenwirken, indem er in einem oder mehreren Beurteilungspunkten besser ist als die weibliche Bewerberin.

#### **d.) Fazit**

Insgesamt betrachtet ist die Quotenregelung trotz ihrer Verfassungsmäßigkeit stark umstritten. Den Frauen wird damit im Grunde genommen mehr Gleichberechtigung in höheren Positionen im öffentlichen Dienst ermöglicht, obwohl Männer und Frauen „gleich gleichberechtigt“ sein sollten.

So entsteht oft auch der Verdacht, dass Frauen auf Grund ihres Geschlechtes und nicht wegen ihrer Qualifikation eine Stelle bekommen. Männer fühlen sich dadurch oft diskriminiert, so dass die Quotenregelung gerade beim männlichen Geschlecht auf Unverständnis trifft. Nichtsdestotrotz ist es ein Faktum, dass Frauen nicht häufig in Führungspositionen anzutreffen sind, was wohl nicht ausschließlich an einer mangelnden Qualifikation liegen wird. Daher muss dieser Diskrepanz nach unserer heutigen („westlichen“, also offenen) Weltanschauung entgegengewirkt werden. Und bisher hat sich die Quotenregelung da gut bewährt, um Frauen die gleichen Chancen einzuräumen.