Antidiskriminierung

Teil 3: Geschlecht

In mehreren Folgen wurden in den letzten Ausgaben jeweils Ausmaß und Hintergründe von Diskriminierung behandelt und Möglichkeiten des Schutzes vor Diskriminierung durch die EU-Richtlinien und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausgelotet. Im ersten Beitrag (Heft 2/2007 Seite 27 ff.) standen ethnische Herkunft/Rasse und Religion/Weltanschauung im Vordergrund. In Heft 4/2007 (Seite 22 ff.) ging es um Behinderung und Alter und im heutigen dritten Beitrag steht Geschlecht im Vordergrund. In einem letzten Beitrag wird Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung behandelt (voraussichtlich in Heft 1/2008).

1. Geschlecht und Ungleichheit

Schon vor Jahrhunderten war die Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft Thema der Schriften intellektueller Frauen und einiger Männer. Besonders seit den Ideen der **Aufklärung** konnte der Widerspruch zwischen dem Paradigma der Gleichheit aller Menschen von Natur aus einerseits und der tatsächlichen Benachteiligung von Frauen andererseits nicht mehr übersehen werden. So hat zu ihrer Zeit die politische Theoretikerin Olympe de Gouges in der brillanten „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“ (1791) Artikel für Artikel vorgeführt, dass die Allgemeine Menschenrechtserklärung die Hälfte der Bevölkerung ausschloss. Noch ein Jahrhundert später sind selbst die staatsbürgerlichen Rechte für Frauen wie das Stimmrecht noch nicht verwirklicht und die Akteurinnen der **Ersten Frauenbewegung** kämpfen gegen Rechtlosigkeit, Gewalt, gegen fehlende Bildungs- und Ausbildungschancen, gegen den Ausschluss aus der Erwerbsarbeit und der damit verbundenen ökonomischen Abhängigkeit. 1949 zeigt Simone de Beauvoir als radikale Gleichheitstheoretikerin dann auf, wie Frauen in theoretischen Konzepten, in der Literatur, in den Mythen und auch in ihren realen Lebensgeschichten als passives Objekt und „anderes Geschlecht“ konstruiert werden, als Geschlecht, das an der zivilisatorischen und kulturellen Entwicklung der Menschheit vermeintlich keinen Anteil hat.

Obwohl in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts durch Rechtsänderungen, durch die Bildungsexpansion und daraus folgend die gestiegene Erwerbsquote von Frauen ein sozialer Wandel der Geschlechterrollen stattgefunden hat, ist auch heute noch das Geschlechterverhältnis als gesellschaftliche Organisationsform ein Ausdruck **sozialer Ungleichheit**, wie ein Blick in die Statistik zeigt. Soziale Ungleichheit, damit auch soziale Benachteiligung, sind von sozialer Diskriminierung nicht zu trennen. Sie ergeben sich dadurch, dass auch heute noch von einer Geschlechter*differenz* ausgegangen wird und Männern und Frauen jeweils als Gruppe unterschiedliche Merkmale, Eigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, die zum **Ausschluss aus bestimmten Bereichen und Ressourcen** führen.

So kommt es, dass trotz einer Bundeskanzlerin Frauen als Gruppe noch immer als zu emotional für die Politik gelten und sich in der Regel vor allem in den „weichen“ Ressorts wie Familien-, Sozial- und Gesundheitspolitik etablieren können – dazu genügt ein Blick auf die Fotos diverser Gipfeltreffen der EU. Umgekehrt ist es so, dass dem männlichen Erzieher eben doch nicht vollständig die Kinderbetreuung zugetraut wird. Nicht selten kommt die Kollegin zu Hilfe, wenn das Kind weint. Wie tief die Geschlechteridеologie in den Köpfen verankert ist, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass es kein öffentliches Aufbegehren gegen die Wehrpflicht von Männern gibt, obwohl die Legitimationsversuche wie das vermeintlich größere Engagement junger Frauen als Mütter empirisch heute nicht mehr haltbar sind. Die letzten beiden Beispiele mögen verdeutlichen, dass zwar empirisch,



Prof. Dr. habil. Uta Klein
Fachhochschule Kiel

wenn es um Ressourcen geht, Frauen gesellschaftlich benachteiligt sind, dass aber die von uns praktizierten Geschlechtszuschreibungen für Männer auch eine Bürde sein können.

Soziale Ungleichheit der Geschlechter lässt sich nicht zuletzt deswegen so schwer bekämpfen, weil sie in unser **Wohlfahrtsstaatsmodell** noch immer „eingeschrieben" ist. Beispiel dafür ist das Ehegattensplitting, das noch immer von der Förderungswürdigkeit des männlichen Familienernährermodells ausgeht. Aus diesem Grund ist auch **Gender Mainstreaming** entwickelt worden als *systematische* Überprüfung von staatlichen Maßnahmen, von Organisationen, von Projekten der Zivilgesellschaft und nicht zuletzt von Werten und Einstellungen, inwieweit sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen oder ihr im Weg stehen.

2. Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts

2.1 Ausmaß und Formen im europäischen Vergleich

Ein Vorliegen von Diskriminierung muss sich aus soziologischer Perspektive immer auch statistisch als Benachteiligung einer sozialen Gruppe zeigen. Solche **statistischen Daten** liegen, was die Diskriminierung wegen des Geschlechts anbetrifft, zur Genüge vor. In allen Mitgliedstaaten lassen sich entgeltbezogene Diskriminierung, Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beteiligung am Arbeitsmarkt, der Berufswahl und den Aufstiegschancen feststellen. Hinzu kommt, dass Frauen noch immer für den größten Teil der Haus- und Familienarbeit inklusive Pflege zuständig und ihre Erwerbsmuster davon abhängig sind.

Gleichwohl sind auffallende **Unterschiede zwischen den Staaten** festzustellen. Diese sind durch ein Bündel von Faktoren bestimmt: So unterscheiden sich ökonomische Voraussetzungen, rechtliche, sozial- und steuerpolitische Regelungen, aber auch kulturelle Leitbilder, wie sie sich in Einstellungsmustern der Bevölkerung gegenüber Aufgaben und Verhalten der Geschlechter ausdrücken. Die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung spricht daher von Geschlechterregimen und Geschlechterarrangements.[1]

Dauerthema schlechthin ist das **Gehaltsgefälle** („gender pay gap") zwischen Männern und Frauen. Seit 1994, als erstmals Daten vorlagen, ist es auf EU-Ebene unverändert hoch. Der Bericht der sogenannten „Task-Force"[2] vermerkte 2003, dass die Entgeltfestsetzungsstrukturen Frauen oft benachteiligen, was „ein negativer Anreiz (…) für viele Frauen sein kann, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit überzugehen." Eine mangelnde „Auseinandersetzung mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle" in den Mitgliedstaaten wird von der Kommission im Januar 2005[3] beklagt und 2007 zeigen dann die neuen Zahlen, dass dieses mit 15 Prozent sogar noch 2 Prozent höher liegt als 1995. Deutschland schneidet mit Estland, Zypern und der Slowakei besonders schlecht ab: Hier beträgt das Entgelt von Frauen 78 Prozent des Entgelts von Männern.[4]

Erforderlich sei, so damals schon der Task-Force Bericht, „eine strengere Durchsetzung der Gesetze über die Nichtdiskriminierung (...) aber auch ein breiteres Spektrum von Maßnahmen unter Beteiligung der Sozialpartner, um das Problem an den Wurzeln anzugehen und Lohnklassifizierungssysteme, Lohnstrukturen auf Grundlage des Dienstalters und die Teilung des Arbeitsmarktes nach Sektoren und Berufen sowie das Vorhandensein anderer Formen der Arbeitszeitgestaltung und von Kinder- und Altenbetreuungseinrichtungen zu untersuchen".[5]

Eine der Ursachen liegt in der **Segregation des Arbeitsmarktes**. Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich auf sehr viel weniger Branchen und Berufe als die von Männern. Überdies sind diese tendenziell weniger angesehen und zugleich geringer vergütet. Fast 40 Prozent der Frauen arbeiten EU-weit im Gesundheitswesen, im Ausbildungssektor oder in der öffentlichen Verwaltung (bei den Männern 20 Prozent). Frauen sind zudem (fast 50 Prozent) in Berufen der Verwaltungsassistentin, Verkäuferin oder als ungelernte oder gering qualifizierte Arbeitskräfte tätig.

Mit der **Lissabon-Strategie** verfolgt die EU eine Erhöhung der Erwerbsquote. Bis zum Jahre 2010 soll die Erwerbsrate von Frauen im Schnitt 60 Prozent erreichen. Sie beträgt zurzeit 57,1 Prozent, bei Männern 71,6 Prozent. Die Spanne ist groß: Malta, Italien, Spanien, Polen weisen eine Rate von unter 50 Prozent auf, dagegen beträgt die Frauenerwerbsrate in Dänemark, Schweden und den Niederlanden um die 70 Prozent. Deutschland sieht zwar mit knapp über 60 Prozent gut aus, aber der Prozentsatz sagt nichts über das **Stundenvolumen** aus. Unterschlagen wird, dass in einigen Ländern die Steigerung der Erwerbsquote von Frauen mit einer Steigerung der Teilzeitquote und der geringfügigen Beschäftigung einhergeht. Mit anderen Worten: Immer mehr Frauen teilen sich das gleiche Quantum an Arbeit. EU-weit sind ein Drittel

der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen Teilzeitplätze (in Deutschland über 45 Prozent (!), bei Männern unter 10 Prozent).[6] Dies ist mit einer bestimmten Form des Geschlechterverhältnisses verbunden. Hinsichtlich einer geschlechtergerechten Umverteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit gibt es keine Fortschritte. Daher hat auch die Kinderzahl kaum Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Vätern, aber gravierenden Einfluss auf die Erwerbsquote von Müttern. Für die Frauen mit Kindern korreliert **Elternschaft und Erwerbsarbeit**. Von den Vätern unter 50 Jahren gingen im Schnitt der alten Mitgliedsstaaten 90 Prozent einer Erwerbsarbeit nach, bei Müttern waren es 57 Prozent. Zu denken geben sollte auch, dass Männer ohne Kinder geringer in der Erwerbsarbeit repräsentiert sind (80 Prozent), Frauen ohne Kinder hingegen wesentlich höher (69 Prozent) als Frauen mit Kindern.[7]

Bei den Entwicklungen im EU-Vergleich stellen wir eine zunehmende **Differenz *zwischen Frauen*** fest. Die Erwerbsbiographien von gut qualifizierten Frauen (und in einigen Ländern von Frauen ohne Kinder) gleichen sich denen der Männer an. 15 Prozent der Bevölkerung der EU insgesamt jedoch leben mit einem Armutsgefährdungsrisiko. Eine der Gruppen, die der Armut und dem Armutsrisiko stärker ausgesetzt ist, sind Ein-Eltern-Familien (und hier vor allem alleinerziehende Frauen). Spezifische Risiken tragen zudem Immigranten/Immigrantinnen, Menschen mit Behinderungen, Opfer von Menschenhandel und Menschen in Hilfeeinrichtungen – Männer wie Frauen.

Wir beobachten auch eine zunehmende **Differenz *zwischen Männern***. Besorgniserregend sind die Zahlen von jungen Männern, die einen niedrigen Bildungsabschluss haben oder gar keinen Schulabschluss schaffen. Nach den Laeken-Indikatoren liegt in der Altersgruppe 25-34 der Anteil der Männer mit niedrigem Bildungsabschluss im Schnitt aller EU-Staaten über dem der jungen Frauen, während es in der Altersgruppe bis 64 Jahren umgekehrt ist.[8] Die Geschlechterforschung wird sich in stärkerem Maße als bisher dieser Entwicklung annehmen müssen. Was Bildungsabschlüsse anbetrifft, so haben junge Frauen heute junge Männer überholt. Die Diskrepanz der Ressourcenverteilung ergibt sich erst im Anschluss durch Berufsfindungs- und Berufsplatzierungsprozesse.

2.2 Diskriminierungsverbot im Recht

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts findet sich in den entscheidenden **internationalen Rechtsdokumenten**. In der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* wird das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als **Menschenrecht** genannt – gleichwohl hier noch als allgemein deklaratorische Aussage. Ebenfalls finden wir diesen Grundsatz in den darauf folgenden rechtlich verbindlichen Internationalen Menschenrechtspakten von 1966, den Artikeln 2 und 3 des *Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte* und *des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte*. Und schließlich ist mit ***CEDAW*** (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau) der Beseitigung der Diskriminierung der Frau **eines der wichtigsten Menschenrechtsschutzdokumente** gewidmet.

Der Schutz vor Diskriminierung als Menschenrecht

„In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck ‚Diskriminierung der Frauen' jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstandes – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird."

CEDAW, Artikel 1

Im **EU-Gleichstellungsrecht** sind Lohngleichheit, Diskriminierungsabbau (Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung) und Gender-Mainstreaming die drei Hauptstränge der europäischen Gleichstellungspolitik, die sich in Artikeln, Richtlinien, Kampagnen und anderen Maßnahmen niederschlägt.[9]

Das Recht auf **Lohngleichheit** und damit gegen Lohndiskriminierung markierte den Beginn des europäischen Gleichstellungsrechts, als in den Römischen Verträgen vor 50 Jahren mit Unterzeichnung des Art.119 (heute Art. 141 EG-Vertrag) der Anspruch auf „gleichen Lohn für gleiche Arbeit" (heute für „gleichwertige" Arbeit) festgeschrieben wurde. Es folgten verschiedene Richtlinien, die sich alle auf den Bereich der Beschäftigung, der Erwerbsarbeit im engen Sinne beschränkten, wie die Richtlinie zur Lohngleichheit für gleich*wertige* Arbeit (75/117/EWG) und die Gleichbehandlungsrichtlinie im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung und auf Arbeitsbedingungen, die

eine direkte und indirekte Diskriminierung verbietet (76/207/EWG). Die Richtlinie zur Beweislast bei Diskriminierung (97/80/EG) beinhaltet neben der Verlagerung der Beweislast auch eine Definition indirekter Diskriminierung, die verschiedene EuGH-Urteile bis 1997 mit einbezieht. 2002 trat eine Richtlinie in Kraft, die die Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 novellierte und erweiterte (2002/73/EG). Der Geltungsbereich betrifft neben dem Bereich der Arbeitsverhältnisse auch den Zugang zu allen Formen der Berufsberatung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung und der Mitgliedschaft in Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/-innenorganisationen. Sexuelle Belästigung fällt seitdem unter Diskriminierungen. Wie in Abb. 1 gezeigt, werden **indirekte** und **direkte Diskriminierung** in dieser Richtlinie deutlich definiert.

Die erste Richtlinie, die über den Bereich der Erwerbsarbeit und der Sozialversicherungssysteme hinausgeht und durchaus einen **Paradigmenwechsel** im Gleichstellungsrecht bedeutet, ist RL 2004/113/EG zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Erstmals wird über den Arbeitsmarkt hinaus Diskriminierung in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens verboten. Zwar wurden letztendlich wichtige Bereiche ausgeklammert wie der gesamte Mediensektor und das Steuersystem – hier wären konkrete Gesetzesvorstöße nötig – aber der Bereich der unterschiedlichen Versicherungen und privaten Rentenvorsorge ist erfasst.

Insgesamt wurde bei der Erarbeitung des Antidiskriminierungsschutzes der anderen Gruppen in der so genannten „Rahmenrichtlinie“ 2000/78/EG und der häufig als „Antirassismusrichtlinie“ bezeichneten Richtlinie 2000/43/EG deutlich von den **Erfahrungen im Geschlechtergleichstellungsrecht profitiert**. Dies bezieht sich vor allem auf die Präzisierung dessen, was unter direkter und indirekter Diskriminierung zu verstehen ist, wozu zahlreiche Fälle vor dem EuGH beigetragen haben und die regelmäßig in dieser Zeitschrift vorgestellt wurden.

3. Das AGG: Verbesserungen gegen Geschlechtsdiskriminierung?

Zunächst bringt das **AGG** erstmals eine **umfassende Legaldefinition** der einzelnen Benachteiligungsformen, während bislang national eine Begriffsbestimmung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung lediglich im Bundesgleichstellungsgesetz enthalten war.[10] Vor allem gilt gegenüber Letzterem das AGG nicht nur für die Beschäftigten der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung.[11] Es geht über die bisherige Definition von Diskriminierung vor allem bei der mittelbaren Diskriminierung hinaus, nimmt eine Definition der sexuellen Belästigung auf und stellt darüber hinaus klar, dass das Verbot für Männer und Frauen gleichermaßen gilt.[12]

Im nationalen Recht war der Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts im Bürgerlichen Gesetzbuch **bislang** in den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 BGB und im **Beschäftigtenschutzgesetz** festgelegt. Danach besteht ein Diskriminierungsschutz für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg, eine Kündigung (§ 611 BGB) und für die Vergütung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (§ 612 BGB) sowie nach dem Beschäftigtenschutzgesetz seit 1994 vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Für das **Arbeitsrecht** ergeben sich hinsichtlich der Geschlechterdiskriminierung durch das AGG keine substantiellen Veränderungen[13], wohl aber – und das ist die wichtigste Neuregelung in Hinblick auf das Geschlecht – für das Zivilrecht nach § 19 AGG bei **Massengeschäften (Abs.1) und Versicherungen (Abs.2)**. Häufigste solcher Diskriminierungsfälle im Zivilleben, im Alltag, stellen für die meisten Gruppen (s. Teile 1 und 2 dieses Aufsatzes in *GiP* 2 bzw. 4/2007) Vorfälle bei Wohnungsvermietung, in Diskotheken und aufgrund des Geschlechtes die unterschiedlichen Tarife bei Versicherungen dar.

Die Geschlechterdiskriminierung bei **Versicherungen** war im Zusammenhang mit der EU-Richtlinie 2004/113/EG, die in das AGG einfloss, öffentlich breit diskutiert worden. Nach § 20 Abs. 2 AGG dürfen Versicherungen in ihren Tarifen sehr wohl differenzieren, wenn die Differenzierung auf einer Risikobewertung beruht, deren Grundlage in „relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten“ liegt. Grundlage dürfen nicht Kosten von Schwangerschaft und Mutterschaft sein. Höhere Tarife für Frauen, wie sie in Kranken- und Lebensversicherungen gang und gäbe sind, dürfen sich also nicht mehr auf höhere Kosten für eventuelle Schwanger- oder Mutterschaft berufen. Es bleibt aber abzuwarten, wie die genauen Berechnungsgrundlagen eigentlich aussehen und ob sich Versicherungen damit in Zukunft auf die höhere Lebenserwartung von Frauen gegenüber Männern berufen können.

Auch nach dem AGG ist ausschließlich die **Einzelklage** möglich, eine Abtretungsmöglichkeit von Schadensersatzansprüchen an Verbände ist nicht vorgesehen. Das ist zu kritisieren, denn eine Klage erfordert Geld und Zeit und vor allem die Kenntnis des Rechts. Gerade viele Frauen (und andere benach-

	Direkte Diskriminierung	Indirekte Diskriminierung	Strukturelle Diskriminierung	Institutionelle Diskriminierung
Definition	Aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit erfährt eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. RL 2002/73/EG	Durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren werden Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligt (es sei denn, sie sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind angemessen und erforderlich). RL 2002/73/EG	Umfasst Quellen von gruppenbezogenen Nachteilen und Ungleichheiten, die nicht einfach auf individuelle Vorurteile oder individuelle Ausschlussmechanismen reduzierbar sind.	Diskriminierung als Ergebnis sozialer Prozesse (interne Reglemente, gängige Praktiken), die mit dem organisationalen Handeln in gesellschaftlichen Institutionen zu tun haben (auf der Erscheinungsebene schwer und eher an den Resultaten erkennbar).
Beispiele	▪ Die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft ▪ Nachtarbeitsverbot für Frauen als gesetzlicher Grundsatz (sofern es kein Nachtarbeitsverbot für Männer gibt) ▪ Elterngeld, auf das nur Mütter Anspruch haben ▪ Vollständiger Ausschluss von Frauen vom Dienst mit der Waffe	▪ Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten in einem Betrieb, z.B. Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung	▪ Die Bevorzugung arbeitsloser Familienväter gegenüber anderen Personengruppen bei der Arbeitsvermittlung, so wie es anfangs in den Entwürfen zu Hartz vorgesehen war ▪ Höhere Versicherungstarife für Frauen, die sich auf die Lebensalter-Erwartung beziehen	▪ Der klassische Männerstammtisch einer Organisation, auf dem wichtige Entscheidungen gefällt und Strategien diskutiert werden und zu dem keine Frauen eingeladen werden ▪ Das Phänomen der „glass ceiling“/gläserne Decke: Nicht unmittelbar erkennbare Barrieren (z.B. geschlechterstereotype Zuschreibung von Eigenschaften), die Frauen am Aufstieg in Führungspositionen hindern
			▪ Die Segmentation des Arbeitsmarktes in (gering entlohnte, statusarme) „Frauenberufe“ und (höher entlohnte, statushöhere) „Männerberufe“	

Abb.1. Zusammengestellt nach primärrechtlichen Grundlagen (EU) und nach Fällen des EuGHs in: Klein, Uta, Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure – Themen – Ergebnisse. Lehrbuch. Wiesbaden: VS-Verlag 2006.

teiligte Gruppen) schrecken vor diesem Weg häufig zurück und insofern wäre die Möglichkeit einer Gruppenklage oder Verbandsklage[14] nötig gewesen. So hätten Gleichstellungsbüros, die einen Überblick über die alltäglichen Diskriminierungen haben, wirkungsvoll Änderungen herbeiführen können. Allerdings dürfen Betriebsräte gegen den Arbeitsgeber klagen, jedoch nicht Ansprüche einzelner Beschäftigter geltend machen. Wenn den Betriebsräten an einem Diskriminierungsschutz von Frauen (und den anderen Gruppen) gelegen ist, werden sie diese Möglichkeit nutzen.

4. Positive Maßnahmen

Positive Maßnahmen sind Maßnahmen zum **Ausgleich bestehender Nachteile** aufgrund von Diskriminierungen einer Personengruppe. Die Nachteile können auch ein Resultat von Diskriminierungen in der Vergangenheit sein. So resultiert z.B. der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen aus Diskriminierungen der letzten Jahrzehnte *und* der Gegenwart. Im Grunde beziehen sich die verschiedenen Begriffe wie *positive Maßnahmen* (positive action), *affirmative Maßnahmen* (affirmative action), *positive Diskriminierung* (positive discrimination) oder *umgekehrte Diskriminierung* (reverse discrimination) alle auf dasselbe Ziel, nämlich darauf, eine volle Gleichstellung zu erreichen, auch wenn diese Begriffe in verschiedenen Ländern unterschiedlich interpretiert werden.

In einer sehr breiten bzw. „weichen" Interpretation fallen unter positive Maßnahmen so genannte **Frauenförderprogramme**, etwa gezielte **Mentoring-Programme** für Frauen, die – je nach Ausrichtung des Programms – den Anteil von Frauen in der Wirtschaft, in der Politik und in der Wissenschaft erhöhen sollen. Die meisten dieser Programme existieren im Bereich der Erwerbsarbeit. Ansatzpunkt ist jeweils, dass Frauen in den adressierten Bereichen bislang weniger Chancen auf gleiche Teilhabe hatten als Männer, ihr Anteil an gut dotierten Positionen beispielsweise geringer ist, ebenso ihr Anteil an statushohen und machtbeladenen Positionen.[15] Auch die vielfältigen Maßnahmen, den Mädchenanteil in naturwissenschaftlichen und techniknahen Arbeitsbereichen zu fördern, gehören dazu, beispielsweise der girl's day.

In einem engeren Verständnis gehört zu positiven Maßnahmen auch die **Quote**. Bis heute sind Quoten öffentlich kontrovers diskutiert und nicht selten werden die Begleitumstände und Voraussetzungen für eine Quotierung falsch interpretiert. In der EU war die Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen bereits 1976 mit der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG festgelegt worden. Positive Maßnahmen wurden dann durch das Abkommen von Maastricht über Sozialpolitik und schließlich durch die Überarbeitung des Amsterdamer Vertrages in den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) aufgenommen. Es heißt dort in **Art. 141 Absatz 4**:

> *„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen."*

Schließlich wurden dann die Bestimmungen in der überarbeiteten Gleichbehandlungsrichtlinie (2002/73/EWG) dem Vertrag angepasst. Besonders um die Quote hat es einige Rechtsfälle vor dem Europäischen Gerichtshof gegeben. Aus den Urteilen des EuGH geht hervor, dass sich Quoten auf Sektoren oder Stufen im Karriere-Stadium beziehen sollen, in denen ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern nachgewiesen werden kann. Zudem, das haben die Urteile im Fall *Kalanke* und im Fall *Marschall* verdeutlicht,[16] muss eine positive Maßnahme verhältnismäßig sein, d.h. es sind keine automatischen oder absoluten Bevorzugungen zulässig. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist die Quote rechtmäßig.

Die Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen wird durch das AGG ebenfalls bestätigt. Nach § 5 ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, „wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile (…) verhindert oder ausgeglichen" werden sollen.

Es ist bislang nicht absehbar, in welcher Weise die Absätze zu positiven Maßnahmen der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG sich auf die anderen Diskriminierungsgründe über Geschlecht hinaus auswirken werden. Auf jeden Fall sind im Bereich der Geschlechtsdiskriminierung auch hier viele Erfahrungen gemacht worden und es ist ein Korpus der Rechtsprechung entstanden, der bei der Übertragung auf andere diskriminierte Gruppen höchst hilfreich sein dürfte.

5. Perspektiven

Während sich der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im EU-Gleichstellungsrecht, der dort eine große Rolle spielt und im Laufe der vergangenen Jahrzehnte zunehmend präzisiert wurde, lange ausschließlich auf den Erwerbsbereich bezogen hat, ist ein Paradigmenwechsel durch die **Erweiterung auf den zivilrechtlichen Bereich** eingetreten. Dies trifft sowohl für die RL 2004/113/EG als auch für das deutsche AGG zu. Was das Geschlecht anbetrifft, ist dies die eigentliche Neuerung des AGG.

Im Laufe der Jahrzehnte hat der öffentliche Diskurs über Geschlechterdiskriminierung dazu beigetragen, dass sich die Forderung nach Gleichberechtigung und weitergehend Chancengleichheit im internationalen Normensystem durchgesetzt hat. Wohlgemerkt, es geht um **Normen,** die in völkerrechtlichen Verträgen verbindlich festgelegt sind, die aber durch Programme und Maßnahmen vorangetrieben werden müssen und auf die sich soziale Bewegungen berufen können. So konnten beispielsweise vor allem in der Weltfrauendekade Rechte geltend gemacht werden wie die Convention on the Elimination of Discrimination of Women (CEDAW). Ausschließungsmechanismen auf der Grundlage der Geschlechtszugehörigkeit werden als nicht mehr legitim erachtet bzw. bedürfen der Legitimation.

Freilich reicht das Recht nicht aus, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts abzubauen. Wie anfangs kurz erwähnt, hängt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit der durch die Industrialisierung vorangetriebenen Trennung und Hierarchisierung in Produktion und Reproduktion, in Erwerbsbereich und Familienbereich, in Öffentlichkeit und Privatheit zusammen, die mit einer **Geschlechterideologie** einhergeht, bei der Männern und Frauen unterschiedliche Plätze in der Gesellschaft zugewiesen werden. Dies ist ein komplexes System, was sich auch symbolisch widerspiegelt und mit der vermeintlichen Differenz der Geschlechter legitimiert wird. Darüber hinaus erscheinen uns sozial erzeugte Unterschiede der Geschlechter als natürlich, weshalb die Ungleichheit auch so hartnäckig gegenüber Veränderungen ist. Gleichzeitig erleben wir in vielen Bereichen des Lebens, dass diese Voraussetzungen nicht mehr funktional sind und ein sozialer Wandel stattfindet. Viele Männer und Frauen sind nicht bereit, entsprechend der Geschlechterideologie Einschränkungen in Wirkungsbereichen des täglichen Lebens hinzunehmen.

Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie, die Geschlechterperspektive in *alle* Politik- und Arbeitsfelder zu implementieren, könnte ein enormer Beitrag zum Abbau von Geschlechterungleichheiten sein, wenn sie ernst genommen und im Hinblick auf das Ziel Geschlechtergerechtigkeit angewendet wird. Das Paradoxon, das in Gender Mainstreaming, aber auch in jeder Geschlechterpolitik (überdies auch in einer Politik der Vielfalt von Gruppen) liegt, besteht darin, dass wir damit immer wieder „Frauen“ und „Männer“ als getrennte Gruppen hervorbringen, auf der anderen Seite aber erst die Überwendung dieses dichotomen Denkens einen Abbau der Ungleichheit erzeugen kann. Dieser Widerspruch ist nicht lösbar und Geschlechterpolitik darf sich davon nicht entmutigen lassen.

Anmerkungen

1 Ausführlich vgl. Uta Klein. Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure – Themen – Ergebnisse. Lehrbuch. Wiesbaden: VS-Verlag 2006.
2 Unter dem Vorsitz von Wim Kok im Frühjahr 2003 auf Initiative des Europäischen Rates von der Europäischen Kommission eingesetzt. Der Bericht der Task-Force enthält konkrete Maßnahmen und spricht Empfehlungen für die Mitgliedstaaten aus. Europäische Kommission 2004.
3 http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_de.htm [Zugriff: 31.1.2005]
4 ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpaygap_de.pdf [Zugriff 1.9.2007]
5 Vgl. Fn. 2.
6 Vgl. Fn. 4.
7 Vgl. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. Daten aus den Jahren 1980-2000. Hrsg.: Europäische Kommission 2002.
8 Joint Report on Social Protection and Social Inclusion. Hrsg.: Europäische Kommission 2005.
9 Ausführlich zum EU-Gleichstellungsrecht und zur EU-Gleichstellungspolitik vgl. Fn.1.
10 Vgl. auch Bernhard Franke. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in GiP 6/2006.
11 Vgl. auch Torsten v. Roetteken. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Bundesgleichstellungsgesetz. In GiP 4/2007.
12 Unterschiede zwischen AGG und BGleiG im Detail ebd.
13 Im Detail vgl. Fn.10.
14 Eine Verbandsklage gibt es u.a. in Österreich, Belgien, den Niederlanden in Frankreich, Italien.
15 Dieses Arbeitsfeld kam den Wünschen vieler Frauen zugute, wie die Evaluation des Pilotprojektes ergab, u.a. da der Beruf recht gut bezahlt ist und eine hohe Flexibilität der Zeiteinteilung ermöglicht. Vgl. Uta Klein. „Frauen in Fahrt“. Eine Maßnahme zur Wiedereingliederung von Frauen. Wissenschaftliche Begleituntersuchung für die Stadtwerke Münster. Münster 1994.
16 Im Detail vgl. Fn.1.