

Projekt: Metamorphosen der Gleichheit II. Deutungsmodelle des Geschlechts am
 Beispiel berufsstatistischer Klassifikation, Verhandlungen und
 Gleichstellungspolitiken im deutsch-französischen Kontext (1945-2010)

Katja Müller/Max Schultz/Theres Matthies/Léa Renard

Fallbeispiel: Frauenquoten in Aufsichtsräten

Inhalt

1	Arbeit, Organisation, Geschlecht – Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen	3
1.1	Zahlen und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen.....	3
1.2	Die Idee der Quotierung als „positive“ Maßnahme	4
1.3	Freiwillige Selbstverpflichtung anstatt Quotierung	6
1.4	Eine gesetzliche Quote für Aufsichtsratspositionen?.....	6
2	Theorien zu den Strukturen und Mechanismen der Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen	8
2.1	Geschlechterdifferente Rekrutierung und Beförderung	11
2.2	Informelle Netzwerke und Männerbünde	12
2.3	Zusammenfassung und die Verbindung zur Quotierung	13
3	Fragestellung, Analyserahmen und Analysezeitraum	14
3.1	Fragestellung(en).....	14
3.2	Der Analyserahmen	15
3.3	Der Analysezeitraum	15
4	Rechtsdiskurs 1980er Jahre bis 2001 - unverbindliche Selbstverpflichtungen	16
4.1	Verfassungsmäßigkeit von Frauenquoten I. – Art. 3 Abs. 2 GG	17
4.2	Verfassungsmäßigkeit von Frauenquoten II. – öfftl. Dienst und Art 14 GG.....	20
4.3	BGB und Primärrecht – Eine Nebenrolle im Diskurs	21
4.4	Grundgesetznovelle 1994 – Diskursverlagerung statt Quotierung.....	22
4.5	Evaluation abgeschlossen – die Bewertung der 2013er Gesetzentwürfe.....	25
4.6	Geschlechterquote als Verfassungsauftrag – die Befürworter	27
4.7	Verstoß gegen Eigentumsrecht und Gleichbehandlungsgrundsatz – die Gegner....	29
4.8	Die Bundestagsdebatte des Jahres 2013 – im Zeichen des Wahlkampfes.....	32
4.9	Zwischenfazit.....	32
5	Arbeitsmarkt und Qualifikation, der Diskurs von 1980-2013 - Von der defizitär qualifizierten Arbeitskraft zur exzellenten Humanressource.....	33
5.1	Frauenförderung – die 1980er Jahre.....	33
5.2	Von der Frauenförderung zur Gleichstellung – die 1990er Jahre	34
5.3	Von Gleichstellung zu Chancengleichheit zur Aktivierung von Qualifikationspotential - 1998-2001.....	35
5.4	Die (spezifisch weibliche) Qualifikation als ungenutzt Marktchance – 2010-2013..	41
6	Der Diskurs um Frauenquoten auf der EU-Ebene und der Einfluss auf die nationalstaatliche Debatte	44
6.1	Die Rolle der EU in der Quotenfrage: Von der Frage der Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen bis hin zur Drohung mit einer gesetzlichen Frauenquote	44

6.2	Der EuGH zur Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen: Kriterien für nationalstaatliche Regelungen (1995-2000)	45
6.3	Rahmenstrategien der EU zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2000-2010)	53
6.4	Wirtschaftliche Nutzung der Humanressource „Frau“ und Beitrag zum Sozialkapital: Die EU-Kommission droht mit einer gesetzlichen Frauenquote in Aufsichtsräten (2010-2013)	56
7	Fazit	66
8	Literatur (vorläufig):	68

1 Arbeit, Organisation, Geschlecht – Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen

1.1 Zahlen und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen

Die soziale Position von Individuen wird zu einem großen Teil durch den entsprechenden Berufsverlauf, die Karriere, bestimmt (vgl. Runia 2003: 149). Dadurch wird die Karriere zu einer entscheidenden Bestimmungsgröße wenn es um die Verwirklichung von Lebens- und Teilhabechancen geht, zu einem zentralen gesellschaftlichen Integrationsmodus, welcher über Chancengleichheit entscheidet. Vor dem Hintergrund der postulierten Gleichberechtigung der Geschlechter innerhalb moderner Gesellschaften sollten Karrierechancen deshalb unabhängig vom Geschlecht gleichmäßig verteilt sein.

Rechtlich sind Frauen und Männer in den westlichen Gesellschaften gleichgestellt, und ihre Zugangs- und Teilhabechancen am Arbeitsmarkt sind geschlechtsneutral bestimmt und normiert (vgl. Gildemeister 2003: 396). Wirft man allerdings einen Blick auf die Verteilung von Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen zwischen Männern und Frauen in Deutschland, muss festgestellt werden, dass Frauen in diesen Spitzenpositionen signifikant unterrepräsentiert sind (vgl. Kohaut/Möller 2010). Dies betrifft sowohl die obere Leitungsebene in Unternehmen als auch die Aufsichtsräte und Vorstände. Dieser Befund darf insbesondere vor dem Hintergrund eines im Vergleich zu Männern angeglichenen Bildungs- und Qualifikationsniveaus (vgl. Thiel 2005: 59ff.) sowie der anhaltend steigenden Erwerbsquote und Erwerbsneigung von Frauen (vgl. Bothfeld 2005: 112ff.) verwundern. So hat auch die gleich- oder sogar höherwertige Qualifikation und Bildung von Frauen nicht zu einer grundsätzlichen Veränderung der als nachteilig für Frauen ausfallenden *vertikalen* Segregation geführt (vgl. Allmendinger/Hinz 1999; Allmendinger/ Prodsiadlowski 2001). Frauen sind, obwohl sie 42% aller Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Unternehmen stellen, mit 24% auf der ersten und 33% auf der zweiten Führungsebene signifikant unterrepräsentiert (vgl. Kohaut/Möller 2010: 2). Ihr Anteil an Vorstandspositionen betrug im Jahr 2010 lediglich 2,2 %, und Frauen nahmen im Durchschnitt 10,6 Prozent der Sitze in den Aufsichtsräten der größten 200 Unternehmen ein. (vgl. Holst/ Schimeta 2011a: 2). Dabei handelt es sich bei 72% der Frauen in Aufsichtsräten um Arbeitnehmervertreterinnen, d.h. diese erhalten ihr Mandat aufgrund von

Mitbestimmungsregelungen, „eine Entsendung weiblicher Aufsichtsratsmitglieder durch die Kapitalseite bleibt damit die Ausnahme.“ (Holst/Schimeta 2011b: 424) Ohne die Arbeitnehmervertreterinnen läge Deutschland im europäischen Vergleich der Besetzung von Aufsichtsratspositionen in börsennotierten Unternehmen so auch im letzten Drittel (vgl. Schulz-Strelow 2011: 551).

1.2 Die Idee der Quotierung als „positive“ Maßnahme

Das Phänomen der massiven Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen der Wirtschaft blieb bis in die 1970er Jahre in Deutschland relativ unbeachtet. Erst mit den Diskriminierungsklagen in den USA und den daraus folgenden Plänen zur „Affirmative Action“ (Döring 1996; Raasch 1990) schwappt das Thema Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit in Verbindung mit der Möglichkeit von Quotierung als „positive“ Maßnahme nach Deutschland. Hier wird diese Maßnahme unter *rechtlichen* Gesichtspunkten erstmals 1974 auf dem 50. Juristentag erörtert (Raasch 1990a: 15). Anfang der 1980er Jahre versucht die sozialliberale Regierung ausgehend von einem Vorschlag der Humanistischen Union (1977) ein Antidiskriminierungsgesetz auf den Weg zu bringen (Raasch 1990a: 15). Nach einem Gutachten von Friauf (1981) und Schmitt Glaeser (1982) wurde hierdurch „Tür zur sog. positiven Diskriminierung einen Spalt weit geöffnet“. Die anschließende Sachverständigenanhörung blieb in der Quotenfrage aber uneinig bis ablehnend (Raasch 1990a: 15). Die Debatte endet schließlich mit dem Auseinanderbrechen der Koalition. Umgesetzt wurde eine Quotenregelung schließlich auf der Grundlage des 2. Gleichberechtigungsgesetzes (Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen vom 24.06.1994, BGB I, S. 1406) zum Anfang der 1990er Jahre für den Bereich von Verwaltung und öffentlichem Dienst in den verschiedenen Bundesländern (vgl. Sacksofsky 1996: 383), sowie für einzelne Parteien schon Ende der 1970er (Bündnis 90/ Die Grünen), Anfang der 1980er Jahre (Grüne 1986; Schäfer 2010: 121, Davidson-Schmich 2011: 26f.). Eine Quotierung, sowie generell eine gesetzliche Regelung zur Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Privatwirtschaft wurde bis zu diesem Zeitpunkt zwar diskutiert (vgl. Raasch 1990: 370), mündete jedoch, häufig unter Bezugnahme auf das Verfassungsrecht (vgl. Pfarr 1988), zunächst in den Maßnahmen der s.g. „Frauenförderung“ in der Privatwirtschaft. (Dieball 1991: 245; Pfarr 1988: 19f.)

Mit der Regierungsübernahme durch SPD und Grüne im Jahr 1998 wird die Förderung von Frauen in privatwirtschaftlichen Unternehmen jedoch zu einer konkreten Regierungsaufgabe. So findet sich einleitend im Koalitionsvertrag zwischen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN von 1998, das allgemein formulierte Ziel: „die Gleichstellung von Frauen in Arbeit und Gesellschaft entscheidend voran[zu]bringen“ (KV 1998). Spezifische Vereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Arbeit enthält Kapitel VIII. „Neuer Aufbruch für die Frauenpolitik“. Hier weist die neue Bundesregierung auf das Aktionsprogramm „Frau und Beruf“ hin, welches Anfang 1999 aufgelegt werden soll. Zu den Inhalten dieses Aktionsprogramms gehört u.a. die Schaffung eines effektiven Gleichstellungsgesetzes, welches „verbindliche Regelungen zur Frauenförderung einführen [soll], die auch in der Privatwirtschaft Anwendung finden müssen“ (KV 1998), sowie die Bindung der öffentlichen Auftragsvergabe an frauenfördernde Maßnahmen (ebd.). Im Herbst 2000 wurden daraufhin von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend s.g. Eckpunkte für ein solches Gleichstellungsgesetz vorgelegt. Diese Eckpunkte sind das Ergebnis der Verhandlungen einer bereits im Jahr 1999 einberufenen „Konsensrunde“ bestehend aus VertreterInnen der Regierung, Wissenschaft, Unternehmen und Verbände (vgl. Pfarr 2001: 5). Das Ministerium setzte daraufhin eine Expertinnenkommission zur Entwicklung eines an diese Eckpunkte angelehnten Gesetzes ein. Der entstandene Gesetzentwurf kann als erster Vorstoß in Richtung einer gesetzlichen Regelung der Gleichstellung der Geschlechter in privatwirtschaftlichen Organisationen betrachtet werden und steht mit der Forderung von Quoten für Aufsichtsratspositionen insofern in Verbindung, als hier die Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind mit einer Quote von 40:60, gefordert wird (vgl. Gesetzentwurf 2001 DGleiG: 22).

Die Initiative zur Schaffung eines verbindlichen Gleichstellungsgesetzes für die deutsche Privatwirtschaft scheiterte allerdings: „der Widerstand der Wirtschaft gegen eine wie auch immer ausgestaltete gesetzliche Regelung kulminierte in mannigfachen öffentlichen Stellungnahmen. Nachdem die Wirtschaft eine Reform der Betriebsverfassung hatte hinnehmen müssen, scheuten Bundesregierung und

SPD-Fraktion den erneuten Konflikt mit ihr; die Bundesfrauenministerin fand nicht genug Unterstützung für ihr Vorhaben.“ (Pfarr 2001: 6)

1.3 Freiwillige Selbstverpflichtung anstatt Quotierung

2001 kam es statt der Verabschiedung eines Gesetzes zu einer *freiwilligen Selbstverpflichtung*¹ der Unternehmen, die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu fördern und die Gleichstellung voranzutreiben. Alle zwei Jahre sollten, laut Vereinbarung, die Fortschritte bilanziert werden. Die Überprüfungen der Erfolge der Selbstverpflichtung der Unternehmen vielen jedoch regelmäßig negativ aus, da sich kaum Veränderungen im Hinblick auf die Zahlen von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Verbänden der deutschen Wirtschaft ergaben (vgl. Holst 2005; Holst/Stahn 2007; Holst/Schimeta 2011a)

So haben Frauen in den Spitzenpositionen deutscher Großunternehmen auch zehn Jahre nach der Vereinbarung einen extremen Seltenheitswert. Dies betrifft sowohl die obere Leitungsebene in Unternehmen als auch die Aufsichtsräte und Vorstände. Ihr Anteil an Vorstandspositionen betrug im Jahr 2010 lediglich 2,2 %, und Frauen nahmen im Durchschnitt 10,6 Prozent der Sitze in den Aufsichtsräten der größten 200 Unternehmen ein. (vgl. Holst/ Schimeta 2011a: 2). Diese Zahlen sorgten für Ernüchterung, da die Vereinbarung „zu keiner Verbesserung der Chancen von Frauen in der Privatwirtschaft geführt [hat]. Sie gilt als gescheitert.“ (Schulz-Strelow 2011: 551-552)

1.4 Eine gesetzliche Quote für Aufsichtsratspositionen?

Nach Veröffentlichung der vorgenannten Zahlen zur Verteilung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen auf Frauen und Männer, werden 2010 erneut vielfach Stimmen laut, die nach einer gesetzlichen Regelung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen – etwa über eine Quotenregelung – verlangen. Innerhalb von 10 Jahren wurden keine nennenswerten Fortschritte erzielt. So wurden vielfach Stimmen laut, die nach einer *gesetzlichen Regelung* des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen – etwa über eine Quotenregelung – verlangten. Im Oktober 2012 wird von den Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und SPD ein „Gesetz zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien

¹ „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ von 2001.

(GITeilhG)“ vorgelegt. Nur wenige Tage später wird ein weiterer Gesetzentwurf des Bundesrates vorgelegt, welcher sich nur geringfügig vom Entwurf der SPD und GRÜNEN unterscheidet. In beiden Entwürfen ist Einführung einer Quote für die Besetzung von Aufsichtsräten mit Frauen und Männern vorgesehen. In zwei Stufen sollte ab 2018 eine Mindestquote von 20 Prozent und ab 2023 eine solche von 40 Prozent gelten. Im März des Jahres 2013 legte die SPD (erneut) einen Gesetzentwurf zur „Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGlFöG)“ vor welcher eine Mindestquote von 40 Prozent für Frauen und Männer in Aufsichtsräten und Vorständen von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen ab 2015 vorsah. Am 18. April 2013 kommt es zu einer öffentlichen Anhörung im Bundestag, in welcher auch ExpertInnen ihre Stellungnahmen zu einer Quotierung von Aufsichtsratspositionen abgaben. In der anschließenden Abstimmung im Bundestag, wird eine Quote für Aufsichtsratspositionen jedoch abgelehnt. Ebenfalls forderte die EU-Kommissarin Viviane Reding, zuständig für Justiz- und Gleichstellungsfragen in Brüssel, bereits seit 2010 eine *gesetzliche Quotenregelung* für die Besetzung von Aufsichtsratspositionen privatwirtschaftlicher Unternehmen (vgl. manager magazin 2010; vgl. auch Europäische Kommission 2010).

Das diese Forderungen und programmatischen Entwürfe auf nationaler Ebene nicht ungehört verhallen, zeigt das jüngste Beispiel: die Festsetzung einer gesetzlichen Regelung, in Form von *Quoten*, für die Besetzung von Aufsichtsratspositionen. Mit der Regierungsneubildung in 2013 (CDU, CSU, SPD) wird die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote erneut im Koalitionsvertrag festgehalten. So kann man der Koalitionsvereinbarung von SPD, CDU und CSU (2013) entnehmen: „Wir wollen den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöhen. Deshalb werden wir zu Beginn der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages Geschlechterquoten in Vorständen und Aufsichtsräten in Unternehmen gesetzlich einführen.“² Bis dato steht dieses Gesetz noch aus. Auch auf europäischer Ebene ist das Thema Frauen in Führungspositionen weiterhin von hoher Relevanz, was sich u.a. in der Vorbereitung einer neuen EU-Richtlinie „zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/

² Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen.

Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen“, zeigt.

Zur Erklärung der unterschiedlichen Positionierung von Frauen und Männern in der hierarchischen Struktur von privatwirtschaftlichen Unternehmen werden neben der Humankapitaltheorie (Becker 1993, 1991) auch soziologische Ansätze zur geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt herangezogen, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

2 Theorien zu den Strukturen und Mechanismen der Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen

Gerade der Fall „Frauenquote für Aufsichtsräte“ zeigt in der theoretischen Fundierung die herausragende Bedeutung von geschlechtlicher Kategorisierung und Askription mit entsprechenden institutionellen Struktureffekten im Arbeitssystem (Segregation).

Soziologische Erklärungsansätze für das Phänomen der geschlechterdifferenten Karrierechancen von Frauen und Männern setzen häufig auf der *Makroebene* der Gesellschaft und ihrer Institutionen an. Geschlecht wird aus dieser Perspektive als ein Strukturierungsprinzip gerade auch moderner Gesellschaften diskutiert, welches auf Geschlechterungleichheit beruht (u.a. Beer 1990; Becker-Schmidt 1993; Dölling 1999). Die Übersetzung der Geschlechterdifferenz in ein hierarchisches System vollzieht sich aus diesem Blickwinkel gesamtgesellschaftlich über das Geschlechterverhältnis³, welches als ein Strukturverhältnis begriffen wird (Becker-Schmidt 1993). Geschlechtsgebundene Segregationsphänomene werden hieran anknüpfend durch die Wirkung von Geschlecht als Strukturkategorie erklärt (vgl. Gottschall 1995: 126ff.). Dabei wird davon ausgegangen, dass gesellschaftliche Strukturen sowie die Strukturen des Arbeitsmarktes – obwohl es keine expliziten Schließungen und Zulassungsbeschränkungen für Frauen (am Arbeitsmarkt) mehr gibt – für die (Re-)Produktion von Geschlechterdifferenz verantwortlich sind.

³ Unter dem Geschlechterverhältnis ist „das Ensemble von Geschlechterarrangements zu verstehen, in denen Frauen und Männern durch Abgleichung ihrer gesellschaftlichen Wertigkeit sozialer Status und gesellschaftliches Ansehen zugemessen wird.“ (Becker-Schmidt 2003: 15) Das Geschlechterverhältnis ist dabei geprägt durch Über- und Unterordnungsverhältnisse, welche „private Lebenswelten, den Arbeitsmarkt, das Beschäftigungssystem, kulturelle Öffentlichkeiten und politische Arenen“ (ebd.) strukturieren. Diese hierarchische Struktur des Geschlechterverhältnisses fällt dabei zuungunsten von Frauen aus, indem die männliche Genus-Gruppe privilegiert und in ihren Leistungen besser honoriert wird als die weibliche.

Hauptargumente dieser strukturorientierten Perspektive sind die nach wie vor weitreichende „Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben“ (Hausen 1976) und die damit verbundene geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, sowie die auf dieser Arbeitsteilung aufbauende Organisation des Sozialstaates (vgl. für einen Überblick: Leitner 2004; Dackweiler 2008).

Aus einer strukturtheoretischen Perspektive standen und stehen Untersuchungen im Fokus, welche die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und das daraus resultierende Geschlechterverhältnis, insbesondere die ungleiche Bewertung und Verteilung von Arbeit sowie die gesellschaftliche Geringschätzung von Haus- und Sorgearbeit untersuchen. Arbeit wurde innerhalb dieser Forschungen als zentrale Kategorie für die Erklärung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen sowie bestehender Ungleichheiten identifiziert, die sich z.B. in der „doppelten Vergesellschaftung“⁴ (Becker-Schmidt 1987) von Frauen niederschlagen. Aus dieser Perspektive handelt es sich also bei Geschlecht um eine omnirelevante Kategorie sozialer Differenzierung, die auf allen gesellschaftlichen Ebenen wirkt und in deren Strukturen verankert ist (vgl. Becker-Schmidt 1987; Gildemeister/Wetterer 1992). Darüber hinaus erfüllt das Merkmal Geschlecht in der Segregation von Erwerbsarbeit eine gesellschaftliche Zuweisungsfunktion als struktureller Platzanweiser, was zu Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern führt (ausführlich u.a. Gottschall 1995). Dies bringt eine spezifische Form der geschlechtsgebundenen Arbeitsmarktsegregation hervor. Gestützt wird diese Segregation zusätzlich durch das s.g. Normalarbeitsverhältnis, welches als abhängige, unbefristete, sozial- und arbeitsvertraglich abgesicherte, existenzsichernde Vollzeitarbeit vorwiegend männlichen Beschäftigten zugeordnet war, während Frauen eher in Teilzeit oder in Berufen ohne Existenzsicherung tätig sind (Gottschall 2010: 680). Diese Konzeption von Arbeitsverhältnissen geht gleichsam mit dem sozialstaatlichen Konstrukt des male-breadwinner bzw. female-housewife-model einher, daraus abgeleitete Sozialleistungen strukturieren wiederum die Wahrnehmung von Frauen und

⁴ Die Begrifflichkeit „doppelte Vergesellschaftung“ wurde von Regina Becker-Schmidt (1987) geprägt und bezeichnet die doppelte Einbindung von Frauen in Erwerbs- sowie in Familienarbeit. Aus dieser doppelten Einbindung resultieren Konflikte, die spezifisch für die Vergesellschaftung von Frauen sind, da auf deren Arbeitsvermögen sowohl in der Organisation des Privatlebens als auch in der Strukturierung des Beschäftigungssystems zugegriffen wird und ihnen die Vereinbarkeit dieser beiden divergenten Arbeitsformen obliegt (vgl. auch Becker-Schmidt 2003: 12ff.).

besonders Müttern auf dem Arbeitsmarkt (Lewis/Ostner 1994; Dingeldey 2000), was zu spezifischen Benachteiligungen führt (Nickel 2004). Auch das Bildungssystem mit seiner engen Kopplung von schulischer Bildung, Berufsausbildung und Beschäftigung, die Trennung in Lehrlingsausbildung (duales System → Familienernährerposition) und Schulberufsausbildung (Vorbereitung auf Aufgaben in Familie und Ehe oder familiennahe Berufstätigkeiten) (Krüger 1995; Krüger/Levy 2000) trägt zur geschlechtsspezifischen Verteilung in den Ausbildungswegen mit Benachteiligungen bei (Gottschall 2010: 681). Schließlich bedingt auch die Teilung in s.g. Männer- und Frauenberufe die vertikale Segregation mit, indem eine Konzentration der Geschlechter auf vertikaler, wie horizontaler Ebene in bestimmten Berufen bei gleichzeitiger Berufshierarchisierung stattfindet, die zuungunsten von Frauen ausfällt (vgl. Gottschall 2010: 682)

Neben diesen strukturorientierten Zugangsweisen gibt es weitere Erklärungsansätze für die unterschiedliche Positionierung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, die auf der *Mikroebene* ansetzen und die Akteurs- und Handlungsebene fokussieren. Neben Sozialisations- und Humankapitaltheorien, welche persönliche Einstellungen, Dispositionen und Fähigkeiten untersuchen (vgl. Wimbauer 1999; Polachek 1981), fanden in diesem Bereich vor allen Dingen interaktionistische Ansätze große Aufmerksamkeit. Hier wird davon ausgegangen, dass sich Prozesse, durch welche sich die Geschlechterdifferenz in ein hierarchisches System übersetzt, in Interaktionen vollziehen (zusammenfassend: Wetterer 1993: 95ff.). Interaktion ist aus diesem Blickwinkel der Grundmechanismus, über den in der Arbeitswelt Geschlechterhierarchie hergestellt und reproduziert wird (vgl. auch Ridgeway 2001). Auch das „Sex-Typing“ von Tätigkeiten, sowie die Trennung von Berufen und Berufsfeldern ist dabei untrennbar mit Geschlechterklassifikationen als einem grundlegenden wahrnehmungsstrukturierenden Konstrukt verbunden, das gleichzeitig Hierarchie und Differenz herstellt (Gildemeister/Wetterer 1992 , Wetterer 2002, Gildemeister 2008).

Neben diesen makro- und mikrotheoretischen Erklärungsansätzen erfährt in auch die Analyseeinheit der Arbeitsorganisation verstärkte Aufmerksamkeit (u.a. Wimbauer 1999; Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Wilz 2002; Kutzner 2003; Funder/Dörhöfer/Rauch 2006; Nickel/ Hüning/Frey 2008). Insbesondere zur

Erklärung differenter Karrierechancen der Geschlechter hat die Analyse von Arbeitsorganisationen ein großes Potenzial, „denn hier entscheidet sich, wem welche Chancen zur Integration in die Erwerbssphäre eröffnet werden, wer welche Tätigkeiten auszuführen hat und wer die Möglichkeit erhält, Karriere zu machen.“ (Funder 2005: 98). Arbeitsorganisationen bilden einen Ort, an dem Geschlechterungleichheiten hergestellt, (re)produziert und legitimiert aber auch nivelliert werden können. Folgenreiche Zuweisungs- und Positionierungsprozesse, welche geschlechtsgebundene Segregation und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern herstellen, finden innerhalb von Arbeitsorganisationen statt, ebenso, wie sich ungleichheitsreduzierende Mechanismen identifizieren lassen (vgl. Wimbauer 1999: 49). Achatz bezeichnet Arbeitsorganisationen deshalb auch als „die zentralen Schaltstellen der Einbindung von Frauen und Männern in die Erwerbsarbeit“ (Achatz 2008: 122).

Für die Frage der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bzw. Aufsichtsrat- und Vorstandspositionen erscheinen vor allem zwei Analyseebenen relevant: die personelle Ebene von *Rekrutierung* und *Beförderung*, die informelle Ebene von *Netzwerken* und *männerbündischen Strukturen*.

2.1 Geschlechterdifferente Rekrutierung und Beförderung

Untersuchungen, welche die Ebene von Personalentscheidungen fokussieren, gehen davon aus, dass Segregation nicht auf unpersönlichen Arbeitsmarktmechanismen beruht, sondern dass Männer und Frauen aktiv in unterschiedliche Bereiche und hierarchische Positionen rekrutiert werden. Zentral sind in dieser Analyseperspektive, wenn es um die Karrierechancen von Frauen und Männern geht, die Deutungen und Wahrnehmungen von Personalverantwortlichen hinsichtlich der Qualifikation und Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Hinderlich für die Karrierechancen von Frauen ist hier zum einen die Unterstellung nicht exakt entsprechender Qualifikationen oder Eignungen für bestimmte Tätigkeiten. Zum anderen wird häufig von einer eingeschränkten Verfügbarkeit, Belastbarkeit und Flexibilität von Frauen aufgrund aktueller oder antizipierter familiärer Verpflichtungen ausgegangen (vgl. Wilz 2002: 64). Vielfach wurde in diesem Zusammenhang auf die „statistische Diskriminierung“ (Arrow 1973) verwiesen, welche Frauen den Zugang zu Führungspositionen erschwert. So zeigen Osterloh und Littmann-Wernli (2000) in ihrer Studie zur

Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, dass Frauen von Personalverantwortlichen mit geringerer Produktivität, höheren Ausfallzeiten und eingeschränkter Flexibilität aufgrund der Doppelbelastung durch Familie und Erwerbsarbeit assoziiert werden. Diese Annahmen führen dazu, dass Frauen mehr leisten und eine höhere Arbeitsmotivation beweisen müssen als Männer, um in Führungspositionen rekrutiert zu werden (vgl. Osterloh/ Littmann-Wernli 2000: 129f). Insbesondere das Konstruktionsmuster der Naturalisierung der Geschlechterdifferenz führt dazu, dass Frauen von (männlichen) Führungskräften vorwiegend im Kontext ihrer Reproduktionsfähigkeit und ihrer Zuständigkeit für familiäre Verantwortung wahrgenommen werden (vgl. ebd.: 195). Damit ist Erfolg nach Wilz nicht nur abhängig von individuellem Engagement, sondern auch von inner- und außerorganisatorischen Normen und Deutungen. So wird in Entscheidungen, wie Führungspositionen zu besetzen sind, die Individualität von Frauen oftmals auf die Eindeutigkeit der weiblichen Geschlechtsidentität enggeführt (vgl. auch Pasero 2003: 121). Es zeigt sich folglich, dass mit der Geschlechtszugehörigkeit vielfach immer noch stereotype Erwartungen und Zuschreibungen verbunden werden. Diese haben hohe Beharrungstendenz und beziehen sich häufig auf hypothetische Sachverhalte.

2.2 Informelle Netzwerke und Männerbünde

Im Prozess der Karriereentwicklung sind Netzwerkbeziehungen von zentraler Bedeutung: „Sie kanalisieren den Ressourcenfluss, sie regulieren den Zugang zu Stellen, verschaffen Mentoring und Unterstützung. Sie steigern Einfluss und Reputation und erhöhen die Wahrscheinlichkeit wie auch das Tempo einer Beförderung.“ (Scheidegger/Osterloh 2004: 201) Historisch sind Organisationen in karriererelevanten Bereichen jedoch männlich besetzt (vgl. Ohlendieck 2003; Kanter 1977), was wiederum auch für die Zusammensetzung informeller Netzwerke zutrifft. Gerade in diesen informellen Netzwerken werden die Mitglieder nicht als abstrakte Organisationsmitglieder betrachtet, sondern „in der Form der sozialen Adresse wahrgenommen.“ (Ohlendieck 2003: 176) Da Netzwerke auf der Grundlage von Vertrauen aufbauen und dies eine Neigung zur Homosozialität befördert, werden Netzwerkangehörige aufgrund stereotyper Selbstähnlichkeit ausgewählt (ebd.: 177). Frauen werden in solchen ‚old boys networks‘, wie bereits Kanter zeigen konnte, als

Fremdkörper (tokens) wahrgenommen und deshalb nur selten gefördert (vgl. Kanter 1977: 181ff.).

Die marginale Integration von Frauen in karriererelevante Netzwerke ist folglich in hohem Maße abhängig von den vorherrschenden Wahrnehmungsstrukturen, welche wiederum einer starken Prägung durch die Führungsriege unterliegen. Hier sind Männer, wie bereits gezeigt, jedoch noch weitgehend unter sich. Lange charakterisiert das Top-Management von Organisationen daher auch als „Geschlossene Gesellschaft“ (Lange 2003: 109). Die vertikale Segregation von Organisationen ist ihm zufolge das Resultat des Ausschlusses von Frauen durch „Männerbünde“. Männer erschaffen hier kulturelle Welten, in denen Frauen fremd sind, deren Codes sie nicht verstehen, in denen Regeln gelten, die Frauen nicht erfüllen können, Umgangsformen vorherrschen, die Frauen nicht vertraut sind, und Fähigkeiten Würdigung erfahren, die Frauen abgesprochen werden (vgl. Wilz 2002: 70). Vereinzelt Frauen, die dennoch in eine hohe Führungsposition vordringen können, sind als „travellers in a male world“ (Marshall 1984) mit machtvollen, unhinterfragten stereotypen Wahrnehmungen all ihrer Handlungen konfrontiert (vgl. auch Müller 1999: 139f.). Die objektiven Grundlagen für männliche Dominanz werden jedoch zunehmend brüchiger. So müssen Männer nach Müller verstärkt „kulturelle Arbeit“ leisten, um ihre privilegierte Stellung in Organisationen zu legitimieren: „Sie müssen ihre Situationsdeutungen, ihre Argumente verfeinern und der neuen Situation anpassen“ (Müller 1999: 147).

2.3 Zusammenfassung und die Verbindung zur Quotierung

In der Theorie wird davon ausgegangen, dass sich insbesondere in der vertikalen Segregation die nach wie unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. Bildungsungleichheiten sowie differente Erwerbsorientierung liefern keine ausreichenden Erklärungsmuster für die Zählebigkeit dieser Strukturen. So schließt die Forderung nach einer (Frauen-)Quote für Entscheidungs- und Führungspositionen an die hier kurz vorgestellte Theorie an. Die Quote wird als eine spezifische Maßnahme betrachtet die „glass ceiling“ zu durchbrechen und die o.a. „Hürden“ für Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition möglichst zu beseitigen. Dabei spielen insbesondere die auf der Mesoebene von Organisation gewonnenen Erkenntnisse (vgl. 2.1 und 2.2) eine

gravierende Rolle. So soll die Quote dazu beitragen homosoziale Selbstrekrutierung zu unterbinden und männerbündische Strukturen zu durchbrechen. Desweiteren soll die Quotierung und damit die Beförderung von Frauen in Entscheidungspositionen zu einer Veränderung der Strukturen in der Organisation beitragen, u.a. indem Frauen die Unternehmenskultur verändern und positiv beeinflussen (vgl. Holst 2010:2).

Die Beharrungstendenzen der Geschlechterdifferenz mit Ihren geschlechtlichen Klassifikationen, Institutionalisierungen und strukturellen Verfestigungen stehen hier also im Vordergrund der wissenschaftlichen Argumentation für eine Quote.

Vor dem Hintergrund dieser wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen und den Erörterung zur Maßnahme der Quotierung, möchte die vorliegende Fallanalyse neue Wege beschreiten, indem ein historisch-wissenssoziologischer Zugang zur Fallrekonstruktion gewählt wird, welcher mittels einer Diskursanalyse theoretisch fundiert werden soll.

3 Fragestellung, Analyserahmen und Analysezeitraum

Die Notwendigkeit einer Quotierung für Aufsichtsratspositionen ist, wie die Geschichte zur Quotierung zeigt, keineswegs so klar, wie vielleicht angenommen werden könnte. Vielmehr wird schon lange darüber diskutiert, ob eine Quotierung von Führungs- und Entscheidungspositionen zwischen den Geschlechtern sinnvoll erscheint (vgl. Kap. 1). Die Geschichte zeigt, dass sich an den Verhandlungen zur Quotierung Akteure aus Recht, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, seit etwa 40 Jahren rege beteiligen.

3.1 Fragestellung(en)

Dies führt im vorliegenden Arbeitspapier zu der übergreifenden Frage: Welche Faktoren verhindern bzw. befördern die Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsratspositionen in Deutschland?

Da diese Frage diskursanalytisch sowie historisch-wissenssoziologisch beantwortet werden soll, wurden weitere Unterfragen spezifiziert:

- a) Welche Semantiken, welche sozialen Kategorisierungen, Klassifikationen und rechtlichen Normierungen werden in den Verhandlungen zu Frauenquoten wirksam?

- b) Welche Akteure nutzen warum welche Argumente im Diskurs? Welche Akteure können sich warum und wie durchsetzen? Wie sehen die Argumentationsmuster/ -figuren der involvierten Akteure aus? Welche Rolle spielen die Deutungsmuster von Geschlecht und Arbeit in diesem Prozess?
- c) Auf welche spezifische gesellschaftlich Rationalität (Recht, Wissenschaft, Politik, Wirtschaft) prägt den Diskurs und leitet diesen an?

3.2 Der Analyserahmen

Unter analytischen Gesichtspunkten verbinden sich mit der Möglichkeit der Quotierung von Aufsichtsratspositionen grundsätzliche gesellschaftliche Fragen, welche in verschiedenen Feldern angesiedelt sind. Erstens gilt es im System des *Rechts* (nationales sowie supra- und internationales Recht) zu klären, in welchem Fall eine Quotierung von Positionen vor dem Hintergrund des Tatbestandes „Diskriminierung“ als rechtmäßig erscheint. Zweitens wird auch das Feld von *Arbeitsmarkt* in Verbindung mit *Qualifikation* tangiert, indem das Verhältnis von Qualifikation, Leistung und Geschlecht im Kontext eines sich internationalisierenden Arbeitsmarktes geklärt werden muss. Drittens lässt sich auch für das Fallbeispiel „Frauenquote für Aufsichtsräte“ (vgl. die Fallbeispiele NAV und Elternzeit für Väter) konstatieren, dass der europäische Integrationsprozess einen signifikanten Einfluss auf den Verlauf der Diskurse zu den Frauenquoten hat (vgl. Wobbe/Biermann 2007, 2009) und damit der *EU* in den Verhandlungen und Institutionalisierungen zum Fall Frauenquote eine gewichtige Rolle zukommt.

3.3 Der Analysezeitraum

Zur Fallrekonstruktion sollen die rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Diskurse zur Einführung einer Quote für Aufsichtsratspositionen im Zeitraum von 1998 - 2013 analysiert werden. Dabei wird eine Zweiteilung vorgenommen, indem zunächst die einzelnen Diskursstränge und Begründungsmuster der Akteure aus Politik, Recht, Wirtschaft und Wissenschaft der 1998-2001 rekonstruiert werden. Dieser Zeitraum ergibt sich aus der Emergenz der ersten konkreten Verhandlungen zu einer Frauenquote für die Privatwirtschaft. Die Diskursanalyse im Bereich von Recht, Wirtschaft, Politik und Wissenschaft endet 2001 mit der getroffenen „freiwilligen Selbstverpflichtung der Unternehmen“. Anschließend wird die Diskursanalyse in den relevanten Feldern nach Evaluation der

freiwilligen Selbstverpflichtung in 2010 zu fortgeführt. So soll die Relevanz wirtschaftlicher, politischer, wissenschaftlicher und rechtlicher Klassifikationen für den Diskurs und den erneuten politischen Vorstoß in Richtung Quotierung aus 2013 aufgezeigt werden.

4 Rechtsdiskurs 1980er Jahre bis 2001 - unverbindliche Selbstverpflichtungen

Die Diskussion um die rechtliche Vereinbarkeit von Frauenförderplänen – also auch Maßnahmen wie der Frauenquote – mit dem GG wurde bis in die 1980er Jahre in der Regel nur in Bezug auf den Öffentlichen Dienst geführt. Frauenförderpläne für die Privatwirtschaft, in deren Bereich durchaus auch Quoten hätten fallen können, wurden in den 1980er Jahren mehrheitlich auf Basis von unverbindlichen und unternehmensinternen Maßnahmenkatalogen diskutiert und beschlossen. Solcherlei betriebsinterne Vereinbarungen blieben in ihrem Inhalt oftmals vage und nur selten wurden verbindliche Langzeitziele formuliert. Längerfristige Gleichstellungspläne, wie sie vom öffentlichen Dienst erprobt wurden, hatte es bis 1981 in keinem deutschen Unternehmen gegeben. Der erste verbindliche Plan zur Frauenförderung wurde 1981 mit dem Betriebsrat der Aral AG geschlossen. 1988 folgten dann Nestle, Oetker und wenige andere (Rasch 1991: 100). Schwerpunktmäßig konzentrierten sich entsprechende Betriebe auf die technische Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, um Frauen so vermehrt für „männertypische“ Berufe zu qualifizieren. Konkrete Quotenregelungen resultierten aber aus keinem dieser Frauenförderpläne. Raasch stellte fest, dass wenn derlei Pläne erst in Unternehmen implementiert wurden, gewisse Trends stabilisiert wurden (z.B. erhöhter Frauenanteil in den Unternehmen und auch in Führungspositionen). Allerdings zeitigten diese Maßnahmen keinen nachhaltigen Effekt, denn wurden die Programme erst beendet stellten sich rasch die vormaligen Bedingungen wieder her. Auch deshalb hielt die Idee der Quotenregelung in die Privatwirtschaft zunehmend Einzug in die Diskussion (ebd.: 101). Das Bundesministerium für Familie und Jugend legte im Juli 1993 erstmals ein Gesetz zur „Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ vor, dessen Geltungsbereich sich aber auf den Öffentlichen Dienst beschränken sollte (BT-D 12-5468: 5). Allerdings erhoffte sich die damalige Bundesregierung durch das Gesetz eine „Signalwirkung“ auf die Privatwirtschaft, auf

welche sie nicht im gleichen Maße zugreifen könne, wie auf den Öffentlichen Dienst (ebd.: 68). In Bezug auf die Einführung von Quotierungsregelungen war die Änderung des GG durch die Verfassungskommission 1994 von Bedeutung, welche dem Art. 3 Abs. 2 (Gleichberechtigungsgrundsatz) den Satz 2 hinzufügte: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ In Artikel 3 wurde damit eine konkrete Handlungsaufforderung implementiert, die gemäß dem Gesetzesentwurf zur Änderung des Grundgesetzes der CDU/CSU, SPD und FDP „[...] die Einfügung neuer Staatsziele — tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung [...]“ zum Ziel hatte (BT-D 12-663: 5). Ein von der SPD eingebrachter Vorschlag ähnlicher Pläne für die Privatwirtschaft wurde mit der Begründung abgelehnt, dass dieser private Unternehmen bevormunde und damit die Wirtschaft lähme. Zudem entstünden bei der Umsetzung ein horrender Bürokratieaufwand (Claudia Nolte (CDU) hier: Köhler-Braun: 38). Für die Privatwirtschaft wurde die Frage der Quotierung damit vorerst auf Eis gelegt.

4.1 Verfassungsmäßigkeit von Frauenquoten I. – Art. 3 Abs. 2 GG

In Bezug auf die juristische Dimension des Fallbeispiels wurden in den 1980er Jahren folgende Sachverhalte diskutiert und Fragen aufgeworfen, hier noch vorwiegend für den Öffentlichen Dienst:

- Handelt es sich bei dem GG um subjektives Individualrecht und ein absolutes Differenzierungsverbot und ist ein solches mit auf soziale Gruppen abgestellte Maßnahmen vereinbar?
- Stellt Art. 3 Abs. 2 („Männer und Frauen sind gleichberechtigt“) eine konkrete Handlungsaufforderung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung dar und kann eine Quotierung als angemessene Maßnahme dieser Aufforderung gelten?

Im Diskurs der 1980er wurde von juristischer Seite auf die subjektiv rechtliche Dimension des GG abgestellt. Demnach sei die Gleichberechtigung, d.h. die *Gleichheit von Frauen und Männern vor dem Gesetz*, durch Artikel 3 Abs. 2 bereits „im großen und ganzen verwirklicht“ (Schmitt-Glaeser zit. nach Leicht-Scholten 1997: 45). In diesem Gedanken liege auch die ursprüngliche Intention des Artikels, weshalb dieser auch nicht zur Rechtfertigung weitergehender, auf etwaige Gruppenrechte

abgestellte Maßnahmen, herangezogen werden könne. Eine solche Interpretation würde jedoch den Blick auf Phänomene allgemeiner struktureller Diskriminierung versperren (ebd.).

Seitens der Kritiker einer Quote wurde auch immer wieder bemerkt, dass wenn Art. 3 Abs.2 Kollektivrecht zuließe, dieses erst recht mit einer Quotenregelung kollidiere, da dies auch Männer in ihrer Gesamtheit vor Diskriminierung schützen müsse. Derlei Meinung nach garantiere das GG lediglich individuelle Rechte und so ließen sich aus ihm keine sozialen Kollektivforderungen ableiten. Letztlich habe das GG maximal Gleichheit der Chance zu schützen. Wie Leicht-Scholten schon bemerkte bietet das GG in dieser Betrachtung keinerlei Schutz vor struktureller Diskriminierung, sofern bspw. Arbeitgeber geltend machen, dass eine abgelehnte Bewerbung nicht auf den Faktor Geschlecht zurückzuführen gewesen sei. Eine Sichtweise die argumentativ relativ schwach auf dünnen Säulen thront. Das GG stelle demnach keine Garantien (für die Schaffung) endgültiger sozialer Sachverhalte bereit. Auf dieses Argument bezieht sich auch ein Großteil der die Quoten ablehnenden Literatur. Denn Quotierung sei damit nicht Ausdruck von (Start)Chancen- sondern Ergebnisgleichheit. Hoch problematisch ist hierbei die zu pauschale Betrachtung durch das Start-Ziel System. Denn so könne ein erworbener Abschluss als Endpunkt eines „Wettbewerbs um Qualifikationsmöglichkeiten“ oder als Startpunkt für künftige berufliche Laufbahnen gesehen werden. Start, Ziel und mithin diverse Zwischenstufen seien also nur schwer zu trennen (Raasch 1991: 159). Art. 3 Abs. 2 als bereits in als der Gesellschaft verankert zu betrachten, machte es dabei erforderlich, diesen lediglich auf die Gleichheit vor dem Gesetz zu beziehen, womit die Gleichberechtigung nicht mehr als Zielvorgabe für den Staat gesehen werden brauchte, wäre dieses doch bereits erreicht (Raasch: 120).⁵

Ein weiterer Kritikpunkt bestand in der Auffassung der generellen Unvereinbarkeit von Maßnahmen des aus den Vereinigten Staaten entlehnten Konzeptes der affirmative action mit Artikel 3 Abs. 3 („Niemand darf wegen seines Geschlechtes [...]

⁵ Raasch verweist darauf, dass Art. 3 seitens der Mütter und Väter des GG eben nicht in der Form, wie sie bspw. Schmitt-Glaeser vertreten intendiert war. Das GG sollte sich in diesem Punkt nämlich dezidiert von der als Vorbild herangezogenen Weimarer Verfassung abheben, die formal lediglich „staatsbürgerliche Gleichstellung“ garantierte, dabei ohne Zielvorgabe auskam, weshalb noch nicht einmal die Gleichheit vor dem Gesetz umgesetzt werden konnte (Raasch: 119).

benachteiligt oder bevorzugt werden.“). In den USA zogen bspw. Maßnahmen der „reversed discrimination“ in der Privatwirtschaft Klagen von Männern nach sich, die sich auf Grund ihres Geschlechts im Bewerbungsverfahren benachteiligt sahen (Leicht-Scholten: 47). Ähnliches wurde bei Quotierungen beinhaltenden Frauenförderplänen für den Öffentlichen Dienst und gleichermaßen die Privatwirtschaft für Deutschland befürchtet. In diesem Sinne war die Frage danach, ob Art. 3 Abs. 2 und 3 gleichgewichtig nebeneinander stünden von Bedeutung. Würde Abs. 2 bspw. als absolutes Differenzierungsverbot verstanden, ließen sich über diesen keinerlei Quotierungen rechtfertigen. Denn unabhängig vom quantitativen Ausmaß – welches alleiniger Indikator für strukturelle Diskriminierung ist – wäre die Bevorteilung einer Gruppe gegenüber einer anderen Grundgesetzwidrig.

Zwischenformen aus Individual- und Kollektivrechtsthese leiteten aus Art. 3 zwar kein generelles Verbot einer Quotenregelung ab, die Legitimationsgrundlage einer solchen allerdings aus dem Sozialstaatsprinzip her. Die Schwäche dieses Ansatzes, bei welchem im Zuge von Personalentscheidungen soziale Maßstäbe und das Qualifikationsniveau entscheidend sein sollen, läge aber gerade darin, dass sie keine Lösung für die Problematik subjektiv gefärbter und potentiell diskriminierender Personalentscheidungen bieten würden (Leicht-Scholten: 48). Zudem sollte eine Quotierung „die vorurteilslose, diskriminierungsfreie Bewertung beider Geschlechter im Erwerbsbereich“ (Raasch: 106) erst schaffen. Diesen Widerspruch vermochte dieser Ansatz nicht aufzulösen, weshalb auch nur eine Minorität der Literatur auf das Sozialstaatsprinzip rekurriert.

Im Kern hoben die Befürworterinnen und Befürworter darauf ab, dass der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3 Abs. 2 GG, alt) solange Maßnahmen der affirmative action legitimiere, wie diese Gleichberechtigung faktisch nicht hergestellt sei. Dennoch ließ diese Formulierung einen großen Spielraum dafür, ob in ihr nun tatsächlich eine Handlungsaufforderung des Staates zu erkennen sei. Dies änderte sich mit der Novellierung des Art. 3 Abs. 2 und 3 im Jahre 1994, als dem Abs. 2 - wie weiter oben bereits erwähnt - hinzugefügt wurde: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und

wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG).⁶ In Bezug auf die eingangs aufgeworfenen Fragen, um welche sich die Diskussion um Quotenregelungen bis dato rangten, bedeutete dies, dass der neue Passus eindeutig auf strukturelle Phänomene und deren Beseitigung abstellte. Im entsprechenden Entwurf vom Januar desselben Jahres wurde dies eindeutig als ein neues Ziel des Staates definiert (siehe S. 1). Während nun aber Befürworterinnen und Befürworter die Chance sahen, Quotierungen auch in der Privatwirtschaft vornehmen zu können, verlagerte sich stattdessen der grundgesetzliche Diskurs auf andere Grundrechte, welche die Gegner einer Quotierung – angesichts der Aushebelung ihres Hauptargumentes – nun gefährdet sahen.

4.2 Verfassungsmäßigkeit von Frauenquoten II. – öfftl. Dienst und Art 14 GG

Die Kollision einer Quotierung mit anderen GG- Artikeln wurde schon in den 1980er Jahren thematisiert.⁷ Eine besondere Gefährdung wurde dabei in Bezug auf Art. 6 – dem besonderen Schutz der Familie und Ehe – gesehen und dies „insbesondere im Bereich der Arbeitsverhältnisse.“ So ließe sich bei einer effektiven Quote der Schutz der Familie nur über die Bereitstellung entsprechender Kinderbetreuungsangebote wahren, solange die Männer traditionelle Rollenverteilung nicht abgelegt hätten. Hier wurde zusätzlich die Gefahr gesehen, dass „eine Reglementierung die andere nach sich (zöge) und am Ende könnte die Bürokratisierung der Familie stehen [...]“. Ein Zustand, der „gewiss“ nicht verfassungskonform sei (Schmitt-Glaeser 1982, zit. nach Sacksofsky 1996: 180). Artikel 6 in obiger Betrachtungsweise zu deuten hieße, so Sacksofsky, die Hausfrauenehe exklusiv als vom Grundgesetz intendiert zu betrachten (ebd.: 181).

In Bezug auf den öffentlichen Dienst erübrige sich die Diskussion um die Vereinbarkeit mit Quotierungen beinahe, bestünden hier doch ohnehin zahlreiche Aushebungen des Leistungsprinzips zugunsten bestimmter Gruppen (etwa in Form

⁶ Seit dem 15. November 1994 rechtskräftig.

⁷ Art 6 Abs. 1 GG „Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung.“
 Art. 12 GG – Recht auf Arbeit
 Art. 33 Abs. 2 GG „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“
 sowie auch Art. 2 Abs. 1, Art. 14 GG und schließlich Art. 9 Abs. 3 (Tarifautonomie)

des § 9a Heimkehrergesetz vom 17.8.1953 etc.).⁸ Für den Öffentlichen Dienst von besonderer Relevanz bleibt der Art. 33 Abs. 2 GG („Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“). Leicht-Scholten kritisiert hierbei, dass es sich bei den in Art. 33 niedergelegten Zugangsvoraussetzungen formal zwar um objektive Kriterien handele, allerdings seien bestimmte Anforderungen von Männern auf Männer zugeschnitten. Im Zweifelsfall liefen Frauen Gefahr, dass ihnen „a priori“ Defizite unterstellt werden. Allerdings könne an dieser Stelle in Bezug auf eine Frauenquote nicht von einer grundsätzlichen Aushebelung des meritokratischen Prinzips gesprochen werden, müssten im Bewerbungsprozess, selbst unter den Bedingungen einer Quotierung, immer noch die entsprechenden Bewerberinnen untereinander verglichen werden (Leicht-Scholten: 50).

4.3 BGB und Primärrecht – Eine Nebenrolle im Diskurs

Neben dem Heimkehrergesetz von 1953 und dem Art. 33, die in ihrem Geltungsbereich auf den Öffentlichen Dienst beschränkt blieben, galten aber noch andere gesetzliche Bestimmungen, die durchaus auf die Privatwirtschaft anzuwenden waren. So bspw. der 1980 eingeführte § 611a BGB („Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer [...] nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.“), welcher aber eine untergeordnete Rolle in der Diskussion spielte. Dieses „Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ findet bereits auf sich anbahnende Arbeitsverhältnisse (Bewerbungsverfahren) in der Privatwirtschaft Anwendung (Köhler-Braun 2000: 27) eröffnet aber lediglich den Klageweg bei vermuteter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Rechtsfolgen bei Verstoß beschränkten sich in der Fassung von 1980 lediglich auf Ersatzkosten, d.h. also auf die Erstattung der Bewerbungskosten. Neben der nur schwer nachzuweisenden „mittelbaren Diskriminierung“ trug dies dazu bei, dass jener Paragraph kaum Wirkung entfalten konnte – hohe Reichweite bei geringer Sanktionierung mögen auch zu seiner Nichtbeachtung im Zuge der Diskussion um die Quoten beigetragen haben.⁹ Der EUGH rügte dann im Jahre 1984 auch entsprechend die zu lasche Sanktionierung,

⁸ so heißt es wörtlich: „Im öffentlichen Dienst sind Heimkehrer, die seit dem 1. Januar 1948 entlassen worden sind [...] bevorzugt einzustellen.“ Das Gesetz wurde 1991 aufgehoben (BGBl. I. S. 931).

⁹ Sanktioniert wurde also nicht der Verstoß des Arbeitgebers, sondern der nur das „verletzte Vertrauen“ der diskriminierten Person.

die nach seiner Auffassung im Widerspruch zur RL 57/117 und 76/207 stünde, für deren Umsetzung (also der RL) § 611 ja erst in das BGB aufgenommen wurde (ebd.: 30).¹⁰ Durch die dann erfolgte Festsetzung des Schadenersatzes auf die Summe von maximal drei Monatsgehältern wurde der §611 a im selben Jahr (1984), den Bedürfnissen der Arbeitgeberseite entsprechend, nur soweit angepasst, dass er „noch“ dem EU Recht entsprach (ebd., 31). Daneben stellte der EUGH folgendes fest:

„Die Richtlinie 76/207 schreibt nicht vor, als Sanktion für eine wegen des Geschlechts erfolgte Diskriminierung [...] den Arbeitgeber, der Urheber der Diskriminierung ist, zum Abschluss eines Arbeitsvertrags mit dem diskriminierten Bewerber zu verpflichten (EuGH Slg. 1984, 1891).“

So konnten also weder der § 611 BGB noch die auf ihn anwendbaren EU-Richtlinien als Platzanweiser für eine Stelle in einem Betrieb herangezogen werden – im weitesten Sinne also auch nicht, um eine Quotierung zu legitimieren, woraus sich auch die ihm gering beigemessene Bedeutung im Diskurs um die Frauenquoten zu erklären vermag.

4.4 Grundgesetznovelle 1994 – Diskursverlagerung statt Quotierung

Gegner sahen in einer Quotierung stets einen unzulässigen Eingriff des Staates in die freie Unternehmensführung. Das Argument lautete, dass der Zwang einem bestimmten Personenkreis bevorzugt Zugang zu Arbeitsplätzen zu gewähren, die Entscheidungsfreiheit der Gesellschafter über ihr Eigentum unverhältnismäßig im Sinne des Art. 14 einschränke. Dieses Argument wird in der 2013 erneut geführten Diskussion noch von entscheidender Bedeutung sein. Im Zuge der Novellierung des GG von 1994 schien der Weg für Quotierungen grundsätzlich auch in der Privatwirtschaft geebnet zu sein. Doch wie oben angedeutet verlagerte sich die Diskussion aber innerhalb weniger Jahre weg von Art. 3 Abs. 2 hin zu Art 14 GG (Abs. 1: „Das Eigentum und das Erbrecht werden gewährleistet. Sacksofsky kann bspw. nicht ausmachen, an welchem Punkt die Quotierung mit diesem Grundrecht kollidiert, da ohnehin keine substantiellen Eigentumsfragen betroffen seien, würden

¹⁰ EuGH Slg. 1984, 1891. Wörtlich hieß es: „Entscheidet sich ein Mitgliedstaat jedoch dafür, als Sanktion gegen dieses Verbot (der Diskriminierung, ms) eine Entschädigung zu gewähren, so muss diese jedenfalls, damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadenersatz wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten hinausgehen.“

die Arbeitgeber doch lediglich dazu angehalten, einen bestimmten Prozentsatz an Frauen einzustellen (ebd.: 184 f.). Zudem heißt es in Art. 14 Abs. 2: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“ Letztlich zeigt sich, dass die Bewertung der Vereinbarkeit von Quotenregelungen mit dem GG stark damit korrelierte, ob die jeweiligen Akteure diese als positive Maßnahme der Herstellung von Chancengleichheit wahrnahmen, oder ob diese ihr skeptisch gegenüberstanden. Bis 1994 drehte sich die Diskussion dabei vor allem um drei zentrale Fragen:

- a) Stellt Art.3 Abs. 2 eine konkrete Handlungsaufforderung dar, die auch eine Quotierung in der Privatwirtschaft oder – wenn überhaupt – nur im Öffentlichen Dienst rechtfertigen könnte? Diese Frage wurde seitens der Befürworter stets mit einem klaren Ja beantwortet. Artikel 3 Abs. 2 wurde hier dergestalt interpretiert, dass selbiger solange als Aufforderung für den öffentlichen wie privaten Sektor gelte, bis die faktische Gleichheit hergestellt sei. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass das GG in seinen Grundrechts Artikeln einen Idealzustand („Sollens-zustand“) postuliert den es stets zu erreichen und zu verteidigen gelte. Die Ablehnung dieser Sichtweise führte zur zweiten großen Frage:
- b) Gilt Art. 3 Abs. 2 als individuelles und absolutes Differenzierungsverbot? Bejaht wurde dies seitens der Gegner. Sie sahen in dem Artikel einen individualrechtlichen Grundsatz. Bei etwaiger Diskriminierung stünde immerhin der Rechtsweg offen. Dass Männer und Frauen gleichberechtigt seien, hieße in diesem Sinne zweierlei – einerseits einen verwirklichten Istzustand „Gleichberechtigung“ und andererseits keine kollektivrechtlichen Ansprüche einer sozialen Gruppe.
- c) ... daraus ergibt sich zugleich die dritte Frage danach, ob Abs. 2 des Artikels 3 GG in Konflikt mit Abs. 3 steht? Auch dies wird seitens der Gegner konsequent bejaht und leitet sich aus dem als Differenzierungsverbot gedeuteten Abs. 3 her. In Bezug auf eine evtl. Quotierung ist die Formulierung, dass niemand auf Grund seines Geschlechts benachteiligt werden dürfe deshalb wichtig, weil hier der Kernkonflikt von Maßnahmen positiver Diskriminierung zum Wohle

von Kollektivakteuren gesehen wird. Individueller Schutz i.S. des Abs. 3 hieße eben auch Schutz vor positiver Diskriminierung.

Grundsätzlich ist in Bezug auf die Einschätzungen der Quotierungsgegner festzuhalten, dass diese das GG nicht auf strukturelle Phänomene anwendbar sehen, indem sie diesem ausschließlich individualrechtlichen Charakter zuschreiben. In Bezug auf die unter Punkt 2 gestellten Kernfragen zeigt sich also, dass eine positive wie negative Einschätzung davon abhängt, ob einer Quotierung generell offen gegenübergestanden wird. Die Akteure befürworten die Quote also nicht weil diese Grundgesetzkonform ist, sondern sie halten sie für Grundgesetzkonform, weil sie sie befürworten und natürlich umgekehrt. In der Argumentation in Bezug auf Art. 6 GG zeigt sich auch, dass die Einschätzung der Quotierung stark von dem der Familie zgedachten Bild und damit auch der der Frau zgedachten Rolle (also vom Familienbild des bearbeitenden Rechtsgutachters) abhängig ist.

Der diskursive Umschwung auf das Eigentumsrecht hatte sich ab 1996 vollzogen (Sacksofsky: 184). Zu einer abschließenden und bindenden Beurteilung der Vereinbarkeit von Quotierungen und dem Art. 14, respektive der Reichweite des Grundsatzes „Eigentum verpflichtet“, kam es aber auf keiner Akteur-Seite, da bevor ein Gesetz hätte diskutiert werden müssen, die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ (2001) die Diskussion aushebelte. Eine Evaluationsfrist von 10 Jahren ließ die Diskussion um Frauenquoten schnell verstummen – Abwarten hieß die neue Devise. Wie stark nun die die Einschätzung des Quoteninstrumentes mit den Akteurs Interessen korreliert und wie trennscharf diese sich auf der Konfliktlinie Arbeitgeber-Arbeitnehmer sowie „rechter“ und „linker“ Parteien verorten, wird im Folgenden an der Diskussion zu den Entwürfen der Chancengleichheitsgesetze (bzw. GlTeilhG) aus dem Jahr 2013 sichtbar werden.

Die Unvergleichbarkeit von öffentlichem Dienst und der Privatwirtschaft wurde auch seitens der Befürworterinnen und Befürworter wahrgenommen, führte aber nicht zur generellen Ablehnung etwaiger Quotierungen. Beamte befinden sich in einem Dienstverhältnis zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften und sind mit verwaltungstechnischen Aufgaben betraut. Die staatliche Bürokratie funktioniert

dabei nicht nach dem Prinzip einen Mehrwert erwirtschaften zu müssen und ist aufgrund seines öffentlichen Charakters direkt an das GG gebunden. Allem voran Heide Pfarf argumentierte mit Verweis auf die Diskrepanz des Öffentlichen Dienstes zur Privatwirtschaft, dass trotz dessen „(d)ie Benachteiligung von Frauen [...] demselben Diskriminierungsmuster (folgt), die je konkrete Beschäftigungssituation der Frauen und damit die zu lösenden Probleme und Lösungsprioritäten [...] durchaus unterschiedlich (sind)“ (Pfarf 1999: 620). Dabei bezog sie sich aber auf die Forderung nach einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und betrachtete die Quote keineswegs als zwingende Maßnahme. Mit der damit einhergehenden Forderung nach einem mehrheitsfähigen Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft umging Pfarf die Diskussion um die Vereinbarkeit von GG und Quotenregelungen. Die 2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Privatwirtschaft geschlossene Vereinbarung („freiwillige Selbstverpflichtung“) schaltete die rechtliche Dimension des Diskurses dann gewissermaßen aus. Während sich die Hauptforderungen der Vereinbarung dann auch auf die schon im Titel enthaltene „Chancengleichheit“ bezogen, findet sich die Forderung nach einer „Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen“ erst an dritter Stelle (Vereinbarung 2001: 3).

4.5 Evaluation abgeschlossen – die Bewertung der 2013er Gesetzentwürfe

Im Februar 2011 kündigte die ehemalige Familienministerin Kristina Schröder (CDU) an, bis zum März desselben Jahres einen Entwurf für ein Gesetz für eine Frauenquote in der Privatwirtschaft vorzulegen. Nach zehn Jahren der Freiwilligkeit hatte sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen nicht signifikant erhöht, die „freiwillige Selbstverpflichtung“ musste als gescheitert angesehen werden.¹¹ Am 2. Dezember 2011 lehnte der Bundestag dann schließlich die vorgelegten Entwürfe von SPD und Grünen ab und folgte damit sowohl der Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses als auch dem Vorschlag Schröders, den Unternehmen zwei zusätzliche Jahre für die Erreichung der selbstgesteckten Ziele zu gewähren.

¹¹ Claudia Peus und Isabell M. Welpke bezifferten den Anteil von Frauen in den obersten Führungspositionen nach Zahlen des DIW auf gerade 2,5 Prozent (dies. In: Organisations Entwicklung 2(2011), S. 47.).

Am 16. Januar 2013 schließlich, fand eine weitere Anhörung im Rechtsausschuss des Bundestages statt.¹² Im Zuge der öffentlichen Anhörung nahmen vier Experten für die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote und fünf gegen selbige Stellung. Der nachstehenden Tabelle sind dabei überblicksartig die Verteilung von Frauen und Männern auf die jeweilige Fraktion sowie etwaige Bindungen an Wirtschaftsverbände und/oder Unternehmen sowie Parteibindungen zu entnehmen. Sie geben erste Hinweise darauf, entlang welcher Linie sich die Akteurinnen und Akteure der beiden Lager positionieren, mithin welchem „Subsystem“ diese zuzurechnen sind.¹³ Aufschlussreich kann dies auch deshalb sein, da einige der Teilnehmerinnen und Teilnehmer neben ihrer Expertenmeinung auch möglicherweise das Interesse und die Ansichten Dritter (Parteien, Verbände, Unternehmen) vertreten:

	Gegner/innen	Befürworter/innen
Gesamt	5	4
Männlich	3/5	1/4
Weiblich	2/5	3/4
Bindung:		
Wirtschaft/	4/5	1/4
Parteien/Regierung	3/5	0/4
Wissenschaft	2/5	3/4

Abbildung 1: Zusammensetzung Experten und Expertinnen Rechtsausschuss 16.01.2013

Zudem hänge die Einschätzung nach der Verhältnismäßigkeit durch eine gesetzliche Quotierung stark davon ab, so der Rechtswissenschaftler Bernd Waas, „ob man die Erforderlichkeit der gesetzlichen Festschreibung einer Frauenquote bejaht“ (ders. 39). Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Anteil an Frauen bei den Befürwortern mit drei von Vieren überwiegt. Des Weiteren zeigt sich nur einer der Sachverständigen (Thomas Sattelberger) mit Verbindungen in die Unternehmenslandschaft, während die restlichen Sachverständigen allesamt aus dem Wissenschaftsbetrieb stammen. Dem gegenüber haben vier von Fünf Sachverständigen der Gegenseite unmittelbaren Bezug zu arbeitgebernahen Verbänden und Vertretungen, drei haben eindeutige Parteipräferenzen (CDU/FDP) und lediglich zwei sind dem Wissenschaftsbereich zuzuordnen. Damit bezieht die

¹² Siehe Protokoll Nr. 113 des Rechtsausschusses des Dt. Bundestages vom 16.01.2013.

¹³ Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sich die in den Stellungnahmen kundgetanen Positionen nicht gleichen müssen.

Seite der Quotenbefürworter ihre Expertise hauptsächlich aus rechts- und sozialwissenschaftlich geschulten Fachleuten, während die Gegenseite sich deutlich auf Seiten der Arbeitgeber- und Unternehmensverbände verorten lässt. Die vorliegenden Gesetzesentwürfe wurden im Bundestag dann am 18. April 2013 nach abschließender Aussprache zur Abstimmung vorgelegt und mit 277 Ja-Stimmen der Opposition gegen 319 Nein-Stimmen der damaligen Koalitionsparteien (1x Enthaltung) abgelehnt. Nachfolgend soll daher beantwortet werden, *wie* die Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft ihre Position mit Blick auf das Recht – mit besonderen Blick auf die (Un)Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz – verargumentierten?

4.6 Geschlechterquote als Verfassungsauftrag – die Befürworter

Grundsätzlich hielten alle Befürworterinnen und Befürworter eine Quotierung auf Ebene der Vorstände und Aufsichtsräte für mit Art. 3 Abs. 2 vereinbar. Während Sattelberger ein gesetzliche Geschlechterquote als eine allgemeine Notwendigkeit der „institutionelle(n) ordnungspolitische(n) Absicherung“ betitelte (R.A. Protokoll 113: 14), sahen vor allem Glock und Körner in der Quotierung einen aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 hervorgehenden Verfassungsauftrag. Lediglich Gisela Notz betonte demgegenüber, dass die Quotierung keine rechtliche oder gar wirtschaftliche, sondern eine politische Frage sei, ohne dabei einer zukünftigen Regelung die Vereinbarkeit mit dem GG in Abrede zu stellen (Notz: 2). Notz geht sogar noch weiter, wenn sie die berufliche Gleichstellung als Notwendigkeit einer „[...] gerechten, emanzipierten und demokratischen Gesellschaft“ verbucht (ebd.: 4). Dahinter steckt die Auffassung, dass eine Quotierung den Frauen eine gerechte Teilhabe „am ganzen Leben“ ermöglichen soll (ebd.). Notz stellt auf Seiten der Befürworter damit die einzige Akteurin, die auf einen potentiellen Zusammenhang von Gleichheit und Staatsbürgerschaft aufmerksam macht.

Darüber hinaus verweist i.B. Körner auf die grundsätzliche Vergleichbarkeit mit anderen EU-Mitgliedsstaaten. Die Nationen, die den Vorgaben der EU bereits gefolgt seien und eine gesetzliche Quote einführten, böten einen ähnlichen rechtlichen Kontext wie die BRD, weshalb auch hier eine gesetzliche Quotierung keinen Konflikt weder mit den Vorgaben der EU noch denen des GG darstelle. Ganz im Gegenteil betonen die Befürworter, dass der rechtliche Istzustand dem Handlungsauftrag des

GG widerspreche und sich die Handlungsaufforderung auch aus dem EU-Primärrecht ergäbe (Glock: I, Notz: 2, Körner 1). In Bezug auf Artikel 3 GG wird damit deutlich, dass alle Befürworter keinen Widerspruch in der Einführung einer gesetzlichen Mindestquote und dem Art. 3 GG erkennen können, wobei diese Ansicht seitens zweier Rechtsexpertinnen (Glock/Körner) gestützt wird. Die Betonung liegt dabei darauf, dass eben diese Vereinbarkeit als erwiesen angesehen werden kann. Doch wie steht diese Gruppe zur Vereinbarkeit mit anderen Grundrechten, wie sie sich etwa aus dem Art. 14 GG ergeben?

Grundsätzlich hält sich der Bezug zu anderen Grundrechten bei allen Akteuren in Grenzen. Während die Befürworter allgemein zu der Auffassung gelangen, dass die freiwillige Selbstverpflichtung gescheitert sei, pointiert Notz, dass die Orientierung am Markt eben nicht zu Gleichstellung führe (Notz: 2). Grundsätzlich sei eine gesetzliche Quotierung auch mit anderen Grundrechten vereinbar, also auch dem Art. 14 GG. Notz verweist dabei auch darauf, dass Eigentum „verpflichtet“ und Art. 14 GG damit nicht losgelöst von anderen Grundrechten oder gar als diesen übergeordnet betrachtet werden könne (ebd.). Darüber hinaus betont Körner das durch die Finanzkrise von 2008 erschütterte Vertrauen in den Markt seitens weiten Teilen der Gesellschaft und ist damit da kor mit Notz (Körner: 5). In Bezug auf weitere gesetzliche Regelungen i.B. den durch die Gesetzesentwürfe vorgeschlagenen Sanktionierungsmechanismen fordert lediglich Glock „zwingendere“ Formulierungen als sie die Entwürfe vorsehen und gibt zudem Anreize für notwendige Anpassungen des HGB, AktG und KStG (Glock: II-IV).

Festzuhalten bleibt, dass seitens der Befürworter kein Widerspruch einer gesetzlichen Geschlechterquote mit einem Artikel des Grundgesetzes oder bestehenden Gesetzeswerken besteht. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht hier stets die Vereinbarkeit mit Art. 3 GG, während bspw. Art. 14 GG nur eine untergeordnete Rolle spielt. In Bezug auf die Eingangs unter 1.3 gestellten Fragen heißt das konkret, dass das GG seitens der Befürworter-Fraktion neben einer konkreten Handlungsaufforderung zur Herstellung von Geschlechtergleichheit (womit im engeren Sinn Geschlechter**gerechtigkeit** gemeint ist (siehe Argumentation bei Raasch: 152 ff.) auch Ausdruck eines Sollzustandes ist, den es durch das GG erst herzustellen gäbe **(a)**. Das Problem des Differenzierungsverbotes **(b)** wird in der

neueren Diskussion sodann dadurch gelöst, als da Narrativ der Geschlechterquote eingeführt wird. Theoretisch sehen die neueren Gesetzesentwürfe damit auch keine Frauenquote, sondern eine Quote die beiden Geschlechtern ein Mindestmaß an Zugang zu Führungspositionen sichert, vor – wenngleich dies faktisch zu einem erhöhten Frauenanteil auf den höchsten Führungsebenen führen muss. Gleichzeitig können durch das neue Narrativ der Geschlechterquote auch die Zweifel in Bezug auf Art. 3 Abs. 3 GG eingeebnet werden **(c)**. Denn wenn vormals der Vorwurf im Raum stand, eine Frauenquote würde Männer benachteiligen, so stellt die Geschlechterquote wie hier ausformuliert eine Garantie – sprich Bevorteilung – beider Geschlechter gleichermaßen dar.

4.7 Verstoß gegen Eigentumsrecht und Gleichbehandlungsgrundsatz – die Gegner

Die Gegner einer Geschlechterquote heben in wesentlich geringerem Umfang auf die Frage nach der Vereinbarkeit von Artikel 3 GG und der Quotenregelung ab. Eine gründliche Auseinandersetzung – neben dem bei allen Gegnern vorhandenen Pauschalurteil einer grundsätzlichen Infragestellung der Vereinbarkeit – erfolgt lediglich bei Hirte. Hirte interpretiert Art. 3 Abs. 2 dahingehend, dass dieser die Herstellung von Chancengleichheit fördern bzw. garantieren solle, eine Quotierung hingegen Ergebnisgleichheit schaffe. Auch hier wird die Auffassung vertreten, bei den juristischen Formulierungen des GG handele es sich um den Ausdruck eines Sollenszustandes. Dieser läge aber nicht in der Schaffung zahlenmäßiger Gleichheit, sondern in der Garantie gleicher Chancen für beide Geschlechter (Hirte: 20).¹⁴ Dasselbe gelte nach Hirte auch für den Art. 157 AEUV (Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit), obschon es hier wörtlich heißt, dass:

„(i)m Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben [...] der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran (hindere), zur Erleichterung der Berufstätigkeit

¹⁴ Zur Bestimmung von Chancen- und Ergebnisgleichheit, sowie der sich darum spannenden Diskussion siehe Raasch: 151-160. Problematisch bleibt bei Hirte, dass sein Argument davon ausgeht, dass Chancengleichheit bereits zu genüge durch Art. 3 Abs. 2 garantiert sei. Unreflektiert bleibt hingegen, warum die Empirie aber einen derart geringen Frauenanteil in Führungspositionen identifiziert, was gemeinhin kaum nur an schlechterer Chancenverwertung liegen kann. Ausgeblendet wird des Weiteren, dass es sich bei der Geschlechterquote um eine vorübergehende (temporäre) Maßnahme handelt, die die Chancengleichheit erst herstellen soll. Zum temporären Kompensationscharakter siehe Sackowsky:171; Raasch bezeichnet dies als langsame(n) soziale(n) Lernprozess, dies: 106.

des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von [...] spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Zweifelsohne fielen Geschlechterquoten in den Rahmen der dort genannten Vergünstigungen. Wenig überzeugend erscheint der Einwand der Unverträglichkeit mit Art. 157 AEUV auch deshalb, da die EU-Mitgliedstaaten, die bereits eine Quotierung einführten, seitens der Kommission oder dem EUGH nicht dafür gerügt wurden.¹⁵ Auf ähnliche Weise argumentierte auch Willems (10), welcher betonte, dass mit Art. 3 Abs. 2 nicht die Herbeiführung der Gleichstellung, sondern der Gleichberechtigung (also höchstens der Gleichstellung vor dem Recht) intendiert gewesen sei. Zudem sei eine „Inpflichtnahme“ Privater für die Umsetzung gesellschaftspolitischer Zielsetzungen ebenso verfassungswidrig (ebd. 3). Willems Argument zielt hier darauf ab, dass das Aktien Gesetz (also bereits bestehende Regelungen) „Sachkriterien“ (9) für die Auswahl der zu Berufenden bereitstelle, die Sozialbindung des Eigentums damit nicht so weit reiche solcherlei Objektivitäten auszublenden, weshalb er an anderer Stelle auch den Art. 33 GG ins Feld führt und sich mit Bedauern fragt, warum dieser nicht auch für die Privatwirtschaft gelte (ebd. 4). Neben den Argumenten, die die Quotierung für mit dem GG unvereinbar halten, werden auch Sachverhalte ins Feld geführt bei denen Regelungen der vorliegenden Gesetzesentwürfe „offene Diskriminierung (wohl der Männer, ms)“ darstellen würden.¹⁶ „Die Jungen Unternehmer“ (hier vertreten durch Ostermann) betonten hingegen neben der Unvereinbarkeit mit 14 GG (im Gegensatz zu allen anderen Akteuren), dass keinerlei Handlungsbedarf vorliege. Immerhin fände ein naturwüchsiger Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen statt – Eingriffe seitens der Politik seien damit als „Gängelung“ der Unternehmen zu verstehen (BJU: 3).

¹⁵ In Frankreich wurde bereits eine 40prozentige Quote eingeführt. Diese gilt sowohl in Aufsichtsräten als auch in Vorständen, nicht jedoch für die Arbeitnehmerseite, die nach wie vor von selbigen bestellt (d.h. gewählt) wird. Durch letzteren „Kniff“ hätten gerade im deutschsprachigen Raum Bedenken der durch eine Quotierung befürchteten Aushebelung der Repräsentanz der Belegschaft in den Führungsgremien begegnet werden können.

¹⁶ So etwa im GlTeilHG. Hier war eine Änderung des § 96 Abs. 3 Satz 1 – 4 & 6 vorgesehen, welche besagte, dass eine Person auch dann eine vakante Stelle besetzen dürfe, wenn sie für die Position geeignet ist, selbst bei besserer Eignung des überrepräsentierten Geschlechts.

Auch Rey betont in ihre Stellungnahme die Unabhängigkeit der Unternehmen und steht einer Quotierung als Mittel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ab (1). Im Gegensatz zu den anderen Quotierungs-Gegnern betrachtet sie die Diskussion um die Vereinbarkeit mit dem Recht eher als müßig. Ein Festschreiben von Geschlechteranteilen eröffne dem Argument der „Quotenfrau“ Tür und Tor (2) und sei deshalb abzulehnen. Zudem zeigt sie sich als Verfechterin des „soft law“ Ansatzes, in dessen Sinne sie die Fortführung des Deutscher Corporate Governance Kodex¹⁷ für sinnvoll hält.

Allen Gegnern gemein ist, dass für die adäquate Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen 1) kein grundgesetzlicher, legitimer Rahmen im Sinne einer Quotierung gegeben ist und, dass 2) ein Eingriff des Staates in die Unternehmensführung abgelehnt wird. Hauptsächlich wird hierbei auf den Art. 14 GG rekuriert, wobei das Recht der Eigentümer, Personalfragen frei zu entscheiden, besonderer Bedeutung beigemessen wird. Im Zweifelsfall werden den in den Gesetzesentwürfen geforderten Änderungen des AktG auch diskriminierende Folgen prognostiziert, wobei es sich (wenn auch nicht wörtlich erwähnt) um die Angst vor der Diskriminierung der Männer handelt. Daher verstoße eine Quotierung nicht nur gegen das grundgesetzliche Diskriminierungsverbot, sondern gerate auch mit EU Richtlinien und Vertragsartikeln in Konflikt. Art. 3 Abs. 2 GG wird hier dahingehend interpretiert, dass dieser die Gleichheit vor dem Gesetz und im weitesten Sinne die Chancengleichheit garantiere. Da Chance aber auch immer die Möglichkeit des Scheiterns beinhalte (s.o.) sei aus Art. 3 keine konkrete Handlungsaufforderung an die Legislative abzuleiten **(a)**. Das allgemeine Diskriminierungsverbot (ob dies nun aus den RL der EU oder dem GG abgeleitet wird) werde dann auch durch eine Quotierung unterlaufen, da eine Quote (zunächst) zu einer faktischen Benachteiligung – d.h. grundgesetzwidrigen Diskriminierung – der Männer führe **(b)** was nicht zuletzt **(c)** im Widerspruch zu Art. 3 Abs. 3 GG stünde.

¹⁷ Bei dem DGCK handelt es sich um ein unverbindliches Regelwerk, welches von der zuständigen Regierungskommission erarbeitet wurde, um Anregungen für eine gute Unternehmensführung zu liefern. Der Kodex enthält auch die Anregung zum Thema Diversity.

4.8 Die Bundestagsdebatte des Jahres 2013 – im Zeichen des Wahlkampfes

Während der abschließenden Diskussion im Bundestag am 18. April 2013 argumentierte auch die SPD Fraktion, dass sich eine Quotierung als Handlungsauftrag aus dem GG ergäbe (Plenarprotokoll 17/234: 29204). Aus den Reihen der Oppositionsparteien wurde des Weiteren darauf verwiesen, dass ausschließlich gesetzgeberische Initiative tradierte Strukturen aufbrechen könne (so etwa ebd. Gysi: 29201; ebd. Deligöz: 29208). Aus den Reihen der FDP war hingegen zu vernehmen, dass Gleichheit nicht durch gesetzgeberischen Zwang forciert werden könne und dürfe. Zudem wurde gerade von dieser Seite auf die unternehmerische Freiheit verwiesen, dessen die Quote eine unzulässig Zwangsregulierung darstellen würde, die planwirtschaftlichen Charakter trüge (Plenarprotokoll 17/234 Bracht-Bendt: 29198). Eine dezidierte Auseinandersetzung mit rechtlichen Vorgaben und etwaigen Hürden wurde hier nicht mehr geführt, viel mehr stand die Debatte bereits (hoch emotionalisiert!) im Zeichen des 2013er Wahlkampfes für die kommende Bundestagswahl. Allerdings lassen sich die „Akteursgrenzen“ hier nicht dergestalt differenzieren, wie es noch für die Experten vor dem Rechtsausschuss galt. Denn seitens der Regierungskoalition gab es durchaus Befürworterinnen einer Quotierung, wenn sich dies auch nicht im Abstimmungsverhalten niederschlug. Daneben differenzierten sich die Experten vor dem Rechtsausschuss klar in wirtschafts- und regierungsnahen Kreise (Gegner) sowie mehrheitlich wissenschaftliche Kreise (Befürworter) aus. Während die Gegner eine Quotierung für grundgesetz- und europarechtswidrig hielten, beharrten die Befürworter nicht nur auf einer grundsätzlichen Vereinbarkeit mit dem GG, sondern rangen diesem auch einen durch den Art. 3 Abs. 2 konkretisierten Handlungsauftrag ab.

4.9 Zwischenfazit

Zudem sahen die Gegner die Unvereinbarkeit vor allem in Bezug auf Art. 14 GG als gegeben an. Hier wurde befürchtet, staatlicher Zwang könne mit der unternehmerischen Freiheit auch die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und damit der Wirtschaft als Ganzem gefährden. Dieser Perspektive wurde auf Seiten der Befürworter kaum Aufmerksamkeit geschenkt – wenn überhaupt, dann im Rahmen der Aussage, dass auch das Eigentum einer Sozialbindung unterliege. Während so die Befürworter die Quotierung als Umsetzung wirklicher Chancengleichheit betrachten

(siehe Argumentation bei Raasch und Sackowsky), befürchten ihre Gegner die Herstellung von Ergebnisgleichheit, die nicht nur nicht vom GG intendiert sei, sondern zudem keinerlei nachhaltigen Effekt zeitigen würde. Alternativ schlagen die Gegner den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie eine Erhöhung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Frauen im MINT-Bereich vor. Die Befürworter sehen die Notwendigkeit solcher Maßnahmen zum Teil auch gegeben, jedoch nur als Ergänzung zu den geforderten gesetzlichen Bestimmungen.¹⁸

Aus Sicht der Befürworter ließe sich der Art. 3 Abs. 2 dann auch als nicht ausgefüllter legislativer Rahmen begreifen, während die Gegner diesen Rahmen genau entgegengesetzt interpretieren. Beide Positionen sind daher trennscharf voneinander zu unterscheiden und mithin nicht miteinander vereinbar. Darin äußern sich allerdings nicht nur unterschiedliche Rechtsauffassungen, sondern auch unterschiedliche Sichtweisen, wie Chancen- und Ergebnisgleichheit sowie Gleichstellung zu deuten, zu interpretieren und umzusetzen sind.

5 Arbeitsmarkt und Qualifikation, der Diskurs von 1980-2013 - Von der defizitär qualifizierten Arbeitskraft zur exzellenten Humanressource

Im Kontext des Diskurses um Gleichstellung und Chancengleichheit im Arbeitsleben kann die Bezugnahme auf die Qualifikation, bzw. das Potential und die Fähigkeiten einer Arbeitskraft bereits auf eine lange Geschichte zurückblicken.

5.1 Frauenförderung – die 1980er Jahre

Die Bezugnahme und Kritische Reflexionen der Frauenbewegung und in deren Gefolge, der Frauenforschung, regten die Diskussion über die *Benachteiligung* und *Diskriminierung* von Frauen in Arbeitskontexten an und bereitete den Boden für Gleichstellungspolitiken, zunächst im Öffentlichen Dienst. Hier wurde seit den 1980er Jahren begonnen Gleichstellungspolitik zu betreiben, die zunächst unter dem Label „Frauenpolitik“ firmierte, für die sich aber letztlich die Begrifflichkeit der „Frauenförderung“ durchsetzt (vgl. Wetterer 2002: 130 f.).

Bereits zu Beginn der 1980er Jahre führt die Freie Universität Berlin aufgrund des Beschlusses des Akademischen Senats eine erste Regelung zur Frauenförderung „mit

¹⁸ Mehrheitlich stimmen sie der Aussage, Frauen seien im Allgemeinen geringer qualifiziert jedoch nicht zu. Siehe das Kapitel Qualifikation.

einer sehr schwach formulierten Quote zugunsten von Wissenschaftlerinnen“ ein (Dieball 1991: 245; s. auch Pfarr 1988: 19f). Im Kontext der Verhandlungen zur Frauenförderung entbrennt sodann auch ein Streit mit Bezug auf die Quotierungsfrage, insbesondere die Unterscheidung zwischen Entscheidungs- und Ergebnisquote¹⁹ beschäftigt die beteiligten Akteure aus Wissenschaft, Recht und Politik (Pfarr 1988: 205-207; Sacksofsky 1996: 405 f; s. auch Dieball 1991). Dennoch kommt es im Bereich der Frauenpolitik zu einer rasanten Entwicklung der s.g. „Frauenförderung“. So wurde die Quote zwar als ein diskussionswürdiges Instrument zur Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen angesehen, als uneingeschränkt geeignete Instrumente erschienen zu diesem Zeitpunkt jedoch s.g. *Frauenförderprogramme, Frauenförderpläne, Sonderprogramme* für Frauen, sowie die Einrichtung von *Frauenbeauftragten*. Allen diesen Instrumenten gemein war die Vorstellung eines Qualifikationsdefizits von Frauen im Kontext der Erwerbsarbeit, insbesondere im Hinblick auf die mögliche Übernahme von Führungspositionen. Die lancierten Maßnahmen spiegeln diese Auffassung wieder: Qualifikationsdefizite sollen mittels spezieller Trainings- und Ausbildungsprogramme speziell für Frauen behoben werden.

5.2 Von der Frauenförderung zur Gleichstellung – die 1990er Jahre

In den 1990er Jahren fand, angeregt durch die Kritik aus Frauenforschung und Frauenpolitik, eine Umorientierung im Bereich der Geschlechterpolitik statt. Aus der Frauen(förder)politik wurde Gleichstellungspolitik. Dies war u.a. das Resultat der anhaltenden Kritik von Seiten der Frauenforschung. Einer der Kritikpunkte beschrieb dabei konkret die Problematik, welche sowohl semantisch als auch auf der Handlungsebene mit der s.g. Frauenförderung zusammenhänge. Frauenförderung tendiere dazu „vermeintliche Defizite und ‚Behinderungen‘ auf Seiten der Frauen abbauen zu wollen, statt die Strukturen des Geschlechterverhältnisses in den Blick zu nehmen, die Geschlechterungleichheiten vielfach auch dann noch präformieren, wenn von Defiziten auf Seiten der Frauen weit und breit nicht mehr zu sehen ist.“ So sei es auch ein Trugschluss anzunehmen „die fehlende oder ‚falsche‘ Qualifikation der Frauen sei das Haupthindernis für ihre Integration und Partizipation auf dem Arbeitsmarkt.“ (vgl. Wetterer 2005: 54) Frauenförderung müsse daher zu

¹⁹ Laut Döring von Pfarr vorgeschlagene Differenzierung (Döring 1996: 178)

Gleichstellungspolitik und einer „Strukturpolitik“ werden. Die Gleichstellungspolitik einiger Länder griff diese Anregungen im Anschluss auf und entwickelte neue Konzepte zur Gleichstellung (vgl. Wetterer 2002: 131). Auch auf Bundesebene wurden „Frauenförderung, Frauenbeauftragte und Frauenförderpläne“ schließlich (Ende 2001) im Zuge des Erlasses des DGleiG – Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes für alle Beschäftigten in der „unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes“ (Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG) Vom 30. November 2001) zu „Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsplan“. Diese Umwandlung verdeutlicht für den Diskursstrang der Qualifikation im Kontext der Besetzung von Spitzenpositionen, dass sich von der Vorstellung entfernt wird, Frauen seien in der Regel schlechter qualifiziert als ihre männlichen Kollegen und bedürften daher einer spezifischen Förderung. Man nähert sich hier vielmehr der Vorstellung an, dass nicht die mangelhafte Qualifikation von Frauen das ausschlaggebende Kriterium für die anhaltende vertikale Segregation ist, sondern, dass es strukturelle Begründungen für deren Unterrepräsentanz in Führungspositionen gibt. Diese Vorstellung findet sich auch im Diskursstrang Ende der 1990er bis Anfang der 2000er Jahre wieder.

5.3 Von Gleichstellung zu Chancengleichheit zur Aktivierung von Qualifikationspotential - 1998-2001

Das Argument der Qualifikation (die rhetorische Figur) erfährt Ende der 1990er, Anfang 2000er Jahre im Kontext der Diskussion zur anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft einen neuartigen Zuschnitt. Wurde das Konstrukt der *Qualifikation* vormals zur Rechtfertigung und Legitimation der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen und ihrer schlechten Platzierung auf dem Arbeitsmarkt genutzt, setzen die Diskurse (politisch, rechtlich, wissenschaftlich) zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf deren Karriereaussichten, bzw. zu deren vertikaler Positionierung im Arbeitssystem in den Jahren 1998 – 2001 (Beschluss der Vereinbarung) über die Maßen häufig die ausgezeichnete, im Vergleich zu Männern häufig sogar bessere Qualifikation von Frauen voraus.

a) Das Paradoxon der Weiterqualifizierung von Hochqualifizierten

Ob gegen oder für die Einführung von Maßnahmen wie der gesetzlichen Regulierung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft in den Jahren 1998-2001, alle Akteure scheinen sich einig zu sein, was das hohe Qualifikations- bzw. Bildungsniveau von weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu männlichen angeht. Diese Feststellung gilt im Verlauf der Diskussionen über eine gesetzliche Regelung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Privatwirtschaft sodann als bewiesene Basis der Diskussion, die als rhetorische Figur ohne jeden (wissenschaftlichen) Beleg auskommt.

Silke Ruth Laskowski, Mitglied der Expertinnenkommission zur Abfassung eines Gesetzentwurfes für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und Rechtswissenschaftlerin, nutzt diese Figur bspw., um die (ungerechtfertigte) Schlechterstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu skandalisieren:

„Trotz guter und im Vergleich zu Männern vielfach sogar besserer Berufsqualifikationen haben Frauen heute deutlich größere Hürden bei ihrer beruflichen Karriere zu überwinden als Männer. Obgleich sich Bildung und Berufsqualifikationen von Frauen ständig verbessert haben, sind sie nur selten in gehobenen Positionen zu finden. Je höher die Hierarchieebene, desto geringer der Anteil der Frauen.“ (Laskowski 2001: 504).

Hintergrund des Argumentationsprinzips, welches die exzellente Qualifizierung von Frauen hervorhebt, ist der Rekurs auf das meritokratische Prinzip einer auf Leistung ausgerichteten Gesellschaft. Nach den hier vorherrschenden Prinzipien, erscheint es nicht legitim, dass Frauen in gehobenen Positionen innerhalb des Arbeitsmarktes nicht oder zumindest selten anzutreffen sind. Dieser Widerspruch zwischen hoher Qualifizierung von Frauen und ihrer Unterrepräsentanz in qualifizierten Positionen wird auch in der im Jahre 2001 geschlossenen Vereinbarung „zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ benannt. So wird in diesem Papier einleitend festgestellt:

„Die Bundesrepublik Deutschland verfügt über ein großes Potenzial gut ausgebildeter weiblicher Arbeitskräfte. Die schulischen und beruflichen Qualifikationen der Frauen sind sehr gut: Viele junge Frauen sind heute

besser qualifiziert als ihre männlichen Altersgenossen. Dieses Leistungs- und Qualifikationspotenzial spiegelt sich jedoch nicht adäquat in der Beschäftigung wider.“ (Vereinbarung 2001: 1)

Auch hier, obschon eine andere Akteursgruppe zu Worte kommt (Bundesregierung und Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft) dient das Konstrukt der Qualifikation zur Verdeutlichung eines Handlungsproblems, auf das es mit der Vereinbarung zu reagieren gilt – die Verschwendung von wertvollem Humankapital.

Jedoch hinterlässt die Legacy der Geschlechterdifferenz in diesem Diskurs noch eindeutige Spuren: So wird zwar die exzellente Qualifikation von Frauen von allen Akteuren bekräftigt, in den vorgeschlagenen Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung von Frauen, bzw. zum besseren Abschöpfen der hier brach liegenden Humanressource, werden wie schon in den 1980er Jahren Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen gefordert.

Diesem argumentativen *Paradoxon* folgen sowohl die Gegner einer gesetzlichen Regulierung von Gleichstellung in der Privatwirtschaft als auch die Befürworter: Die Expertinnenkommission auf Seiten der Befürworter eines Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft, die Unterzeichner der Vereinbarung auf der Gegenseite. Obschon das Handlungsproblem (Förderung) sowie die Ausgangsbedingungen (exzellente Qualifikation) von allen am Diskurs beteiligten Akteuren gleich definiert werden, wird keine passgenaue Maßnahme oder ein Maßnahmenpaket veranlasst, welches das Missverhältnis zwischen Qualifikation und Positionierung auf dem Arbeitsmarkt bearbeitet, (z.B. die Koppelung von Qualifikation mit einer bestimmten Stelle in der Unternehmenshierarchie). Allerdings werden eine ganze Reihe von Maßnahmen gefordert, die weit entfernt von dieser Logik sind. So betrifft eines der benannten Handlungsfelder des Gesetzentwurfes und der Vereinbarung tatsächlich die Verbesserung der Ausbildung und der Qualifizierung von Frauen (Vereinbarung: 2). Auch im Entwurf der Expertinnenkommission stehen Ausbildung und Qualifizierung in den vorgesehenen Handlungsfeldern bzw. in dem in der ersten Stufe des Gesetzes bevorzugten „Maßnahmenkatalog“ (Kocher et al. 2010: 123):

„4. Ausbildung: Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen mit dem Ziel, alle Ausbildungsplätze mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen und Frauen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein

Arbeitsverhältnis übernehmen zu können. Bereitstellung von Praktikumsplätzen an Mädchen und Frauen in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und deren bevorzugte Übernahme in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis. In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Nachholbedarf zu berücksichtigen.“ (Pfarr 2001a: 14)

„5. Qualifizierung: Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Form spezieller Qualifizierungsmaßnahmen nur für Frauen oder durch Bereitstellen von betrieblichen oder außerbetrieblichen, vom Betrieb mitfinanzierten Qualifizierungsmaßnahmen und Berücksichtigung von Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten, verbunden mit der bevorzugten Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme.“ (Pfarr 2001a: 15)

In der zweiten Stufe des Gesetzentwurfes („Gleichstellungsmaßnahmen kraft Gesetzes“) werden diese Bereiche auch berücksichtigt. Obwohl die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung für Frauen mehr oder weniger mit der ersten Stufe vergleichbar sind, lassen sie sich die Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung leicht unterscheiden:

„Erarbeitung und Durchführung von Qualifizierungsplänen für weibliche Beschäftigte aller Funktionsebenen mit dem Ziel, Frauen in Qualifikationsmaßnahmen mit zertifiziertem Abschluss die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Übernahme von Führungspositionen und anderen qualifizierten Positionen zu vermitteln. [...] Auf Verlangen von weiblichen Beschäftigten ist ein individueller Qualifizierungsplan zu entwickeln und umzusetzen.“ (Pfarr 2001a: 18)

Hier wird die Idee eines besonderen Bedarfes von Frauen an Sonderqualifizierung für die Aufgaben in Führungspositionen besonders deutlich. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Führungsebene liege nicht nur an strukturellen Hindernissen sondern auch an der per se schlechteren Qualifikation bzw. Eignung von Frauen für Führungsaufgaben. In diesem Kontext findet sich die Bezugnahme auf die Geschlechterdifferenz, indem Frauen andere Leistungsfähigkeiten – sowohl

quantitativ als auch qualitativ – als Männer zugesprochen werden. Im Gegensatz dazu stellen Männer „geborene Führungskräfte“ dar.

Dieses Leitbild hat auch den Ausgang der Debatte im Jahre 2001 beeinflusst. In der Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft werden ebenfalls Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen vorgesehen:

„[...] Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, beispielsweise durch verstärkte Einbeziehung von Frauen in Weiterbildungsprogramme für Führungskräfte oder durch Angebote zu Mentoring- oder Shadowingprogrammen [...]“ (Vereinbarung 2001: 3)

Es zeigt sich also die Wirksamkeit der Legacy, indem Frauen zwar als unerschlossenes, exzellentes Humankapital bezeichnet, jedoch gleichzeitig als defizitäre Gruppe wahrgenommen werden, die Förderung und Unterstützung durch Weiterbildungsprogramme braucht. Wie in dem norwegischen Beispiel müssen weibliche Beschäftigte laut der Vereinbarung noch lernen zu führen. Sie seien zwar „hochqualifiziert“ aber noch nicht führungstauglich. Zudem brauchen Frauen auch frühzeitig Unterstützung, um die „richtigen“ Entscheidungen zu treffen, was ihr Studium und später ihre Karriere betrifft, denn „nicht nur der berufliche Aufstieg, bereits der Einstieg in einem qualifizierten Beruf wird Frauen erschwert“ (Laskowski 2001: 504). In der Vereinbarung von 2001 werden hierzu u.a. folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

„Angebote bereitzustellen, um mehr junge Frauen für zukunftsorientierte Ausbildungen und Studiengänge zu gewinnen und ihnen nach Abschluss der Ausbildung berufliche Perspektiven zu eröffnen [...]“ (Vereinbarung 2001: 3)

Im Vergleich zu Männern müssen Frauen angeleitet auf ihrem Erfolgs- und Karriereweg werden. Frauen entscheiden sich von allein nicht für die „richtigen“ Studiengänge und Ausbildungen: sie sind zwar hochqualifiziert, aber nicht in den Bereichen, wo man Führungskräfte bzw. -kompetenzen braucht. Diese in der Vereinbarung geförderten Studiengänge sind „zukunftsorientiert“, d.h. marktorientiert und wirtschaftsorientiert. Hier sind indirekt die Bereiche Naturwissenschaft, Technik, Ingenieurwissenschaft angesprochen. Es sei laut der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft ungünstig und

schädlich, Frauen auszubilden, wenn diese Ausbildung in einem wirtschaftlichen Bereich stattfindet, in dem man aufgrund schlechter ökonomischer Konjunktur keine Arbeitskraft braucht.

Wenn man die Diskurse der Akteure, die sich in dieser Debatte um 2000 geäußert haben zuspitzt, wird klar, dass das Deutungsmuster der Geschlechterdifferenz mit der Figur der hochqualifizierten Frau wieder eingeführt wird. Die Mehrheit der konkreten Maßnahmen, die von juristischen Akteurinnen (Expertinnenkommission) sowie von wirtschaftlichen und politischen Akteuren gefordert werden, bezieht sich auf Qualifikation und Ausbildung, obwohl man von der besseren Qualifikation von Frauen ausgeht. Diese Diskrepanz kann nur verstanden werden, wenn man berücksichtigt, dass Frauen als nicht-führungsfähige und schutzbedürftige Gruppe wahrgenommen werden.

b) Die Aktivierung von Qualifikationspotential

Die Argumentationsfigur der hochqualifizierten Frau ist stark mit der „Erfindung“ der Frau als Qualifikations- und Leistungspotential sowie unerschlossene Humanressource verbunden. Vor allem die politischen und wirtschaftlichen Akteure argumentieren, Unternehmen sollen weibliche Talente anerkennen und fördern. Diese Notwendigkeit findet sich bereits in der im Jahre 2001 geschlossenen Vereinbarung, wo es heißt:

„Die Bundesrepublik Deutschland verfügt über ein großes Potenzial gut ausgebildeter weiblicher Arbeitskräfte. [...] Die Unternehmen brauchen das Potenzial der gut ausgebildeten und motivierten Frauen, um im nationalen ebenso wie im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Die Spitzenverbände der Wirtschaft und die Bundesregierung sind sich einig, dass es sich unser Land auf Dauer nicht leisten kann, in großem Umfang in Bildung und Ausbildung von Frauen zu investieren und das so gebildete Potenzial dann nicht zu nutzen“ (Vereinbarung 2001: 1f).

Hervorstechend ist die Verwendung ökonomischer Semantiken zur Verteidigung der Gleichstellung von Frauen in Arbeitskontexten. Frauen erscheinen als *ökonomisches Potential*, welches im Zusammenhang steht mit ökonomisch wichtigen Imperativen wie Standortkonkurrenz, Wettbewerb und internationaler Konkurrenz. So soll das Potenzial „qualifizierte Frau“ genutzt werden, „um im nationalen ebenso wie im

internationalen Wettbewerb bestehen zu können.“ (Vereinbarung: 2) Die unzureichende Förderung von Frauen in Führungspositionen erscheint vor diesem Hintergrund dann auch als ökonomisch nicht rational und findet hierdurch Eingang in die Bilanzierung der wirtschaftlichen Zukunft Deutschlands. So sind sich denn auch die Spitzenverbände der Wirtschaft und die Bundesregierung einig: „dass es sich unser Land auf Dauer nicht leisten kann, in großem Umfang in Bildung und Ausbildung von Frauen zu investieren und das so gebildete Potenzial dann nicht zu nutzen.“ (ebd.) Handlungsproblem scheint hier also die Verschwendung von Leistungspotential zu sein, was sich Deutschland aufgrund der wirtschaftlichen Lage nicht länger leisten kann. Um die Verschwendung von Potentialen, in welche sowohl der Staat als auch die deutschen Unternehmen „in großem Umfang“ investiert haben zu stoppen, müsse dieses „Leistungs- und Qualifikationspotential“ – zunächst passiv – aktiviert und benutzt werden, damit die Investition in der „Ausbildung von Frauen“ sich aus wirtschaftlicher Sicht (Rentabilitätsprinzip) lohne.

Auf diese Weise wird ein Handlungsproblem, das zuerst in den Bereich der geschlechtergerechten Gleichstellungspolitik zu fallen schien, um an Überzeugungskraft zu gewinnen, in ein wirtschaftliches Problem umdefiniert. Frauen erscheinen im Diskurs als „Leistungs- und Qualifikationspotential. Damit erscheint Frauenförderung bzw. die Gleichstellung von Frauen im Arbeitskontext als ökonomisch rational.

5.4 Die (spezifisch weibliche) Qualifikation als ungenutzt Marktchance – 2010-2013

In den Jahren 2010-2013, einer Hochphase zur Diskussion einer Quotierung für Aufsichtsratspositionen, Positionen also, die mit Macht- und Entscheidungsbefugnissen einhergehen, sind sich die am Diskurs beteiligten Akteure (Politik, Recht, Wissenschaft und Wirtschaft) nicht mehr ganz so einig, was die ausgezeichnete, im Vergleich zu Männern häufig sogar bessere Qualifikation von Frauen für die Position einer Aufsichtsratsvorsitzenden betrifft.

a) Strukturelle Diskriminierung und das Phänomen der „gläsernen Decke“

Die Befürworterinnen einer Quote, vorwiegend dem Bereich der Wissenschaft zuzuordnen (einige auch aus dem Bereich der Politik), beziehen sich in ihrer Argumentation nicht vorwiegend auf die Qualifikation von Frauen, sondern vermehrt

auf die Strukturen, welche dazu beitragen, dass eine passende Qualifikation von Frauen für eine bestimmte Position, trotzdem nicht zu guten Karriereaussichten führen muss. So stellt Eva Kocher 2010 fest:

„Auch gute Berufsqualifikationen garantieren Frauen auf Grund der bestehenden verdeckten Strukturen (»strukturelle Diskriminierung«) nicht automatisch ein hohes oder gar gleich hohes Einkommen wie Männern“ (Kocher et al. 2010: 118).

Hier wird die Rhetorik der „gläsernen Decke“ (aus dem angelsächsischen Raum „*glass ceiling*“) deutlich. Diese Metapher soll als Illustrierung für die unsichtbar wirkende vertikale Segregation in der Privatwirtschaft dienen. Frauen haben auf ihrem Weg „nach oben“ mit strukturellen Widerständen zu kämpfen.

Auch 2013 wird diese Argumentation im Diskurs verwendet. So äußert sich etwa die Sozialwissenschaftlerin Gisela Notz dazu:

„Die Hoffnung der ‚alten‘ Frauenbewegung, wenn Frauen erst einmal eine gründliche Berufsausbildung nachweisen könnten und genügend Qualifikationen angehäuft hätten, würde es ihnen auch gelingen, in die bis dahin Männern vorbehaltenen Positionen in Beruf, Gesellschaft und Politik vorzudringen, hat sich bis heute nicht erfüllt“ (Notz 2013: 3).

Damit stellt sie fest, dass eine gerechte Positionsverteilung nicht automatisch mit einer Steigerung des Qualifikationsniveaus von Frauen einhergeht und will damit eines der ältesten Argumente der Quotengegner, dass eine geschlechtergerechte Positionsverteilung sich bei genügender Qualifikation von selber erfüllen würde, widerlegen. In diesem Punkt stimmen auch Akteure aus der Wirtschaft (Telekom) mit Frau Notz überein, dass die jeweilige Qualifikation anscheinend kein ausreichendes Kriterium für die Stellenbesetzung zu sein scheint (ebd; vgl. auch Sattelberger 2013: 13ff). Demgegenüber wirken eher andere Mechanismen, wie z.B. die „gläserne Decke“ (Notz 2013: 5), die horizontale und vertikale Segregation, andere Diskriminierungsmechanismen, oder eine männlich geprägte Unternehmenskultur (Sattelberger 2013: 14), die sogar als „Machokultur“ bezeichnet wird (ebd: 15). All das spreche für die Einführung einer Quote, die das Ziel verfolge, Frauen zu helfen „die gläserne Decke zu durchbrechen“ (Notz 2013: 5).

Auch die Verschwendung der Humanressource Frau ist Bestandteil des Diskurses in den Jahren 2010-2013, allerdings unter gewandelten Vorzeichen, bzw. Kontextbedingungen.

b) War of Talents

Vor allem die politischen und wirtschaftlichen Akteure argumentieren, Unternehmen sollen weibliche Talente anerkennen und fördern. Diese Talentförderung bzw. dieser Zufluss von Talent von unten nach oben sollte nicht aufgrund von Gerechtigkeitsideen (manchmal auch „Ideologie“ genannt – vgl. Weber Rey 2013: 7) sondern im Namen der wirtschaftlichen Notwendigkeit, sprich im Unternehmensinteresse erfolgen (ebd. 2). Kein Talent dürfe angesichts eines gravierenden Fachkräftemangels verschwendet werden (ebd.; FDP: Plenarprotokoll 29193).

Norwegen wird hier als Vorzeigeland vorgeführt, welches sich der intensiven Förderung weiblicher Talente widmet. In Norwegen z.B. trat 2006 ein Quotengesetz von 40% für die Boards in Kraft (Körner 2010: 221). So analysiert die Rechtswissenschaftlerin Marita Körner die Umsetzung in Norwegen: „Selbst der norwegische Industrieverband, einst ein vehementer Gegner der Quote, scheint sich mittlerweile damit arrangiert zu haben und hat das Ausbildungsprogramm »Female Future« aufgelegt, in dem Frauen für Aufgaben in den Boards geschult werden. [...] So sinnvoll selbstverständlich Schulungen für künftige Aufsichtsratsmitglieder sind, fällt doch auf, dass man offenbar auch in Norwegen davon ausgeht, dass besonders Frauen derartige Nachhilfe nötig haben. Für die männlichen Aufsichtsratsmitglieder wurden passgenaue Qualifikationsangebote vor Einführung der Quote offenbar nicht für dringlich gehalten“ (Körner 2010: 223). Weiterbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen scheinen also weiterhin ein erster Schritt zu sein, um die gläserne Decke zu brechen. In Deutschland findet diese Idee 2013 auch in der Privatwirtschaft Verbreitung, indem weibliche Talente mittels Ausbildung und Qualifizierung in der Privatwirtschaft vorwiegend bei Großunternehmen gefördert und genutzt werden sollen. So zum Beispiel in der „Abteilung Frauenförderung bei der Volkswagen AG“. Hier sei die gezielte Weiterentwicklung weiblicher Talente Bestandteil der Personalentwicklungsstrategie (vgl. Kocher et al. 2010: 130). Diese Abteilung fördert Veranstaltungen wie den „Girl’s Day“, oder das Programm „KICK“.

Diese Maßnahmen gelten als Versuch, „Frauen in gewerblich-technischen Berufen für die Themen Perspektiven und Karriere zu sensibilisieren“ (Kocher et al. 2010: 130f). Anders als Männer, die als karriereinteressiert betrachtet werden, brauchen Frauen eine Sensibilisierung für dieses Thema, da Ehrgeiz stereotyp nicht als weibliches Merkmal zählt. Zudem lässt sich an der Benennung solcher Veranstaltungen wie: „Girl’s Day“, „Female Master Mentoring“, „Woman-driving award“ ablesen, dass es eine argumentative Abwendung von den als veraltet geltenden Gleichstellungsmaßnahmen in dem öffentlichen Dienst gibt, hin zur neuen Semantik des „War of Talents“, in welchem die weiblichen Talente auch der Privatwirtschaft nicht verloren gehen dürfen.

6 Der Diskurs um Frauenquoten auf der EU-Ebene und der Einfluss auf die nationalstaatliche Debatte

6.1 Die Rolle der EU in der Quotenfrage: Von der Frage der Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen bis hin zur Drohung mit einer gesetzlichen Frauenquote

Seit den 1990ern treibt die Europäische Union den Themenkomplex ‚Gleichberechtigung‘ programmatisch voran. Nach der Verankerung und Implementierung des Lohngleichheitsprinzips seit Mitte der 1950er ist die Gleichberechtigungsthematik damit in einer zweiten Phase angelangt. Dies manifestierte sich durch den Beschluss des Amsterdamer Vertrags von 1997, welcher die Lohngleichheit auf die Förderung der Gleichstellung sowie auf positive Maßnahmen zum Abbau der Ungleichheit zwischen Männer und Frauen ausweitete (Wobbe und Biermann 2009a, S. 12, 2009b, S. 152).

Die Europäisierung des nationalen Rechts, insbesondere des Arbeitsrechts, schreitet zunehmend voran. Dazu gehören zum einen Rechtssetzungsakte der EU, wie die unmittelbare Anwendung des primären Gemeinschaftsrechts und der Verordnungen als Teil des sekundären Gemeinschaftsrechts sowie die Umsetzung der gemeinschaftsrechtlichen Richtlinien. Beispiele für die Harmonisierung des deutschen Arbeitsrechts mit den EU-Vorgaben lassen sich in der Vergangenheit etwa in den Bereichen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und des Arbeitsschutzes finden (Dungs 1998, S. 69–88). Zum anderen entfalten die Urteile des Europäischen Gerichtshofs Gestaltungsmacht auf nationaler Ebene, indem sie nationales Recht auf die Vereinbarkeit mit EU-Gemeinschaftsrecht prüfen und damit zugleich eine

Vorauswirkung auf die Ausgestaltung zukünftiger Rechtsvorschriften haben.²⁰ Der EuGH hat „die Funktion des Integrationsmotors übernommen“, dies zeigt sich auch in der Gleichberechtigungsdebatte (Dungs 1998, S. 128).

Im Vorfeld der Neujustierung des EU-Vertragswerks und auch danach spielte der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine entscheidende Rolle: Er versuchte auf juristischer Ebene Klarheit in Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit zu schaffen (Europäisches Parlament - Generaldirektion Wissenschaft 1998, S. 52). In dieser ersten Diskursphase (1995-2000) ging es folglich um die Frage, ob Frauenquoten und damit positive Diskriminierungen überhaupt rechtmäßig sind. In der zweiten Phase (2000-2010) verschiebt sich mit der Generierung diverser EU-Rahmenstrategien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern der Fokus auf Fragen der sozialen Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Gleichstellung wird als gesellschaftspolitisches Ziel formuliert. Die dritte Diskursphase (2010-2013) wird wesentlich von der EU-Kommission, besonders von der Justizkommissarin Viviane Reding, bestimmt, die nach einer gescheiterten freiwilligen Selbstverpflichtung mit der Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Aufsichtsräten droht. Diskursfiguren mit Bezug zur Wirtschaft halten nun vermehrt Einzug in den Diskurs und lösen jene mit genuin (individual)rechtlichem Bezug ab.

6.2 Der EuGH zur Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen: Kriterien für nationalstaatliche Regelungen (1995-2000)

Im Kalanke-Urteil von 1995 äußerte sich der EuGH erstmals zur Zulässigkeit positiver Maßnahmen in Form von Quotenregelungen – und verneinte in diesem Fall. Weitere Entscheidungen folgten 1997 mit dem Marschall-Urteil zu Quoten mit Härteklausein und 2000 mit dem Badeck-Urteil zu einer flexiblen Ergebnisquote. In diesen drei Verfahren wandten sich deutsche Gerichte an den EuGH, um die Vereinbarkeit spezifischer Quotenregelungen im öffentlichen Bereich mit der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG zu prüfen. Interessanterweise stellte somit der EuGH und nicht das Bundesverfassungsgericht die Zulässigkeit dieser Quotenregulierungen auf den Prüfstand und schaffte Kriterien für den nationalen Regelungsbereich (Berghahn 2011, S. 7).

a. Die Gleichbehandlungsrichtlinie im Fokus der Debatte

²⁰ Beispielhaft sind hier die Paletta- und die Christel-Schmidt-Entscheidung Dungs 1998, S. 128.

Gegenstand aller drei Urteile ist die Frage nach der Auslegung der „Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“, die 1976 vom Rat der Europäischen Gemeinschaft erlassen wurde (76/207/EWG). Der Gleichbehandlungsgrundsatz beinhaltet u.a., dass keine Diskriminierung – weder mittelbar noch unmittelbar – bei den Bedingungen des Zugangs zur Arbeit aufgrund des Geschlechts erfolgen darf. Darüber hinaus besagt Artikel 2 Absatz 4, dass die Richtlinie nicht „den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten“ entgegensteht. Solche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit (sowie zum Schutz schwangerer Frauen) sind ergo nur in jenen Bereichen zugelassen, in denen es zweifelslos zu einer Ungleichbehandlung in der Praxis kam (Europäisches Parlament - Generaldirektion Wissenschaft 1998, S. 50).²¹1984 gibt der Rat die Empfehlung an die Mitgliedsstaaten, Frauenfördermaßnahmen zu verabschieden. Frauen solle Mut gemacht werden, sich auf Führungspositionen zu bewerben, in öffentlichen Unternehmen sollen mehr Frauen eingestellt und den privaten Unternehmen einen Anreiz gegeben werden, diesem Beispiel zu folgen (Rat der Europäischen Union 19.12.1984, S. 34). Bereits 1988 ergeht jedoch ein Urteil über die Zulässigkeit positiver Diskriminierungsmaßnahmen, welches die begrenzten Möglichkeiten der Mitgliedsstaaten aufzeigt. Der EuGH vertritt hier eine enge Auslegung von Art. 2 Abs. 76/207/EWG. Begünstigende Maßnahmen für Frauen, wie das Herabsetzen der Arbeitszeit oder Urlaub bei Krankheit der Kinder, fallen nicht unter die Ausnahmeregelung, welche „einem bestimmten und begrenzten Zweck [dient], nämlich der Zulassung von Maßnahmen, die zwar nach ihrer äußeren Erscheinung diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen“. (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 25.10.1988, S. Rz. 15).²²Damit ist jedoch keineswegs Klarheit

²¹ Sowie Maßnahmen zum Schutz schwangerer Frauen (Art. 2.3).

²² Kommission gegen Frankreich: Die französische Regierung hat nicht alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um die Durchführung von Richtlinie 76/207 sicherzustellen.

geschaffen, was genau unter jenen „Ausnahmeregelungen“ zu verstehen sei.²³ Die Brisanz verschärft sich als die Frage nach der Zulässigkeit von Quotenregelungen im öffentlichen Sektor zur Debatte steht. Welche Positionen der EuGH in seinen diesbezüglichen Urteilen vertritt, die maßgeblichen Einfluss auf die Erneuerung des EU-Primärrechts und auf den Diskurs innerhalb Deutschlands haben, wird nachfolgend aufgezeigt.

b. Drei EuGH-Urteile und die Reformierung des EU-Primärrechts

i. Kalanke-Urteil: Ablehnung von automatischen und absoluten Quoten

Das erste EuGH-Urteil zu Frauenquoten löst eine europaweite Diskussion über positive Maßnahmen und den Begriff der Chancengleichheit aus (Wobbe und Biermann 2009b, S. 153–156). Geklagt hat Herr Kalanke, der sich bei der Vergabe einer leitenden Stelle im öffentlichen Dienst zu Gunsten seiner weiblichen, gleich qualifizierten Mitbewerberin benachteiligt sieht. Das zuständige Bundesarbeitsgericht setzt das Verfahren aus und legt dem EuGH folgende Frage vor, um die Vereinbarkeit von §4 des Bremer Landesgleichstellungsgesetzes mit der Richtlinie 76/207/EWG prüfen zu lassen: Dürfen Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig bei der Beförderung berücksichtigt werden? Das Gericht sieht im konkreten Fall einen Verstoß gegen die Richtlinie 76/207/EWG gegeben. Die beiden Kriterien „gleiche Qualifikation“ und „Unterrepräsentation“ reichen für eine automatische Vorrangstellung von Frauen nicht aus, sondern führen zu einer „*Diskriminierung der Männer aufgrund des Geschlechts*“ (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 17.10.1995, S. Rz. 16).

Der Gerichtshof stützt sich im Kalanke-Urteil, im Gegensatz zu den anderen beiden Urteilen, noch auf ein **enges Begriffsverständnis der Förderung zur Chancengleichheit**. Es seien lediglich begünstigende Maßnahmen zulässig, die die *„Fähigkeiten [der Frauen] verbessern, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie die Männer eine berufliche*

²³ Auch das Europäische Parlament äußerte sein Verständnis von einer positiven Diskriminierung: Gibt es bei einer Stelle mehrere gleichwertige Bewerber, solle jenem des unterrepräsentierten Geschlechts den Vorzug gegeben werden. Das Parlament wollte mit gutem Beispiel vorangehen und nahm diesen Ansatz 1997 sogar in das Beamtenstatut auf Europäisches Parlament - Generaldirektion Wissenschaft 1998, S. 50

Laufbahn zu verwirklichen.“ (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 17.10.1995, S. Rz. 19).

Die Reaktionen in Deutschland auf das Kalanke-Urteil fallen zahlreich und höchst widersprüchlich aus. Die Quotengegner sehen sich in ihrer Position bestärkt, so meint etwa der Rechtswissenschaftler Starck:

Der EuGH hat „[...] jedem Gleichheitsverständnis eine Absage erteilt, nach dem das Kollektiv Frauen und das Kollektiv Männer gegenüberstehen und Gleichheit aufgrund irgendeiner Quotenregelung in erster Linie diesen Kollektiven garantiert wird.“ (Starck 1996, S. 197)

Auch in der medialen Öffentlichkeit wird zumeist der Eindruck erweckt, der EuGH habe sich gänzlich gegen eine Quotierung ausgesprochen (Sacksofsky 1996, S. 409). Die Befürworter verweisen hingegen darauf, dass sich die Entscheidung nur auf eine bestimmte Form der Quote beziehe und keineswegs ein generelles Verbot darstelle. Dennoch ist auch hier die Verunsicherung zu spüren: Es müsse reflektiert werden, wann Maßnahmen für eine positiven Diskriminierung von Frauen, speziell die Anwendung der Frauenquote, verhältnismäßig seien (u.a. Raasch 1995; Schiek 1996; Rust 1996; Schumann 1997, S. 116–123) . In jedem Fall steht spätestens nach dem Kalanke-Urteil die Frage nach der Rechtmäßigkeit einer automatischen und absoluten Vorrangregelung nicht mehr zur Debatte.

In Reaktion auf das Kalanke-Urteil schlägt die Europäische Kommission eine Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie vor, um die Zulässigkeit von Quoten mit Öffnungsklausel zu garantieren. Bevor es zu dieser Änderung kommt, ergeht jedoch ein zweites Urteil.

ii. Marschall-Urteil: Zulässigkeit von leistungsbezogenen Quotenregelungen mit Härteklause

1997 entscheidet der EuGH über die Zulässigkeit von § 25 Absatz 5 Satz 2 Beamten-gesetz NRW. Konkret geht es um einen Lehrer, der sich um eine Beförderungsstelle beworben hat, welche jedoch an eine Konkurrentin vergeben

wurde.²⁴Das zuständige Verwaltungsgericht Gelsenkirchen wendet sich an den EuGH zur Vorabentscheidung mit der Frage, ob eine Beförderung von Frauen bei gleicher Qualifikation (nun spezifiziert: „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“) männlicher und weiblicher Bewerber bevorzugt werden müsse, *„sofern nicht in der Person des männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“* (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.11.1997, S. Rz. 24). Das beklagte Land erklärt, dass es in der Vorrangklausel die Einführung eines zusätzlichen Beförderungskriteriums – „die Eigenschaft als Frau“ – sehe, um die „Situation der Ungleichheit zu neutralisieren“ (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.11.1997, S. Rz. 4).

Der EuGH empfindet die Regelung für zulässig. Im Gegensatz zu jener Regelung, die Gegenstand des Kalanke-Urteils war, enthält das zur Prüfung stehende Beamten-gesetz eine **Öffnungsklausel**: Frauen sei bei der Beförderung nicht absolut und unbedingt Vorrang zu geben, sofern die Gründe für die Bevorzugung bei einem männlichen Bewerber liegen. Entscheidend sei eine

„objektive Bewertung, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen. Solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben.“ (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.11.1997, S. Rz. 33)

Der EuGH verwendet im Marschall-Urteil einen **weiteren Begriff der Förderung zur Chancengleichheit** und der Ungleichbehandlung. In der sozialen Realität besteht selbst bei gleicher Qualifikation oft keine wirkliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, sodass Instrumente einer positiven Diskriminierung und damit einer Ungleichbehandlung zulässig sind:

„Es zeigt sich jedoch, wie der Beklagte und mehrere beteiligte Regierungen betont haben, daß selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen

²⁴Daraufhin erhob der Betroffene Einspruch bei der Bezirksregierung, den diese mit der Begründung zurückwies, dass beide Bewerber gleich geeignet seien und zum Zeitpunkt der Ausschreibung weniger Frauen als Männer beschäftigt gewesen seien. Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.11.1997, S. Rz. 6-8. Daraufhin erhob der betroffene Lehrer Klage beim Verwaltungsgericht Gelsenkirchen.

über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z. B. mit der Befürchtung zusammen, daß Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, daß sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder daß sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen. Aus diesen Gründen bedeutet allein die Tatsache, daß zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sind, nicht, daß sie gleiche Chancen haben.“ (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.11.1997, S. Rz. 29-31).

Bereits nach dem Kalanke-Urteil hat die EU-Kommission ihren Willen bekundet, durch die Überarbeitung der Richtlinie 76/207/EWG Rechtssicherheit zu. Bevor es jedoch dazu kommt, werden im Rahmen der Neujustierung des gesamten EU-Vertragswerks neue primärrechtliche Grundlagen für das Prinzip der Gleichbehandlung geschaffen.

iii. Amsterdamer Vertrag: Primärrechtliche Verankerung positiver Maßnahmen

Mit dem **Amsterdamer Vertrag von 1997** erfolgt die (erneute) primärrechtliche Determinierung des Gleichberechtigungsprinzips, in Folge derer sich die Mitgliedsstaaten verpflichten „die Gleichstellung von Mann und Frau zu einer Querschnittsaufgabe der Politik zu machen“ (Young 2005, S. 28). Das Konzept des ‚Gender Mainstreaming‘²⁵ soll zu einer vollen Integration der Frauen in der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung führen. Darüber hinaus wird Artikel 141, ehemals Artikel 119, neu formuliert und erweitert: Das Gleichheitsprinzip erstreckt sich nun sich über den Lohn hinaus und der **Einsatz positiver Maßnahmen** – „spezifischer Vergünstigungen“ – zur Erreichung der Gleichstellung von Mann und Frau wird ermöglicht(Art. 141 IV, EGV).²⁶

²⁵ „Die EU etabliert sich hiermit in Europa als Trendsetter des *Gender Mainstreaming* [...]. Dieses in Zusammenhang mit der UN-Weltfrauentekade entstandene Konzept wird durch den EGV erstmal in die europäische Region transferiert.“ (Wobbe und Biermann 2009b, S. 152.).

²⁶„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im vollen Gleichstellung von Männern und Frauen 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.“ (Art. 141 IV, EGV)

Die „rigide Rechtsprechung“ des EuGH im Kalanke-Urteil ist als ein zentraler Auslöser dafür zu sehen, dass im Vertrag von Amsterdam die Zulässigkeit positiver Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts, ebenso wie in der später überarbeiteten Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG, festgeschrieben werden (Dungs 1998, S. 150; Papier 2014, S. 27). Vor diesem Hintergrund ist das dritte EuGH-Urteil zu einer deutschen Rechtssache zu bewerten.

iv. Badeck-Urteil: Frauenförderpläne – Zulässigkeit flexibler Ergebnisquote mit Härteklausele

Während sich der EuGH im Kalanke- und Marschall-Urteil zur Zulässigkeit einer Entscheidungsquote positionierte, ist die Ergebnisquote Gegenstand des dritten, im Jahr 2000 ergangenen EuGH-Urteils (Berghahn 2011, S. 8). Diese beiden Quotierungsarten befinden sich auf unterschiedlichen Ebenen – Entscheidungsfindung und tatsächlich erzielttes Ergebnis – und verfügen über einen divergenten Verbindlichkeitscharakter: Die Entscheidungsquote meint eine flexible und leistungsbezogene Stellenvergabe, d.h. sie gibt die Art vor, wie der Frauenanteil zu verändern ist. In der Praxis lässt sie sich schnell aushebeln, da es bei Verstoß keine Sanktionen gibt. Die Ergebnisquote ist eine starre Quote, bei der bestimmte Stellen ausschließlich für Frauen offengehalten werden. Die Quote ist hier ein Instrument, um einen bestimmten Frauenanteil (z.B. 50%) bei der Stellenbesetzung tatsächlich zu erreichen, außer es wird nachgewiesen, dass nicht genügend Frauen mit notwendiger Qualifikation vorhanden sind (Sacksofsky 1996, S. 65).

Im Jahr 2000 ergeht schließlich das Urteil des EuGH über die Rechtmäßigkeit einer solchen Ergebnisquote. Diesmal wendet sich der Staatsgerichtshof Hessen an den EuGH, nachdem 46 Abgeordnete des Hessischen Landtags dort Antrag auf Normenkontrolle gestellt hatten. Zur Debatte steht das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und zum Abbau von Diskriminierung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG)²⁷. Es handelt sich hierbei um eine Frauenquote im Rahmen des Hessischen Frauenförderplans im Wissenschaftsbereich.

²⁷Insbesondere §§ 3, 5, 7-11, 14, 16, 18.

Das Badeck-Urteil ist vor dem Hintergrund des (oben erläuterten) veränderten EU-Primärrechts zu sehen. Der EuGH bestätigt die Sicht des Beklagten, dass die im HGIG vorgesehene Regelung einer **flexiblen Ergebnisquote mit Härteklausele** entspräche und damit zulässig sei:

„Ihre Merkmale bestehen zum einen darin, daß das HGIG die Quote nicht einheitlich für alle betroffenen Bereiche und Dienststellen festlegt, sondern daß deren Besonderheiten für die Zielvorgaben maßgebend sein sollen. Zum anderen gibt das HGIG nicht notwendigerweise ohne weiteres - automatisch - das Ergebnis jeder einzelnen Auswahlentscheidung in einer qualifikatorischen Pattsituation zugunsten der Bewerberin zwingend vor.“ (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 28.03.2000, S. Rz. 28)

Dass sich der EuGH der Interpretation des Hessischen Staatsgerichtshofs anschließen würde, war keinesfalls eine Selbstverständlichkeit. So merkt etwa der ehemalige Bundesverfassungsrichter Hans-Jürgen Papier an:

„Bemerkenswert war nur, dass man das Hessische Gleichberechtigungsgesetz aufgrund seiner unklaren Formulierungen auch so verstehen hätte können, als führte es eine starre Frauenquote ein.“ (Papier 2014, S. 26)

c. Anforderungen an nationale Quotenregelungen

Das Kalanke-Urteil stellt als Initiator der Kontroverse das bedeutendste und radikalste dar, von vielen Seiten war die rigide Haltung des Gerichtshof kritisiert worden. Nicht zuletzt setzte die Ablehnung der dieser Rechtssache zugrunde liegenden Quotierung das Thema der positiven Diskriminierung auf die Agenda des Amsterdamer Vertrags und mündete schließlich in der Erweiterung des Gleichheitsprinzips in Art. 141 (EGV). In den anderen beiden Urteilen positionierte sich der EuGH weitaus milder und weitete die Zulässigkeit einer „Förderung zur Chancengleichheit“ aus, indem er auf die in der sozialen Realität bestehende Ungleichheit zwischen Männern und Frauen verwies.

Der Europäische Gerichtshof stellt folglich die treibende Kraft in Fragen der Zulässigkeit von positiven Maßnahmen im Allgemeinen und von Quotierungen im Spezifischen dar. Im Rahmen der ergangenen Urteile hat er drei Anforderungen für den nationalen Regelungsbereich geschaffen:

1. Unterrepräsentanz
2. Gleichwertige Qualifikation
3. Einzelfall- bzw. Härtefall

Quotenregelungen sind somit nur zulässig, wenn im betreffenden Bereich das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist; die Qualifizierung zwischen den männlichen und weiblichen Bewerbern der engsten Wahl gleichwertig ist; sowie eine Härtefallklausel besteht, d.h. dass sich der Mann (oder die Frau) in Ausnahmefällen beim ‚Patt‘ durchsetzen kann. Wie genau solche Härtefallklauseln beschaffen sein müssen, wurde jedoch nicht genauer spezifiziert (Berghahn 2011, S. 8).

6.3 Rahmenstrategien der EU zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2000-2010)

Für die Jahre ab 2000 ist zunächst die „Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) von Bedeutung. Durch diese Rahmenstrategie soll „ein Aktionsrahmen vorgegeben werden, der die Einbeziehung des Aspekts der Chancengleichheit in alle Maßnahmen der Gemeinschaft ermöglicht, damit diese zur Erreichung des Ziels beitragen können, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

Ziel sei die „Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in *Wirtschaft, Politik und Gesellschaft* sowie in Bezug auf die Rechte als Bürger und Bürgerinnen.“ (eigene Hervorhebung). Die Strategie sieht unter anderem vor, dass die Rolle der Frauen auch in politischen wie wirtschaftlichen Entscheidungspositionen gestärkt und weiter ausgebaut wird.²⁸ Dies umfasst auch die Förderung von Frauen *für* Führungspositionen. Konkrete Maßnahmen sind hier zunächst die umfangreichere Erhebung von statistischem Material sowie die Förderung von Frauen beim Übergang in das Berufsleben und die damit verbundene lebenslange Weiterqualifizierung. *Maßnahmen wie etwa eine Frauenquote werden hier weder für den Kommissionsbereich noch für die Wirtschaft genannt.* Deutlich wird aber, dass Gleichstellung hier als gesellschaftspolitisches Ziel formuliert ist. Etwaige ökonomische Implikationen wie etwa „effizienteres Wirtschaften“ spielen hier noch

²⁸ Frauen in der Wirtschaft zu stärken stellt dabei den ersten Punkt des Rahmenprogramms dar, direkt gefolgt von dem Kernpunkt zu Frauen in Entscheidungspositionen von Politik und Wirtschaft.

keine Rolle. Dies wird auch dadurch deutlich, dass die Rahmenstrategie vorsieht die unionsweite Angleichung der Bürgerrechte für Frauen und Männer sowie Programme zur Beseitigung hartnäckiger Geschlechterstereotypen zu befördern. Ziel ist hierbei die langfristige Änderung dem Gleichstellungsziel entgegenstehender Normen.

Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie finden sich in den jeweiligen Programmen.²⁹ Die EU fungiert hier nicht als ausführendes Organ der Programme, sondern koordiniert die transnationale Zusammenarbeit (d.h. die Vernetzung der Akteure), finanziert die den oben genannten Zielen entsprechenden Initiativen und leistet des Weiteren technische Unterstützung. Damit nimmt die EU eine koordinierende Rolle ein. Die Projekte selber entstünden auf diese Weise erst durch die Initiative der Kommission. Um die adäquate Durchführung der Rahmenstrategie zu gewährleisten, Fortschritte aber auch Entwicklungslücken sichtbar zu machen und darüber zu neuen Entscheidungsgrundlagen zu gelangen, soll jährlich ein Bericht der Kommission zu den genannten Sachverhalten verfasst werden. Die Strategie soll nach ihrer Laufzeit einer Gesamtevaluation unterzogen werden.

Die Rahmenstrategie wird dann an den Rat der EU und die nationalen Parlamente weitergegeben. Diese haben entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie einzuleiten. Bereits im Februar 2001 (also einen knappen Monat vor der endgültigen Fassung der Kommissionsstrategie) wird im Bundestag die Einrichtung eines entsprechenden Ausschusses³⁰ zur Prüfung der Umsetzung der Strategie beschlossen – am Ende der Bewertung und Bundestagsdebatten steht das am 30. November 2001 verabschiedete Gesetz „zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleIG) (im öffentlichen Dienst).“³¹ Auch in den Jahren 2001 bis 2005 kann für die EU eine Initiatorrolle für nationale Gleichstellungsgesetzgebungen angenommen werden. Die Rahmenstrategie und mit ihr verbundene Programme (etwa DAPHNE II gegen Gewalt an Kinder, Jugendlichen und Frauen) werden bis 2006 ausgeweitet.

Im Gegensatz zu Deutschland hat sich Spanien 2007 zur Umsetzung der EU-Strategie für die Einführung einer, wenn auch weich sanktionierten, Quote entschieden und

²⁹ Etwa *EQUAL*, *DAPHNE I + II*...

³⁰ <http://dipbt.bundestag.de/doc/brp/759.pdf#P.44> (hier S. 59).

³¹ [http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=/*\[@attr_id=%2527bgbl101062.pdf%2527\]#_bgbl_%2F%2F*\[%40attr_id%3D%27bgbl101062.pdf%27\]_1411724760834](http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=/*[@attr_id=%2527bgbl101062.pdf%2527]#_bgbl_%2F%2F*[%40attr_id%3D%27bgbl101062.pdf%27]_1411724760834)

sich dabei Norwegen als Vorbild genommen („follow-the-leader“).³² Norwegen ist wirtschaftlich äußerst erfolgreich ist und ein Vorreiter in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter. Interessant ist, dass die gleiche wirtschaftliche Argumentationsstruktur später auch auf europäischer Ebene greift.

Schließlich greift ab 2007 ein breiter gefächertes Programmpaket: PROGRESS. Jenes soll bis 2013 laufen und umfasst die Bereiche Beschäftigung, Sozialschutz und soziale Eingliederung, Arbeitsbedingungen, Antidiskriminierung sowie die Gleichstellung der Geschlechter.³³ Die gezielte Schulung und Förderung des Personals von öffentlichen Einrichtung zählen ebenso zu dem Programm, wie die Förderung von NGO's. Das „ultimate outcome“ des Programms selbst ist: „Member States implement laws, policies & practices in a manner that contributes to the desired outcome of the Social Agenda“ (Kommission 2008: 8).³⁴ Dass die Mitgliedstaaten ihre Rechtsgrundsätze zur Umsetzung der Agenda entsprechend verändern sollten, ist also ausdrücklicher Wille der Kommission. Am Ende der gesamten Agenda sollen „(m)ore & better jobs, & more cohesive societies that offer equal opportunities for all, in Member States“ stehen (ebd.). Während PROGRESS in der 2011 vorgelegten Vorabevaluation ein allgemein positiver „impact“ bescheinigt wird, müssen aber gerade für den Genderbereich Abstriche gemacht werden: „Es gab Beweise zu Auswirkungen (impacts) in den politischen Feldern und den Querschnittsthemen, aber Gender-Mainstreaming ist einer der Bereiche, wo ein Spielraum für substantielle Verbesserungen vorhanden ist. Es verbleibt ein allgemeiner Mangel an Gender-Analyse und Monitoring-Aktivitäten“ (Kommission 2011: 4).³⁵ Der Evaluationsbefund für die Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG fällt somit unzureichend aus. Weder die Rahmenstrategie noch das PROGRESS-Programm haben also die gewünschten Erfolge gebracht.

³² „Diffusion through a ‘follow-the-leader’ mechanism may have been of importance because of the current, very fortunate position of the Norwegian economy, *where financial and gender equality success is combined*. Consequently, when critical junctures occur, following Norwegian gender equality reforms may seem a good idea, especially those that address gender equality in the economy“ (Teigen 2012: 141, eigene Hervorh.).

³³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=de>

³⁴ a.a.O.

³⁵ Halbzeitbewertung des Programms PROGRESS, Zusammenfassung des Endberichts, Auftraggeber: Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Rotterdam, 22. Dezember 2011.

6.4 Wirtschaftliche Nutzung der Humanressource „Frau“ und Beitrag zum Sozialkapital: Die EU-Kommission droht mit einer gesetzlichen Frauenquote in Aufsichtsräten (2010-2013)

a) Diskursverlauf auf EU-Ebene: Scheitern der freiwilligen Selbstverpflichtung und die Drohung mit einem EU-weiten Quotierungsgesetz

2010 bricht die Debatte über Frauenquoten in Aufsichtsräten auf der EU-Ebene los, die eine große öffentliche Aufmerksamkeit genießt und direkte Auswirkungen hat. Während noch 2011 vier weitere Länder Frauenquoten einführen (Frankreich, Niederlande, Belgien und Italien), wird in Deutschland bis zuletzt das Für und Wider einer gesetzlichen Regelung debattiert. Der nationale Diskurs wird maßgeblich von den Initiativen der EU-Kommission, spezifisch von der Justizkommissarin Viviane Reding, angeleitet. Wirtschaftliche Argumentationsmuster bestimmen dabei den Diskurs: Nun geht es nicht mehr um die Frage der Gleichberechtigung, sondern darum, welchen qualitativen Nutzen eine größere Diversität in Form eines höheren Frauenanteils in Führungspositionen für das Unternehmen bringt und damit zu einer Weiterentwicklung des gesamteuropäischen Wirtschaftsraums führt.

Am 05. März 2010, dem Internationalen Frauentag, veröffentlicht die EU-Kommission eine Frauencharta. In jener politischen Mitteilung setzt sich die Kommission zu einer Verbesserung der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau weiterhin beizutragen, mitunter sollen Anreize für eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen geschaffen werden:

„Frauen sind in Entscheidungsprozessen sowie in Führungspositionen im öffentlichen oder privaten Sektor immer noch unterrepräsentiert. Die Kommission verpflichtet sich, alles zu unternehmen, um eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter insbesondere durch Anreizmaßnahmen der EU zu erreichen.“³⁶

Zu Beginn setzt die EU-Kommission noch auf den guten Willen der Wirtschaft, freiwillig Maßnahmen zu ergreifen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Bis 2015, so das Ziel, solle es einen Frauenanteil von 30 Prozent, bis 2020

³⁶http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0033_de.htm.

einen Anteil von 40 Prozent in Aufsichtsräten geben.³⁷ Im Juni 2010 schlägt die Kommission darüber hinaus in einem Grünbuch³⁸ die Einführung europaweiter Regeln zur „Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik“ vor:

„It would be also useful to review the diversity of the composition of boards of directors. In addition to the need for specific individual qualities (independence, skill, experience, etc) greater diversity (women, directors with different cultural and educational backgrounds, etc) can contribute to the quality of the board’s work.“³⁹

Im September 2010 ändert sich der Ton der EU-Kommission schlagartig und sie droht mit der Einführung einer gesetzlichen Frauenquote: Werden 2011 keine freiwilligen Maßnahmen der Unternehmen sichtbar, um den Frauenanteil zu erhöhen, kommt es 2012 zur Vorlage eines Gesetzesentwurfs für die Einführung einer EU-weiten Frauenquote. Auf Vorschlag von Reding erstellt die EU-Kommission zunächst eine „Strategie zur Chancengleichheit für Männer und Frauen“ für die Jahre 2010 bis 2015, die zur Koordination politikfeldübergreifender Maßnahmen der EU dienen soll.⁴⁰ Im Vorwort der Strategiepräsentation meint die EU-Kommissarin Reding:

„Es steht außer Frage, dass in Zukunft mehr Frauen am Erwerbsleben teilnehmen müssen, wollen wir dieses Ziel erreichen und soll der Motor der europäischen Wirtschaft wieder anspringen. Europa täte gut daran, die Talente von Frauen besser zu nutzen, denn schließlich sind Frauen hervorragende Problemlöserinnen und Multitasking-Expertinnen. [...] Wir müssen außerdem dafür sorgen, dass weibliche Karrieren nicht durch gläserne Decken gestoppt werden. Heute ist nur eines von zehn Mitgliedern in den Vorständen und Verwaltungsräten großer börsennotierter Unternehmen in der EU eine Frau. Die Europäische Kommission wird gemeinsam mit der

³⁷ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/im-gespraech-viviane-reding-die-frauenquote-ist-das-letzte-mittel-1591521.html>. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/chefpositionen-eu-droht-mit-gesetzlicher-frauenquote-11036643.html>.

³⁸ „Ein **Grünbuch** ist ein Diskussionspapier der **Europäischen Kommission** zu einem bestimmten Thema, insbesondere Vorlagen für Verordnungen und Richtlinien, mit dem Zweck, auf diesem Gebiet eine öffentliche und wissenschaftliche Diskussion herbeizuführen und grundlegende politische Ziele in Gang zu setzen. Häufig werden eine Reihe von Ideen oder Fragen aufgeworfen und Einzelne sowie Organisationen zu Beiträgen aufgefordert.“ <http://www.eu-direct.info/faq/eu-gesetzgebungs-verfahren-16/was-ist-ein-gruenbuch-67.html>.

³⁹ <http://www.eu-direct.info/faq/eu-gesetzgebungs-verfahren-16/was-ist-ein-gruenbuch-67.html>.

⁴⁰ Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_strategy_de.pdf

Privatwirtschaft daran arbeiten, die Anzahl der Frauen in Entscheidungspositionen der Wirtschaft – ob durch Selbstregulierung oder auf Initiative der EU – zu erhöhen.“⁴¹

Der Tenor der Strategie speist sich nun aber nicht länger nur aus dem Gedanken, Gleichstellung um der Gleichstellung willen um- und durchzusetzen, wie dies etwa für die Rahmenstrategie 2001 bis 2005 gegolten hat. Gleichstellung dient nun nicht mehr der Erreichung eines hehren Ziels, sondern wird an ökonomische Notwendigkeiten gekoppelt. Dazu gehören die allgemeine Erhöhung der Erwerbsbevölkerung und damit verbunden die Nutzung des Potentials der Frauen als europäischer Wirtschafts- und Standortfaktor.

Anfang März 2011 kommt zu einem Treffen mit den Führungskräften und den Sozialpartnern, bei welchem die Kommission über ausgewogene Geschlechterverhältnisse in den Vorstandsetagen und den leitenden Positionen europäischer Unternehmen diskutieren will und Überzeugungsarbeit für die Unterzeichnung der Selbstverpflichtung leisten will.⁴² Die Botschaft der EU-Kommissarin Reding ist klar:

„Frauen sind ein Gewinn [...] Wir müssen alle Talente unserer Gesellschaft nutzen, damit die europäische Wirtschaft erfolgreich ist.“⁴³

Damit spricht sie nicht nur die Interessen des einzelnen Unternehmens, sondern des europäischen Wirtschaftsraums an. Die Erhöhung des Frauenanteils erfüllt einen Nutzen für die europäische Gesamtwirtschaft und sichert Standortvorteile im globalen Konkurrenzraum. Die Resonanz des sog. „Frauengipfels“ und die Bereitschaft zu einer freiwilligen Selbstverpflichtung bleiben aber v.a. in Deutschland verhalten: Der Einladung zu diesem Treffen ist nur ein einziges deutsches Unternehmen gefolgt.⁴⁴

Im April 2011 bringt die EU ein weiteres Grünbuch zur „Corporate-Governance“⁴⁵ heraus, welches sich dieses Mal an alle europäischen Unternehmen richtet und

⁴¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_strategy_de.pdf, S. 3.

⁴² [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-11-124_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-124_de.htm).

⁴³ [http://europa.eu/rapid/press-release IP-11-242_de.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-242_de.htm?locale=en).

⁴⁴ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/frauenfoerderung-merkel-kritisiert-wirtschaft-1610679.html>.

⁴⁵ http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_de.pdf.

mitunter für die Förderung der „Geschlechterspezifischen Diversität“ einsetzt. Die EU-Kommission wirft zur Anregung einer weiteren Auseinandersetzung mit dieser Thematik eine Reihe von Fragen auf, etwa: Wie kann am besten eine Vielfalt bei der Zusammensetzung von Verwaltungsräten gewährleistet werden und sollte dies auf nationaler, auf EU- oder auf internationaler Ebene geregelt werden?

„Die geschlechterspezifische Diversität kann einen Beitrag zur Bekämpfung von Standarddenkmustern leisten. Auch gibt es Nachweise dafür, dass Frauen unterschiedliche Führungsstile haben, an mehr Verwaltungsratsitzungen teilnehmen und eine positive Auswirkung auf die kollektive Gruppenintelligenz zeitigen.“⁴⁶

Jene Argumentation symbolisiert ein typisches Muster in diesem Diskurs: Es gilt nicht mehr die Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu negieren, sondern die Potentiale des Andersseins zu nutzen. Der Bezugsrahmen ist das Kollektiv, für das es den maximalen wirtschaftlichen Nutzen auszureizen gilt. Die EU-Kommission stützt ihre Argumentation auf Erkenntnisse von Studien aus dem wirtschaftlichen Bereich. McKinsey, eine der bedeutendsten, global vertretenen Unternehmens- und Strategieberatung, untersucht seit 2007 die Rolle von Frauen in Unternehmen und veröffentlicht alle ein bis zwei Jahre einen Bericht mit dem Titel „Women matter“⁴⁷. Die EU-Kommission inkorporiert diese aus Unternehmensperspektive angebrachten Vorteile in ihre Forderungen und weitet den Rahmen auf die europäische Gesamtwirtschaft.

Im Juli 2011 zeigt auch das Europäische Parlament Initiative und fordert die Mitgliedsstaaten und die Kommission in einer Entschließung auf, neue Maßnahmen zu ergreifen, um eine größere Beteiligung von Frauen an der Führung von Unternehmen zu ermöglichen.

Als Reding am 10. Februar 2012 bei einer Veranstaltung der Europäischen Volkspartei (EVP) die Berliner Erklärung⁴⁸ unterzeichnet, versucht sie noch einmal auf die Firmen einzuwirken, freiwillig Maßnahmen zu erbringen. Im März setzt die Justizkommissarin den Unternehmen eine letzte Frist bis Mai, um Stellung zu nehmen. Bis dato hat die

⁴⁶ http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/com2011-164_de.pdf.

⁴⁷ http://www.mckinsey.com/features/women_matter.

⁴⁸ Forderung nach einer gesetzlichen Frauenquote von Abgeordneten der Union, SPD, Grünen und Linken. Genaueres dazu im folgenden Unterpunkt.

Selbstverpflichtung keine zufriedenstellenden Ergebnisse gebracht, sodass die Justizkommissarin zusammen mit EU-Binnenmarktkommissar Michel Barnier eine baldige gesetzliche Regelung in Aussicht stellt. Diese Haltung wird zudem durch eine Umfrage des Euro-Barometers legitimiert, nach der sich 75 Prozent der Europäer für eine gesetzliche Frauenquote aussprechen.⁴⁹ Das Defizit von Frauen in Führungspositionen und die Notwendigkeit einer verbindlichen Regelung werden bei der Vorstellung des ‚Jahresberichts der Kommission zur Gleichstellung‘ im April 2012 noch einmal bekräftigt (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2012a).

Wie zu erwarten folgt im September 2012 der Gesetzesentwurf basierend auf Art. 157 der Europäischen Verträge von Reding, nach dem rund 5.000 börsenorientierten Unternehmen vorgeschrieben werden soll, bis 2020 40 Prozent der Aufsichtsratspositionen mit Frauen zu besetzen und für öffentliche Unternehmen solle die Quote sogar schon 2018 umgesetzt werden. Ebenso geplant sind ein jährliche vorzulegender Bericht der Unternehmen und bei Nicht-Einhaltung eine Sanktionierung, die zur Wahl stehenden Mittel (Entzug von Subventionen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen oder Bußgelder) können die Mitgliedsstaaten jedoch selbst festlegen.⁵⁰ Der Vorschlag löst heftigen Widerstand aus: Neun EU-Mitgliedsstaaten fordern Reding auf, den Vorschlag zurückziehen und die EU-Kommission vertagt die Entscheidung über eine Frauenquote bis zu der Erarbeitung eines neuen Vorschlags.⁵¹ Mitte November 2012 einigt sich die Kommission letztlich auf die überarbeitete Version des Gesetzentwurfs. Die 40 Prozent werden als Ziel beibehalten, aber in abgeschwächter Form: Für Vorstandsposten gilt die Frauenquote nicht, sondern nur für „nicht-leitende“ Positionen, und in der neuen Regelung sind keine Sanktionen bei Verstößen festgeschrieben.⁵² Ein Jahr später, im November 2013, stimmt das Europäische Parlament diesem Vorschlag zu⁵³, die notwendige Zustimmung des EU-Ministerrats ist bisher hingegen ausgeblieben. Auch Deutschland verweigert bis dato seine Zustimmung zu einer EU-weiten Frauenquote. Wie der

⁴⁹ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_de.pdf.

⁵⁰ <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-09/frauenquote-reding-eu-vorgabe>.

⁵¹ <http://www.sueddeutsche.de/karriere/gesetzesvorschlag-aus-bruessel-eu-kommission-will-frauenquote-fuer-aufsichtsratsae-1.1457117>. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/eu-justizkommissarin-reding-scheitert-mit-vorstoss-zur-frauenquote-11935802.html>.

⁵² <http://www.sueddeutsche.de/karriere/gesetzesvorschlag-eu-kommission-einigt-sich-auf-frauenquote-1.1522653>.

⁵³ <http://www.zeit.de/karriere/2013-11/eu-parlament-frauenquote>.

folgende Abschnitt zeigt, hat der Vorstoß der EU mit steigender Eskalationsstufe sehr wohl innenpolitischen Druck ausgelöst und die Fronten gespalten.

b) Der Einfluss der EU auf den nationalen Diskurs: Spaltung der Lager

Mit dem anfänglichen Appell einer freiwilligen Selbstverpflichtung und der gesetzlichen Verankerung einer Quote als letztes Mittel weiß die EU-Kommissarin die zu dieser Zeit amtierende Bundesfamilienministerin Kristina Schröder auf ihrer Seite, welche eine positive Vorauswirkung verheißt:

„Das Beste an einer angedrohten Quote ist, dass sie wie ein Damoklesschwert wirkt.“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2010a)

Vor diesem Hintergrund ist die zeitgleich stattfindende (16./17. Juni 2010) 9. Konferenz des „Deutschen Corporate-Governance-Kodex“⁵⁴ zu sehen, auf welcher über die europäischen Perspektiven auf globale Herausforderungen diskutiert werden. Die Kodex-Kommission erstellt einen Entwurf für eine neue Passage im Corporate-Governance-Kodex:

*„Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben.“*⁵⁵

Der Kodex soll den Druck auf die Wirtschaft erhöhen Frauenfördermaßnahmen einzuführen, um damit der Einführung einer festen Frauenquote per Gesetz zu entgehen. Die deutsche Justizministerin Leutheusser-Schnarrenberger äußert beim Kodex-Treffen ganz in diesem Sinne, dass sie *„keine Freundin der gesetzlichen Frauenquote“* sei, sondern auf *„einen Mentalitätswandel setzt, der sich gesetzlich nicht anordnen lässt.“* Sie macht aber auch deutlich, dass diese Selbstregulierung mitunter die letzte Chance für die Unternehmen ist den Frauenanteil in Eigenverantwortung zu erhöhen: Rein theoretisch ist die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Aufsichtsräten rechtlich möglich. Auch im Rahmen des Kodex-Treffen wird eine genuin wirtschaftliche Argumentation auf

⁵⁴ Der Deutsche Corporate-Governance-Kodex ist eine vom Justizministerium seit 2001 eingesetzte Regierungskommission, die sich aus Vertretern von Vorständen und Aufsichtsräten kapitalmarktorientierter Unternehmen und deren Stakeholdern zusammensetzt.

⁵⁵ file:///C:/Users/Theres/AppData/Local/Temp/D_CorGow_Endfassung_2010.pdf, S. 6.

Unternehmensebene angebracht, die Einstellung von Frauen bringt Gewinn für das Unternehmen, so meint etwa der Vorsitzende der Kodex-Kommission:

„Frauenförderung ist keine Modeerscheinung, sondern liegt im ureigensten Interesse der Unternehmen.“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2010b)

Mit der Androhung einer gesetzlichen Frauenquote durch die EU-Kommissarin Reding im September 2010 dynamisiert sich die Debatte in Deutschland. Ende November 2010 übergibt die Kodex-Kommission der Bundesjustizministerin einen „Bericht zum Stand guter Unternehmensführung“, in welchem weiterhin Fördermaßnahmen gegenüber festen Quotierungsregelungen den Vorrang gegeben werden.⁵⁶ Vorgesehen ist ein abgestuftes Modell, welches qualifizierte Frauen in Führungspositionen „angemessen“ berücksichtigen soll: „Sie können jetzt nicht lebende Aufsichtsräte erschlagen oder zum Rücktritt zwingen, um den Frauenanteil zu erhöhen.“, meint der Vorsitzende (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2010c).

Doch in dieser Frage herrscht keineswegs Einigkeit. Nachdem sich dieser Problematik zunächst das Justizministerium angenommen hat, kommt es Ende Januar/Anfang Februar 2011 auch zu einer kontroversen Auseinandersetzung zwischen dem Arbeits- und dem Familienministerium. Schröder setzt sich für eine für die Unternehmen selbst festlegbare ‘flexible Quote’ innerhalb von zwei Jahren ein, wohingegen die Arbeitsministerin (und ehemalige Familienministerin) von der Leyen für einen gesetzlichen Mindestanteil an Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten von 30 Prozent plädiert. Das Bundesjustizministerium, welches in dieser Sache federführend ist, lehnt jedoch eine solche von der Arbeitsministerin geforderte „starre und pauschale Quote“ ab (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2011a).

Seit dem Vormarsch der EU und der unkonkreten Haltung der Bundesregierung reagieren die Wirtschaftsunternehmen zunehmend verunsichert und machen ihre Position stark, dass Frauenquoten keine geeignete Maßnahmen sind, sondern „völlig kontraproduktiv“: Sie führen dazu, „dass hochqualifizierte Frauen als Quotenfrauen abgestempelt werden.“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2011a) Hier dreht sich die Argumentation gewissermaßen um: Die Quote ist eine Abwertung für Frauen, weil nicht mehr die Qualifizierung, sondern allein die Eigenschaft ‚Geschlecht‘ über die

⁵⁶ file:///C:/Users/Theres/AppData/Local/Temp/Governance_Bericht_Nov_2010.pdf.

Vergabe von Positionen entscheidet. Damit werden jene Frauen, die tatsächlich über eine hohe Qualifizierung verfügen, mit jenen Frauen gleichgestellt, die eine weniger hochwertige Qualifizierung haben. Diese Position vertritt in noch drastischeren Worten der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Klaus Zimmermann, der meint, dass die Einführung einer Frauenquote schlecht für die gesamte Wirtschaft sei:

„Denn jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum.“⁵⁷

Als bald meldet sich auch die Bundeskanzlerin in dieser Kontroverse zu Wort. Anfang Februar 2011 wirft sie den Unternehmen zwar vor, selbstgesteckte Ziele im Rahmen der vor zehn Jahren abgegebenen Selbstverpflichtung nicht erfüllt zu haben, positioniert sich jedoch gegen eine von der EU und von der deutschen Arbeitsministerin geforderten gesetzliche Frauenquote. Stattdessen setzt sie sich für eine „Charta zur Schaffung flexiblerer und familienfreundlicher Arbeitszeiten“ ein, um Frauen bessere Chancen zu geben, in Führungspositionen zu gelangen.⁵⁸ Aus dieser Perspektive liegt das Problem v.a. in den schlechten Kontextbedingungen (wie fehlende Familienfreundlichkeit), die Frauen davon abhalten, in Führungspositionen zu gehen. In einer wöchentlichen Videobotschaft vom 05. März 2011, dem 100. Internationalen Frauentag, bekräftigt die Kanzlerin ihre Haltung und rahmt die Herausforderung, Frauen in Führungspositionen, (wieder) in die Gleichberechtigungsdebatte ein.⁵⁹ Zudem kündigt sie an, Ende März 2011 Gespräche mit der Wirtschaft zu führen, die bereits Ende Januar vom Arbeits- und Familienministerium gefordert wurden, um mit den Personalvorständen der Dax-Unternehmen über eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu sprechen.

Bei diesem Treffen in Berlin kommen die Personalvorstände von 25 der 30 Dax-Unternehmen mit den zuständigen Ministerien zusammen, die weiterhin keine Einigung erreichen konnten. Während sich die von der FDP besetzten Ministerien der

⁵⁷ <http://www.zeit.de/2011/19/frauen-liberal-fdp>.

⁵⁸ <http://www.sueddeutsche.de/karriere/familienfreundliche-arbeitszeiten-werden-sie-kreativ-merkel-appelliert-an-unternehmen-1.1057087>. <http://www.bmfsfj.de/mag/root-februar-8.html>.

⁵⁹ <http://www.bundeskanzlerin.de/Content/DE/Podcast/2011/2011-03-05-Video-Podcast/links/2011-03-03-text.pdf? blob=publicationFile>.

Wirtschaft und der Justiz gegen jedwede Gesetzesregelung aussprechen, fordern zwar sowohl Arbeits- als auch Familienministerin eine gesetzliche Regelung, sind sich über die tatsächliche Form einer starren oder flexiblen Quote nicht einig.⁶⁰ Die Familienministerin Schröder stellt im Rahmen dieses Treffens ihren Stufenplan zur Umsetzung der EU-Forderungen vor: Wenn sich bis 2013 der Anteil von Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten bis 2013 nicht verdreifacht, müssen etwa 1000 Firmen eine zu ihrer Situation passende Frauenquote vorschlagen, zu der sie dann gesetzlich verpflichtet werden und bei Nicht-Einhaltung müssen sie mit Sanktionen rechnen.⁶¹ Im Oktober unterzeichnen schließlich die 30 größten Dax-Unternehmen jene freiwillige Selbstverpflichtung unterschreiben.

Der Dissens in der Regierung bleibt jedoch weiterhin bestehen. Die Arbeitsministerin hat mit ihrer Forderung mittlerweile Unterstützung durch eine weibliche „Frauenkoalition“ im Bundestag bekommen, welche sich über die Parteigrenzen von Union, SPD und Grünen gebildet hat (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2011b). Im Dezember 2011 kommt es zu einer Initiative von Parlamentarierinnen der genannten Parteien sowie der Linken, die eine gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent fordern, die spätestens 2018 bindend sein soll.⁶²

Nachdem die EU-Kommission im März 2012 eine letzte Warnung ausspricht und eine gesetzliche Regelung immer wahrscheinlicher wird, bezieht auch das Auswärtige Amt Stellung. Es befürchtet, dass Deutschland bei Beibehaltung seiner ablehnenden Haltung gegenüber gesetzlichen Quoten Handelsbeschränkungen drohen. Grund dafür sei, dass immer mehr Mitgliedsstaaten der EU Vergaberichtlinien haben, nach denen öffentliche Aufträge nur an jene Unternehmen vergeben werden, die über einen bestimmten Frauenanteil in Führungspositionen verfügen.⁶³ Aber die Regierung zeigt sich weiterhin uneins.⁶⁴

⁶⁰ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/frauenfoerderung-konzerne-geben-sich-zielquote-fuer-mehr-frauen-1613252.html>

⁶¹ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/frauenfoerderung-konzerne-geben-sich-zielquote-fuer-mehr-frauen-1613252.html>

⁶² <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-12/frauenquote-petition-parteiuebergreifend>.

<http://www.berlinererklaerung.de/>. Wie bereits erläutert, unterzeichnet auch die EU-Justiz-Kommissarin diese Berliner Erklärung.

⁶³ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/handelsbeschraenkungen-unternehmen-befuerchten-exportnachteile-wegen-frauenquote-11699883.html>. <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/vergaberecht-frauenquote-durch-die-hintertuer-11702133.html>.

⁶⁴ <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-08/frauen-karriere-index-schroeder->.

Als Reding im September 2012 ihren ersten Gesetzesentwurf vorlegt, regt sich in Deutschland wie auch anderen EU-Ländern Widerstand (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2012b). Interessanterweise erhöht sich der Handlungsdruck auf Bundesregierung und Bundestag auch aufgrund des Aktionismus' aus einer anderen Richtung: Der Bundesrat mit Zustimmung der CDU-geführten Länder stimmt am 21.09.2012 für eine gesetzlich festgelegte feste Frauenquote für Spitzenjobs in Unternehmen, nach welcher der Frauenanteil in zwei Stufen erhöht werden soll (2018 20 Prozent und 2023 40 Prozent).⁶⁵ Wirtschaftsunternehmen, Juristen und der Deutsche Gewerkschaftsbund wenden sich hingegen vehement gegen eine Frauenquote, wie sie von Reding (auch in der überarbeiteten Form) gefordert wird (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2012c, 2013). Spätestens seit März 2013 ist eindeutig ersichtlich, dass die deutsche Bundesregierung zusammen mit acht weiteren EU-Staaten die Frauenquote stoppen will, indem sie ihre Zustimmung im EU-Ministerrat verweigert. Auch von der Leyen stellt sich dieser Entscheidung trotz anderer Ansicht nicht entgegen.⁶⁶

c) Wirtschaftliche Nutzung der Humanressource „Frau“ und der Beitrag zum Sozialkapital

Während in der ersten Diskursphase auf EU-Ebene die Frage nach der Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen und in der zweiten Phase die Verankerung der Gleichstellung als gesellschaftliches Ziel im Vordergrund standen, ist die dritte Phase, in welcher die EU mit konkreten Maßnahmen droht, von einem stringenten wirtschaftlichen Argumentationsmuster geprägt. Dabei werden Unternehmensperspektiven inkorporiert und auf das europäische Kollektiv als gemeinsamer Wirtschaftsraum erhoben: „Typisch“ weibliche Eigenschaften werden damit nicht nur zum Vorteil für das Unternehmen, sondern für die gesamte europäische Wirtschaft, indem Standortvorteile gesichert werden können. Daraus folgt auf der einen Seite eine Festschreibung alter Deutungsmuster, indem spezifische soft Skills wie etwa soziale Kompetenzen zu typischen Fraueneigenschaften deklariert werden. Auf der anderen Seite bedeutet dies aber auch, dass die Frage einer gleichen Qualifizierung zwischen

⁶⁵ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/gesetzesentwurf-bundesrat-billigt-frauenquote-11898249.html>.

⁶⁶ <http://www.zeit.de/karriere/2013-03/frauenquote-eu-aufsichtsrat-bundesregierung>.

Männern und Frauen nicht mehr zu Kontroverse steht. Es geht folglich zum einen um die optimale Nutzung der Humanressource „Frau“ (Becker 1963) und zum anderen einhergehend mit der Bezugnahme auf das Kollektiv um die Akkumulation von Wissen im Beziehungsgeflecht, d.h. um die Generierung von Sozialem Kapital (Bourdieu 1983; Putnam 1993).

Der Diskurs auf nationaler Ebene, immer wieder durch die Vorstöße der EU-Kommission entfacht, oszilliert hingegen stärker zwischen wirtschaftlichen Argumenten und der Frage nach Chancengleichheit und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern.

7 Fazit

Wie die Ausführungen gezeigt haben, wird auch im Fall der „Frauenquoten für Aufsichtsratspositionen“ die Bezugnahme auf die Kategorie Geschlecht als Platzanweiser innerhalb des Arbeitsmarktes delegitimiert. Die mit der Kategorie Geschlecht verbundenen Klassifikationen und stereotypen Begründungen, wie die spezifische Eignung von Männern und komplementär dazu die Nichteignung von Frauen für Führungspositionen lassen sich in den analysierten Diskursen vordergründig nicht finden. So startet jede Diskussion um die Einführung der Frauenquote zunächst mit der Feststellung der gleichen, wenn nicht sogar besseren Qualifikation von Frauen. Doch lässt sich auch hier ein Wandel rekonstruieren.

Während alte Legitimationsmuster zur Einführung einer Frauenquote wie soziale Ungleichheit, der gesellschaftlicher Auftrag und die Beseitigung von Diskriminierung (soziale Rationalitäten) verschwinden, setzen sich ab 1996 Argumente von Wirtschaftlichkeit durch. Diese neuen **Legitimationsmuster** bedienen sich alsdann der Argumentation von Standortfaktoren, internationaler Konkurrenz sowie des unerschlossenen Humankapitals in Bezug auf die geringe Repräsentanz von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen (ökonomische Rationalitäten). So erscheint eine Frauenquote gut für die Unternehmensperformance und die Diskriminierung von Frauen ist dieser Logik folgend wirtschaftlich nicht sinnvoll. Auch wird argumentiert, der Markt werde durch einen höheren Anteil von Frauen an FüPo stabilisiert. Referenzpunkt bildet hier die Krise des Finanzmarktkapitalismus in Zusammenhang mit hegemonialer Männlichkeit (vgl. u.a. Stückler 2011), welche als

Mitauslöser der Krise gedeutet wird. Klar wird, dass geschlechtsspezifisch positive Eigenschaften von Frauen betont werden, u.a. da diese zur positiven Veränderung von Unternehmen beitragen würden. Die Bezugnahme auf das Geschlecht ist im analysierten Fall daher als (positive) Stereotypisierung legitim. Die unerschlossenen Potentiale von Frauen bilden hier argumentativ den Anschluss an das Feld der wirtschaftlichen Rationalität.

Im Zusammenspiel der Diskurse im Feld von Recht, Qualifikation und EU lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede identifizieren. In der rechtlichen Diskussion auf nationaler Ebene, sowie auf Ebene der EU kann festgestellt werden, dass es zunächst (in den 1980er Jahren) die Rechtmäßigkeit von Quoten in einem ganz generellen Sinne zu erörtern gilt. Diese Diskussionen werden von 1980-2000 unter Bezugnahme auf die Kategorien von Gleichheit und Ungleichheit sowie der Diskriminierung geführt. Die Diskursprägenden Akteure sind hier Rechtswissenschaftler sowie der EuGH. Ab 2010 verlagert sich der Diskurs jedoch aus dem Feld des Rechts in die Felder von Wirtschaft und Politik. Eine Quote wird von der EU-Kommission als volkswirtschaftlich zuträglich bewertet und der Auftrag erteilt das Humankapital „Frau“ zu erschließen. So ist die Quote auch Bestandteil der EU-Beschäftigungspolitik. Diskursprägende Akteure sind ab 2010 dann auch Minister sowie die EU-Kommission. Er kommt also zu einer zunehmenden Verlagerung der Frage von Frauenquoten von der Ebene des Rechts auf die Ebene von Politik (EU und national) und Wirtschaft (EU als Wirtschaftsgemeinschaft)

Fragt man abschließend nach dem Wandel der Deutungsmodelle der Geschlechterdifferenz im Kontext der Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen, lässt sich festhalten, dass essentielle Charakterunterschiede nicht mehr als legitime Argumente gelten, um Frauen den Zugang zu (Führungs-)Positionen zu verwehren. Jedoch verlieren solche Zuschreibungen im Fallbeispiel nicht an Bedeutung, sondern sollen im Gegenteil, gerade den Zugang zu solchen Positionen gewährleisten. Während die Geschlechterdifferenz im Kontext von Arbeit also zunehmend erklärungsbedürftig und vielerorts diskreditiert ist (Heintz et al. 2008; Heintz/Nadai 1998; Wilz 2000 etc.), zeigt der Fall Frauenquote wie das Differenzkonzept wieder bemüht werden kann, hier in allen untersuchten Feldern (Recht, Wirtschaft und auf Ebene der EU). Ungleichheitsgenerierende Strukturen, sollen dabei durch die

Betonung der Differenz durchbrochen werden. Es kann also von einer Re-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz, ihrer Wiedereinführung in einem anderen Gewand und einem anderem Kontext (wirtschaftlich) und in Form von „positiver Stereotypisierung“ gesprochen werden. Die Geschlechterdifferenz hat in diesem Fall zwar zunächst ihre Ordnungsfunktion verloren, wird jedoch anschließend zur Neuordnung bemüht, jedoch anders arrangiert und begründet als noch im 19. Jhd.. Hier zeigt sich auch die Kontextabhängigkeit der Bezugnahme auf Differenzkonzepte, so dient die Geschlechterdifferenz im Fall der Frauenquote ab 2000 als Ressource zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Reduzierung der Geschlechterungleichheit im Arbeitskontext durch die Re-Aktivierung tradierter Deutungsmuster wie der „natürlichen Unterschiede“, allerdings konträr zu den um 1900 institutionalisierten Verhaltenserwartungen. Bezug genommen wird also nicht wie in tradierten Differenzierung entlang des Geschlechts auf Spezifika des Körpers, der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsfähigkeit und –weise, der Qualifikation, sondern im Gegenteil wird argumentiert, die schulischen und beruflichen Qualifikationen der Frauen seien sehr gut und „heute besser qualifiziert als ihre männlichen Altergenossen.“ (VBSdW: I.). Verblieben wird also in einer binären Argumentationslogik, indem zwischen Frauen und Männern unterschieden wird, allerdings erscheinen Frauen in der hier vorgeführten Logik als besser qualifiziert, jedoch im Gegensatz zu Männern noch nicht als Humankapital aktiviert. Dies zeigt sich in der wiederholten Verwendung der Begrifflichkeit „Potenzial“, welches den Frauen zugeschrieben wird, aber durch die Privatwirtschaft (noch) nicht abgerufen wird.

8 Literatur:

Achatz, Juliane (2008): Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen. In: Wilz, Sylvia M. (Hg.) Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein

- Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden. S. 105-138.
- Bandelow, Nils C. (2015): Advocacy Coalition Framework. In: Wenzelburger, G/ Zohlnhöfer, R. (Hg.): Handbuch Policy-Forschung. Wiesbaden
- Becker, Gary (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3. Auflage, Chicago
- Becker-Schmidt, Regina / Krüger, Helga (2009): Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefügen: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse - vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion. In: Aulenbacher, Brigitte /Wetterer, Angelika (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Forum Frauen und Geschlechterforschung. Band 25. München. S. 12-41.
- Berghahn, Sabine (2011): Der Ritt auf der Schnecke – Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gender Politik Online. Online verfügbar unter http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Der_Ritt_auf_der_Schnecke/Ritt-Schnecke-2011_1_nurText.pdf?1361541637.
- Bogdandy, Armin von/Huber, Peter M. (2010): Staat, Verwaltung und Verwaltungsrecht: Deutschland, in: Armin von Bogdandy/Peter M. Huber, Handbuch Ius Publicum Europaeum. Band III. Verwaltungsrecht in Europa: Grundlagen, Heidelberg: C.F. Müller, S. 33-79.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Göttingen, S. 183-198.
- Bublitz, Hannelore (2000): Zur Konstitution von Kultur und Geschlecht um 1900. In: Ebd. / Hanke, Christine / Seier, Andrea: *Der Gesellschaftskörper. Zur Neuordnung von Kultur und Geschlecht um 1900*. Frankfurt am Main 2000.
- Bublitz, Hannelore (Hg.) (1998): Das Geschlecht der Moderne: Genealogie und Archäologie der Geschlechterdifferenz. Frankfurt/Main, New York.
- Bührmann, Andrea / Schneider, Werner (2008): Vom Diskurs zum Dispositiv. Eine Einführung in die Dispositivanalyse. Bielefeld.
- Crenshaw, Kimberlé (1998, first p. 1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. In: Phillips, Anne: *Feminism and Politics*, Oxford/New York, S. 314-343.
- Dieball, Helene. 1991: Gleichstellung im Erwerbsleben am Beispiel der Frauenförderung, in: *Kritische Justiz* (2), S. 243-249.
- Dörfler, Maria (1993): Mütter und Mutterbild. In: Vavra, Elisabeth (Hrsg.): *Familie – Ideal und Realität*. Horn: Verlag F. Berger: S. 32-48.
- Döring, Matthias. 1996: Frauenquoten und Verfassungsrecht. Die Rechtmäßigkeit „umgekehrter Diskriminierung“ nach US-amerikanischem Verfassungsrecht und ihre Bedeutung für die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher Frauenquoten auf dem Arbeitsmarkt der deutschen Privatwirtschaft. Berlin: Duncker & Humblot.
- Douglas, Mary (1991): *Wie Institutionen denken*, Frankfurt/Main.
- Dungs, Dorothee (1998): Die Europäisierung des deutschen Arbeitsrechts und der geschlechterspezifische Gleichbehandlungsgrundsatz. Stuttgart: R. Boorberg (Jenaer Schriften zum Recht, 15).

- Fuchs, Gesine/ Berghahn, Sabine (2012): Recht als feministische Politikstrategie? Einleitung. In: *Femina Politica*, Heft 2/2012. S. 11-24.
- Hausen, Karin (2000): Arbeit und Geschlecht. In: Kocka, Jürgen/ Offe, Claus (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/Main, New York. S. 343-361.
- Hausen, Karin (1976): „Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben“. In: Conze, W. (Hg.). *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Neue Forschungen. Stuttgart: S. 363-393.
- Heintz, Bettina (2008): Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, in: Sylvia Marlene Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*, Wiesbaden: VS Verlag 2008, S. 231-251.
- Heintz, B / Nadai, E (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 1998, 27/2, S. 75-93
- Holst, Elke (2005): Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. In: *DIW Wochenbericht* 3/2005. 72. Jahrgang. S. 49-56.
- Holst, Elke/ Kirsch Anja (2016): Women Executive Barometer. In: *DIW Economic Bulletin* 3/2016
- Holst, Elke/ Kirsch Anja (2016): Corporate Boards of Large Companies: More Movement Needed for Gender Parity. In: *DIW Economic Bulletin* 3/2016
- Holst, Elke/ Kirsch Anja (2016)b: Financial Sector: Share of Women on Corporate Boards Increases Slightly but Men Still Call the Shots. In: *DIW Economic Bulletin* 3/2016. S. 27-37.
- Holst, Elke/ Schimeta, Julia (2011a): 29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen. In: *DIW Wochenbericht* 3/2011. S. 2-10.
- Holst, Elke/Schimeta, Julia (2011b): Forschungsskizze: Unterrepräsentation von Frauen in Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland, in: Gertraude Krell (Hg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*, Wiesbaden: Gabler, S. 423-428.
- Holst, Elke/Stahn, Anne-Katrin (2007): Zu wenige Frauen in Spitzenpositionen der großen Banken und Versicherungen. In: *DIW Wochenbericht* 26/2007. 1. Bericht. S. 405-407.
- Holst, Elke/ Wiemer, Anita (2010): Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft Ursachen und Handlungsansätze. *DIW Discussion Paper*. No. 1001. Berlin.
- Homburg, Jochen/Klebe, Thoma (2010): §15 Abs. 2 BetrVG: Ein Beitrag zur Gleichstellung in der Betriebsverfassung, in: Christine Hohmann-Dennhardt/Marita Körner/Reingard Zimmer (Hg.), *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden: Nomos, S.209-217.
- Honegger, Claudia; Liebig, Brigitte und Wecker, Regina (2003) (Hg.): *Wissen, Gender, Professionalisierung. Historisch-soziologische Studien*. Zürich: Chronos.
- Jakubowski, Karin, 1982: Frauen und Mädchen an allgemeinbildenden Schulen und Hochschulen, in: *Arbeitskreis Frauenfrage des Institut für Marxistische Studien und Forschungen* (Hg.), *Emanzipation in der Krise? Materialien zur Lebenslage der Frauen*. Informationsbericht Nr. 43, Frankfurt a. M.: Institut für Marxistische Studien und Forschungen, S.165-174.

- Keller, Reiner (2013): Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. In: Ders. /Truschkat, Inga (Hg.) : Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Wiesbaden
- Keller, Reiner (2005): Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms. Wiesbaden
- Kocher, Eva/Laskowski, Silke Ruth/Rust, Ursula/Weber, Ingrid, 2010: Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft – gibt es noch Handlungsbedarf des Gesetzgebers? In: Christine Hohmann-Dennhardt/Marita Körner/Reingard Zimmer (Hg.), Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden: Nomos, S. 117-146.
- Köhler-Braun, Katharina (2000(1999)) Aufstiegsförderung weiblicher Führungs(nachwuchs)kräfte in den USA und der Bundesrepublik Deutschland, Möglichkeiten der Einflussnahme und praktische Auswirkungen, Frankfurt a.M. u.a. 21 – 41.
- Körner, Marita, 2010: Frauen in die Aufsichtsräte – die skandinavischen Regelungen verbindlicher Teilhabe als Modell für Deutschland, In: Christine Hohmann-Dennhardt/Marita Körner/Reingard Zimmer (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden: Nomos, S.218-231.
- Krell, Gertraude, 2011: Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen, in: Gertraude Krell (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden: Gabler, S. 403-422.
- Laskowski, Silke Ruth, 2001: Kein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft?, in: Zeitschrift für Rechtspolitik (11), S. 504-512.
- Leicht-Scholten, Carmen (1997): Auf dem Weg zum Ziel? Vom Gleichberechtigungsartikel über Frauenförderung zur Quote. Pfaffenweiler 1997.
- Loughlin, Martin, 2010: Staat, Verwaltung und Verwaltungsrecht: Großbritannien , in: Armin von Bogdandy/Peter M. Huber, Handbuch Ius Publicum Europaeum. Band III. Verwaltungsrecht in Europa: Grundlagen, Heidelberg: C.F. Müller, S. 117-149.
- Laqueur Thomas (1992) : Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis. Freud. Frankfurt am Main.
- Mayring, Philipp (1990). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. München: Psychologie Verlags Union.
- Mestre, Jean-Louis, 2010: Staat, Verwaltung und Verwaltungsrecht: Frankreich , in: Armin von Bogdandy/Peter M. Huber, Handbuch Ius Publicum Europaeum. Band III. Verwaltungsrecht in Europa: Grundlagen, Heidelberg: C.F. Müller, S. 83-115.
- Nullmeier, Frank (2013): Wissenspolitik und interpretative Politikanalyse. In S. Kropp/S. Kuhlmann (Hrsg.), Wissen und Expertise in Politik und Verwaltung, dms – der moderne Staat. Sonderheft 1.Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich, S. 21-43
- Papier, Hans-Jürgen (2014): Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung. Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales. Unter Mitarbeit von Martin Heidenbach, 30.05.2014. Online verfügbar unter http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf, zuletzt geprüft am 21.07.2014.

- Pfarr, Heide (1999): Eckpunkte zu einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. In: Kritische Justiz 1999, 620-624.
- Pfarr, Heide, 1999: Eckpunkte zu einem Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft, in: Vierteljahresschrift für Recht und Politik 32 (4), S. 620-624.
- Pfarr, Heide (Hg.), 2001a: Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft, Düsseldorf: Edition der Hans Böckler Stiftung.
- Pfarr, Heide, 2001b: Voraussetzungen für ein effektives Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, In: Arbeit und Recht (10), http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23451/ssoar-2001-pfarr-voraussetzungen_fur_ein_effektives_gleichstellungsgesetz.pdf?sequence=1.
- Putnam, Robert D. (1993): Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy, Princeton University Press.
- Raasch, Sibylle, 1999: Verhandeltes Recht statt materiellem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft?, in: Vierteljahresschrift für Recht und Politik 32 (4), S. 625-636.
- Raasch, Sybille (1991): Frauenquoten und Männerrechte. Baden-Baden.
- Raasch, Sibylle (1995): Der EuGH zur Frauenquote. In: Kritische Justiz 4, S. 493–498. Online verfügbar unter http://www.kj.nomos.de/fileadmin/kj/doc/1995/19954Raasch_S_493.pdf.
- Raasch, Sybille. 1990: Frauenquote und Männerrechte, Baden-Baden: Nomos.
- Rehbinder, Manfred (2009): Rechtssoziologie. München.
- Rust, Ursula (1996): Anmerkung zum EuGH-Urteil. In: Neue Justiz, S. 102–104.
- Sacksofsky, Ute. (1996a): Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Ein rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. Baden-Baden: Nomos.
- Sacksofsky, Ute (1996b): Nachtrag: Die Entwicklung seit 1991, in: dies: Das Grundrecht auf Gleichberechtigung – Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes in: Schriften zur Gleichstellung der Frau, Baden-Baden, S. 19 – 31, 167 – 205.
- Schlüter, Anne, 2012: Führungsfrauen. Unter welchen Bedingungen lernen Frauen leiten und führen?, in: Unikate – Heft zur Geschlechterforschung (41)S. 101-107.
- Schulz-Strelow, Monika, 2011: FidAR e.V.: Mehr Frauen in Aufsichtsräte – nicht nur ein Gebot wirtschaftlicher Notwendigkeit, in: Gertraude Krell (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden: Gabler, S. 551-554
- Schiek, Dagmar (1996): Frauenförderung oder Diskriminierungsschutz? Perspektiven der "Frauenquote" nach "Kalanke". In: WSI-Mitteilungen 46 (6), S. 341–349.
- Schumann, Jutta (1997): Faktische Gleichberechtigung. Die Grundgesetzweiterung des Art.3 II S.2. Frankfurt am Main, New York: P. Lang (Studien zum internationalen, europäischen und öffentlichen Recht, 2).
- Scott, Joan (1994). Die Arbeiterin. In: Geneviève Fraisse/Michelle Perrot (Hg.). Geschichte der Frauen. 19. Jahrhundert. Frankfurt am Main/New York.
- Starck, Christian (1996): Anmerkung zum EuGH-Urteil zu Kalanke. In: Juristenzeitung, S. 179–199.

- Strauss, A./Corbin, J. (1998): Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks, CA: Sage
- Stückler, Andreas. (2011). Hegemoniale Männlichkeit im Finanzmarkt-Kapitalismus. Zugriff am 26. Juni 2016 unter www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_theorie/Zeitgenoessische_ansaetze/stuecklerhegmaennlichkeit/Stueckler.pdf.
- Stückler, Andreas (2014): Diskursanalytische Rechtsnormgeneseforschung. Zur diskursanalytischen Untersuchung von Rechtsentstehungsprozessen. In: Zeitschrift für Diskursforschung/Journal for Discourse Studies 2 (2014), 3.
- Teigen, Mari, 2012: Gender Quotas on Corporate Boards: On the Diffusion of a distinct National Policy Reform, in: Engelstad, Fredrik, 2012 (ed.): Firms, Boards and Gender Quotas: Comparative Perspectives, Comparative Social Research, Volume 29, 115–146.
- Waas, Bernd (2012): Geschlechterquoten für die Besetzung der Leitungsgremien von Unternehmen - Bewertung der aktuellen Entwürfe aus unionsrechtlicher und rechtsvergleichender Sicht, HSI-Schriftenreihe Band 3.
- Wetterer, Angelika (2005): Rhetorische Modernisierung & institutionelle Reflexivität: Die Diskrepanz zwischen Alltagswissen und Alltagspraxis in arbeitsteiligen Geschlechterarrangements. In: Freiburger FrauenStudien. Zeitschrift für Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Ausgabe 15: Arbeit und Geschlecht. S. 75-96.
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 3/2002, S. 129-148
- Wobbe, Theresa (2012): Making up People: Berufsstatistische Klassifikation, geschlechtliche Kategorisierung und wirtschaftliche Inklusion um 1900 in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 41 (1), S. 41-57.
- Wobbe, Theresa (2010): The Metamorphosis of Gender Equality in the European Community: Shifting forms of social inclusion from the nation-building to the market-building frame. In: Nicolai, Silvia / Ruggiu, Ilenia (Hrsg.): Dignity in Change. Exploring the Constitutional Potential of Eu Gender and Anti-Discrimination Law. Florenz: European Press Academic Publishing, S. 68–87.
- Wobbe, Theresa; Biermann, Ingrid (2009a): Einleitung: Gleichberechtigung im supranationalen und globalen Kontext. In: Theresa Wobbe und Ingrid Biermann (Hg.): Von Rom nach Amsterdam. Die Metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–30.
- Wobbe, Theresa; Biermann, Ingrid (2009b): Sechstes Kapitel. Die Neuausrichtung von Amsterdam: Neuformatierung der Geschlechtergleichheit und die Ausweitung des Diskriminierungsverbots. In: Theresa Wobbe und Ingrid Biermann (Hg.): Von Rom nach Amsterdam. Die Metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 151–174.
- Würtenberger, Thomas. 1987. Zeitgeist und Recht. Tübingen.
- Young, Brigitte (2005): Widersprüche zwischen der europäischen Makroökonomie und Gender Mainstreaming. Unüberwindbare Widersprüche? In: Annette Jünemann und Carmen Klement (Hg.): Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. The policy of gender equality in the European Union. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos (Schriftenreihe des Arbeitskreises Europäische Integration e.V, 52).

9 Dokumente und Quellen

Gutachten

Friauf, Karl Heinrich. 1981. Gleichberechtigung der Frau als Verfassungsauftrag. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag des Bundesministers des Inneren, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz.

Schmitt, Glaeser, Walter. 1982: Abbau des tatsächlichen Gleichberechtigungsdefizites der Frauen durch gesetzliche Quotenregelungen. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag des Bundesministers des Inneren, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz.

Koalitionsverträge

KV (1998). Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert. Koalitionsvereinbarung zwischen der SPD und Bündnis90/Die Grünen, Bonn 20. Oktober 1998.

KV (2013): Koalitionsvereinbarung SPD, CDU und CSU (2013)

Vereinbarungen

Vereinbarung (2001): „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 02.07.2001

Gesetze

DGleiG (2001): Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG). Vom 30.November 2001

FührposGleichberG (2015): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Vom 24. April 2015

Plenarprotokolle und Drucksachen

- | | |
|------------|---|
| 15.05.2001 | Antrag der Fraktion der PDS - Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (DS 14_6032) |
| 01.02.2006 | Zweite Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (2ter Bericht Chancengleichheit) |
| 15.02.2006 | Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt verwirklichen – Innovationshemmnis Männerdominanz beenden (DS 16_712) |

- 07.12.2006 Unterrichtung durch die Bundesregierung: Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz (Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004) (DS 16_3776)
- 16.02.2007 Unterrichtung durch die Bundesregierung: Vierter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes (DS 16_4385)
- 07.03.2007 Antrag der Fraktion der CDU/CSU sowie der Fraktion der SPD - Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken (DS 16_4558)
- 09.05.2007 Antrag Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen (DS 16_5279)
- 24.05.2007 Beratung des Antrags der Fraktion des BÜNDNISSES 90/DIE GRÜNEN - Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen – Drucksache 16/5279 – (PL 16/100)
- 08.06.2007 Unterrichtung durch die Bundesregierung Sechster Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) (DS 16_5807)
- 04.03.2009 Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 16/5279 – (DS 16_12140)
- 04.03.2009 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen (DS 16_12108)
- 05.03.2009 d) Beratung des Antrags der Fraktion DIE LINKE - Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft durch wirksame gesetzliche Regelungen fördern – Drucksache 16/9486 – ZP 1 Beratung des Antrags der Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen – Drucksache 16/12108 – (PL 16_208)
- 24.02.2010 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen- (DS 17_797)
- 25.02.2010 Antrag der Fraktion der SPD - Mit gesetzlichen Regelungen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben umgehend durchsetzen (DS 17_821)
- 04.03.2010 a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU sowie der Fraktion der FDP: Internationaler Frauentag – Gleichstellung national und international durchsetzen - Drucksache 17/901)
- b) Antrag der Abgeordneten der Fraktion der SPD: Mit gesetzlichen Regelungen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben umgehend durchsetzen - Drucksache 17/821-
- c) Antrag der Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE: Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen - Drucksache 17/891 -
- d) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen - Drucksache 17/797-
- e) Unterrichtung durch die Bundesregierung: Dritte Bilanz der Vereinbarung

- zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft - Drucksache 16/10500- (PL 17_27)
- 29.03.2010 Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) zu dem Antrag der Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/797 – (DS 17_1274)
- 23.04.2010 Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)
- a) zu dem Antrag der Fraktion der SPD - Drucksache 17/821 – Mit gesetzlichen Regelungen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben umgehend durchsetzen
- b) zu dem Antrag der Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/891 – Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen
- c) zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung – Drucksache 16/10500 – Dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft
- 13.10.2010 Gesetzentwurf 3296 Bündnis 90/DIE GRÜNEN – Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten (DS 17_3296)
- 03.12.2010 Erste Beratung des Gesetzentwurf 3296 Bündnis 90/DIE GRÜNEN – Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten (PL 17_79)
- 10.02.2011 Aktuelle Stunde auf Verlangen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Dr. Merkel, Dr. von der Leyen, Dr. Schröder –Unterschiedliche Auffassungen in der Bundesregierung zum Thema Frauenquote – Aussprache (PL 17_90)
- 22.02.2011 Antrag der Fraktion DIE LINKE. Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft (DS 17_4842)
- 25.02.2011 a) Beratung des Antrags der der Fraktion der SPD Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben – Drucksache 17/4683 –
b) Beratung des Antrags Fraktion DIE LINKE Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft – Drucksache 17/4842 – (PL 17_94)
- 16.06.2011 Unterrichtung durch die Bundesregierung Erster Gleichstellungsbericht Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf (DS 17_6240)
- 07.07.2011 Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) a) zu dem Gesetzentwurf BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/3296 – Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten b) zu dem Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 17/4683 – Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben (DS 17_6527)
- 02.12.2011 Beratung des Antrags 7953 und
Zweite und dritte Beratung des von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten – Drucksache 17/3296 – und

- Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) – Drucksache 17/6527 – und
Beratung der Beschlussempfehlung und des Berichts des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) zu dem Antrag der Abgeordneten Christel Humme, Caren Marks, Petra Crone, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben – Drucksachen 17/4683, 17/6527 – (PL 17_147)
- 01.03.2012 Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) zu dem Antrag der Abgeordneten Cornelia Möhring, Diana Golze, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/4842 – Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft (DS 17_8830)
- 06.03.2012 Gesetzentwurf der Fraktion der SPD - Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGIFöG) (DS 17_8878)
- 08.03.2012 e) Beratung Erster Gleichstellungsbericht- Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf – Drucksache 17/6240 –
f) Beratung der Beschlussempfehlung und des Berichts des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) zu dem Antrag Fraktion DIE LINKE - Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft – Drucksachen 17/4842, 17/8830 – (PL 17_165)
- 09.03.2012 Erste Beratung des von den Abgeordneten Dr. Eva Högl, Christel Humme, Elke Ferner, weiteren Abgeordneten und der Fraktion der SPD eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGIFöG) – Drucksache 17/8878 – (PL 17_166)
- 23.03.2012 Beratung der Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss) – zu dem Antrag der Fraktion der SPD Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen gesetzlich durchsetzen –
zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Frauen verdienen mehr – Gleichstellung ist Innovationspolitik – Drucksachen 17/5038, 17/4852, 17/5821 –
- 29.05.2012 **Gesetzesantrag der Freien und Hansestadt Hamburg.** Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GIFöG) - (DS 330_12)
- 15.06.2012 Beratung Bundesrat - Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GIFöG) – **Antrag der Freien und Hansestadt Hamburg** gemäß § 36 Absatz 2 GO BR – Drucksache 330/12 (PL 897)
- 21.09.2012 Beratung Bundesrat - Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GIFöG) – Antrag der Länder Hamburg und Brandenburg – (Drucksache 330/12) – (PL 900)

- 23.10.2012 Gesetzentwurf der Fraktion der **SPD** sowie der r Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** - Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (**GITeilhG**)- (DS 17_11139)
- 26.10.2012 Erste Beratung des von SPD und der Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (**GITeilhG**) – Drucksache 17/11139 – (PL 17_202)
- 22.11.2012 Erste Beratung des vom Bundesrat eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (**GITeilhG**) – Drucksache 17/11270 – (PL 17_208)
- 17.04.2013 Antrag der Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** - Verbindliche Quote für Aufsichtsräte einführen – (DS 17_13094)
- 18.04.2013 a)- Beratung des Antrags der Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** - Verbindliche Quote für Aufsichtsräte einführen – Drucksache 17/13094 –
- b)–Zweite und dritte Beratung des vom **Bundesrat** eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (**GITeilhG**) – Drucksache 17/11270 –
 - Zweite und dritte Beratung des von den Abgeordneten der Fraktion der **SPD** eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (**ChGIFöG**) – Drucksache 17/8878 –
 - Zweite und dritte Beratung des von der Fraktion der **SPD** sowie der Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (**GITeilhG**) – Drucksache 17/11139 –
 - **Beschlussempfehlung** und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) – Drucksache 17/12784 –
- c)Beratung der **Beschlussempfehlung** und des Berichts des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) zu dem Antrag der Fraktion **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** - Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen – Drucksachen 17/797, 17/1274 – (PL 17_234)

Richtlinien

Europäische Kommission 2012: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen. Brüssel

Stellungnahmen:

Öffentliche Anhörung am 11. Mai 2011:

- Dammann (2011): Öffentliche Anhörung "Geschlechtergerechte Besetzung von Aufsichtsräten" am 11.05.2011 Stellungnahme der Sachverständigen Dr. Angelika Dammann, SAP AG
- Falkenhausen (2011): Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf BT-Drucksache 17/3296 sowie den Anträgen BT-Drucksache 17/4683 und 17/4842 (FidAR Frauen in die Aufsichtsräte e.V.)
- Beiertz (2011): Stellungnahme von Yvonne Beiertz, Partnerin, Spencer Stuart Associates GmbH, Frankfurt für die gemeinsame öffentliche Anhörung des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages am 11. Mai 2011
- Hirte (2011): Stellungnahme zur Frage einer Geschlechterquote im Aufsichtsrat, insbesondere zu dem Antrag der SPD-Fraktion (BTDrucks.17/4683: „Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben“), zum Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten (BT-Drucks. 17/3296) und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE (BT-Drucks. 17/4842: „Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft“) für den Deutschen Bundestag
- Holst (2011): Statement PD Dr. Elke Holst, DIW Berlin/Universität Flensburg für die gemeinsame öffentliche Anhörung des Rechtsausschusses und des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 11. Mai 2011
- Sacksowski (2011): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages gemeinsam mit dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu dem Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten, BT-Drucks. 17/3296- Antrag: Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben, BT-Drucks. 17/4683 - Antrag: Geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft, BT-Drucks. 17/4842
- Schmidt (2011): zum Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten (BT-Drs. 17/3296) anlässlich der öffentlichen Anhörung im Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages gemeinsam mit dem BT-Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am Mittwoch, den 11. Mai 2011 (djb)

Öffentliche Anhörung am 16. Januar 2013

- Bauer (2013): Stellungnahme von Rechtsanwalt Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer.
- Glock (2013): zum Gesetzentwurf zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGlFöG) (Bundestagsdrucksache 17/8878, Stand 06.03.2012) (djb)
- Hirte (2013): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GlTeilhG) (BT-Drucks. 17/11139) und zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD eines Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGlFöG) (BT-Drucks. 17/8878) für den Deutschen Bundestag

- Körner (2013): Stellungnahme zu den Gesetzentwürfen des Bundesrates vom 31.10.2012 (GITEilhG) sowie des Entwurfes der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 23.10.2012 und des Entwurfes der Fraktion der SPD vom 6.3.2012 zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien
- Notz (2013): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages am 16. Januar 2013
- Ostermann (2013): Stellungnahme Der Jungen Unternehmer – BJU zur Frauenquote sowie zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GITEilhG) des Bundesrates
- Sattelberger (2013): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eines Gesetzes zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien (GITEilhG)
- Weber-Rey (2013): Bundestagsanhörung zur Frauenquote vom 16. Januar 2013 - Stellungnahme Daniela Weber-Rey –
- Willems (2013): Stellungnahme zu Gesetzentwürfen einer starren Geschlechterquote in Führungsgremien der Privatwirtschaft

Europäischer Gerichtshof

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 25.10.1988, Aktenzeichen C 321/86, Slg. 1988.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 17.10.1995, Aktenzeichen C 450/93, Slg. 1995.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 11.11.1997, Aktenzeichen C-409/95.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 28.03.2000, Aktenzeichen C-158/97.

Europäisches Parlament

Europäisches Parlament - Generaldirektion Wissenschaft (1998): Die Rechte der Frau und der Vertrag von Amsterdam über die Europäische Union. Unter Mitarbeit von Victoria Garcia Muñoz und Natacha Boennau. Hg. v. Europäisches Parlament. Abteilung für Sozial-, Frauen-, Gesundheits- und Kulturpolitik. Luxemburg (Reihe Rechte der Frau). Online verfügbar unter http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/pdf/104_de.pdf, zuletzt geprüft am 23.10.2014.

Rat der Europäischen Union

Rat der Europäischen Union (19.12.1984): Empfehlung 84/635/EWG AB1. L 331.

Zeitungen

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2010a): Brüssel will keine Frauenquote einführen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 16.06.2010 (136), S. 10.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2010b): Industrie gegen Frauenquote. Streit um Kodex / Verheugen warnt vor EU-Regulierung. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18.06.2010 (138), S. 12.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (2010c): Politik und Kodexkommission drohen mit Frauenquote. Ministerin: Achillesferse deutscher Aktiengesellschaften. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17.12.2010 (294), S. 13.

- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2011a): Regierung will mit Vorständen über Frauenquote reden. Treffen mit Dax-Unternehmen soll Zwist im Kabinett um Frauenförderung beilegen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 31.01.2011 (26), S. 11.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2011b): Frauenkoalition. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 12.07.2011 (159), S. 13.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2012a): EU fordert mehr Arbeitsplätze und Geld für Frauen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17.04.2012 (90), S. 11.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2012b): Auch Deutschland gegen EU-Plan für Frauenquote. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19.09.2012 (219), S. 12.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2012c): Gegen zu viel Brüssel. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 21.09.2012 (212), S. 8.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (2013): DGB lehnt Redings Frauenquote ab. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 09.01.2013 (7), S. 11.