

Prof. Dr. Heide M. Pfarr
unter Mitarbeit von Christine Fuchsloch

Quoten und Grundgesetz

Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit
von Frauenförderung



Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden

Inhaltsverzeichnis

<i>1. Kapitel</i>	15
Problemstellung	
1. <i>Männerquoten</i>	15
2. <i>Frühe Formen der Frauenförderung durch Quoten</i>	19
3. <i>Untersuchungsansatz</i>	20
4. <i>Auslegungsmethoden</i>	22
4.1 <i>Bedeutung von Auslegung</i>	22
4.2 <i>Wortsinn</i>	23
4.3 <i>Sachlicher Bedeutungszusammenhang</i>	24
4.4 <i>Historische Auslegung</i>	24
4.5 <i>Systematisch–teleologische Interpretation</i>	25
 <i>2. Kapitel</i>	
Verfassungsrechtliche Interpretation des Gleichberechtigungsgrundsatzes	27
1. <i>Wortinterpretation des Art. 3 II GG</i>	27
2. <i>Der sachliche Bedeutungszusammenhang des Gleichberechtigungsgrundsatzes</i>	29
2.1 <i>Verhältnis von Art. 3 II GG und allgemeiner Gleichheitssatz</i>	29
2.2 <i>Verhältnis von Art. 3 II GG und Art. 3 III GG</i>	29
2.2.1 <i>Identität von Art. 3 II GG und Art. 3 III GG</i>	30
2.2.2 <i>Kritik an einer Identität von Art. 3 II GG und Art. 3 III GG und den daraus abgeleiteten Folgerungen</i>	32
2.3 <i>Art. 3 II GG als umfassendere Rechtsnorm</i>	33
3. <i>Historische Auslegung des Art. 3 II GG</i>	36
3.1 <i>Historische Argumente zur ausschließlich rechtlichen Gleichstellung zwischen Männern und Frauen</i>	36

3.2	Der Gleichberechtigungsgrundsatz bis zum Grundgesetz	37
3.3	Die Formulierung des Gleichberechtigungsgrundsatzes im Grundgesetz	39
4.	<i>Systematisch-teleologische Auslegung</i>	44
4.1	Besonderheiten des Gleichberechtigungsgrundsatzes bei systematisch-teleologischer Betrachtung	44
4.2	Gesetzessystematische Argumente zur ausschließlich rechtlichen Gleichstellung zwischen Männern und Frauen	46
4.2.1	Darstellung	46
4.2.2	Kritik	47
4.3	Umfassende systematisch-teleologische Interpretation des Gleichberechtigungsgrundsatzes	51
4.3.1	Charakter von Grundrechten	51
4.3.1.1	Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts	52
4.3.1.2	Rechtswissenschaftliche Literatur	54
4.3.1.3	Subjektiv-öffentlicher oder objektiv-öffentlicher Rechtsanspruch	54
4.3.2	Parallele zu Art. 6 V GG	55
4.3.2.1	Art. 6 V GG und Art. 3 II GG als unterschiedliche Verfassungskategorien	55
4.3.2.2	Relatives und absolutes Diskriminierungsverbot	57
4.3.2.3	Vergleichbarkeit von Art. 6 V GG und Art. 3 II GG	57
4.3.2.4	Aktuelle Entwicklung in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 3 II GG	60
4.3.3	Interpretation des Art. 3 II GG im Hinblick auf das innerstaatliche Durchführungsgesetz, das Europäische und das Internationale Recht	62
4.3.3.1	Durchführungsgesetz (Art. 117 I GG)	62
4.3.3.2	Internationales Recht	64
4.3.3.3	Europäisches Recht	66
5.	<i>Auslegung sich widersprechender Grundrechtsintentionen</i>	73
5.1	Diskrepanz von Gleichstellungsverpflichtung und Diskriminierungsverbot	73

5.2	Kritische Darstellung eines auf dem Sozialstaatsprinzip basierenden Lösungswegs	74
5.3	Kritische Darstellung eines auf den bisherigen Ausnahmekriterien basierenden Lösungswegs	76
5.3.1	Nach herrschender Meinung zulässige Differenzierungen	76
5.3.2	Fragwürdigkeit einer entsprechenden Übertragung	77
5.4	Prinzip praktischer Konkordanz	78
5.5	Frauenförderung und Frauenquoten legitimierbar durch den objektiv-rechtlichen Charakter des Art.3 II GG	81

3. Kapitel

Rechtliche Grenzen für Frauenfördermaßnahmen auf der Basis von Art. 3 II GG

1.	<i>Der Schutz von Ehe und Familie</i>	86
2.	<i>Das Leistungsprinzip als Grenze von Frauenfördermaßnahmen im öffentlichen Dienst</i>	91
2.1	Verfassungsrechtliche Einordnung von Art. 33 II GG	91
2.2	Die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung	92
2.3	Grenzen des Leistungsprinzips	94
3.	<i>Die Berufsfreiheit als mögliche verfassungsrechtliche Grenze von Quotenregelungen</i>	95
3.1	Berufsfreiheit und Gleichberechtigungsgrundsatz	95
3.2	Systematik des Grundrechts der Berufsfreiheit	98
3.3	Berufsfreiheit der männlichen Arbeitnehmer	99
3.3.1	Systematische Einordnung der Beeinträchtigung männlicher Arbeitnehmer	99
3.3.2	Rechtspositionen männlicher Arbeitnehmer	101
3.4	Berufsfreiheit der Arbeitgeber	103
3.4.1	Berufsausübungsregelung	103
3.4.2	Gemeinwohlinteressen	104
3.4.3	Eignung	104
3.4.4	Erforderlichkeit	105
3.4.5	Zumutbarkeit	106

4.	<i>Eigentumsgarantie</i>	106
4.1	Wirtschaftliche Betätigungsfreiheit	107
4.2	Eingriffe in die Nutzung von Vermögensgegenständen	108
5.	<i>Zwischen Tarifautonomie und Wesentlichkeitstheorie</i>	108
5.1	Problemstellung	108
5.2	Tarifautonomie	109
5.3	Wesentlichkeitstheorie	111
6.	<i>Gleichbehandlungsgebot des § 611 a BGB</i>	114
7.	<i>Ergebnis</i>	117

4. Kapitel

Die Wirksamkeit geltender Diskriminierungsverbote als Prämisse der Verhältnismäßigkeitsprüfung 119

1.	<i>Die gesetzlichen Diskriminierungsverbote</i>	119
1.1	Art. 3 II GG von 1949	119
1.2	Art. 119 EWG-Vertrag von 1957	120
1.3	§ 75 I BetrVG von 1972	120
1.4	EG-Richtlinie 75/117 von 1975	121
1.5	EG-Richtlinie 76/207 von 1976	121
1.6	»Gleichbehandlungsgesetz« von 1980	121
1.7	EG-Richtlinie 86/378 von 1986	122
2.	<i>Arbeitsmarktsituation der Frauen</i>	122
2.1	Frauenanteil an den Beschäftigten	123
2.2	Frauenanteil an den Auszubildenden im Metallhandwerk	129
2.3	Frauenanteil an den Studierenden in den technisch-naturwissenschaftlichen Studienfächern	132
3.	<i>Entlohnung der Frauen</i>	134
3.1	Bewertung der Arbeit durch Eingruppierung	135
3.1.1	Einstufung in Leistungsgruppen	135
3.1.1.1	Summarische Verfahren	136
3.1.1.2	Analytische Arbeitsbewertung	137

3.1.2	Verteilung von Frauen und Männern auf Leistungsgruppen	137
3.2	Eingruppierung und Stellung der Frauen in der betrieblichen Hierarchie	143
3.3	Entgeltunterschiede innerhalb der Leistungsgruppen	144
3.4	Benachteiligungsverbot bei der Gewährung von Zulagen	153
3.5	Ein Beispiel: Niedersächsische Metallindustrie	154
4.	<i>Berufliche Weiterbildung von Frauen</i>	159
4.1	Benachteiligungsverbot	159
4.2	Teilnahme von Frauen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und betrieblichen Einarbeitung	160
4.3	Stellung im Beruf vor Beginn der Maßnahme	161
4.4	Ausbildungsziele und Maßnahmearten	166
4.5	Ausgestaltung der Maßnahmen	168
4.5.1	Dauer der Maßnahmen	168
4.5.2	Art des Unterrichts	169
4.6	Ergebnisse der Maßnahmen	170
4.7	Träger der Maßnahmen	171
4.8	Betriebliche Weiterbildung	172
5.	<i>Frauenarbeitslosigkeit und Arbeitsmarktchancen von Frauen</i>	174
5.1	Entwicklung der Frauenarbeitslosigkeit	174
5.2	Frauenanteil an den Arbeitslosen in einzelnen Berufsbereichen	175
5.3	Arbeitsvermittlungschancen von Frauen	177
5.4	Berufliche Qualifikation arbeitsloser Frauen	178
5.5	Geschlechtsspezifische Stellenanzeigen	179
6.	<i>Ergebnis</i>	180
7.	<i>Ursachen der Arbeitsmarktteilung nach Geschlechtern</i>	184
7.1	Soziologischer Erklärungsansatz	184
7.2	Ökonomischer Erklärungsansatz	186
7.2.1	Ökonomische Interessen der Arbeitgeber	186

7.2.2	Persönliche Merkmalsausprägungen der Arbeitspersonen	188
7.2.3	Einfluß der Alternativrolle auf Personalentscheidungen	190
7.3	Weitere Ansätze	193
8.	<i>Ergebnis: Wirkungslosigkeit der geltenden Diskriminierungsverbote</i>	198

5. Kapitel

Überprüfung von Frauenfördermaßnahmen nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip 201

1.	<i>Frauenfördermaßnahmen im Erwerbsleben</i>	201
2.	<i>Mögliche Erscheinungsformen von Quoten</i>	202
2.1	Quoten ohne und mit Qualifikationsbezug	203
2.2	Unterscheidung nach der rechtlichen Bindungswirkung von Quoten	204
2.3	Verfahrensmäßige Unterscheidung von Quoten	205
2.4	Bezugsgrößen von Quoten	207
2.5	Prozessuale Quote	208
3.	<i>Struktur des Verhältnismäßigkeitsprinzips</i>	208
4.	<i>Gemeinwohlinteressen</i>	209
5.	<i>Eignung und Erforderlichkeit</i>	210
5.1	Quotierungen im Vergleich zu bisher eingesetzten Regelungen der Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft	211
5.2	Vergleich zu bisher gewählten Frauenfördermaßnahmen im öffentlichen Dienst mit Anknüpfung an gleiche oder gleichwertige Qualifikation	212
5.2.1	Beispiele für qualifikationsabhängige Entscheidungsquoten	213
5.2.2	Effizienz qualifikationsabhängiger Verwaltungsvorschriften im öffentlichen Dienst	214
5.3	Der Begriff der Qualifikation	216

5.4	Quoten in der Privatwirtschaft mit Anknüpfung an gleiche oder gleichwertige Qualifikation	218
5.5	Zielgrößen von Quoten	219
5.5.1	Zielgrößen von Quoten im Bereich des Erwerbslebens	220
5.5.2	Zielgrößen von Quoten für Funktionen und Ämter	222
5.6	Quoten für den Ausbildungsbereich	225
5.7	Quoten für den Beschäftigungsbereich	230
6.	<i>Fallbeispiele für Frauenfördermaßnahmen mit Quotierungsregelungen</i>	234
6.1	Antidiskriminierungsgesetz der GRÜNEN	234
6.2	Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung	238
7.	<i>Adressaten des Frauenfördergebots</i>	240
7.1	Gesetzgebung	240
7.2	Tarifvertragsparteien	241
7.3	Betriebsrat und Arbeitgeber	243
7.4	Verwaltung	247
6. Kapitel		
Ergebnis		249
Anhang		253
Literaturverzeichnis		267