

Gender Mainstreaming und das bundesdeutsche Recht

Chancengleichheit, Gleichstellung, Gender Mainstreaming - ein kurzer Streifzug durch juristisches Gelände.

SILKE MARTINI

Gender Mainstreaming als politische Handlungsstrategie bedeutet, vereinfacht ausgedrückt: Entscheidungsprozesse sollen in ihrer Wirkung auf die *tatsächliche* Gleichheit der Geschlechter ausgerichtet sein, und zwar in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Gender Mainstreaming ist also darauf angelegt, die noch bestehenden Defizite in der Durchsetzung der schon bisher auf die Gleichheit von Männern und Frauen abstellenden Normen zu überwinden und um einen handlungsorientierten Ansatz zu ergänzen.

Auch wenn die wichtigste primärrechtliche Festlegung des Gender Mainstreaming Ansatzes - nämlich Art. 3(2) EG-Vertrag (Amsterdamer Vertrag von 1999) - lediglich die Europäische Gemeinschaft auf die Einhaltung dieses Prinzips verpflichtet, so ist doch die deutliche Willensbekundung der europäischen Normgeber nicht zu übersehen, dem Gender Mainstreaming zwischenstaatliche Verbindlichkeit zu verleihen.

Dies konkretisiert sich z.B. in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien Nr. 19 (1999), welche eine Selbstverpflichtung der Mitgliedsstaaten enthalten. Dort heißt es: "Daher werden die Mitgliedsstaaten einen Gender Mainstreaming Ansatz bei der Umsetzung der Leitlinie ... zugrunde legen".

Die Entwicklung im bundesdeutschen Recht zeigt zudem - spätestens seit dem Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes (1996) und der damit einhergehenden Ergänzung von Art. 3(2) Grundgesetz - die Tendenz zur Verankerung des Gender Mainstreaming in das bundesdeutsche Rechtssystem:

- Art. 3(2) Satz 1 GG: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt", wurde auf dem Hintergrund der Erkenntnis, dass dies lediglich ein Sollens-Satz ist, aber nicht der tatsächlichen gesellschaftlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern entspricht, ergänzt durch eine Förderverpflichtung des Staates, bezogen auf das Ziel, diese formal gleichen Rechte auch chancengleich umsetzen zu können;
- Art. 3(2) Satz 2 GG lautet daher: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin". - Auffallend ist hier schon die Umkehrung der Nennung der Geschlechter in Satz 2; offensichtlich geht es also insbesondere um die Herstellung einer chancengleichen Teilnahme von Frauen an allen gesellschaftlichen Bereichen, was jedoch nicht den Blick auf die Anteile der Männer an diesem Prozess verstellen soll.

Wenn also die Bundesrepublik Deutschland in ihrer Verfassung die Förderverpflichtung des Staates zur Herstellung tatsächlicher Geschlechterdemokratie verankert, muss sie auch geeignete Mittel ergreifen, um diese umzusetzen. Insoweit kann behauptet werden, dass Art. 3 (2) GG bereits Elemente des Gender Mainstreaming Ansatzes enthält.

Explizit geworden ist dies durch das 1997 neu geschaffene Sozialgesetzbuch III. Dort heißt es in § 8(1): "Die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sollen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördern.

Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken."

Auch wenn demnach durch EU-Vorgaben bisher keine unmittelbar rechtlich verbindlichen Dokumente geschaffen worden sind, kann mit Bezug auf die erwähnten Rechtsquellen doch belegt werden, dass die neuere Normsetzung auch innerstaatlich auf eine Verdichtung der Verbindlichkeit des Gender Mainstreaming Prinzips auf bundesdeutscher Ebene hindeutet.

Ergänzt wird diese Feststellung durch unmittelbar geltendes Recht insbesondere im arbeitsrechtlichen Zusammenhang. Durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in § 611a BGB - "Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme ... nicht wegen seines (sic!) Geschlechtes benachteiligen" - ist unstreitig auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur mittelbaren Diskriminierung mit in die Beurteilung geschlechterdiskriminierender Maßnahmen einzubeziehen.

Eine mittelbare Diskriminierung setzt zunächst an einer geschlechtsneutralen Maßnahme an, z.B. am Kriterium "Doppelverdiener" für die soziale Auswahl bei Kündigungen. Abgesehen von der Widersinnigkeit des Begriffs "Doppelverdiener" für eine Lebensgemeinschaft, in der beide Partner berufstätig sind, ist dieses Kriterium bei näherem Hinsehen gar nicht so geschlechtsneutral.

Fragt man als nächstes nach der Betroffenengruppe, die Nachteile dadurch hat, wird deutlich, dass mehr Frauen als Männer nach diesem Auswahlkriterium ihren Arbeitsplatz verlieren würden. Dies folgt allein aus der Tatsache, dass es aufgrund der immer noch vorherrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen mehr erwerbstätige Männer gibt, die mit nicht erwerbstätigen (Haus)frauen verheiratet sind, als erwerbstätige Frauen, die mit nicht erwerbstätigen Männern zusammen leben, so dass zahlenmäßig mehr Frauen "Doppelverdiener" sind als Männer. Deutlich wird also: Auch in einer zunächst geschlechtsneutral erscheinenden Maßnahme kann eine versteckte (mittelbare) Diskriminierung liegen. Soweit eine solche mittelbar diskriminierende Maßnahme nicht durch höhere Ziele gerechtfertigt erscheint, ist sie rechtswidrig.

Die Prüfschritte ([1] Geschlechtsneutrale Ausgestaltung der Maßnahme, [2] Nachteilige Auswirkung überwiegend für die Angehörigen eines Geschlechtes, [3] Erklärung der Nachteiligen Auswirkung nur durch Geschlecht oder Geschlechterrolle, [4] Rechtfertigungsgründe für die Benachteiligung) verbinden juristische Dogmatik mit den Analyseschritten nach dem Gender Mainstreaming Prinzip und geben daher ein wirksames Instrument zur Implementierung der Kategorie "Geschlecht" auch in die gerichtliche Überprüfung vor.

Einer Übernahme des Gender Mainstreaming Prinzips in alle Bereiche gesellschaftspolitischer Entscheidungen - und darüber hinaus auch in die der privaten Betriebe - steht demnach juristisch nichts entgegen, vielmehr sind die Vorgaben für die Anwendung geschlechterpolitischer Kategorien durch das geltende Recht längst gemacht worden.

Besonders deutlich wird dies an der Novellierung der Betriebsverfassung, durch die den Betriebsräten noch expliziter als bisher die Aufgabe zugewiesen wird, für Geschlechtergerechtigkeit in den Betrieben zu sorgen. Nicht allein die allgemeine Aufgabenzuweisung in § 80 Zif. 2a BetrVG, nämlich "die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern", sondern auch die zusätzliche Verpflichtung in § 80 Zif. 2b - "... die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu fördern" - weist auf eine neue Schwerpunktsetzung der Betriebsverfassung zum Thema Gleichstellungspolitik hin.

Die rechtlichen Möglichkeiten der Betriebsräte, das Gender Mainstreaming Prinzip in betriebliche Maßnahmen zu integrieren, sind vielfältig und ziehen sich wie ein roter Faden insbesondere durch die Mitwirkungsmöglichkeiten im Rahmen von personellen Entscheidungen. So kann der Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Personalplanung (§§ 92 u. 2a BetrVG) z.B. Vorschläge "insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern" machen. Welche Maßnahmen das im einzelnen sein können und wie diese ausgestaltet werden müssten, wäre durch Beratung und gezielte Gender-Analysen herauszuarbeiten.

Durch die Eindeutigkeit der Aufgabenzuweisung an den Betriebsrat dürfte auch die Frage der Notwendigkeit solcher Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 37(6) BetrVG und der damit verbundenen Kostenübernahme durch den Arbeitgeber unstreitig sein. Nach § 96 (2) BetrVG haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat darauf zu achten, dass bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen u.a. die "Belange Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten" berücksichtigt werden.

Auch dem Arbeitgeber ist durch die neue Betriebsverfassung eine Aufgabe zugewachsen, die dem Gender Mainstreaming Prinzip zugeordnet werden kann. Gemäß § 43(2) BetrVG hat der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung "über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Standes der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb..." zu berichten.

Durch Querverbindungen zu anderen Bestimmungen - z.B. im Rahmen der Berechtigungen des Betriebsrates durch den Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG: Informationsrecht des Betriebsrates über die Auswirkungen wirtschaftlicher Maßnahmen auf das Personal) - kann die gesamte betriebliche Organisation im besten Sinne "gegenert" werden. Voraussetzung dafür ist ein Betriebsratsgremium, das sich der Bedeutung des Gender Mainstreaming für eine demokratische Betriebskultur bewusst ist.



Silke Martini

Rechtsanwältin (Schwerpunkt: Arbeitsrecht), Dipl.-Sozialwirtin. Schulungen für Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte. Mit *GenderConsultings* Hamburg und dem Kollegen Alexander Bentheim eigenständiges Team-Angebot von Seminaren, Trainings und Coaching zu geschlechterpolitischen Strategien in Organisationen und Betrieben (Personal- und Organisationsentwicklung).

Impressum

Switchboard

Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit

Nr. 153 • August/September 2002

Verlag männerwege GbR Bentheim Firlle Haase

ISSN 1433-3341 • 14. Jahrgang

http www.switchboard-online.de

Redaktionsbüro Hamburg Switchboard, Postfach 65 81 20, 22374 Hamburg, fon/fax 040. 38 19 07, eMail maennerweg@aol.com oder alexander.bentheim@switchboard-online.de

Redaktionsbüro Detmold männerwege GbR, Postfach 22 01, 32712 Detmold, fon/fax 05231. 616 483, eMail andreas.haase@switchboard-online.de

Bezug Einzelbestellungen € 4,00 zzgl. VK. NormalAbo € 30,00 (6 Hefte im Jahr inkl. VK), FörderAbo € 45,00 (6 Hefte im Jahr inkl. VK). Preise inkl. 7% MwSt. Ein Abo verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, kann aber jederzeit bis zum 20. des Monats vor Erscheinen der nächsten Ausgabe gekündigt werden. Überzahltes Geld für noch nicht gelieferte Hefte wird dann zurückerstattet. Preisänderungen und Lieferbedingungen vorbehalten. Preisnachlässe bei Abnahme mehrerer Exemplare pro Monat.

Bankverbindung für Abonnenten, Sponsoren u.a.: männerwege GbR, Kto. 530 51 439, Sparkasse Bielefeld, BLZ 480 501 61.

Abo-Verwaltung / Kundenbetreuung Andreas Haase, Redaktionsbüro Detmold. - Alle Anfragen und Mitteilungen hinsichtlich von Probeheften und Abonnements bitte nur an diese Adresse. Wir weisen darauf hin, daß Switchboard - wie alle Zeitschriften im Postvertriebswesen - bei Umzug von der Post NICHT automatisch nachgesendet wird und bitten daher um rechtzeitige Mitteilung der neuen Zustelladresse.

Redaktion Termine: Andreas Haase • Fernsehen: Michael Firlle • Alle anderen Rubriken sowie Fotos/Bearbeitung, LayOuts, Schlußredaktion und Gesamtherstellung: Alexander Bentheim.

Bildnachweis Christoph Grote (6, 29), Nikolai Wolff (7r.)/Freimut Wössner (8), Huberta Bentheim-Deuse (11), Nana Ziesche (13), unbekannt (18, 19, 20a.), Andreas Haase (27, 41), Alexander Bentheim (40), Josef Riederle (Rückseite). Der oder die AutorIn des Titelbildes war leider nicht ausfindig zu machen; wir bitten um Hinweis wegen evtl. Honoraransprüche.

Recherchen / Beiträge / Quellen Bringfried Becker (Benediktbeuren), Stefan Beier (Berlin), Alexander Bentheim (Hamburg; alb), Andrea Bittelmeyer (Hamburg), Monika Bormann (Köln), Rainer Damearius (Siegen), Michael Firlle (Hamburg), Anke Fleßner (Münster), Guido Francescon (Offenbach), Andreas Haase (Detmold; ah), Haydar Karatepe (Frankfurt/M.), Frank Keil (Hamburg), Torsten Kruse (Kiel), Hille Lieverscheidt (Köln), Uwe Lohse (Bielefeld), Silke Martini (Hamburg), Georg Paassen (Essen), Max Peschek (Bremen), Tim Rohrmann (Denke; tir), Ralf Ruhl (Göttingen), Kai Sachs (Kiel), Brunhild Schmidt (Schwerte), Christian Spoden (Bremen), Deike Stemberg (Bielefeld), Matthias Stiehler (Dresden), Markus Thomke (Hamburg), Jörg Undeutsch (Bern), Martin Verlinden (Köln), Corinna Voigt-Kehlenbeck (Steinkimmen), Katrin Wengemuth (Hamburg), Helmut Wilde (Trier) und das Internet

Anzeigen Gültig ist die Anzeigenpreisliste Nr. 5 vom Januar 2002. Anzeigenschluß: 10. des Vormonats. Alle Anfragen bitte an die Hamburger Redaktion.

Haftung Für die Richtigkeit aller gemachten Angaben und Termine sowie für unverlangt eingesandte Fotos und Manuskripte wird nicht haftet; wir weisen darauf hin, daß nicht alle Anzeigen und Beiträge von der Redaktion geprüft werden können. Kürzungen von eingesandten Texten, die wir in jedem Fall ausweisen, müssen wir uns vorbehalten. Wir bitten bei Zuschriften um eindeutige Kennzeichnung der NICHT zur Veröffentlichung freigegebenen Passagen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wider. Namentlich nicht gekennzeichnete Beiträge liegen in der Verantwortung der zuständigen Redakteure. Nachdruck und Veröffentlichungen jedweder insbesondere elektronischer Art, auch auszugsweise, nur nach vorheriger schriftlicher Absprache und mit Quellenangabe.

Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe: 10. September 2002

V.i.S.d.P. Alexander Bentheim

© 2002 by männerwege