

Prof. Dr. Diemut Majer

D-7500 Karlsruhe
Weifenstr. 30

Privatdozentin für Öffentliches Recht
an der Universität Bern

Büro: 0821/415031
priv.: 0821/816650
07501411

Den 4. 5. 1989

Landtag von Nordrhein-Westfalen
Frau Marie-Luise Morawietz MdL
Vorsitzende des Ausschusses für
Frauenpolitik
Platz des Landtags
4 Düsseldorf



Betr.: Anhörung des Ausschusses für Frauenpolitik
am 8. 5. 1989 zum Gesetzentwurf der Landesregierung
zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen
Dienst

Sehr geehrte Frau Abgeordnete,

ich danke für die Einladung zum o. g. Hearing, die ich
jedoch wegen zu knapper Terminierung - Ihr Schr. datiert
vom 2. 5. 1989 - leider nicht wahrnehmen kann, ~~da~~ da ich
an diesem Tag zwei Verpflichtungen in Bern und Zürich habe,
die ich kurzfristig nicht verschieben kann.

Wie bereits mit Ihrer Mitarbeiterin Frau Reineke besprochen,
übersende ich Ihnen ein Papier zur Gesamtproblematik, mit
der Bitte, daraus 10 Thesen vorzutragen. Die Thesen samt
Begründung habe ich in Klammern gesetzt: []
Die übrigen Passagen habe ich in dem Papier belassen, da
ich Sie bitten möchte, das Papier allen Ausschußmitgliedern,
den geladenen Verbänden und Experten sowie allen Mitgliedern
der SPD-Fraktion zuzuleiten. In dem Papier finden Sie eine
allgemeinverständliche Zusammenfassung der Problematik
mit weiteren Argumenten und Zahlen.

Die Thesen sind kurzgefaßt. Im letzten Punkt III nehme ich zu
Einzelfragen des Entwurfs Stellung. Gerade eine mündliche
Darstellung erscheint mir notwendig, um die verfassungs-
rechtliche Lage deutlich zu machen (die oft zu kompliziert

- 2 -

dargestellt wird) und um zu zeigen, daß die Förderung von Frauen auch durch das Verfassungsrecht nicht nur zulässig, sondern in gewissem Umfang geboten ist (argumente für den Gesetzgeber).

Ich füge eine Gesetzesübersicht bei, die zeigt, daß Quoten im Recht vielfach üblich sind, auch im Grundgesetz selbst, bei Richterwahlen etc., im Wirtschafts- und Hochschulrecht, usf., sodaß der Gesetzentwurf an bestehendes Recht anknüpfen könnte.

Zu einigen Punkten: Sanktionen, Kriterienkatalog bei Ernennungen/Beförderungen etc. sollte ein ergänzendes Hearing in kleinerem Rahmen stattfinden, weil es dann darum geht, zu zeigen, ob und wie Frauenförderung wirklich effizient sein kann.

Mein Papier entspricht der Beschlußlage des Deutschen Akademikerinnenbundes e. V. und in den wesentlichen Punkten (Details werden noch ausformuliert) auch der des Deutschen Juristinnenbundes e. V. In beiden Verbänden bin ich als Mitglied und Sachverständige tätig. Da beide Verbände am 8. Mai nicht vertreten sind, bitte ich Sie, ausdrücklich darauf hinzuweisen, daß beide Verbände im wesentlichen den Standpunkt wie im Papier erläutern, vertreten. Ich habe mit ihnen Rücksprache genommen.

Für die Zusendung des Protokolls bin ich dankbar .

Mit verbindlichen Empfehlungen

W. Klein

MM Z10 / 2696

Doppel
L
KX

Prof.Dr. Diemut Majer
Privatdozentin für öffentl. Recht
an der Universität Bern
Welfenstr. 30
7500 Karlsruhe

Quotierung: Ausgleich oder Privileg der Frauen?

Thesen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung

Vorbemerkung:

Die vorliegenden Thesen gehen vom Verfassungsgebot der Gleichberechtigung aus, sind also normativ orientiert. Die bestehenden Verhältnisse und Fakten werden nicht an politischen Erklärungen, sondern an diesem verbindlichen normativen Maßstab gemessen.

4
MM Z10 / 2696

I. Ausgangslage

These 1:

Eine offene Ablehnung der Frauenfrage gibt es nicht mehr; aber eine mehr oder weniger insgeheime Ablehnung, Verschiebung oder Leugnung des Problems sieht man insbesondere in Bereichen, die öffentlicher Kontrolle nicht unterliegen, wie in großen Teilen von Industrie und Handwerk, aber auch im Bereich der Hochschulen, der Kirchen, und weiter Bereiche der Verwaltungen; zwar gibt es vielfach sog. Förderpläne oder -richtlinien für Frauen, aber eine effektive Verbesserung der Zahl von Frauen in mittleren und oberen Positionen ist dadurch nicht erreicht worden.

Vor allem zeigt sich dies, wenn es um Machtfragen, d.h. um die Führungspositionen geht. Spitzenpositionen sind immer noch fast ausschließlich eine Domäne der Männer.

Daß sich in diesem Punkt nichts wesentliches bewegt, liegt daran, daß trotz aller verbalen Bekundungen unausrottbar in vielen Männern (auch in vielen Frauen) das Gefühl von der Nichtgleichwertigkeit der Frauen steckt. Die Gründe liegen hierfür letztlich in einem unterschiedlichen "Wertigkeitsdenken", das bis in die antike Geschichte zurückreicht. Zwar wagt heute keiner mehr zu behaupten, Frauen seien prinzipiell ungeeignet für den Beruf, speziell für Führungsaufgaben. Ein gewisses Maß an Fähigkeiten wird ihnen durchaus zugestanden, zumal sich der Ausbildungsstand der Frauen in den letzten Jahren erheblich verbessert hat. Es bleiben aber Zweifel und Vorbehalte, die dahingehend wirken, daß die Männer letztlich doch als die Geeigneteren erscheinen.

Die dahinter stehenden Denkstrukturen haben eine lange - auch philosophische - Tradition: Schon in der Politeia von Platon wird dies deutlich zum Ausdruck gebracht, indem Platon einem seiner Freunde erklärt:

"Also, o Freund, gibt es gar kein Geschäft von allen, durch die der Staat besteht, welches dem Weib oder dem Manne als Mann angehörte, sondern die natürlichen Anlagen sind auf ähnliche Weise in beiden verteilt, und an allen Geschäften kann das Weib teilnehmen ihrer Natur nach; wie der Mann an allen; in allen aber ist das Weib schwächer als der Mann." (Herv.h.d.V.)

MM Z10 / 2696

These 2:

Die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frauen unterliegt der Gefahr der Bürokratisierung und der Gefahr der demographischen Entwicklung.

a) Die Diskussion und die Maßnahmen zur Frauenförderung ~~durch Frauenbeauftragte, Gleichstellungsstellen, durch Förderung der Frauenforschung, durch Appelle zur Erhöhung der Einstellungen von Frauen, durch finanzielle Anreize, durch Bereitstellung von Stipendien~~

dienen zwar der Aufklärung der Öffentlichkeit, des allgemeinen Bewußtseins, der Sensibilisierung der Verwaltung, kurz dem edukatorischen Effekt. Sie bewirken jedoch für die Durchsetzung der Gleichberechtigung unmittelbar nichts, weil sie die bestehenden Entscheidungsstrukturen und damit die (männlich) geprägten Verhaltens-, Leistungs- und Denkkategorien unverändert lassen. ~~Sie führen~~

~~damit in eine Sackgasse. Sie dienen objektiv - auch bei gutem Willen ihrer Urheber - oft der~~

Ablenkung, der Beruhigung, und vermitteln das Gefühl, das "etwas getan" wird, insbesondere wenn Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstellen institutionalisiert werden, denen man dann die Dinge überlassen und alsdann wieder zur "alten" Tagesordnung übergehen kann.

b) Eine weitere Gefahr besteht in der demographischen Entwicklung. Die Frauenfrage wird etwa ab Mitte der 90-iger Jahre nicht mehr als politisches, sondern nur noch als demographisches Problem diskutiert werden; eine ganze Generation wird in den Ruhestand gehen, der die ihr zustehenden Chancen zur beruflichen Entfaltung verweigert worden sind. Die schwachen Geburtenjahrgänge werden den Kampf von Wirtschaft und Verwaltung um jede Arbeitskraft mit höherer Qualifikation eröffnen, auch um die Frauen. In diesem Kontext hört man oft, auch von Wohlmeinenden, alles werde "nachwachsen" und auf biologischem natürlichem Wege gleichsam "von selbst" in Ordnung kommen. Dies ist denn auch ein von den Gegnern der Frauenemanzipation gern gebrauchtes Argument, das der Verschiebung des Problems dient, von den akuten Problemen ablenkt, die jetzt aktive Generation ausschließt und die Frauen weiter auf eine Zukunft in ^{weiterer} weiter Ferne vertröstet.

These 3

Die Frauenfrage ist eine Machtfrage. Machtfragen entscheiden sich danach, wer aktuell die Führungspositionen innehat und nicht danach, wer als Berufsanfänger eingestellt wird oder die unteren oder mittleren Arbeitsplätze einnimmt. In der Tat gibt es keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Frauenanteil auf diesen Ebenen und auf der Führungsebene (Beispiel: Hochschulbereich, Krankenhausbereich usf.).

In der Tat ist die Repräsentanz von Frauen in den Führungspositionen Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Justiz, Hochschule bis heute beschämend gering.

Bei einem Bev.anteil von 31,8 Mill. Frauen = 52,2 % der Gesamtbevölkerung waren (1984) 38,2 % der Frauen erwerbstätig (ihr Anteil an der Arbeitslosigkeit beträgt jedoch 43,6 % und steigt weiter), jedoch meist in unteren Positionen. In den politischen Parteien beträgt der Frauenanteil bei der FDP ca. 24 %, in der CDU ca. 22 %, in der SPD ca. 33 %, in den Führungsgremien jedoch nur einen Teil hiervon.

Bei den Medien befinden sich in ^{leitenden} ~~ltd.~~ Positionen und in den Aufsichtsgremien von Funk und Fernsehen nur 7,4 % Frauen. Im Deutschen Bundestag stehen 84,6 % Männer 15,4 % Frauen bei einem Wähleranteil von 54 % gegenüber. Das weibliche Geschlecht ist damit

in keiner Weise repräsentativ vertreten. Hinsichtlich der Sitzverteilung in den einzelnen politischen Parteien gibt es erhebliche Unterschiede.¹⁾ Nur durch den hohen Frauenanteil bei den "GRÜNEN" konnte überhaupt der Prozentsatz von 15,4 % erreicht werden. Die Vergleichszahlen aus anderen Ländern, z.B. der Schweiz, zeigen ein ähnliches Bild.²⁾

1) Nach der letzten Bundestagswahl war bei den Unionsparteien eine Erhöhung von siebzehn auf nur achtzehn Abgeordnete (von insgesamt 244 Abg.) zu verzeichnen; die FDP hat ihren Frauenanteil von vier auf sechs erhöht (von insgesamt 48 Abg.); die SPD steigerte sich von 22 auf 31 Frauen (von 193 Abg.) ~~emanzipiert. Angetreten mit ihrem Slogan "Frauen entscheiden die Wahl" und der Hoffnung, den Frauenanteil in der Fraktion von 22 auf 44 verdoppeln zu können, ist das Ergebnis von 31 Frauen doch recht enttäuschend. (Länderverteilung: Niedersachsen hat sein Zwischenziel erreicht: Statt zwei Frauen reden jetzt sechs in Bonn mit. In Nordrhein-Westfalen ist der Zuwachs von sechs auf sieben Parlamentarierinnen minimal; Hessen zählt nun drei Frauen in der achtzehn-köpfigen Landesgruppe; Rheinland-Pfalz hat mit einer Steigerung von einer auf zwei Frauen abgeschlossen. Die Grünen zählen mit 25 Parlamentarierinnen (56,8 %) in einer 44-köpfigen Fraktion zur Spitze.~~

2) Schweiz: Bei den Wahlen zum Nationalrat (Bundesparlament) 1987 war der "goodwill" der Bundesratsparteien gegenüber den Frauen unterschiedlich zu beurteilen. Alle vier Bundesratsparteien haben diesmal verhältnismäßig mehr Frauen entsandt als 1983. Bei der SPS (Sozialdemokr. Partei) hat eine von ihr beschlossene Quotenregelung Früchte getragen (+ 17 %). Ein Einfluß der Quotendiskussion konnte auch bei den drei anderen Parteien bemerkt werden (Zunahme des Frauenanteils bei den Kandidaturen um 4 bis 5 Prozent). Mit neu 28 Nationalrätinnen ist der Frauenanteil von gut 10 % auf 14 % gestiegen.

noch Anm. 2

Die drei bürgerlichen Bundesrats(=Regierungs-)parteien, die die Mehrheit der Sitze besetzen, fördern Frauen aber immer noch recht spärlich. Nicht zuletzt deshalb liegt die Schweiz in bezug auf ihren Frauenanteil im Parlament international gesehen im unteren Mittelfeld, (allerdings weist sie einen höheren Frauenanteil auf als etwa Österreich, Italien und Frankreich). Der Durchbruch von linken Frauen in den männlichen, traditionellen Sektor ist nicht gelungen. Die weibliche Präsenz im Ständerat (2. Kammer) wird bleiben, was sie bisher war: politisch und quantitativ marginal. Insgesamt gilt auch für die Schweiz, daß der Anteil der Kandidatinnen und der gewählten Frauen weit unter dem Anteil der Wählerinnen liegt.

In den Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung sind Frauen in noch weit geringerem Maße vertreten. So stehen in der Wirtschaft auf dieser Ebene 94,3 % Männer 5,7 % Frauen mit erheblichen Abweichungen ¹⁾ gegenüber, in den Krankenhäusern sind es bei den leitenden Ärzten 94,4 % und 5,6 % Frauen. In der Verwaltung (höherer Dienst) sind ca. 18-20 % Frauen tätig (Lehrerberufe mit hohem Frauenanteil eingeschlossen). Detailstudien zeigen jedoch, daß dieser Anteil in den

1) Eine Befragung der ¹⁹⁸⁸ Gewerkschaft Nahrungsgenuß-Gaststätten in 59 Betrieben hat z.B. ergeben, daß von 19486 Frauen (= 68 % im Gastgewerbe) nur zwei (!) auf der mittleren, alle anderen auf der unteren Ebene (Kellnerinnen etc.) tätig sind.

"Klassischen" Verwaltungen (~~z.B. Landkreise~~) viel niedriger, ja, z.T. gar nicht vorhanden ist.¹⁾

An den Hochschulen studieren zwar ca. 40 % Frauen, jedoch sind nur

ca. 40 % der Studierenden der deutschen Hochschulen,

ca. 30,8 % der Hilfskräfte,

ca. 23,6 % der Lehrkräfte mit besond. Aufgaben,

ca. 16,1 % der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter,

ca. 8,3 % der Hochschulassistenten,

und nur ca. 2,4 % der C-4 Professoren Frauen.

Hierbei gibt es in einzelnen Fakultäten - Natur-
Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Technik -
wissenschaften, also ~~den~~ ⁱⁿ eigentlichen Machtdomänen

der Männer, erhebliche Abweichungen nach unten. So

gibt es im Bereich der Rechtswissenschaften beim

wissenschaftlichen Personal nur ca. 12 %, bei den

Professoren nur ca. 1,1 % (!) Frauen.

1) So zeigt eine Studie des Landratsamtes Karlsruhe aus dem Jahr 1988, daß von insgesamt 568 Bediensteten 205 Männer und 363 Frauen waren, daß sich aber unter den a) sieben Spitzenverdienern der Gruppen A 15 und 16 sowie B keine einzige Frau befand b) und daß unter den niedrigsten Besoldungsgruppen A 5 und A 6 Frauen die knappe Mehrheit stellten.

c) in den Gruppen A 7 und A 8 waren je 50 % Männer und Frauen

d) in den Gruppen A 9 und A 10 61 % Männer

e) in den Gruppen A 11 und A 12 86 % Männer

f) in den Gruppen A 13 und A 14 92 % Männer

Ähnlich bei ^{L war die Lage} Angestellten, wo ^{in St.} BAT IX 100 % Frauen, in St. BAT IVa 20 % Frauen, BAT III bis BAT I 100 % Männer ^(!) tätig waren ^{in St.} (Bad. Neueste Nachr. 28/6/88)

In der Justiz liegt der Frauenanteil in den Richterämtern bei ca. 25-30 %, wobei jedoch in einzelnen Bundesländern der Anteil in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist (z.B. Hamburg, Hessen)¹⁾

1) Beispiel Hessen:

Frauenquote/Staatsprüfung	Frauenquote Richter/-inne
Examen 1965 (Jg. 39) 7,2 % ...	Einstell.Jg.39 18,6
" 1970 (Jg. 44) 11,4 % ...	44 20,0
" 1975 (Jg. 49) 12,9 % ...	49 17,0
" 1980 (Jg. 54) 21,9 % ...	54 42,9
" 1983 (Jg. 57) 30,0 % ...	55* 50,0

*Daten für 1957 fehlen hier

Es liegen auch Daten für Hamburg vor, die denen von Hessen gleichen.

In den Beförderungsamtern hingegen ist der Frauenanteil in allen Bundesländern weit niedriger. Danach werden/wurden Männer 3 mal so häufig befördert wie Frauen.²⁾

2) Auf der Basis des Handbuches der Justiz (Ausgaben 1978 und 1984) wurde die Karriere von 386 nach statistischen Gesichtspunkten ausgewählten Richtern/-innen am Landgericht untersucht. Die Richter/-innen wurden so ausgewählt, daß sie 1978 37-43 Jahre alt waren, so daß mit ihrer Beförderung in den nächsten 6 Jahren zu rechnen war.

1978: 323 m. u. 63 w. Richter =	Frauenquote 16,3 %
1984: 149 Richter/-innen waren befördert =	38,6 %
davon 139 m =	43,0 % d.m. Richter
und 10 w =	15,9 % d.w. Richter

Das Ergebnis deutet signifikant auf Diskriminierung bei der Beförderung hin.

← Die Gleichberechtigungsfrage ist ^{Ljedoch} nicht nur eine politische Frage, d.h. eine Frage des Ermessens, die je nach Konjunktur einmal in den Vordergrund, einmal in den Hintergrund tritt, sondern eine Rechtsfrage.

II. Rechtliche Problematik

1. Ausgangspunkt:

These 4:

Nach Art. 3 Abs. 2 GG sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Die Formulierung ist im Indikativ gehalten. Sie ist mehr als die Gleichberechtigung für Männer und Frauen nur hinsichtlich der staatsbürgerlichen Rechte in Weimar (Art. 109 Abs. 2 WRV), aber auch mehr als das allgemeine Diskriminierungs- und Bevorzugungsverbot wegen des Geschlechts in Art. 3 Abs. 3 GG.

Die Entstehung des Artikels ist nicht den Männern, sondern den Frauen im Parlamentarischen Rat zu verdanken. Denn im Grundrechtsteil des Herrenchiemseer Entwurfs war zunächst die Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht einmal erwähnt. Es war nur der Beharrlichkeit der "Mütter" des GG, insbesondere der SPD Abg. Elisabeth Selbert und Friederike Nadig, unterstützt von Helene Weber (CDU) und Helene Wessel (Zentrum) und einer aufmerksamen Öffentlichkeit zu verdanken, daß die Gleichberechtigung überhaupt in der Verfassung verankert wurde und nicht ⁱⁿ dem allgemeinen Bevorzugungs- oder Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG, aufging. Die Gleichberechtigung lag der Mehrheit des Gesetzgebers auch sonst nicht sehr am Herzen. Art. 117 Abs. 1 GG schrieb zwar vor, daß das der Gleichberechtigung widerstreitende Recht nur längstens bis zum 31.1.1953 in Kraft bleiben durfte (BVerfGE 3, 225); es bestand somit ab dem 1.4.1953 ein Gesetzesvakuum hinsichtlich

der gegen die Gleichberechtigung verstoßenden Vorschriften, die die Gerichte in jedem Einzelfall in unmittelbarer Anwendung des Art. 3 Abs. 2 GG auszufüllen hatten. Das Gleichberechtigungsgesetz erging jedoch erst 1957, um dieses Gesetzesvakuum zu füllen. Durch dieses Gesetz sind einzelne Bestimmungen in verschiedenen Gesetzmaterien, die der Gleichberechtigung widersprachen, geändert worden (Familienrecht, Steuerrecht).

2. Rechtliche Bedeutung des Art. 3 Abs. 2 GG:

These 5:

Die Gleichberechtigung und ihre Verwirklichung ist keine Frage des politischen Ermessens, sondern konkreter Verfassungsgrundsatz, -garantie.

Daraus folgt, daß die staatliche Gewalt verpflichtet ist, die Gleichberechtigung auf allen Gebieten zu verwirklichen, da Grundrechtsgewährleistung immer zugleich auch Verpflichtung bedeutet, für die Verwirklichung dieser Rechte konkret zu sorgen

(BVerfGE 39, 1 ff. - sog. Abtreibungsentscheidung)..

Das BVerfG hat gerade auch im Hinblick auf die Gleichberechtigung erkennen lassen, daß Art. 3 Abs. 2 ein Verfassungsgebot sei, das "die Funktion habe, für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen ...", daß dieses Gebot seine Funktion verlöre, "wenn es inhaltlich darauf reduziert würde, die vorgefundene soziale Wirklichkeit ... nur zur Kenntnis zu nehmen" (BVerfGE 67, 335).

Konkrete Handlungspflicht bedeutet, daß die **MM Z10 / 2696**

Exekutive, sondern vor allem der Gesetzgeber angesprochen ist, geeignete Maßnahmen zur Durchsetzung des Verfassungsgebots zu ergreifen. Hierbei obliegt ihm freilich ein weiter Ermessensspielraum: er kann unter mehreren geeigneten Maßnahmen die für ihn sachgerechte auswählen; objektiv ungeeignete oder nicht ausreichende Maßnahmen können jedoch dem Postulat der konkreten Handlungspflicht nicht genügen. Faktisch entscheidet über Eignung/Nichteignung des Mittels (Gesetz) der Erfolg im Hinblick auf das angestrebte Ziel: Hier wäre also zu fragen, ob die bisherigen Frauenfördermaßnahmen geeignet und kausal für eine etwaige Erhöhung des Frauenanteils in der Praxis waren. Dies ist zu verneinen.

Betrachtet man die bisherigen rechtlichen Maßnahmen, z.B. Frauenförderpläne -, Frauenbeauftragte (durch Verwaltungsrichtlinien), die Anhörungs- und Informationsrechte, d.h. Verfahrensrechte zum Inhalt haben und weitere Maßnahmen, wie Berichtspflichten (Zwang für die Verwaltungen, zur Förderung der Frauen etwas auszusagen/ bzw. sich zu rechtfertigen), zeigt sich, daß die Akzeptanz der Fördermaßnahmen bei den Verwaltungen oft nicht sehr hoch ist, d.h. ^{d.h.} (wie die Praxis zeigt, die Berichtspflichten nicht ernst genommen werden, daß es an der Kooperation bei den Verfahrensrechten fehlt; *gilt wenn jedoch die Voraussetzung kooperativ ist, haben* ... diese Maßnahmen letztlich in der Praxis (noch?) nichts bewirkt, jedenfalls nichts für die Führungspositionen. Die Tendenz ist sogar in manchen Bereichen

rückläufig (z.B. in den Hochschulen). Es zeigt sich gerade bei diesen Maßnahmen ihr objektiver Mißerfolg oder Verzögerungseffekt, was die konkrete Stellensituation insbesondere auf höherer Ebene betrifft. Sie kranken ^{vor allem} daran, daß sie nur Anhörungsrechte, keine Entscheidungs- oder Veto-Befugnisse gewähren, vor allem aber daran, sie keine Anreize und keine Sanktionen bei Übererfüllung/Untererfüllung (z.B. Mittelzuweisung/Mittelsperrung) : . . . des Frauenanteils haben. Ferner besteht die Gefahr der Institutionalisierung und "Abschiebung" des Problems auf die Institution Frauenbeauftragte als Ehren- oder Nebenamt (nicht als voll bezahltes Hauptamt); schließlich kommen mangelnde Rechtskenntnisse und mangelndes Machtbewußtsein vieler Frauen bzw. Frauenbeauftragten dazu.

3) Rechtspolitisch ist somit zu fragen, welche konkreten Maßnahmen notwendig sind, um die Gleichberechtigung zu verwirklichen. Hierbei ist auch zu fragen, ob die Verfassung jetzt temporäre Bevorzugungen von Frauen erlaubt, wie sie bei verschiedenen denkbaren Förderungsmodellen, zu denen auch Quoten gehören, notwendig werden könnten.

Vor einer Beantwortung ist jedoch festzuhalten, daß konkrete Maßnahmen des Staates nur dann nötig sind, wenn ein Regelungsbedarf für das Problem besteht. Dies ist zu bejahen. Es besteht nicht nur eine aktuelle und permanente Benachteiligungssituation für einzelne Bewerberinnen, insbesondere für höhere Positionen, sondern eine aktuelle und eine generelle Benachteiligungs-

situation bereits über die Sprache, über die Denkstrukturen (der Mehrheit der Bevölkerung) über das bestehende Qualifikations- und Leistungssystem unserer Gesellschaft, das einseitig rationalistisch/egozentrisch orientierte bürokratische Leistungen ^(Lerner) belohnt, über das Wahrnehmungsvermögen hinsichtlich des Auftretens ^(Stimme, Gestik) von Frauen. Es besteht vor allem eine strukturelle Diskriminierung der Frauen in allen Bereichen, aufgrund der bestehenden Organisations- und Entscheidungsstrukturen, insbesondere in den Führungspositionen, wie dies der ehemalige Präsident des BVerfG, Ernst Benda, in seinem Gutachten für den Hamburger Senat 1986 ausführlich dargelegt hat.

These 6:

Bei der Frage, welche (vorübergehende) Maßnahmen zur tatsächlichen Beseitigung der für Frauen nach wie vor im Sozialleben bestehenden Ungleichheit geht es vor allem darum, ob und welche kompensatorischen Maßnahmen, also Bevorzugungen z.B. in Form von Quoten, zulässig sind.

Das BVerfGE hat in einer Entscheidung zum Rentenrecht vom Januar 1987 (BVerfGE 74, 163 ff.) in der es um die Beurteilung der Frage ging, ob Frauen früher (mit 60 Jahren) als Männer (65 Jahren) Altersruhegeld beziehen dürfen, ausgeführt, daß die entsprechende Regelung verfassungsmäßig sei, weil sie auf Kompensation erlittener Nachteile ziele. Kompensatorische, begünstigende Regelungen sind also prinzipiell nicht verfassungswidrig. In mehr als 40 Entscheidungen des BVerfG, die sich direkt oder indirekt mit der Gleichberechtigung im Er-

werbsleben beschäftigen¹⁾ hat das BVerfG immer wieder zu erkennen gegeben, daß die Gleichberechtigung Teil des allgemeinen Gleichheitssatzes ist, der jede unsachliche Differenzierung verbietet. Die Fälle, in denen es von geschlechts-spezifischen oder funktionalen Unterschieden ausgeht, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen, sind äußerst gering. Die herkömmliche Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau (Beruf und Haushalt) sei z.B. auf "herkömmliche Vorstellungen" zurückzuführen, nicht naturgesetzlich (52, 369 ff.). Nur die erwartete Mutterschaft (Regelungen über Mutterschaftsgeld u.a.) ist geschlechtsbedingt (37, 121 ff.), Regelungen über die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und die dadurch bewirkte Schlechterstellung für die Frau bei der Rentenberechnung, die das Gericht als verfassungsmäßig ansah (NJW 1987, S. 1542), beruhen nach seiner Ansicht ebenfalls auf sozialer Rollenzuweisung, nicht auf Naturgegebenheiten.

Kompensatorische Regelungen, und damit auch Maßnahmen einer Quotierung sind also verfassungsrechtlich zulässig, wie neben dem Benda-Gutachten auch zahlreiche andere Stellungnahmen von Verfassungsrechtlern ausgeführt haben. Sie müßten durch Gesetz erfolgen, da Grundrechte tangiert sind, zu deren Ausgestaltung in erster Linie der Gesetzgeber berufen ist. D.h. eine so wichtige Frage wie die Gleichberechtigung muß durch

1) (näher Eckertz-Höfer, a.a.O., S. 457 ff.)

das Gesetz geregelt werden, da die wesentlichen Lebensbereiche vom Gesetzgeber gestaltet werden müssen, der hierfür die politische Verantwortung übernehmen muß. Wie das Benda-Gutachten ausführlich darlegt, sind Richtlinien nur für eine Übergangszeit zulässig, wenn ohne sie ein "untragbarer Zustand der Unordnung" o.ä. eintreten würde (BVerfG 51, 268, 290 ff). Auch die bisherigen, nur auf Richtlinien beruhenden Maßnahmen der Frauenförderung bedürfen der gesetzlichen Grundlage *und sind kein Dauerzustand.*

Hinzutreten müßten in einer etwaigen gesetzlichen Regelung jedoch wirksame Anreiz- und Sanktionssysteme (z.B. bei Nichterfüllung Streichung oder Sperrung von Stellen oder Finanzmitteln, bei Übererfüllung: Bewilligung von Stellen/Finanzmitteln) analog dem in vielen Fachgesetzen enthaltenen Sanktionsteil (der Zuwiderhandlungen als Ordnungswidrigkeit ahndet), um die Durchsetzung zu gewährleisten.

Gegen die Quotierung

- Bevorzugung weiblicher Bewerber bei gleicher Qualität - wird häufig eingewandt, daß es gleiche Qualifikationen nicht gebe, allenfalls vergleichbare Leistungen.

Mit diesem Argument könnte die gesamte Quotierungsproblematik "ins Leere gehen". Denn die Kriterien für solche Leistungen werden meist nicht hinterfragt, da sie auf dem herkömmlichen Schein- und Leistungssystem beruhen, das fast ausschließlich auf Diplomen, Prüfungen, Bescheinigungen, also bürokratisch

orientiert ist, also z.B. Lebenserfahrungen, Vielseitigkeit, die gerade Frauen einbringen könnten, nicht berücksichtigen. Außerdem kommt hinzu, daß dieses System neben den eigentlichen, durch Gesetz- oder Richtlinien festgelegte Sachkriterien unausgesprochen zahlreiche zusätzliche leistungsneutrale oder -fremde Kriterien enthält, die bei einer Personenauswahl oft eine wichtige Rolle spielen (z.B. Herkunft aus gewissen "Schulen", Zugehörigkeit zu Parteien, zu bestimmten wirtschaftlichen, berufspolitischen oder gesellschaftlichen Verbänden und Organisationen, System der "Seilschaften" etc.), aber nie öffentlich ausgesprochen werden. Da eine grundlegende Änderung des bestehenden Leistungssystems nicht zu erwarten ist, werden somit nach wie vor fast ausschließlich männerbesetzte Gremien über die Frage der "vergleichbaren" Leistung von Frauen entscheiden - womit alles beim alten bleiben kann (nicht_{muß}).

Eine tatsächliche Verbesserung der Situation der Frauen, auch durch Quotierung, ist daher nur dann möglich, wenn die Formalqualifikation in Gesetz oder Richtlinie ausschließlicher Ausgangspunkt für die Leistungsbeurteilung wird. Sie muß nötig, aber auch ausreichend sein, sodaß eine Bewerberin mit dieser Qualifikation die Stelle bekommen muß. Fordert z.B. das Hochschulrahmengesetz für die wissenschaftlichen Mitarbeiter (-innen) die Promotion, müßte die weibliche Bewerberin den "Zuschlag" bekommen, wenn sie dieses Kriterium erfüllt. Weitere, gesetzlich nicht vorgesehene Qualifikationen (z.B. weitere Veröffentlichungen) dürften nicht verlangt werden, weil^{sonst} die Gefahr

besteht, daß jeder Erfolg einer Quotierung verhindert wird. Demgegenüber wird wiederum das Merkmal der Qualifikation ins Feld geführt, daß dann eine Frau mit wenig (d.h. Formal-)qualifikation den männlichen Konkurrenten aus dem Felde schlagen könnte. Aber dieses Beispiel ist schlecht gewählt, da Frauen, wenn sie überhaupt als ernsthafte Bewerberinnen in Betracht kommen, aufgrund der bestehenden strukturellen, d.h. allgemeinen Benachteiligungslage in Ausbildung und Aufstieg ohnehin regelmäßig über mehr als die Formalqualifikation verfügen werden.

These
7:

4) Pflicht des Gesetzgebers zur Quotierung

Über das Benda-Gutachten hinaus muß diskutiert werden, ob Quoten nicht nur zulässig, sondern sogar notwendig sind, da die bisherigen Maßnahmen, wie ausgeführt, nicht effizient sind und etwas Besseres bisher nicht gefunden wurde.

Auch für eine solche Pflicht gibt es Anhaltspunkte in der Verfassung selbst und in der Rechtsprechung des BVerfG. Die Verfassungsgeber wollten, daß die Grundrechte nicht nur auf dem Papier stehen und bloße Deklamation bleiben. Der Sozialstaatsgedanke des Art. 20 GG verpflichtet den Gesetzgeber dazu, bestehende Ungleichheiten zwischen den Menschen zu beseitigen (R. Herzog, in Maunz-Dürig, Herzog, GG, Art. 20 VIII Rdnr.; Sozialstaatsprinzip könnte als "Zukunftsentwurf mit Weisungscharakter" wirken). Art. 3 Abs. 2 GG verlangt die Herstellung der

Gleichheit auch in der sozialen Wirklichkeit (BVerfG 57, 335 ff., 345 f.). Es verpflichtet somit den Gesetzgeber, für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen (59, 231), d.h. Voraussetzungen für eine faktische Gleichberechtigung hier und heute zu schaffen. Wenn andere, geeignete Mittel nicht in Sicht sind, kann sich der bei dieser Verpflichtung bestehende Spielraum zu der Pflicht verdichten, Kompensatorische, d.h. auch Quotierungsmaßnahmen übergangsweise zu Erreichung dieses Ziels zu beschließen. Das Grundgesetz erlaubt mithin nicht nur, sondern könnte auch temporäre Bevorzugungen von Frauen gebieten, um vorübergehende Benachteiligungen auszugleichen, solange andere, effiziente Mittel nicht zur Verfügung stehen. Solange eine gesetzliche Regelung nicht besteht, gilt entsprechendes für die Exekutive, die Kompensatorische Maßnahmen auch durch vorläufige Richtlinien verfügen kann - bis zum Erlaß eines Gesetzes.

These 8:

Quotierungen verstoßen nicht gegen andere Verfassungsformen.

Sie sind insbesondere keine Diskriminierung der Männer, (Art. 3 I GG), da Zweck des Gesetzes nicht die Diskriminierung der Männer, sondern gerade die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist.

Auch der gleiche Zugang zu öffentlichen Ämtern (Art. 33 Abs. 2 GG) wird nicht tangiert, da die Quotierung gerade den gleichen Zugang auch für die Frauen sichern soll. Art. 33 Abs. 2 GG hindert somit nicht, wie die genannten Gutachten darlegen, die Personalentscheidung sozialstaatlich motiviert zugunsten des bislang überwiegend benach-

teiligten Geschlechts zu treffen. Auch hier ist jedoch ein Sanktionssystem unerlässlich, um die Behörden zur Einhaltung der Quoten zu zwingen (d.h. z.B. Kopplung der Sach- Finanz- und Personalmittel (Stellen) an den jeweiligen Stand der Erfüllung der Quote; Erhöhung bei vorzeitiger Erfüllung). An einem solchen Sanktionssystem fehlt es in den bisherigen Überlegungen oder Entwürfen.

Die Quotierung ist auch kein Verstoß gegen ^{Art. 12} Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG), da sie eine Art Berufsausübungsregelung wäre, die gem. Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG grundsätzlich zulässig ist. In diesem Bereich dürften jedoch der praktischen Durchsetzung zahlreiche Hindernisse entgegenstehen. Daher empfiehlt sich für diese Bereiche eher ein Sanktionssystem positiver und negativer Art, um den Frauenanteil zu erhöhen, z.B. über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Vorbild: affirmative action in den USA).

These 9:

Quotierungen sind in der Gesetzgebung nichts Besonderes, sondern in zahlreichen Regelungen enthalten, auch im Grundgesetz selbst. So sind gem. Art. 36 I GG bei den obersten Bundesbehörden Beamte aus allen Ländern "in angemessenem Verhältnis" zu verwenden; Nach Art. 51 II GG hat jedes Bundesland mindestens 3 Stimmen im Bundesrat; Länder mit mehr als 2 Mio. Einwohnern haben 4, Länder mit mehr als 6 Mio. Einwohnern 5 Stimmen. Nach Art. 53 a GG besteht der Gemeinsame Ausschuß zu 2/3 am Abgeordneten des Bundestages, zu 1/3 aus Mitglieder des Bundesrates. Nach Art. 94 I GG werden die Bundesverfassungsrichter je zur Hälfte vom Bundestag und vom

-22-

Bundesrat gewählt, wobei sogar eine "Bundesrichterquote" herrscht, wonach 3 Richter jeden Senats aus Richtern von den obersten Gerichtshöfen des Bundes, zu wählen sind (§ 2 Abs. 3 BVerfGG). Nach § 1 II BWahlG werden 259 der Abgeordneten nach Kreiswahlvorschlägen in den Wahlkreisen (Direktwahl) und die übrigen nach Landeswahlvorschlägen (Verhältniswahl) gewählt. Nach § 6 VI BWahlG werden bei der Aufstellung der Wahlvorschläge nur Parteien berücksichtigt, die mindestens 5 % der Zweitstimmen haben oder mindestens 3 Wahlkreissitze haben. Nach § 50 BWahlG erfolgt Erstattung der durch die Wahl entstandenen Ausgaben an die Gemeinden durch einen festen, nach Gemeindegrößen abgestuften Betrag je Wahlberechtigten. Quotierungen gibt es ferner im Hochschulzulassungsrecht (Zulassung nach Note, Wartezeit, Ausländerquote), im Wirtschaftsrecht (GmbH- und Aktie recht) im gesamten Subventionsbereich (Landwirtschaft), im Umweltschutzrecht, im Gebühren-, Kosten- und Steuerrecht. Die Reihe ließe sich beliebig fortsetzen. faktisch bestehen in zahlreichen Bereichen jedoch nicht nur diese Quoten zum Schutze bestimmter Minderheiten, sondern hohe oder zu 100 % Männerquoten (Verwaltungsspitze, Hochschulen, Militär, Kirchen etc.), worauf in vielen Beispielen hingewiesen wird.

Lehret, im
Widerspruch-
recht, im

im gesamten Subventionsbereich (Landwirtschaft), im Umweltschutzrecht, im Gebühren-, Kosten- und Steuerrecht. Die Reihe ließe sich beliebig fortsetzen. faktisch bestehen in zahlreichen Bereichen jedoch nicht nur diese Quoten zum Schutze bestimmter Minderheiten, sondern hohe oder zu 100 % Männerquoten (Verwaltungsspitze, Hochschulen, Militär, Kirchen etc.), worauf in vielen Beispielen hingewiesen wird.

These 10:

Wenn also der Gesetzgeber in diesen Regelungen zum Schutz bestimmter Rechtsgüter oder -minderheiten Quotierungen für notwendig erachtet hat, müßte das umso mehr und auch für das Verfassungsgebot Gleichberechtigung gelten. Sie müßte dem Gesetzgeber mindestens ebenso viel wert sein wie etwa die Quoten bei der Landwirtschaft oder bei der Hochschulzulassung, die längst gesetzlich normiert und allseits als notwendig akzeptiert sind.

Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf 10/3849

1. Zu Art. I Nr. 1 = § 8 Abs. 4 LBG Entwurf:

In Satz 2 sollte bei: "...sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.."

eingefügt werden: "...eindeutig überwiegen.."

Begründung: Solltrotz der gesetzlichen Ausgleichmaßnahme - Bevorzugung der Frau bei gleicher Leistung - ein männlicher Bewerber berücksichtigt werden, ist dies ein Abweichen von der Regel, die auch im Gesetz deutlich zum Ausdruck kommen muß, weil sonst der Zweck des Gesetzes ins Leere gehen kann. Die "Beweislast" für das Abweichen von der Regel trifft die Behörde.

2. Zu Art. I Nr. 2 = § 25 Abs. 5 LBG-Entwurf

Auch hier ist in Satz 2 vor : überwiegen einzufügen: "eindeutig.."

Begründung: s. o.

3. Zu Art. I Nr. 1 und 2 und Art. II Abs.1:

Anzufügen ist bei Art. I Nr. 1 und 2, II ~~Nr.1~~ Abs. 1 jeweils als letzter Satz:

"Die Kriterien für Eignung, Befähigung und Leistung werden durch VO der Landesregierung bzw. der jeweiligen obersten Landesbehörde spätestens 6 Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes konkretisiert"

Begründung:

1. Gerade bei Beförderungen (und Ernennungen) spielen vielfach Kriterien eine Rolle, die in der Praxis "gewachsen" sind, die weder durch Gesetz noch VO noch Richtlinie festgelegt sind. Es sind "ungeschriebene" Kriterien, die in der männlich strukturierten Hierarchie und Leistungsrichtung entwickelt wurden und dann im Wege der "freien" Subsumtion der "Eignung", "Leistung" etc. i. S. der gesetzlichen Begriffe "zugeschlagen" werden. Sie sind oft

- von Behörde zu Behörde verschieden
- werden unterschiedlich gewichtet
- werden hinsichtlich der Geschlechter oft unterschiedlich eingestuft - positiv bei männlichen Bewerbern (z. B. "Selbstbewußtsein", "Durchsetzungsfähigkeit" u. a.), negativ bei weiblichen Bewerbern (z. B. "kann sich nicht anpassen", "sieht ihre Fehler nicht ein" etc.)

Beispiele solcher Kriterien als vielfach "ungeschriebene Regeln": Dienstalter, nebenamtliche Tätigkeiten, z. B. Lehrtätigkeit, Vorsitz in ~~anderen~~ Gremien, Mitwirkung in Fortbildung, Bewährung in anderen Funktionen, Kooperation, Durchsetzungsfähigkeit, Arbeitsst~~el~~, - erledigung etc.

2. Der o. g. Zustand schafft Rechtsunsicherheit und die Gefahr ungleicher Behandlung in den einzelnen Behörden trotz gleichgelagerter Tatbestände. Jede Quotierungsregelung kann über die Manipulation des Leistungsbegriffs im bisherigen Sinne vereitelt/erschwert werden.

3. Es sind daher klare, verbindliche Kriterien zur Konkretisierung der Leistungs- und Eignungsbegriffe im öffentlichen Dienst i. S. von Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 LBG durch Rechtsnorm, d. h. zumindest durch VO der Landesregierung bzw. der obersten Landesbehörde zu formulieren. Sowohl zur Durchsetzung der Frauenförderung wie aus Gründen der Rechtssicherheit ist dies unerlässlich, weil sonst im Bereich dieser "ungeschriebenen" Regelungen und damit im Bereich Ernennung/Beförderung die Gefahr unkontrollierbarer, rechtsfreier Räume besteht.

4. Bei der Konkretisierung der Kriterien ist dem z. T. unterschiedlichen Werdegang von Frauen Rechnung zu tragen, die oft durch familiäre Belastung die männerorientierten Kriterien, z. B. Gremienarbeit, Mehrtätigkeit etc. nicht erfüllen können, aber andere Funktionen wahrnehmen, die diesen zumindest gleichwertig sind, z. B. im sozialen, kulturellen Bereich etc. Auch und gerade solche Funktionen dienen den Erfordernissen Kooperation, Durchsetzung etc., die bei *Ernennungen (Beförderungen)* *wichtig sind*. D. h. es geht um eine Erweiterung der bisherigen Kriterienkataloges, damit Frauen tatsächlich zum Zuge kommen, eine Erweiterung i. S. der Benennung gleichwertiger weiterer Tätigkeiten.

4a) Alternative: Frauen sind ab einer bestimmten Besoldungsgruppe in der Regel bei Beförderungen zu berücksichtigen, etwa im Landesdienst ab Bes. gr. A 14/15. Der Gegenbeweis, daß die Bewerberin nicht geeignet ist, muß jedoch möglich sein. Er obliegt der Behörde. Diese Regel würde langwierige Diskussionen über die Leistungskriterien erübrigen und überschaubar sein, auch positiver Anreiz für Frauen, sich für Führungspositionen verstärkt zu bewerben.

Begründung: Wenn eine Frau in Bes. gr. A 14/15 vorgerückt ist, hat sie, wie die Erfahrung zeigt, aufgrund der bestehenden strukturellen (Benda-Gutachten), psychologischen und sonstigen Diskriminierungssituation bereits ein "Übersoll" an Leistung gegenüber männlichen Bewerbern erbracht, um überhaupt in solche Positionen aufzurücken. Dies rechtfertigt auch den weiteren Aufstieg in höhere Positionen, da dieses "Übersoll" die Vermutung, d. h. die Prognose weiterer hoher Leistung rechtfertigt. Der Gegenbeweis obliegt der Behörde.

5. Zum Entwurf insgesamt:

- a) Bei allen Passagen "gleiche Leistung" sollte eingefügt werden: "vergleichbare Leistung", um dem z. T. unterschiedlichen Werdegang von Frauen Rechnung zu tragen, in denen sie oft andere als die bisher dominierenden Leistungen oder Erfahrungen erbringen.
- b) Im Entwurf fehlt ein positives/negatives Sanktionssystem für Erfüllung/Nichterfüllung der Ausgleichsmaßnahmen zugunsten von Frauen. Zu danken ist an eine Verknüpfung mit der Finanzausweisung, Stellenausweisung, Stellenfreigabe etc.
- c) Im Entwurf sollte eine jährliche Berichtspflicht der Behörden über den Erfolg der Ausgleichsmaßnahmen für Frauen verankert werden, um Regierung und Öffentlichkeit über den Erfolg des Gesetzes zu informieren.

Ohne ein Sanktionssystem und ohne Berichtspflicht der Behörden wird nach den derzeitigen Verhältnissen das Gesetzesziel schwerlich in dem gewünschten Umfang erreicht werden.

Hierzu sollte baldmöglichst ein ergänzendes Hearing stattfinden.

MM Z 10 / 2696

7. Hochschulbereich:

Der Hochschulbereich muß durch Änderung des LHG neu geordnet werden, um den Frauen gleiche Chancen zu eröffnen (§ 2 Abs. 2 HRG). Dies ist nach der Statistik bisher nicht der Fall. Insbesondere in den Massenfächern oder "harten" Fächern, z. B. Technik, Naturwissenschaft, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, also die Fächer, die in erster Linie für höhere Positionen ausbilden, sind Frauen nicht oder kaum vertreten. Sie beschränken sich im wesentlichen auf den Bereich der Geistes- insbes. Sozialwissenschaften. Dies liegt im wesentlichen am derzeitigen Berufungsverfahren und an der Berufungspraxis der zuständigen Minister.

Der Deutsche Akademikerinnenbund hat hierzu konkrete Vorschläge vorgelegt.

8. Begründung des Entwurfs, A Ziff 3 und 4 (S. 7 Vorlage):

Die Begründung ist im Ansatz verfehlt, da es nicht um Grundrechtseinschränkungen zu ~~Gunsten~~ männlicher Bewerber, sondern um Ausgleichsmaßnahmen geht, um die Chancengleichheit ^{für Frauen} erst herzustellen. "Einschränkungen" oder Diskriminierungen im Rechtssinne sind nur gezielte, beabsichtigte Wirkungen einer Regelung, nicht aber faktische, "automatische" Folgen, die sich aufgrund einer Ausgleichs- oder Fördermaßnahme gewissermaßen zwangsläufig ergeben. Fördermaßnahmen für Frauen haben somit zwangsläufig zur Folge, daß nunmehr - statt der bisher oft üblichen 100% Männerquote - weniger männliche Bewerber zum Zuge kommen.

Beispiel: Die Ausgleichsmaßnahmen oder Förderung der Landwirtschaft ist keine Diskriminierung der Nichtlandwirtschaft (obwohl für diese zwangsläufig weniger Mittel zur Verfügung stehen). Die Förderung ausländischer Studenten ist keine Diskriminierung der deutschen Studenten.

Rechtsvergleichung Quotierung

Art. 36 I GG Bei den obersten Bundesbehörden sind Beamte aus allen Ländern in angemessenem Verhältnis zu verwenden.

Art. 51 II GG Jedes Bundesland hat mindestens 3 Stimmen im Bundesrat; Länder mit mehr als 2 Mio. Einwohnern haben 4, Länder mit mehr als 6 Mio. Einwohnern 5 Stimmen.

Art. 53 a GG Gemeinsamer Ausschuß zu 2/3 Abgeordnete des Bundestages, zu 1/3 Mitglieder des Bundesrates. Die Abgeordneten entsprechend dem Stärkeverhältnis ihrer Fraktionen.

Art. 107 GG Verteilungsschlüssel für Steueraufkommen zwischen Bund und Ländern.

Art. 94 I GG Bundesverfassungsrichter je zur Hälfte vom Bundestag und vom Bundesrat gewählt.

§ 1 II BWahlG 259 der Abgeordneten nach Kreiswahlvorschlägen in den Wahlkriese und die übrigen nach Landeswahlvorschlägen gewählt.

§ 6 VI BWahlG ... nur Parteien berücksichtigt, die mindestens 5 % der Zweitstimmen haben oder mindestens 3 Wahlkreissitze haben. Das gilt nicht für Parteien nationaler Minderheiten.

§ 50 BWahlG Erstattung der durch die Wahl entstandenen Ausgaben an die Gemeinden durch einen festen, nach Gemeindegrößen abgestuften Betrag je Wahlberechtigten.

§ 2 III BVerfGG 3 Richter jeden Senats = Richter an obersten Gerichtshöfen des Bundes.

§ 18 PartG Wahlkampfkostenpauschale DM 5,00 je Wahlberechtigter; wird auf Parteien verteilt, die mindestens 0,5 % der Zweitstimmen (...) erreicht haben.

...

§ 22 a PartG Parteien, die bei der letzten Bundestagswahl mindestens 0,5 % der Zweitstimmen erreicht haben, erhalten einen jährlichen Chancenausgleich.

§ 5 SchwbG Arbeitgeber, die über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen, haben mindestens 6 % mit Schwerbehinderten zu besetzen.
Dieser Satz kann von der Bundesregierung geändert werden, jedoch auf höchstens 10 % und auf nicht weniger als 4 %.

§ 11 SchwbG Ausgleichsabgabe je Monat und unbesetzten Pflichtplatz DM 150,00. 45 % der Ausgleichsabgabe gehen an den Ausgleichsfonds, der 50 % der Bundesanstalt für Arbeit zuweist. Anteil der einzelnen Hauptfürsorgestellten am restl. Betrag bemißt sich nach Wohnbevölkerung und Zahl der beschäftigten sowie arbeitslosen Schwerbehinderten.

§ 32 II SchwbG Beratender Ausschuß bei der Hauptfürsorgestelle besteht aus 10 Mitgliedern, und zwar aus 2 Vertretern der Arbeitnehmer, 2 Vertretern der Arbeitgeber (davon 1 Vertreter der öffentlichen Hand), 4 Vertretern der Organisationen der Behinderten, 1 Vertreter des Landes und 1 Vertreter des Landesarbeitsamtes.
(ähnl. §§ 34, 35, 41, 42 SchwbG)

§ 100 ZPO Verteilung der Prozeßkosten auf mehrere Personen nach Kopfteilen oder nach Beteiligung am Rechtsstreit.

§ 47 GmbHG Jede DM 100,00 eines Geschäftsanteils gewähren ein Stimme.

§ 16 AktG Mehrheitsbeteiligung gilt als Mehrheitsbesitz des Unternehmens.

§ 19 AktG Beteiligung von 25 % an einer AG verleiht bestimmte Rechte.

← § 58 AktG Quoten für Gewinnrücklagen

← § 150 AktG Quote für gesetzliche Rücklage.

§§ 4, 5 Mustersatzung über Erschließungsbeiträge

- Gemeinde trägt 10 % des Erschließungsaufwandes (§ 4), Verteilungsschlüssel (§ 5).

§§ 3, 5 Landesabwassergesetz

- Baden-Württemberg: Werte für die Wasserverschmutzung (§ 3), 40 % Quote für Abgabepflicht der Gemeinde (§ 5).

← Milch-Garantiemengen VO (Milchquoten für Erzeuger)

Ausgleichsabgabeverordnung zum Naturschutzgesetz BA-Wü

§ 2 Rahmensätze

bei der Festsetzung nach der Fläche 0,50 - 1,00 DM/m

bei der Festsetzung nach der Entnahme 0,10 - 0,30 DM/m

bei der Festsetzung nach den Baukosten 0,5 - 2,0 %

§ 3 Höhe innerhalb der Rahmensätze nach Dauer und Schwere des Eingriffs, Wert/Vorteil für den Verursacher sowie nach wirtschaftlicher Zumutbarkeit.

§ 4 Bei besonders schwerwiegenden Eingriffen können die Rahmensätze bis zum Zweifachen erhöht werden, bei Vorhaben, die dem öffentlichen Interesse dienen, bis zur Hälfte ihrer Untergrenze unterschritten werden.