



„Zielquote für Frauen in Führungspositionen“

Erläuterungen zum Gutachten von Prof. Dr. Hans-Jürgen Papier

Fragestellung

Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst sowie Möglichkeiten der Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung.

Rechtlicher Status quo in NRW

Bevorzugung von Frauen im Fall ihrer Unterrepräsentanz im jeweiligen Bereich nur bei einem Qualifikationsgleichstand zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Härteklausele). Ziel: Frauenanteil in allen Beförderungsämtern von 50 Prozent.

Faktischer Status quo

Die Quotenregelungen haben Jahrzehnte nach ihrer Einführung auch nach Auffassung des Gutachters ihr Ziel verfehlt. Wie die neuesten Zahlen aus den ersten Auswertungen der Daten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung für den aktuellen Bericht zum Landesgleichstellungsgesetz belegen, sind Frauen in Führungspositionen des Öffentlichen Dienstes in NRW immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Wesentliche Ergebnisse des Gutachtens:

- Das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes nach Art. 3 Abs. 2 GG ist ein mit dem Gebot der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG gleichrangiges Staatsziel. Beide Staatsziele sind miteinander in ein ausgewogenes Verhältnis („praktische Konkordanz“) zu setzen.
- Gegen leistungsbezogene Quoten bei Qualifikationsgleichstand – wie bisher normiert – bestehen grundsätzlich keinen rechtlichen Bedenken.
- Derzeitige durch die Verwaltungsgerichte geprägte Verwaltungspraxis, durch die die Leistungsmerkmale bei Auswahl- und Beförderungsverfahren soweit ausdifferenziert werden, dass im Ergebnis immer eine Reihung des

Bewerberkreises herbeigeführt wird, hebt Gleichstellungsgebot des Art.3 Abs.2 GG aus. Dieser Zustand wird dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebot des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG nicht gerecht. Deshalb muss die Auswahl der Qualifikationsmerkmale begrenzt werden.

- Sogenannte „Gleichstellungsvorsorgemaßnahmen“, also Maßnahmen der Frauenförderung, die sich nicht unmittelbar nachteilig für Männer auswirken, hält der Gutachter für verfassungsrechtlich unbedenklich.
- Ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten wird grundsätzlich als Ausfluss ihrer Organstellung bejaht, allerdings richtet sich dessen Reichweite nach der konkreten gesetzlichen Ausgestaltung.

Bedeutung:

Nach dem Gutachten von Prof. Ernst Benda von 1986 zur Zulässigkeit von Frauenquoten im Öffentlichen Dienst ist dies die erste intensive Auseinandersetzung mit der Frage, welchen Stellenwert Art. 3 Abs. 2 GG für den Öffentlichen Dienst hat und in welchem Verhältnis der Gleichheitsgrundsatz zu dem Prinzip der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG steht. Damit ist es – über seine landespolitische Bedeutung hinaus – von erheblichem rechtspolitischem Interesse (siehe u.a. angekündigter Referentenentwurf der Bundesregierung eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst).

1986 hat Nordrhein-Westfalen sich mit dem Gutachten des früheren Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Prof. Ernst Benda schon einmal an die Spitze in Sachen Frauenförderung im Öffentlichen Dienst gesetzt und ein Stück Rechtsgeschichte geschrieben. Auf der Grundlage des Benda-Gutachtens hatte das Land schon Ende der 80er Jahre eine Quotenregelung eingeführt, die von Gerichten zunächst in Frage gestellt, dann aber als einzige Regelung 1997 vom Europäischen Gerichtshof gebilligt wurde. Heute hat diese Formulierung Eingang in die Gesetze des Bundes und der Länder gefunden.