

2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie). Aus dem entsprechenden Artikel 14, Abs. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie darf es in Bezug auf – unter anderem – folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts geben: „die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstiegs“ sowie „den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung“. Artikel 3 der Gleichbehandlungsrichtlinie erlaubt allerdings ausdrücklich die Beibehaltung oder Einführung von spezifischen Maßnahmen für das unterrepräsentierte Geschlecht zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen im beruflichen Werdegang.

In Artikel 157, Abs. 4 im Vertrag von Amsterdam (AEUV) von 1999 wurde die Regelung über die ausdrückliche Zulässigkeit positiver Förderungsmaßnahmen im Arbeitsleben zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts getroffen: „Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung

der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im 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.“

Das heißt: Allgemeine Fördermaßnahmen, die auf der Ebene vor einer Auswahlentscheidung ansetzen, um Frauen die entsprechende Qualifikation zu verschaffen, sind mit dem Europarecht konform und sind laut Artikel 3 der Gleichbehandlungsrichtlinie in Verbindung mit Artikel 157 des Vertrages von Amsterdam gerechtfertigt.

Behörden, dementsprechend auch Universitäten, sind verpflichtet, geltendes Recht zu vollziehen. Es gilt als nicht wahrscheinlich, dass ein übergeordnetes Ziel wie der verfassungsrechtliche Gleichstellungsauftrag erreicht werden kann, ohne flankierende Frauenfördermaßnahmen.

Benutzte Quelle:

Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung von Professor em. Dr. Dres. h.c. Hans-Jürgen Papier unter Mitwirkung von Dr. Martin Heidebach im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Inneres und Kommunales 2014.

## Warum gibt es finanziell geförderte Netzwerke und Workshops nur für Frauen?

Ein rechtlicher Hintergrund zu InformatiXX, CareerRopeUp und speziellen Frauenworkshops in der Internen Weiterbildung

Dezernat Chancengleichheit und Familie  
Dr. Solveig Simowitsch, Tel. 0451-3101/1220

Stand: 14.03.2019

**Um zu** einer gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben und vor allem in Führungspositionen zu gelangen, sind Netzwerke und spezielle Frauenfördermaßnahmen (so genannte Gleichstellungsvorsorgemaßnahmen) nach wie vor wichtig. Dabei ist zu beachten, dass „Frauenfördermaßnahme“ nicht bedeutet, dass Frauen auf Grund eines Kompetenzmangels besonderer Förderung bedürfen, sondern es bedeutet, dass Frauen auf Grund der immer noch vorhandenen männlich geprägten Arbeitskultur und der so genannten gläsernen Decke durch eine homo-soziale Kooptation strukturell (und individuell) benachteiligt sind beim Eintritt ins Berufsleben in typischen Männerberufen und/oder bei der Besetzung von Führungspositionen oberhalb des mittleren Managements.

Die Informatik betrifft das bereits im Studium, später auf dem Arbeitsmarkt, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation nach der Promotion und in Führungspositionen sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft. In anderen Fächern, bspw. in der Medizin, in denen es ausreichend oder sogar deutlich mehr Studentinnen als Studenten gibt, sind sie nach der Promotion und in den Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Um überhaupt das Potenzial an Frauen zu erhalten, die Führungspositionen besetzen sollen, sind die bereits erwähnten Gleichstellungsvorsorgemaßnahmen wichtig.

Welche gesetzlichen Grundlagen erlauben explizite Frauenfördermaßnahmen und sind Frauenfördermaßnahmen verfassungskonform?

Auch wenn Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland ganz allgemein eine unterschiedliche Behandlung auf Grund des Geschlechts verbietet und grundsätzlich Frauenförderinstrumente dem so genannten Grundsatz der Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“) widersprechen, darf es differenzierende Regelungen hinsichtlich der Geschlechter geben.

Diese differenzierenden Regelungen sind auf ihre Verhältnismäßigkeit streng zu prüfen und unter bestimmten Voraussetzungen verfassungsrechtlich gerechtfertigt. „Die Frauenfördermaßnahmen müssen zur Erreichung dieses Zwecks geeignet und erforderlich sein und schließlich muss eine Abwägung zwischen dem Gewicht der Ungleichbehandlung und der Bedeutung des verfolgten Zwecks ergeben, dass die Ungleichbehandlung angemessen ist.“

Dafür gilt der Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Zweck des Artikels ist die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter für die Zukunft und er dient in erster Linie der Herstellung gleicher Erwerbschancen. Art. 3 Abs. 2 Satz 2 kann somit grundsätzlich frauenfördernde Maßnahmen im beruflichen Bereich rechtfertigen.

Das gilt auch für den bereits genannten Artikel 33

Abs. 2 Grundgesetz, da er auch Führungspositionen einschließt. Wenn also Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils keine direkte Auswirkung auf eine Beförderungsentcheidung haben (und das haben sie an einer Universität grundsätzlich nicht), können sie die Vorschrift nicht verletzen. Das gilt z. B. für nur Frauen offen stehende Fortbildungsveranstaltungen, durch die sie ihre Chancen auf eine Führungsposition verbessern können (z. B. „Do's and don'ts in Bewerbungsverfahren“ innerhalb der Internen Weiterbildung) und es ist Aufgabe der Personalentwicklung, den Verfassungsauftrag „Gleichstellung“ voranzutreiben. Anders verhielte es sich, wenn eine Fortbildungsveranstaltung eine obligatorische Eignungsvoraussetzung wäre. Das gleiche gilt für Netzwerke und Workshops nur für Studentinnen. Die Veranstaltungen im Rahmen von InformatiXX sind nicht Bestandteil des verpflichtenden Curriculums, d. h. die Workshops verschaffen Frauen keinen Vorteil in Klausuren und Prüfungen.

Als vorrangiges Bundesrecht ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu betrachten, das auf der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie beruht, auf die anschließend eingegangen wird. Dementsprechend sind positive Maßnahmen zur Verhinderung und zum Ausgleich bestehender Nachteile nach Artikel 5 AGG (Positive Diskriminierung) der Gleichbehandlungsrichtlinie ausdrücklich zulässig.

Frauenfördermaßnahmen (Gleichstellungsvorsorgemaßnahmen) müssen neben dem nationalen Recht auch dem Europarecht gerecht werden. Maßstab ist hier in erster Linie die Richtlinie