

# Quotenregelungen

Gerechtigkeit durch  
Diskriminierung?

# Quotenregelungen

- Vorrangregeln
- Anwendbarkeit bei Unterrepräsentation
- Deutung von Unterrepräsentation als Zeichen struktureller Diskriminierung
  - Vorwalten von Diskriminierungsmechanismen
  - Unterrepräsentation lässt „Diskriminierungsvermutung“ zu; diese ist
  - Unwiderleglich („automatischer Vorrang“) oder widerleglich („Härteklausel“ für Männer)

# Moralphilosophische Begründungsansätze

- Kompensationsmodell (J.J. Thomson)
- Modell der (zukünftigen)  
Chancengleichheit (R. Fullinwider)
- Gleiche Achtung und Rücksichtnahme  
(R. Dworkin)
- „Diversity“ (U.S. Supreme Court)

# Kompensationsmodell

- Vorrangige Berücksichtigung am Arbeitsmarkt und in der Ausbildung als
- Kompensation für erlittenes **Unrecht**, das
- das **Gemeinwesen** Frauen als Gruppe zugefügt hat (durch Verweigerung vollwertiger „Mitgliedschaft“)
- Entschädigung durch die **Profiteure**
- „Außer Kraft gesetzt“: Recht, formal gleich behandelt zu werden.

# Kritik am Kompensationsmodell

- Zuweisung von Arbeitsplätzen an einzelne hoch qualifizierte Frauen als Kompensation für die „Gruppe Frauen“?
- Persönliche „Haftbarkeit“ für „Profiteure“?
- Was soll als Gewinn und Verlust angesehen werden?
  - Die materielle Dimension
  - Die psychische Dimension

# Chancengleichheitsmodell

- Blick richtet sich auf die Zukunft
- „Sollziele“ für beide Geschlechter
- Konsequente Verfolgung
  - kein Senioritätsprinzip
  - „hinreichende Qualifikation“
- „Schockbehandlung“ – Quote als „Brecheisen“, um „Kultur der Geschlechtertrennung“ aufzubrechen

# Vorteile des Chancengleichheitsmodells

- Zweck: Veränderung institutionalisierter Einstellungen – kein Problem mit Benefits für einzelne hoch qualifizierte Frauen
- Rechtfertigung gegenüber den Verlierern von Quotenprogrammen:
- Werte, welche sie nicht einfach verwerfen können ↔ was Chancengleichheit braucht

# Gleiche Achtung und Rücksicht

- Recht, als Gleiche/r behandelt zu werden
  - Recht auf Gleichbehandlung
  - Recht auf unterschiedliche Behandlung ↔  
was in Kauf genommen wird
- Fortschreibung historischen Unrechts oder partielle Benachteiligung von Männern
- Ausmaß des Unrechts von Quoten?

# Effizienz und Qualifikation?

- Vorrangregeln beschränkt auf **gleiche** Qualifikation –
- Realität?
  - Seilschaften
  - Variabilität des Qualifikationsbegriffs
- Geschlecht als Qualifikation?
  - Rollenmodelle
  - Arbeitszeitmodelle, Lebensarbeitszeit
- „Diversity“-Management

# Quoten-Judikatur

- **Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (1995)**
- **Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen (1997)**
- **Badeck u.a. (2000)**
- **Abrahamsson und Anderson gegen Fogelqvist (2000)**
- **Lommers (2003)**

# Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (1995)

- Der „**automatische und unbedingte Vorrang**“ für gleich qualifizierte Frauen bei deren Unterrepräsentation ist **europarechtswidrig**, denn eine solche
- Quotenregelung setzt an die Stelle der **Förderung** der Chancengleichheit „**das Ergebnis**, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte.“

# Übersetzung

- Zuerst die Chancengleichheit
- Dann wird sich das Ergebnis schon einstellen
- Erzwingen darf man es nicht

# Exkurs: Post-Kalanke-Diskurse

- Ein „trotziger Standpunkt“ – derjenigen, die nach Kalanke noch Quotenregelungen verteidigen

# Das „individualistische Menschenbild“ ...

- ... der österreichischen Bundes-Verfassung wider den totalitaristischen Kollektivismus:
  - Hinter den Erwägungen zur Herbeiführung kollektiver Parität steht [...] letztlich ein totalitäres Denken, das an die Stelle individueller Selbstverwirklichung ein heteronom vorgegebenes Rollenbild des einzelnen in der Gesellschaft setzt, an die Stelle der Selbstverwirklichung soll die Erfüllung normativ vorgegebener Rollenbilder treten. Nur sind eben [die] Rollenbilder anders definiert als in früheren totalitären Konzepten. (Thienel)

# Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen (1997)

- Zulässigkeit der vorrangigen Berücksichtigung von gleich qualifizierten Frauen bei Unterrepräsentation
- sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen („Härteklausel“), wenn
  - Objektive Beurteilung der Qualifikation
  - Kein Diskriminierung von Frauen durch Kriterien für überwiegende Gründe

# Badeck u.a. (2000)

- Gründe von Gewicht für die Härteklausel
  - Ausscheiden aus dem öffentliche Dienst wegen Familienarbeit
  - Teilzeit wegen Familienarbeit – Antrag auf Vollzeit
  - ehemalige Soldaten auf Zeit (mindestens zwölf Jahre Wehrdienst)
  - Schwerbehinderte
  - Beseitigung lang anhaltender Arbeitslosigkeit
- Sonderfall: quotierte Ausbildungsplätze

# Abrahamsson und Anderson gegen Fogelqvist (2000)

- **Europarechtswidrigkeit** einer nationalen Regelung, nach der ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts um eine Stelle im Staatsdienst, der **hinreichende Qualifikationen** dafür besitzt, vor einem Bewerber des anderen Geschlechts, der sonst ausgewählt worden wäre, auszuwählen ist, sofern der **Unterschied** zwischen den Qualifikationen der Bewerber **nicht so groß** ist, dass sich daraus ein **Verstoß** gegen das Erfordernis der **Sachgerechtigkeit** bei der Einstellung ergeben würde.

# Österreich

- § 43 B-GBG idF BGBl.Nr. 100/1993  
Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg
  - Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen [...] mindestens 40 beträgt.

# OGH (2001)

- Die Regelung des § 43 B-GBG [...] räumt den Bewerberinnen bei gleicher Eignung automatisch den Vorrang („Vorzug“) ein, enthält also keine Öffnungsklausel. Auch in der Regierungsvorlage (857 BlgNR 18. GP, 25) finden sich keine Erläuterungen zur Frage, weshalb von einer solchen Klausel Abstand genommen wurde.

# OGH (2001)

- § 43 B-GB lässt jedenfalls ihrem Wortlaut nach eine objektive Beurteilung von Bewerbungen gleich geeigneter Bewerber verschiedenen Geschlechts, bei der die **besondere persönliche Lage aller Bewerber** angemessen berücksichtigt wird, nicht zu.

# OGH 2001

- „Das Auswahlverfahren orientiert sich ausschließlich an generellen Merkmalen, die der gebotenen individuell-objektiven Beurteilung aller Bewerber keinen Raum lassen.“
- [Stimmt das?]

# § 43 B-GBG idF 2001

- **Vorrang beim beruflichen Aufstieg**
  - **§ 43.** Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten [...] im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt.

# Lommers (EuGH 2003)

- Die Bereitstellung von subventionierten Kindertagesstättenplätzen ist als „Arbeitsbedingung“ im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinie zu sehen.
- Solche Kindertagesstättenplätze dürfen unter bestimmten Umständen primär den weiblichen Mitarbeiterinnen vorbehalten werden, nämlich ...

# Lommers (EuGH 2003)

- ... um einer erheblichen Unterrepräsentation von Frauen entgegenzuwirken,
- Im Kontext eines erwiesenen unzureichenden Angebots an angemessenen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen
- Wenn männliche Mitarbeiter nur in Notfällen Zugang haben, wenn
- insbesondere alleinerziehende männliche Mitarbeitern Zugang unter gleichen Bedingungen wie Frauen haben.