

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen

Eröffnungsvortrag der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen (BuKoF), Albert-Ludwigs-Universität Freiburg/Breisgau, 28. September 2016

*Autorin:*

**Dr. habil. Anna Katharina Mangold, LL.M.** (Cambridge), Goethe-Universität Frankfurt am Main

Über die Einladung, heute abend hier an meiner alma mater zu Ihnen zu sprechen, habe ich mich sehr gefreut – vielen Dank!

Ich spreche über „nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen“. Meine Aufgabe ist, das Verhältnis von Nachhaltigkeit und Gleichstellung näher zu bestimmen, und zwar aus einer rechtlichen Perspektive und spezifisch für Hochschulen.

Bei der ersten Annäherung an das Thema fällt eine gewisse Spannung zwischen Nachhaltigkeit und Gleichstellung auf. Der Begriff der *Nachhaltigkeit* stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft und fand von dort Eingang in die Diskussionen über die Bewahrung der natürlichen Umwelt. Als Rechtsbegriff verweist „Nachhaltigkeit“ im Umweltschutz auf ein „konservatives“ Ziel: den Erhalt der natürlichen Umwelt und die Wahrung der Interessen künftiger Generationen an der Nutzung des Ökosystems. *Gleichstellungsrecht* dagegen zielt auf die proaktive Transformation aktueller gesellschaftlicher Machtverhältnisse, insbesondere jene

zwischen den Geschlechtern. Gleichstellungsrecht soll die Geschlechterverhältnisse transformieren, sie verändern hin zu ausgewogenen Verhältnissen zwischen den Geschlechtern. Die Begriffskombination „nachhaltiges Gleichstellungsrecht“ ist deswegen von einem Spannungsverhältnis geprägt: Bewahrung einerseits, Transformation andererseits.

Der Begriff der „Nachhaltigkeit“ hat inzwischen auch jenseits des Umweltschutzes stark an Relevanz gewonnen, er ist fast allgegenwärtig. „Nachhaltigkeit“ bezeichnet dabei die verschiedensten politischen, ethischen und/oder rechtlichen Forderungen nach mehr intertemporaler und globaler Gerechtigkeit.<sup>1</sup> Im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet „nachhaltig“, wie ein Blick in den Duden lehrt, „sich auf längere Zeit stark auswirkend“. Legen wir dieses weite Verständnis von „Nachhaltigkeit“ zugrunde, so geht es bei „nachhaltigem Gleichstellungsrecht“ um die Forderung nach gerechten Geschlechterverhältnissen, die dauerhaft erreicht werden sollen. Gleichwohl, so ganz auflösen lässt sich das Spannungsverhältnis nicht: „Nachhaltiges Gleichstellungsrecht“ soll einerseits die bestehenden Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern transformieren, andererseits auf längere Zeit wirken, letztlich also zu einer Stabilisierung führen. Verändern und bewahren, geht das zusammen? Wenn gerechte Geschlechterverhältnisse geschaffen sind, wenn dieses Ziel erst dauerhaft erreicht ist, dann ist Gleichstellungsrecht überflüssig.

<sup>1</sup> Felix Ekardt, Nachhaltigkeit. Transformation, Governance, Gerechtigkeit, in: Regina Kreide/Andreas Niederberger (Hrsg.), Internationale Politische Theorie. Eine Einführung, Stuttgart, 2016, S. 245–257.

Nachhaltiges Gleichstellungsrecht ist also ein Recht, das sich selbst überflüssig machen soll.<sup>2</sup>

Ich möchte in meinem Vortrag gerade dieses Spannungsverhältnis zwischen Nachhaltigkeit und Gleichstellung, zwischen Bewahrung und Transformation, zum Ausgangspunkt einer „produktiven Irritation“ nehmen, indem ich drei Herausforderungen eines nachhaltigen Gleichstellungsrechts für Hochschulen entfalte. Diese drei Herausforderungen lassen sich auf drei Begriffe bringen: *Zukunftsimaginationen, Intersektionalität und Mentalitätswandel*.

Erstens sind sowohl Nachhaltigkeit als auch Gleichstellung normativ stark aufgeladene Begriffe, die deswegen im politischen Diskurs mit Inhalt zu füllen sind: Sie bedürfen einer *Zukunftsimagination*, also einer Vorstellung davon, wie die angestrebte Zukunft aussehen soll. Die Verständigung über solche Zukunftsimaginationen ist ein zutiefst politischer Prozess, es geht um nichts weniger als darum, wie die Gesellschaft der Zukunft aussehen soll.

*Zweitens* wandelt sich das Verständnis sowohl von Nachhaltigkeit als auch von Gleichstellung, wenn neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu substantiellen Neuausrichtungen führen. Im Bereich des Gleichstellungsrechts ist die bedeutendste wissenschaftliche Entdeckung die Einsicht in die Intersektionalität von Diskriminierung. Das Phänomen der *Intersektionalität* macht es erforderlich, ganz genau hinzusehen, wer eigentlich wie und aus welchen Gründen gleichgestellt werden soll.

Drittens zielen sowohl Nachhaltigkeit als auch Gleichstellung auf einen *Mentalitätswandel* bei den Einzelnen. Ein solcher Mentalitätswandel tritt, so argumentiere ich, nicht von selbst ein, sondern bedarf einer ausgewogenen Mischung an verbindlichen Verhaltensvorgaben und Anreizen. Zugleich sollte sich ein effektives Instrumentarium an den Bedürfnissen der zu Fördernden orientieren und diese ermächtigen, ihre eigenen Ziele selbstbestimmt zu verfolgen.

<sup>2</sup>Für diese wunderbare Beobachtung danke ich Prof. Dr. Nora Markard, M.A., Universität Hamburg.

Nun also zu Zukunftsimagination, Intersektionalität und Mentalitätswandel im Einzelnen.

### 1. Zukunftsimaginationen

Im Verlauf der Debatten über „Nachhaltigkeit“ wurde immer deutlicher, wie stark der Begriff von *Zukunftsimaginationen* abhängt – was als „nachhaltig“ gilt, hängt maßgeblich ab von den gegenwärtigen Vorstellungen darüber, wie die angestrebte Zukunft aussehen soll. In diesem Sinne ist „Nachhaltigkeit“ ein in hohem Grade normativ aufgeladener Begriff. Was genau der auf längere Sicht erstrebenswerte Zustand ist, das ist Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. Gleiches gilt für die Zukunftsimaginationen einer geschlechtergerechten Gesellschaft der Zukunft. Was genau als geschlechtergerecht angesehen wird, ist Gegenstand erbitterter politischer Kontroversen und auch unter verschiedenen feministischen Strömungen höchst umstritten. Welche Zukunftsimagination ist dann aber die erstrebenswerte, welche soll rechtlich verfolgt werden? Dies muss in demokratischen Verfahren politisch entschieden und sodann rechtlich festgelegt werden.

Allerdings sind diese politischen Festlegungen in Deutschland nicht ihrerseits völlig ungebunden. Denn das Grundgesetz, die Verfassung, macht Vorgaben, und zwar verbindliche. Gerade im Bereich der Gleichstellung hat sich unser demokratisches Gemeinwesen mit dem Grundgesetz eine Rahmenordnung gegeben, die festlegt, was mögliche Zukunftsimaginationen sind.

Maßgeblich ist der Gleichheitsartikel des Grundgesetzes, Art. 3. [https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html). Dieser enthält zunächst einen allgemeinen Gleichheitssatz in Absatz 1: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ In Absatz 2 findet sich in zwei Sätzen das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Männern und Frauen: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Das war die Ursprungsfassung, wie sie 1949 verabschiedet wurde.

Nach der Wende wurde 1994 ein zweiter Satz in den Absatz 2 eingefügt, der dem Staat noch einmal expliziter den Auftrag erteilt, auch *tatsächlich* und

real die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen. So heißt es in diesem neuen zweiten Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ – Ein Verfassungsauftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung bestehender Nachteile, deutlicher könnte es das Grundgesetz kaum formulieren. Wenn Sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an den deutschen Hochschulen also gefragt werden, was Sie eigentlich tun, dann können Sie getrost antworten, dass Sie einen *Verfassungsauftrag* erfüllen!

Bei diesem verfassungsrechtlichen Befund müssen wir eigentlich nicht mehr politisch darüber streiten, *ob* es Gleichstellungsrecht geben soll, sondern nur noch über das *Wie*.

Nun ist es freilich so, dass dennoch immer wieder ganz grundlegende Zweifel an Gleichstellungspolitik und -recht geäußert werden. Dabei ist die Art, wie diese grundsätzliche Kritik an Gleichstellungsrecht und Gleichstellungsmaßnahmen geäußert wird, ihrerseits höchst bemerkenswert. Ich nehme ein aktuelles Beispiel: In der September-Ausgabe der Mitgliederzeitschrift des Deutschen Hochschulverbandes, „Forschung & Lehre“, fragte die Redaktion, ob Frauenförderung in ihrer gegenwärtigen Form der Wissenschaft schade.<sup>3</sup> Ich kann mir nun zwar weniger reißerische Fragestellungen vorstellen, aber wenn wir die Frage genau lesen, geht es tatsächlich nicht um das *Ob* von Frauenförderung, sondern um das *Wie*, nämlich die „gegenwärtige Form“ der Frauenförderung.

In dem Heft wurden zwei Positionen abgedruckt, Pro und Contra. Fundiert setzt sich die Soziologin *Anita Engels*, Autorin zahlreicher Studien zur Situation von Frauen in der Wissenschaft, mit der Frage auseinander und kommt zu dem Ergebnis, dass die gegenwärtige Form der Frauenförderung vielfältig und differenziert für mehr Chancengleichheit sorgt und so das Prinzip der Bestenauswahl stärkt, von dem gute Wissenschaft lebt.

<sup>3</sup>Forschung & Lehre 9/2016, S. 782 ff.

Als Gegenstimme war ein juristischer Kollege angefragt worden, *Tonio Walter*, seines Zeichens Strafrechtsprofessor in Regensburg. Es ist mir, offen gestanden, völlig schleierhaft, nach welchen Kriterien dieser Autor ausgewählt wurde. Das Prinzip der Bestenauswahl kann es nicht gewesen sein, denn Herr Walter hat noch niemals etwas veröffentlicht zu Gleichstellungsrecht, allgemeiner zu Artikel 3 oder auch nur zu einem von Ferne verwandten Thema.

Wie dem auch sei, Herr Walter trägt mit der ganzen Würde des juristischen Professorenamtes seine These vor, dass Frauenförderung eine Verletzung des Grundsatzes echter Gleichberechtigung und echter Bestenauslese sei. Er differenziert dabei keineswegs nach unterschiedlichen Formen und Instrumenten von Gleichstellungsrecht, sondern konzentriert sich einzig auf Berufungsverfahren. Hier kommt er zu dem empirisch nicht weiter belegten Befund, Frauen hätten in Berufungsverfahren „deutlich bessere Chancen ... als Männer“. Zwar bezweifelt Herr Walter nicht die geringere Repräsentation von Frauen bei Professuren, doch sieht er nicht gläserne Decken dafür verantwortlich, vielmehr strebten einfach weniger Frauen als Männer nach Professuren. Das Plädoyer kulminiert in der Aufforderung „Elternförderung statt Männerdiskriminierung!“ und „Wahrheit und Gerechtigkeit statt Feminismus“.

Ich stelle diese Position etwas ausführlicher dar, weil ich mir vorstellen kann, dass Sie als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht selten mit solchen Auffassungen konfrontiert sind. Mir ist es selbst schon häufig so ergangen. Deswegen möchte ich einmal zusammentragen, was sich in solchen Situationen aus verfassungsrechtlicher Sicht erwidern lässt.

Wie ich schon erwähnt habe, ist die Gleichstellung der Geschlechter eine höchstrangiger Verfassungsauftrag. Das ergibt sich aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz. Wie erläutert, erstreckt sich der Verfassungsauftrag sowohl auf die *tatsächliche Durchsetzung* der Gleichberechtigung als auch auf die *Beseitigung bestehender Nachteile*. Es ist deshalb nicht ausreichend, wenn Kritiker darauf beharren, es liege einfach in der Natur von

Frauen, dass sie halt keine Professuren anstrebten. Denn die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung“ macht es erforderlich, auch nach strukturellen Hindernissen für Chancengleichheit Ausschau zu halten. Der Verweis auf individuelle Entscheidungen einzelner Personen greift zu kurz. Die Formulierung des Grundgesetzes macht deutlich, dass individuelle Entscheidungen ihrerseits abhängen von strukturellen Gegebenheiten. An Hochschulen sind diese Strukturen nach wie vor überwiegend so ausgestaltet, dass sie Frauen stärker als Männer davon abhalten, wissenschaftliche Karrieren einzuschlagen. Das Grundgesetz macht es zu unserer politischen Aufgabe, die Gründe hinter den individuellen Entscheidungen aufzuspüren und „bestehende Nachteile zu beseitigen“, mithin die strukturellen Bedingungen individueller Entscheidungen mitzubersichtigen.

Kritiker von Gleichstellungsrecht hängen einem formalen Gleichheitsverständnis an, demzufolge nur *identische* Behandlung auch *gleiche* Behandlung sei. Die Gleichheitsvorstellung des Grundgesetzes ist aber eben gerade keine nur eine rein formale. Es reicht nicht aus, dass Frauen nicht mehr *formal* gehindert werden zu studieren, zu promovieren oder sich zu habilitieren, wie es noch bis weit in das 20. Jahrhundert hinein der Fall war. Den Artikeln des Grundgesetzes liegt vielmehr eine *materiale* Gleichheitsvorstellung zugrunde. Es reicht nicht aus, einfach zu formulieren, dass Frauen und Männer ab jetzt gleichberechtigt sind und – schwuppdwupp – ist alle tatsächliche Ungleichheit überwunden. Solange die Ausgangsbedingungen für Männer und Frauen nicht gleich sind, haben *identische* Normen je *unterschiedliche* Auswirkungen für Männer und Frauen. Dieser Blick auf die Konsequenzen formal gleicher Regelungen ist der Kern des materialen Gleichheitsverständnisses. Das Grundgesetz ist hier realistisch und geht davon aus, dass auch dann, wenn formale Gleichheit erreicht ist, die vergangenen Ungleichheiten noch lange fortwirken und deswegen darauf zu achten ist, dass formale Gleichberechtigung auch *tatsächlich durchgesetzt* wird.

Um nun zurückzukommen auf die Zukunftsimaginationen eines „nachhaltigen Gleichstellungsrechts“: Das Grundgesetz als Grundordnung der

Bundesrepublik Deutschland macht die tatsächliche (und nicht nur formale!) Gleichberechtigung zu einem höchsten Verfassungsauftrag. Wir können und müssen uns politisch über das Wie von Gleichstellung streiten, über das *Ob* von Gleichstellung haben wir uns in unserer Verfassung bereits verbindlich entschieden. Nachhaltig ist dieser Verfassungsauftrag, weil er sich nicht auf die formale Gleichberechtigung beschränkt, sondern auch die tatsächliche Durchsetzung dieser Gleichberechtigung und die Beseitigung bestehender Hindernisse verlangt – und sich gerade deswegen auf längere Sicht stark auswirken wird.

## 2. Intersektionalität

Damit komme ich zu meinem zweiten Punkt, der *Intersektionalität*. In historischer Perspektive zeigt sich, dass das Konzept der Nachhaltigkeit in Umweltfragen stets neue Inhalte und Bedeutungen erhielt, weil neue wissenschaftliche Erkenntnisse immer wieder die Anpassung von Strategien und Aktionsprogrammen erforderten. Auch Gleichstellungsrecht wandelt sich mit neuen wissenschaftlichen Einsichten. Die wichtigste und weitreichendste Neuerung ist die Analyse von Mechanismen der Intersektionalität. Intersektionalität bezeichnet das Zusammentreffen mehrerer Formen von Diskriminierung. Im Antidiskriminierungsrecht wird dies „mehrdimensionale Diskriminierung“ genannt.<sup>4</sup>

Der gegenwärtig in Deutschland meistdiskutierte Fall sind gläubige kopftuchtragende muslimische Frauen. Diese werden nicht allein aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, weil ja Frauen *ohne* Kopftuch bestimmte Einschränkungen nicht erfahren, und sie werden auch nicht allein aufgrund ihrer Religion benachteiligt, weil muslimische Männer nicht in gleicher Weise benachteiligt sind. Erst an der Kreuzung, englisch: *intersection*, der Diskriminierungskategorien von Geschlecht und Religion zeigt sich die besondere Lage von kopftuchtragenden Frauen.

<sup>4</sup>Dazu ausführlich Anna Katharina Mangold, Mehrdimensionale Diskriminierung. Potentiale eines materialen Gleichheitsverständnisses, Zeitschrift für Rechtsphilosophie (RPhZ) 2016, Heft 2, S. 152–168

Tatsächlich aber gibt es eine Vielzahl von mehrdimensionalen Benachteiligungen. An Hochschulen zum Beispiel befinden sich Wissenschaftlerinnen aus Arbeiterfamilien in einer anderen Lage als Professorentöchter und zugleich in einer doppelten Benachteiligungsstruktur im Vergleich zu Wissenschaft/ern aus Arbeiterfamilien. Studentinnen mit Behinderung treffen auf andere Herausforderungen als Studentinnen ohne Behinderung, zugleich aber noch einmal auf qualitativ andere als Studenten mit Behinderung.

Die Diskriminierungskategorie „Geschlecht“ steht weiter im Zentrum und doch ist die Fragmentiertheit der Personengruppe „der“ Frauen stets mitzudenken. Für das Gleichstellungsrecht erwachsen aus der Einsicht in Phänomene intersektionaler Benachteiligung besondere Herausforderungen. Gleichstellungsrecht muss dahingehend weiterentwickelt werden (und wurde auch schon weiterentwickelt), punktgenau und differenziert Bedarfe unterschiedlicher Personengruppen zunächst zu erheben und diese dann gezielt zu fördern.

Nach meiner Wahrnehmung besteht hier teilweise ein gehöriges empirisches Defizit. In Deutschland ist es zum Beispiel aus historischen Gründen verpönt, Erhebungen über die ethnische Zugehörigkeit von Studierenden zu erheben. Gleichwohl kann ich aus meinen eigenen Beobachtungen berichten, dass die Studierendenschaften in Freiburg und Frankfurt, den beiden Universtitäten, an denen ich bislang unterrichtet habe, höchst unterschiedlich zusammengesetzt sind. Freiburgs Studierendenschaft ist wesentlich homogener als jene in Frankfurt, wo die Studierenden ersichtlich viel diversere Hintergründe haben. Woran liegt das? Wünschen wir uns jeweils so die Zusammensetzungen unserer Studierendenschaften? Wie imaginieren wir jeweils die Zukunft dieser Hochschulen?

Ich greife noch einmal das Beispiel der kopftuchtragenden Muslima auf. Eine inklusive Hochschule sollte bereits berücksichtigen, dass Studentinnen bei Praktika und im Referendariat wegen des Kopftuchs auf massive Probleme stoßen können.

Aus meiner Sicht gehört es zur Aufgabe der Hochschulen, Studentinnen zu unterstützen, wenn sie

hier auf Schwierigkeiten treffen. Eine willkommen heißende Grundhaltung sollte Bestandteil hochschulinterner Gleichstellungspolitik sein. So kann es etwa auch Teil einer inklusiven Gleichstellungsinitiative sein, Gebetsräume einzurichten für gläubige Studierende. Das ist zum Beispiel in England absolut üblich.

Ich bin aus diesen Gründen der Auffassung, dass es nicht ausreicht, überhaupt Frauen zu fördern, ohne zugleich die Frage zu stellen, *welche* Frauen wir da fördern. Schichtzugehörigkeit, ethnischer Hintergrund, Religion, Behinderung, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben – all diese und noch andere Kriterien konstituieren in ihrem komplexen Zusammenspiel Untergruppen, die je spezifische Förderbedarfe haben.

Wichtig ist zudem wahrzunehmen, dass auch *Männer* benachteiligt sein können, die sich herkömmlichen Männlichkeitsvorstellungen verweigern, etwa soweit es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Mir scheint dies ein wichtige, ja zentrale Frage für ein nachhaltiges Gleichstellungsrecht zu sein. Es überzeugt mich wenig, nur an der Situation von Frauen herumzulaborieren, ohne zugleich auch jene der Männer in den Blick zu nehmen, deren Situation sich mitändern muss, damit die Zustände sich dauerhaft, also nachhaltig verändern hin zu tatsächlicher Gleichberechtigung.

Mir ist bewusst, dass meine Aussagen durchaus eine Herausforderung darstellen für manche feministische Positionen. Bekanntlich gibt es unter Feministinnen gerade in Fragen des Kopftuches oder der Förderung von Männern eine große Bandbreite unterschiedlicher Positionen. Ich halte es für wichtig, über diese unterschiedlichen Vorstellungen zu sprechen und sie politisch zu thematisieren. Die Einsicht in die Intersektionalität von Diskriminierungslagen führt meines Erachtens unweigerlich dazu, dass wir unsere Zukunftsimaginationen sehr differenziert formulieren müssen.

Damit ist hier die Frage aufgeworfen, ob Intersektionalität nicht eigentlich erfordert, die Gleichstellungsperspektive um eine Antidiskriminierungsperspektive zu ergänzen. Der Fachbereich Rechtswissenschaften an der Universität Bremen

hat diese Konsequenz gezogen und nennt sein Gleichstellungsorgan nun „Frauenbeauftragten- und Antidiskriminierungskollektiv“. <https://www.jura.uni-bremen.de/fachbereich/beauftragte-des-fachbereichs/frauenbeauftragten-und-antidiskriminierungskollektiv/>

Ich halte es für eine unausweichliche Einsicht, dass gerade aufgrund des komplexen Zusammenspiels der verschiedenen Diskriminierungskategorien ein nachhaltiges Gleichstellungsrecht immer wieder zu reagieren haben wird auf Änderungen der je konkreten Bedürfnisse. Ein aktuelles Beispiel sind die Migrationsbewegungen. Meine Prognose ist, dass wir uns in den nächsten Jahren auch an den Hochschulen vermehrt mit Fragen zu befassen haben werden, die nur aus einer differenzierten und holistischen Perspektive zu bewältigen sein werden. Mehrdimensionale Benachteiligungsstrukturen machen es erforderlich, ganz genau hinzusehen und spezifische Gleichstellungsstrategien zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse der verschiedenen Personengruppen zugeschnitten sind. Nachhaltigkeit von Gleichstellungsrecht erweist sich hier als die je aktualisierte Reaktion auf sich wandelnde Förderbedarfe.

Dass wir uns überhaupt über unterschiedliche Untergruppen der großen Gruppe „der“ Frauen unterhalten können, ist meines Erachtens ein Zeichen dafür, wieviel Gleichstellungsrecht schon erreicht hat – wir können viel genauer hinschauen, weil die große politische Frage des *Ob* von Gleichstellungsrecht viel weniger in Frage gezogen wird, als es etwa in den 1980er oder 1990er Jahren der Fall war. In den Anfängen war es aus strategischen Gründen notwendig, eine möglichst große Gruppe zu vertreten, um die Dringlichkeit des politischen Anliegens zu verdeutlichen. Inzwischen ist freilich klar, dass die Gruppe „der“ Frauen keineswegs homogen ist, ja dass sogar die Bedürfnisse unterschiedlicher Untergruppen teilweise gegensätzlich sind. Deswegen ist die Diskussion über das *Wie* der Förderung so komplex, geht es doch auch darum, dass bei knappen Ressourcen Verteilungsentscheidungen zu treffen sind.

Kurzum, die Phänomene der intersektionalen Benachteiligung sind wahrlich keine kleinen Herausforderungen für ein nachhaltiges Gleichstellungsrecht, aber wir können uns ihnen nicht entziehen.

### 3. Mentalitätswandel

Damit komme ich zu meinem dritten und letzten Punkt, dem *Mentalitätswandel* und der Rolle, die Gleichstellungsrecht dabei spielen kann, diesen Mentalitätswandel herbeizuführen.

Wie ich ausgeführt habe, verweisen Nachhaltigkeit und Gleichstellung auf eine imaginierte Zukunft. Um diese Zukunft zu erreichen, ist bereits in der Gegenwart ein Bewusstseinswandel bei den Einzelnen erforderlich, denn nur dann werden die jeweiligen Ziele zu erreichen sein, und nur, wenn die Einzelnen von der Richtigkeit der Entscheidungen überzeugt sind, werden die einmal erreichten Verbesserungen zu halten sein, mithin dauerhaft verankert bleiben.

Das Antidiskriminierungsrecht hat zwei Gebiete: einerseits *Diskriminierungsverbote*, andererseits *Gleichstellungsrecht*. Die Durchsetzung von Diskriminierungsverboten ist das Minimum, sie ist zudem eine Mindestbedingung für das Gelingen der demokratischen Begegnung von Freien und Gleichen, wie ich in meiner Habilitationsschrift ausgeführt habe.<sup>5</sup> Gleichstellungsrecht als zweite Säule des Antidiskriminierungsrechts dient der Förderung benachteiligter Gruppen. Während Diskriminierungsverbote den Mindeststandard gewährleisten, trägt Gleichstellungsrecht dazu bei, die angestrebte Zukunftsimagination schneller zu erreichen, als es der Fall wäre, wenn bloß nicht mehr diskriminiert würde und dann im natürlichen Lauf der Dinge allmählich Gleichstellung einträte. An sich ist die Entscheidung für Gleichstellungsrecht und für bestimmte Instrumente eine politische Entscheidung darüber, wie schnell eine möglichst inklusive Gesellschaft erreicht werden soll.

<sup>5</sup>Anna Katharina Mangold, *Demokratische Inklusion durch Recht. Antidiskriminierungsrecht als Ermöglichungsbedingung der Begegnung von Freien und Gleichen*, Mohr Siebeck: Tübingen 2016 (i. V.).

Hat die Gleichstellung einen hohen politischen Wert, so werden intensive gleichstellungsrechtliche Vorgaben gemacht – bis hin zu Quotierungen und klaren Vorgaben, welche quantitativen Ziele zu erreichen sind. Solche klaren Verhaltens- und Ergebnisvorgaben bewirken einen schnellen und effektiven Wandel.

Gerade gegen strikte Fördervorgaben wird nun immer wieder eingewandt, diese verstießen gegen den Gleichheitsgrundsatz. Auch hier zeigt sich wieder der Unterschied zwischen einem rein formalen und einem materialen Gleichheitsverständnis: Formale Gleichheit fordert nur, dass verschiedene Personen möglichst identisch behandelt werden sollen, ohne Rücksicht auf die unterschiedlichen Startchancen und -bedingungen. Ich habe bereits ausgeführt, dass dies nicht das Gleichheitsverständnis des Grundgesetzes ist, soweit es die Gleichstellungen von Frauen und Männern betrifft.

Dieses Argument möchte ich noch erweitern. Ich bin der Auffassung, dass auch die Förderung aufgrund anderer Kategorien als des Geschlechts durchaus mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes bestimmt: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen *benachteiligt* oder *bevorzugt* werden.“ (Meine Hervorhebung.)

Hier werden neben dem Geschlecht zahlreiche weitere Kategorien aufgeführt. Die Formulierung „benachteiligt oder bevorzugt“ wird auf der Grundlage eines formalen Gleichheitsverständnisses so verstanden, dass bei diesen Kategorien eine Förderung nicht erlaubt sei, weil jede Form von Förderung zugleich eine „Bevorzugung“ sei. Einzig für die Kategorie „Geschlecht“ etablierte Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes gewissermaßen eine Sonderregelung und Ausnahme. Das ist die bislang übliche Lesart von Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes.

Ausgehend von einem materialen Gleichheitsverständnis argumentiere ich dagegen, dass spezifische Fördermaßnahmen erst dann eine verbotene

„Bevorzugung“ darstellen, wenn bereits die gleiche Ausgangslage erreicht war. Wenn hingegen keine gleiche Ausgangslage bestand, dann kann eine Fördermaßnahme auch keine „Bevorzugung“ sein. Mit dieser Interpretation wird es möglich, verbindliches Gleichstellungsrecht für weitere benachteiligte Gruppen zu entwickeln. Das ist wichtig bei intersektionaler Benachteiligung.

Neben verbindlichen Fördervorgaben, die auf konkrete Verhaltensänderungen zielen, in Gestalt von *Ver- und Geboten*, gibt es auch *bloße Anreize*, wenn etwa finanzielle Vergünstigungen gewährt werden, falls bestimmte Ziele erreicht werden, wenn also zum Beispiel der prozentuale Anteil an Professorinnen an einer Hochschule erhöht worden ist. Solche Anreize wirken *indirekt* auf das Verhalten ein. Sie sind nach meiner Beobachtung von nur bedingter Wirksamkeit gerade dort, wo besonders dringender Handlungsbedarf besteht, eben weil es am Bewusstsein für Diskriminierungsstrukturen noch mangelt. Anreize setzen auf den Eigennutz, dass also eine Hochschule oder Fakultät finanzielle Vorteile erzielen möchte und deswegen den Frauenanteil bei Neuberufungen erhöht. Aber es wird bei dieser Form der indirekten Verhaltenssteuerung eben nicht ausgeschlossen, dass alte Verhaltensweisen aufrecht erhalten werden, selbst wenn dies finanzielle Nachteile bedeutet. Deswegen sind solche Anreize „weich“, sie führen nicht zwingend zu Verhaltensveränderungen und sehr mittelbar nur zu Mentalitätsänderungen.

Sowohl bei strikten Verhaltensvorgaben als auch bei weichen Anreizen handelt es sich um rechtliche Steuerung „von oben nach unten“, *top down*. Um nun aber tatsächlich einen Mentalitätswandel herbeizuführen, sollten auch partizipative Modelle gewählt werden, die das Transformationspotential von unten nach oben (*bottom up*) aufgreifen. Von einzelnen dezentralen Initiativen können passgenaue Fördermodelle entwickelt werden, an denen die zu fördernden Einzelnen beteiligt sind und die von ihnen getragen werden.

Als Beispiel nenne ich das Mentoring-Programm Justitia <http://www.jura.uni-freiburg.de/justitia> an der Juristischen Fakultät der Universität Freiburg, das ich selbst 2002 mitinitiiert habe und das sei-

nerzeit das erste Mentoring-Programm an einer juristischen Fakultät in Deutschland war. Inzwischen hat es einige eifrige Nachahmer gefunden.

Idealerweise führen solche bottom-up-Initiativen zu dauerhaften Netzwerken und Förderstrukturen und insgesamt zu einem Mentalitätswandel. Zugleich bewirken sie ein Gefühl der Selbstermächtigung, des *empowerment*.

Dabei ist es wichtig, dass solche Initiativen auf Unterstützung von außerhalb zählen können, denn nicht immer ist es einfach, die internen Hindernisse und Widerstände zu überwinden. Hier haben Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Ermöglichungsfunktion. Denn nur institutionalisierte Stellen verfügen über das Know-how, die Verbindungen und die Stetigkeit, die notwendig ist, um Gleichstellungsprojekte auf die Beine zu stellen.

Ein Mentalitätswandel wird also angestoßen, wenn hinreichend verbindliche Vorgaben gemacht werden. Quoten sind verfassungsrechtlich zulässig, wenn nicht von vornherein die gleichen Ausgangschancen für verschiedene Personengruppen bestehen. Um an den konkreten Bedürfnissen anzusetzen, ist es wichtig, dezentrale Projekte zu ermöglichen und zu unterstützen. Dieser Instrumentenmix führt zu einem nachhaltigen Mentalitätswandel, wenn Prozesse angestoßen und institutionell wie finanziell abgesichert werden.

#### 4. Schluss

Damit komme ich zum Schluss.

*Erstens* erfordert nachhaltiges Gleichstellungsrecht eine politische Verständigung über diejenige Zukunft, die angestrebt wird. Der Austausch über *Zukunftsimaginationen* ist nicht konfliktfrei, aber unabdingbar. Wir müssen also darüber sprechen, wie wir uns eine geschlechtergerechte Hochschule vorstellen.

*Zweitens* ist die Einsicht in *Phänomene intersektioneller Diskriminierung* von zentraler Bedeutung für die Ausgestaltung eines nachhaltigen Gleichstellungsrechts. Gleichstellungsrecht muss sich mit den konkreten Bedürfnissen benachteiligter Perso-

nengruppen beständig wandeln, um nachhaltig zu sein.

*Drittens* ist ein *Mentalitätswandel* erforderlich, um nachhaltig zur Gleichstellung zu gelangen. Gleichstellungsrecht kann dabei unterstützen, indem es verbindliche und weiche Vorgaben macht. Daneben sollten aber auch dezentrale Initiativen Berücksichtigung finden, nicht zuletzt, weil sie zu einer Selbstermächtigung der benachteiligten Personengruppen beitragen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

*Autorin des Beitrags:*

**Dr. habil. Anna Katharina Mangold, LL.M.**  
(Cambridge); Schumpeter Fellow (VW Foundation)  
Johann Wolfgang Goethe-Universität  
Rechtswissenschaftliche Fakultät / Law Faculty  
Institut für Öffentliches Recht / Institute for Public Law

<http://www.jura.uni-frankfurt.de/45619477/Schumpeter-Projekt>