

## Antrag

**der Abgeordneten Dr. Marc Jongen, Marc Bernhard, Marcus Bühl, Siegbert Droese, Dr. Götz Frömming, Mariana Iris Harder-Kühnel, Dr. Heiko Heßenkemper, Martin Hohmann, Johannes Huber, Stefan Keuter, Jörn König, Steffen Kotré, Rüdiger Lucassen, Frank Magnitz, Andreas Mrosek, Sebastian Münzenmaier, Christoph Neumann, Gerold Otten, Tobias Matthias Peterka, Martin Reichardt, Dr. Robby Schlund, Uwe Schulz, Thomas Seitz, Detlev Spangenberg, Dr. Dirk Spaniel, Dr. Harald Weyel, Dr. Christian Wirth und Fraktion der AfD**

### **Gleichberechtigung sicherstellen – Gleichstellung beenden**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, eine hohe zivilisatorische Errungenschaft, findet sich in Art. 3 des Grundgesetzes (GG) verankert, der 1994 allerdings durch die Hinzufügung von Abs. 2 GG mit weitreichenden Folgen erweitert wurde: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Mit diesem Zusatz soll klargestellt werden, dass es sich bei Art. 3 um eine faktische und nicht nur um eine normative Gleichberechtigung handelt (BR-Drs. 800/93, S. 49). Die Gleichberechtigung soll demnach faktisch verwirklicht werden und nicht nur als normative „Richtschnur“ dienen.

Der Begriff „Gleichstellung“ ist dabei vom Bundesrat bewusst vermieden worden, denn die staatliche Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung bezieht sich auf die Beseitigung konkreter bestehender Nachteile und nicht auf Kompensationen, „die mit dem eigentlichen Nachteil nicht in unmittelbarem Zusammenhang stünden“ (BR-Drs. 800/93, S. 50). Eine Kompensationsklausel, wie sie z. B. die SPD vorschlug (vgl. BR-Kommissionsdrucksache Nr. 13 zitiert nach BR-Drs. 800/93), wurde abgelehnt, da sie nicht dem Staatsziel entspreche und in die „Freiheitsrechte anderer Bürger“ eingreife (BR-Drs. 800/93, S. 50 f.). Darauf hinzuwirken, dass Frauen in allen Bereichen zu 50 Prozent vertreten sind, wurde in diesem Zusammenhang als „sachlich ungerechtfertigter Dirigismus“ bezeichnet (BR-Drs. 800/93, S. 51).

Genau diesen „Dirigismus“ verfolgt die Bundesregierung aktuell jedoch zunehmend. So hat sie die Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) unterzeichnet, in der es – anders als der Titel suggeriert – „um das Erreichen von substantieller Gleichstellung von Frauen und Männern“ (CEDAW/C/DEU/CO/7-8, [www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Pakte\\_Konventionen/CEDAW/CEDAW\\_state\\_report\\_7\\_8\\_abschlussende-bemerkungen\\_de.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/CEDAW_state_report_7_8_abschlussende-bemerkungen_de.pdf) Abs. 19) geht. Die Bundesregierung hat der Aktionsplattform der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz in Peking (1995) zugestimmt, die sich unter anderem die „Machtgleichstellung der Frau“ zum Ziel gesetzt hat ([www.un.org/Depts/german/conf/beijing/anh\\_2\\_7.html](http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/anh_2_7.html)).

Mit Blick auf die Vierte UN-Weltfrauenkonferenz, die am Anfang dieser Entwicklung stand, ist festzuhalten, dass die dort verabschiedete „Aktionsplattform“ völkerrechtlich zwar nicht bindend ist, aber von knapp 200 Staaten verabschiedet und in politische Maßnahmen umgesetzt wurde ([www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/international/peking-deklaration.html](http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/international/peking-deklaration.html)). Auf dieser Konferenz wurde Gender Mainstreaming als Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern definiert, was eine systematische Gender-Analyse als Querschnittsaufgabe für alle politischen, ökonomischen und sozialen Bereiche beinhaltet. Radikalfeministischen Protagonistinnen um die internationale Frauen-Nichtregierungsorganisation Women's Environment and Development Organization (WEDO) gelang es, in den offiziellen Dokumenten den Begriff „sex“ durch „gender“ zu ersetzen. Der Begriff „gender“ transportiert das radikalfeministische Ideologem, dass das biologisch angeborne Geschlechtsmerkmal nicht wirklich existent und die Ungleichheit zwischen Frau und Mann sozial anerzogen sei (vgl. Judith Butler, *Das Unbehagen der Geschlechter*. Suhrkamp, Frankfurt/M. 1991). Der Begriff Gender steht aus Sicht der Antragsteller insgesamt für eine dem Neomarxismus zuzurechnende Ideologie, die alle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu relativieren trachtet, indem er das Geschlecht nicht als naturgegeben, sondern als gesellschaftsbedingt definiert (vgl. Butler, ebd.). Die EU verpflichtete sich 1998 dennoch, die Gender-Perspektive auf politischer Ebene zur Geltung zu bringen. Dies alles vollzog und vollzieht sich außerhalb jeder demokratischen Legitimation.

Im Amsterdamer Vertrag wurde in Art. 2 i. V. mit Art. 3 Abs. 2 im Sinne des Gender Mainstreaming die Aufgabe formuliert, „die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ ([https://gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/gender-mainstreaming/dokumente/Vertrag\\_von\\_Amsterdam\\_1999.pdf](https://gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/gender-mainstreaming/dokumente/Vertrag_von_Amsterdam_1999.pdf)). Am 23. Juni 1999 erging seitens der Bundesregierung der Kabinettsbeschluss, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip durchzusetzen. Im Jahr 2000 wurde „[d]ie Gleichstellung von Frauen und Männern“ als „durchgängiges Leitprinzip“ der Bundesministerien angenommen (GGO Kapitel 1, §2). Auch im Vertrag von Lissabon findet sich das Prinzip der Gleichstellung (Art. 3 Abs. 3).

Auch wenn bei der Debatte über die Grundgesetzänderung zu Art. 3 im Jahre 1994 explizit auf den Begriff der Gleichstellung verzichtet wurde, ist Gleichstellung und nicht Gleichberechtigung das Anliegen des BMBFSFJ (vgl. [www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen)). Mangelnde Chancengerechtigkeit wird dabei zunehmend an Ergebnisunterschieden festgemacht (vgl. Antwort zu Frage 3, Bundestagsdrucksache 19/11287), die ausgeglichen werden sollen. So verpflichten sich z. B. die Hochschulen im Rahmen des Hochschulpakts dazu, den Frauenanteil unter ihren Mitarbeitern zu erhöhen (Hochschulpakt III, § 1 Abs. 3). Es geht nicht um eine Beseitigung von faktischen Nachteilen (wie z. B. Diskriminierung bei der Einstellung), sondern um die Angleichung der Ergebnisse, konkret die Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren und Mitarbeiter.

Außerdem finden sich zahlreiche kompensatorische Maßnahmen, die nichts mehr mit eigentlichen Nachteilen zu tun haben. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist hierfür ein Beispiel. Da es auf die bloße Vergrößerung des Frauenanteils

unter den Professoren abzielt und dies ohne Berücksichtigung etwaiger höherqualifizierter männlicher Bewerber, läuft das Professorinnenprogramm in Ziel und Wirkung auf eine geschlechtsspezifische, starre Quotenregelung hinaus. Solche Regelungen sind jedoch, nach Scholz (Scholz, M/D, Stand: 73. Erg.Lfg. Dezember 2003, Art. 3 Abs. 2 Rn. 65), auch unter Berücksichtigung der Verfassungsänderung im Anschluss an die Beratungen der Gemeinsamen Verfassungskommission von 1993, nicht mit Art. 3 Abs. 2 und Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes vereinbar: „Die Grundgesetzänderung in Art. 3 Abs. 2 S. 2 weist keine Aufforderung an die Legislative auf, Quotenregelungen gesetzlich festzuschreiben; sie berühren damit das grundgesetzliche Eignungs- und Leistungsprinzip des öffentlichen Dienstes. Bei den Verfassungsänderungen im Anschluss an die Beratungen der Gemeinsamen Verfassungskommission ist Art. 33 Abs. 2, der bestimmt, dass der Zugang zu jedem öffentlichen Amt allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erfolgen hat, unverändert geblieben.“ Vor diesem Hintergrund muss nicht nur das Professorinnenprogramm eingestellt, sondern auch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) kasziert werden.

Zudem sind nach Starck (Christian Starck: Woher kommt das Recht?, Tübingen 2015, S. 176 f.) „Interpretationsansätze verfehlt, die das Staatsziel des Art. 3 Abs. 2, S. 2, auf die grundrechtliche Ebene der strikten Differenzierungsverbote bezüglich des Geschlechts heben und mit der Zauberformel von der „praktischen Konkordanz“ eine Einschränkung des strikten Differenzierungsverbotes begründen, als wenn es sich um die Einschränkung eines Freiheitsrechts zur Sicherung der Freiheit anderer handelte. So wird geprüft, ob die Einschränkung des strikten Gleichberechtigungsgebots geeignet, erforderlich und verhältnismäßig zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung sei. Die Antragsteller sehen in dieser Gleichstellungspolitik noch immer einen „sachlich ungerechtfertigten Dirigismus“, der in die „Freiheitsrechte anderer Bürger“ eingreift (BR-Drs. 800/93, S. 50 f.). Dadurch wird Gleichberechtigung verhindert und nicht gefördert.

## II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. zur Gleichberechtigung als Leitprinzip zurückzukehren und vom Prinzip der Gleichstellung, die die Gleichberechtigung einzelner Gruppen verhindert, abzurücken. Damit ist im Einzelnen verbunden,
  - a) die Gleichberechtigung wieder anhand gleicher, formaler Chancen und nicht mehr anhand gleicher Ergebnisse zu messen;
  - b) Gleichberechtigung nicht durch (positive) Diskriminierung, sondern durch den Abbau jeglicher Diskriminierung von Frauen und Männern und gleichberechtigtem Zugang zu Bildung und Förderprogrammen zu realisieren;
  - c) das Geschlecht nicht mehr als unterscheidende Variable heranzuziehen, außer wenn eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der „funktionalen und biologischen Unterschiede der Geschlechter nach der Natur der jeweiligen Lebensverhältnisse notwendig“ (BVerfGE 85, 191–214, Abs. 24) erscheint oder wenn dadurch faktische Nachteile beseitigt werden können;
  - d) Geschlechterquoten nicht mehr bei der Vergabe von Fördermitteln oder sonstigen staatlichen Unterstützungen zu berücksichtigen;

2. nationale Gesetze und Initiativen, die das Geschlecht als unterscheidendes Kriterium vorsehen, zu kassieren oder abzuändern. Damit ist im Einzelnen verbunden,
  - a) Ziele, die im Rahmen des Hochschulpakts auf eine Erhöhung des Frauenanteils abzielen, zu revidieren;
  - b) Ziele, die im Rahmen des Pakts für Forschung und Innovation auf eine Erhöhung des Frauenanteils abzielen, zu revidieren;
  - c) das Professorinnenprogramm, das ohne Berücksichtigung etwaiger höherqualifizierter männlicher Bewerber auf die bloße Vergrößerung des Frauenanteils unter den Professoren abzielt, umgehend einzustellen;
3. in allen bindenden internationalen Verträgen auf eine Abkehr von der Gleichstellungspolitik hinzuwirken und wieder zum Leitprinzip der Gleichberechtigung zurückzukehren.

Berlin, den 11. Juni 2020

**Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion**

## Begründung

Am 17. Juli 1980 unterzeichnete die Bundesregierung die Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). Diese legitimiert „zeitweilige Sondermaßnahmen [...] zur Beschleunigung der De-facto-Gleichberechtigung“ und verpflichtet die Bundesregierung, regelmäßig Berichte „über die zur Durchführung dieses Übereinkommens getroffenen Gesetzgebungs-, Gerichts-, Verwaltungs-, und sonstigen Maßnahmen und die diesbezüglichen Fortschritte vorzulegen“ (Art. 18).

Auf der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz in Peking (1995) der Vereinten Nationen wurde das Ziel formuliert, die Machtgleichstellung von Männern und Frauen zu realisieren ([www.un.org/Depts/german/conf/beijing/anh\\_2.html](http://www.un.org/Depts/german/conf/beijing/anh_2.html)). Damals wurde noch davon ausgegangen, dass die Herstellung von Chancengleichheit und die Beseitigung von Ungleichbehandlungen zur Verwirklichung dieses Ziels führen. Exemplarisch wurden ein gleichberechtigter Zugang zu Bildung und Förderprogrammen, und die Etablierung nichtdiskriminierender Einstellungskriterien gefordert, um eine ausgewogene Partizipation von Männern und Frauen zu ermöglichen.

1996 verpflichtete sich die Europäische Kommission dazu, die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihre politischen Konzepte einzubinden und durch eine rechtliche Gleichstellung zu realisieren (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10921>).

Im Rahmen des Amsterdamer Vertrags wurde dann die Aufgabe der Gemeinschaft formuliert, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ (Amsterdamer Vertrag 1999, Art. 3 [[https://gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/gender-mainstreaming/dokumente/Vertrag\\_von\\_Amsterdam\\_1999.pdf](https://gender-mainstreaming.rlp.de/fileadmin/gender-mainstreaming/dokumente/Vertrag_von_Amsterdam_1999.pdf)]). Der Amsterdamer Vertrag und Art. 3 Abs. 2 GG waren die Rechtsgrundlage, auf der die Bundesregierung am 23. Juni 1999 per Kabinettsbeschluss die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip anerkannte.

In der Neuaufsetzung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) im Jahre 2000 wurde festgeschrieben, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als Leitprinzip bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden soll.

Sogar bei der Ressortforschung muss die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Jedes Forschungsvorhaben ist auf seine „Geschlechterrelevanz“ hin zu prüfen und ggf. so abzuändern, dass die Ergebnisgleichheit gefördert wird (vgl. [www.bmfsfj.de/blob/80448/292e691a5db4b14dc3d29e8636e9c89d/gm-arbeitshilfe-forschungsvorhaben-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/80448/292e691a5db4b14dc3d29e8636e9c89d/gm-arbeitshilfe-forschungsvorhaben-data.pdf)).

Auch der Vertrag von Lissabon verpflichtet alle EU-Mitgliedsstaaten, die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzutreiben (Artikel 3, Absatz 3, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=DE>). Zu diesem Zweck dürfen „spezifische Vergünstigungen“ eingeführt werden, die die Partizipation des unterrepräsentierten Geschlechts erhöhen (Artikel 157, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=DE>).

In den abschließenden Bemerkungen des Ausschusses der CEDAW zu den Berichten der Bundesregierung wird deutlich, dass es auch in der CEDAW eigentlich um Gleichstellung und nicht um Gleichberechtigung geht (CEDAW/C/DEU/CO/7-8, [www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Pakte\\_Konventionen/CEDAW/CEDAW\\_state\\_report\\_7\\_8\\_abschliessende-bemerkungen\\_de.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/CEDAW_state_report_7_8_abschliessende-bemerkungen_de.pdf) Abs. 19f.).

Diese Forderungen nach einer Gleichstellung stehen dem ebenfalls auf der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz beschlossenen und im Grundgesetz verankerten Ziel der Gleichberechtigung von Männern und Frauen aus Sicht der Antragsteller diametral entgegen. Es ist nur möglich, gleiche Bedingungen für alle zu schaffen, sprich eine formale Chancengleichheit zu gewährleisten, oder aber eine substanzielle Gleichstellung, eine paritätische Verteilung von Macht, zu erzwingen. Die substanzielle Gleichstellung impliziert eine Intervention zugunsten von gesellschaftlichen Gruppen, im konkreten Fall Frauen, die sich angeblich in einer „strukturell schwächeren Position“ befinden und deshalb nicht das leisten können, was sie eigentlich leisten könnten (Vgl. Nina Engler: Strukturelle Diskriminierung und substantielle Chancengleichheit. Eine Untersuchung zu Recht und Wirklichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gemeinschafts- und Verfassungsrecht- Dargestellt am Beispiel der mittelbaren Diskriminierung von Frauen in Teilzeitbeschäftigung, Frankfurt/Main 2005, S. 69).

Die Agentur für Gleichstellung im ESF behauptet, dass Gleichstellung besser widerspiegeln, was das Bundesverfassungsgericht unter Gleichberechtigung verstehe ([www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM\\_Einstieg/gm\\_gesamt.pdf](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_Einstieg/gm_gesamt.pdf), S. 4). Dabei verweist sie auf einen Artikel des Genderkompetenzzentrums, das seinerseits nicht angibt, auf welches Urteil des BVerfGE es sich bezieht ([www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/ziel/](http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/ziel/)). In dem zitierten Artikel des Genderkompetenzzentrums wird lediglich erwähnt, dass „Rollenverteilungen, die zu einer höheren Belastung oder sonstigen Nachteilen für ein Geschlecht führen“, „durch staatliche Maßnahmen nicht verfestigt werden“ dürfen und, dass „[f]aktische Nachteile, die typischerweise ein Geschlecht treffen, [...] durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden“ dürfen. Nach Ansicht der Antragsteller leitet sich dadurch jedoch nicht das Ziel der „gleichen Teilhabe (Partizipation)“ ab, wie es dort behauptet wird (ebd.) und wie es „Gleichstellung“ impliziert.

Ein Beispiel für substantielle Gleichstellung ist das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Die Bundesregierung hat erkannt, dass der Frauenanteil unter Professoren relativ gering ist und verfolgt deshalb das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen. Zu diesem Zweck hat sie ein Programm eingeführt, bei dem Hochschulen, die ein Gleichstellungskonzept vorlegen, eine Förderung von Professuren erhalten können, die mit Frauen besetzt werden. Dabei erhalten die Hochschulen jährlich bis zu 165.000 Euro pro Professur, mit einer maximalen Laufzeit von fünf Jahren. Auf diese Weise kann eine Universität drei, in Ausnahmefällen sogar vier Professuren anschubfinanzieren lassen. Das Professorinnenprogramm stellt also einen manifesten finanziellen Anreiz dar, um eine weibliche Bewerberin einem männlichen Bewerber vorzuziehen. Und dies, obwohl Frauen bereits bessere Chancen haben, eine Berufung auf eine Professur zu erhalten als Männer, wenn man die Quote erfolgreicher Bewerbungen berücksichtigt ([www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf), S. 12).

Das Professorinnenprogramm, aber auch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) verfolgt eine Quotenregelung. Solche Regelungen sind jedoch, nach Scholz, auch unter Berücksichtigung der Verfassungsänderung im Anschluss an die Beratungen der Gemeinsamen Verfassungskommission von 1993, nicht mit Art. 3 Abs. 2 und Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes vereinbar, wie Scholz feststellt:

„Die Grundgesetzänderung in Art. 3 Abs. 2 S. 2 weist keine Aufforderung an die Legislative auf, Quotenregelungen gesetzlich festzuschreiben; sie berühren damit das grundgesetzliche Eignungs- und Leistungsprinzip des öffentlichen Dienstes. Damit wird die rechtsdogmatische Struktur der strikten Differenzierungsverbote des Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 verkannt. Von einem strikten Differenzierungsverbot, wie es die Garantie der Gleichberechtigung von Männern und Frauen darstellt, darf nicht zugunsten der Verwirklichung von Staatszielen abgewichen werden“ (Christian Starck: *Woher kommt das Recht?* Tübingen 2015, S. 176 f).

Zudem sind Qualifikation und Leistung die Grundvoraussetzungen einer langfristig erfolgreichen Karriere. Das gilt insbesondere an Hochschulen, weshalb die gesetzlichen Anforderungen für eine Anstellung als Professor einerseits ebenso klar vorgegeben sind, wie die gesetzlich unzulässigen Anstellungskriterien andererseits. Da das Professorinnenprogramm dem Kriterium des Geschlechts Vorrang vor dem der Qualifikation gibt, indem es etwaige besser qualifizierte männliche Bewerber nicht berücksichtigt, benachteiligt es nicht nur Männer, sondern es bricht auch mit dem für die Qualität der akademischen Forschung und Lehre so essenziellen Leistungsprinzip. Entsprechend argumentiert auch die sogenannte „Frankfurter Erklärung“ (2013) die sich gegen gleichstellungspolitische Maßnahmen u. a. an Hochschulen ausspricht und bereits von über 1700 Personen mitgezeichnet worden ist – viele davon Akademiker, allein über 60 von ihnen sind Professoren und Privatdozenten (<https://frankfurter-erklaerung.de/>; zuletzt abgerufen am 26.05.2020). In der Regel ist die Habilitation in Deutschland noch immer die Voraussetzung, um auf eine Professur berufen zu werden ([www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html](http://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html)). Demnach ist die Ausgangsgruppe für Professuren die der Habilitanden. Doch bereits in dieser Ausgangsgruppe sind Frauen deutlich seltener vertreten als Männer. Im Jahr 2016 stellten Frauen nur 30 Prozent der Habilitanden ([www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/07/PD18\\_242\\_213.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/07/PD18_242_213.html); zuletzt abgerufen am 26.05.2020). Dennoch sind bereits 33,8 Prozent der neu berufenen Professoren weiblich ([www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf) S. 12; zuletzt abgerufen am 26.05.2020). Somit sind Frauen, verglichen mit der entsprechenden Ausgangsgruppe, bereits überrepräsentiert. Sie haben also nicht nur die gleichen Chancen wie Männer, sondern bessere. Berücksichtigt man als Ausgangsgruppe nicht alle Habilitanden, sondern die Bewerber auf eine Professur, verschärft sich die Chancengleichheit noch weiter, denn lediglich 27 Prozent aller Bewerbungen auf eine Professur kommen von Frauen ([www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf) S. 12; zuletzt abgerufen am 26.05.2020).

Befürworter dieser Regelung argumentieren, spezifische Vergünstigungen wie das eben genannte Beispiel seien notwendig, um Strukturen, die Frauen benachteiligen, zu beseitigen. Die positive Diskriminierung der Frau soll sie also nicht besserstellen, sondern lediglich bestehende Nachteile ausgleichen. Das soll zu einer substantziellen Chancengleichheit führen.

Im Rahmen der Gleichstellungspolitik wird Chancengleichheit nun aber nicht mehr anhand von Chancen festgemacht, sondern auch anhand von Ergebnissen. Im vom Bundesfamilienministerium herausgegebenen „Atlas für Gleichstellung“ ([www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf), S. 5; zuletzt abgerufen am 26.05.2020) heißt es hierzu:

„Trotz beachtlicher Fortschritte auf einigen Gebieten sind die Chancen von Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen immer noch sehr unterschiedlich: Frauen sind seltener in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vertreten, sie werden schlechter bezahlt, arbeiten häufiger in Teilzeit und leisten den Löwenanteil an Sorgearbeit. Gleichzeitig ergreifen Männer seltener Berufe wie Erzieher und Grundschullehrer.“

Die Feststellung, dass Männer und Frauen unterschiedliche berufliche Orientierungen haben, dient hier also als Indiz dafür, dass Männer und Frauen nicht die gleichen Chancen hätten.

Die Bundesregierung orientiert sich demnach nicht mehr an der Schaffung einer formalen Chancengleichheit, der Etablierung von gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen oder dem Abbau von offenbaren Benachteiligungen. Stattdessen führt die Bundesregierung Ergebnisunterschiede – wie eine geringere Partizipation von Männern im Erzieherberuf – auf angebliche latente Benachteiligungen zurück, die sie im Rahmen der Gleichstellungspolitik zu beseitigen versucht (vgl. Antwort zu Frage 3, Bundestagsdrucksache 19/11287). Im Rahmen der Gleichstellungspolitik geht es also nicht mehr um die Schaffung von gleichen Startbedingungen und einen Abbau von echten Benachteiligungen, sondern um das gezielte Herbeiführen von gleichen Ergebnissen, die nur deshalb noch nicht eingetroffen seien, weil angeblich noch verborgene Benachteiligungen bestünden.

Diese Logik ist jedoch nur dann schlüssig, wenn davon ausgegangen wird, dass es keine andere Erklärung für Ergebnisunterschiede geben könnte als eine vorhandene, wenn auch verdeckte, Benachteiligung. Dass das biologische Geschlecht auch einen Einfluss auf die Interessen und die berufliche Orientierung von Männern und Frauen haben könnte, wird also von vornherein ausgeschlossen.

In seiner Arbeitshilfe zu § 2 GGO „Gendermainstreaming in Forschungsvorhaben“ formuliert das BMFSFJ das so: „Berufswahl Tendenzen ergeben sich nicht durch das Geschlecht, „weiblich“ oder „männlich“, bedeutsam sind Normen und Vorstellungen zu Weiblichkeit und Männlichkeit.“ (BMFSFJ Arbeitshilfe zu § 2 GGO „Gendermainstreaming in Forschungsvorhaben“, S. 9).

Dabei wird diese Hypothese in der Wissenschaft heftig kritisiert. Mit Ausnahme der häufig unter Ideologieverdacht stehenden Genderforschung liefert die Wissenschaft eine starke Evidenz für einen Einfluss des biologischen Geschlechts auf die Interessen und folglich auch auf die berufliche Orientierung.

Würden, wie es das BMFSFJ behauptet, einzig gesellschaftliche Normen und Vorstellungen zu Weiblichkeit und Männlichkeit für eine Berufswahl tendenz verantwortlich sein, dann würde die Berufswahl disparität in egalitäreren Ländern geringer sein als in jenen, die rigider an Geschlechtervorstellungen festhalten. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. In egalitäreren Ländern ist die Geschlechterdifferenz bei der Berufswahl tendenz größer als in Ländern mit rigideren Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit (Stoet, Gijsbert, and David C. Geary. „The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education.“ *Psychological Science*, vol. 29, no. 4, Apr. 2018, pp. 581–593).

Das Interesse an unterschiedlichen Berufsgruppen korreliert mit den Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen ([psycnet.apa.org/record/2019-14057-001](http://psycnet.apa.org/record/2019-14057-001); zuletzt abgerufen am 26.05.2020). Auch auf dieser Ebene gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen ([www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3149680/](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3149680/); zuletzt abgerufen am 26.05.2020). Die Geschlechterunterschiede in den Persönlichkeitseigenschaften sind in egalitäreren Ländern ebenfalls ausgeprägter (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ijop.12265>; zuletzt abgerufen am 26.05.2020). Wenn die Berufswahl tendenz wirklich ausschließlich auf Normen und die Vorstellungen der Geschlechterrollen zurückzuführen ist und die Persönlichkeitsmerkmale ebenfalls vorrangig von der Sozialisation abhängt, dann wären gegensätzliche Resultate zu erwarten.

Wissenschaftler vertreten die Auffassung, dass die Persönlichkeitsunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht als Anlass genommen werden dürften, um Sexismus zu identifizieren, sondern, ganz im Gegenteil, das

Resultat gelungener Gleichberechtigung darstellten ([www.researchgate.net/publication/326606965\\_Gender\\_equality\\_and\\_sex\\_differences\\_in\\_personality\\_evidence\\_from\\_a\\_large\\_multi-national\\_sample](http://www.researchgate.net/publication/326606965_Gender_equality_and_sex_differences_in_personality_evidence_from_a_large_multi-national_sample); zuletzt abgerufen am 26.05.2020). In egalitäreren Gesellschaften muss sich, so die Interpretation der Antragsteller, keines der Geschlechter andere Persönlichkeitseigenschaften „antrainieren“, sondern kann sich frei und gleichberechtigt nach seinen eigenen Präferenzen entfalten.

Dabei kann angenommen werden, dass die individuellen Präferenzen sehr wohl vom biologischen Geschlecht mitbeeinflusst werden. Immerhin sind die psychologischen Geschlechterunterschiede bereits vor einer umfassenden Sozialisation vorhanden (Alexander, G. M., & Wilcox, T. (2012). Sex differences in early infancy. *Child Development Perspectives*, 6, 400–406), also bevor ein Kind überhaupt ein Konzept von Geschlechterrollen oder Geschlechtlichkeit internalisiert hat (Campbell, A. (2006). *Feminism and evolutionary psychology*. In J. Barkow (Ed.), *Missing the revolution: Darwinism for social scientists* (pp. 63–99). New York, NY: Oxford University Press). Es gibt sogar wissenschaftliche Nachweise dafür, dass allein die Konzentration der Sexualhormone Östrogen und Testosteron einen maßgeblichen Einfluss auf das Verhalten haben (<https://psycnet.apa.org/doi-landing?doi=10.1037%2Fa0039765>; zuletzt abgerufen am 26.05.2020). Neugeborene mit einem höheren Testosteron Gehalt weisen so z. B. ein anderes Verhalten auf als solche mit einem geringeren Testosteron Gehalt ([www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0018506X09001731?via%3Dihub](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0018506X09001731?via%3Dihub); zuletzt abgerufen am 26.05.2020). Dabei korreliert schon die Hormonkonzentration von Föten mit Verhaltensdispositionen im Kindesalter (<https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-9280.2009.02279.x>; zuletzt abgerufen am 26.05.2020), was auch damit erklärt wird, dass die verschiedenen Hormone bereits in der Gebärmutter eine unterschiedliche Hirnentwicklung auslösen ([www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4681519/](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4681519/), zuletzt abgerufen am 26.05.2020).

Der Hypothese des BMFSFJ steht also eine breite wissenschaftliche Literatur entgegen, die dafür spricht, dass die unterschiedlichen Berufswahlendenzen von Männern und Frauen unter anderem aus verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen resultieren, die wiederum auch auf hormonelle und biologische Ursachen zurückzuführen sind. Die ungleichen Ergebnisse zwischen Männern und Frauen, wie z. B. unterschiedliche Orientierungen in der Berufswahl, einzig auf Benachteiligungen zurückführen zu wollen, ist somit falsch und steht in der Tradition neomarxistischer Diskriminierungsdiskurse.

Das führt jedoch zu einer fatalen Bewertung im Hinblick auf die Gleichstellungspolitik. Wenn unterschiedliche Ergebnisse wie die Berufswahl tendenz auch aus einer natürlichen Präferenz resultieren, dann können gleiche Ergebnisse im Rahmen der Gleichstellungspolitik nur gegen die Interessen der Bürgerinnen und Bürger und auf Kosten der Chancengleichheit erzwungen werden.

Die Gleichstellungspolitik schafft dann explizite strukturelle Benachteiligungen, insbesondere von Männern (durch die positive Diskriminierung von Frauen) und unterminiert so direkt die Gleichberechtigung der Geschlechter. Frauen werden durch die Gleichstellungspolitik dem Druck ausgesetzt, sich bei ihrer Berufswahl gegen ihre Interessendisposition entscheiden zu müssen, um sich nicht zu Opfern gesellschaftlicher Strukturen degradieren lassen zu müssen. Auf diese Weise büßen sie einen Teil ihrer selbstbestimmten Lebensführung ein.

Die Gleichstellungspolitik ist ein gewaltiges gesellschaftliches Experiment mit enormen sozialen und ökonomischen Kosten. Dieses Experiment ignoriert gegenläufige Erkenntnisse der naturwissenschaftlichen Forschung; es baut auf der Annahme auf, dass das biologische Geschlecht keinen Einfluss auf das soziale Verhalten von Menschen habe. Diese Annahme wird nämlich a priori als richtig dargestellt, und jeglicher kritischer Zweifel negiert. Wenn Ergebnisse zeigen, dass all die Initiativen der Gleichstellungspolitik noch immer nicht zum Ziel geführt haben, wie z. B. im Rahmen der Gleichstellungsberichte, dann wird nicht die Annahme in Frage gestellt, sondern überlegt, welche neuen Maßnahmen in Form weiterer Einschränkungen der Gleichberechtigung doch noch zu einer Ergebnisgleichheit führen könnten.

Die Antragsteller halten die Einschränkung der Gleichberechtigung aus diesen Gründen für unverhältnismäßig und moralisch bedenklich. Außerdem empfinden sie, vor dem Hintergrund massiver wissenschaftlicher Widersprüche, die zugrunde liegende Annahme der Gleichstellungspolitik, dass sich das biologische Geschlecht nicht auf das soziale Verhalten auswirkt, als nicht plausibel.