Contra Quote

Erklärung zur Gleichstellungspolitik

von Professor Dr. Günter Buchholz

Gleichberechtigung ist nicht Gleichstellung

Grundgesetz Art 3

1. ***Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.***
2. ***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.***
3. ***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. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.***

Im öffentlichen Diskurs werden die Begriffe „Gleichberechtigung“ und „Gleichstellung“ gerne verwechselt. Beides, so die häufige Annahme, sei dasselbe. Vor diesem Irrtum wird oft auf das Grundgesetz verwiesen, welches angeblich die „Gleichstellung der Geschlechter“ festschreibe. Tatsächlich ist im Grundgesetz an keiner Stelle von sogenannter „Gleichstellung“ die Rede. Vielmehr fordert das Grundgesetz die Gleich*berechtigung*, nicht die Gleich*stellung*.

Gleichberechtigung bedeutet die Gewähr gleicher Chancen bei erstens völliger Wahlfreiheit und zweitens Ergebnisoffenheit. Gleichstellung hingegen bedeutet Ergebnisgleichheit, unter Ignoranz oder gar Missachtung gleicher Chancen. Tatsächlich gibt es keine „bestehenden Nachteile“ im Sinne des Art. 3 (2) Satz 2. Insbesondere statistische Unterrepräsentanzen von Frauen sind kein bestehender Nachteil im Sinne des GG.

Männer und Frauen sind in unserem Land nicht gleichgestellt, sondern gleichberechtigt, und dies tatsächlich. Jedem Mann und jeder Frau stehen grundsätzlich jegliche Bildungs-, Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten offen. Diese Freiheit in solcher oder anderer Weise zu nutzen,

ist jedem Mann und jeder Frau selbst überlassen.

Gleichstellungspolitik ignoriert diesen Umstand und hat eine weitgehende Gleichverteilung der Geschlechter in attraktiven und privilegierten Positionen zum Ziel. Gleichstellungspolitik ist damit unweigerlich eine privilegierende Quotenpolitik. Wer für Gleichberechtigung einsteht, muss sich gegen privilegierende Quoten aussprechen. Und wer sich gegen privilegierende Quoten stellt, muss auch gegen Gleichstellungspolitik Position beziehen.

Gleichstellungspolitik bringt nicht die Verwirklichung der Gleichberechtigung.

> *Denn: die Gleichberechtigung ist längst Wirklichkeit.*

Eine statistische Unterrepräsentanz von Frauen in attraktiven Berufsfeldern wird zwar als Beleg für Diskriminierung dargestellt, aber eine solche Unterrepräsentanz bedeutet tatsächlich keine Diskriminierung. Sie ist auch keine Folge gesellschaftlicher Zuweisungen oder einer angeblichen strukturellen Benachteiligung des weiblichen Geschlechts.

Unterrepräsentanz ist vielmehr eine Folge von unterschiedlichen Wünschen, Präferenzen, Lebensentwürfen, auch von traditioneller Arbeitsteilung und nicht zuletzt von unterschiedlichen Qualifikationen von Männern und Frauen.

Außer im Falle des katholischen Priesteramts stehen entsprechend motivierten, interessierten und leistungswilligen Frauen alle Türen und Tore offen, sich auf den Weg einer beruflichen Karriere ihrer Wahl zu machen.

Gleichstellungspolitik bricht mit dem Leistungsprinzip

Um eine berufliche Karriere erfolgreich zu bewältigen, sind Qualifikation und Leistung notwendig und unverzichtbar. Deshalb ist und bleibt es prinzipiell sinnvoll, berufliche Positionen überall den jeweils bestqualifizierten Personen zu geben.

Das gilt insbesondere für die Hochschulen, aber gerade hier wird die Diskriminierung von Männern zum Zweck der Privilegierung von Frauen aktiv, planmäßig und bewusst betrieben, und zwar durch den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag und durch sogenannte „Positive Maßnahmen“.

Ein Beispiel für letztere ist das Hochschulprogramm „ProProfessur“, das unter Ausschluss von besser qualifizierten Männern nur der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren dient.

Ebenso wissen wir von Schulen und Universitäten, dass die Leistungen männlicher Schüler und Studenten schlechter als die von weiblichen beurteilt werden.

Der Aufstieg in eine höchste Leitungsposition – insbesondere von Unternehmen – erfordert neben einschlägigen Qualifikationen in der Regel besondere Erfahrungen und Kenntnisse der Branche und des Unternehmens. Personen, die aufsteigen wollen, müssen sich deshalb auf den darunter liegenden Karrierestufen besonders bewährt haben.

Im Falle der Hochschulen sind die geltenden Anforderungen gesetzlich genau vorgegeben. Genau diese Anforderungen werden durch die Gleichstellungspolitik unterlaufen. Das unvermeidliche Ergebnis ist eine Absenkung des qualitativen Niveaus von Lehre und Forschung.

Gleichstellungspolitik ist ungerecht

Sie nimmt erstens die verfassungswidrige Diskriminierung von Männern nicht nur billigend hin, sondern sie betreibt sie vorsätzlich, während sie gleichzeitig eben dies verleugnet.

Und sie diskriminiert zweitens auch Frauen, nämlich solche, die ihre Positionen allein durch ihre eigene Qualifikation und Leistung erreicht haben, und die jetzt erleben müssen, dass andere Frauen durch Gleichstellungspolitik ohne Ansehen ihrer Leistung beruflich aufsteigen können und an ihnen vorbeiziehen.

Gleichstellungspolitik bietet für die Unternehmen keine Vorteile

Die Behauptung, Unternehmen hätten durch vermehrte Aufnahme von Frauen in Leitungsgremien generell etwas zu gewinnen, ist weder begründet noch wahrscheinlich. Denn es liegt ohnehin im Interesse der Unternehmen, verfügbare, geeignete und bewährte Personen für Leitungspositionen zu gewinnen. Und deshalb besteht kein gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf.

Gleichstellungspolitik dient dem persönlichen Vorteil einer winzigen Minderheit von Frauen

Gleichstellungspolitik ist eine Lobby- und Klientelpolitik für einen sehr kleinen Kreis von Frauen aus oberen sozialen Schichten, denn nur für sie sind Führungspositionen überhaupt in Reichweite. Sie wollen – nur wegen ihres Geschlechts – unter Verletzung des Leistungsprinzips, außerhalb des Wettbewerbs und unter Inkaufnahme der Diskriminierung von konkurrierenden Männern in berufliche und gesellschaftliche Positionen gelangen, die sie

mangels hinreichender Qualifikation im Wettbewerb nicht erreichen könnten.

Die meisten Frauen haben von der Gleichstellungspolitik überhaupt keine Vorteile

Unbeachtet bleiben die Interessen der großen Mehrheit der Frauen, für die nicht die Perspektive einer beruflichen Karriere von Bedeutung ist, sondern deren Lebensperspektive von der Lohnhöhe, der Stabilität des Arbeitsverhältnisses, den Sozialleistungen und Transferzahlungen, der Kinderbetreuung und ihren Altersrenten usw. abhängig ist. Es sind dies Lebensperspektiven, die sie mit den Männern in derselben sozialen Lage weitgehend teilen.

Es ist die soziale Lage und nicht, wie vom Feminismus immer wieder behauptet, die Geschlechtszugehörigkeit, die das dominante Merkmal der gesellschaftlichen Analyse darstellt.

Alle Menschen begegnen im Arbeitsleben überall und fortwährend dem Leistungsprinzip, dem sie sich nicht entziehen können. Daher ist es ungerecht, wenn eine kleine Gruppe von Frauen für sich eine Karrieregarantie einfordert, indem sie dies mit nichts weiter als ihrer Geschlechtszugehörigkeit begründet, ohne sich den üblichen Bewährungsverfahren zu stellen.

Gleichstellungspolitik sollte beendet werden

Die Gleichstellungspolitik ist rechtlich und moralisch unhaltbar. Eine Rechtfertigung für die Gleichstellungspolitik gibt es nicht. Eine Alternative zur Gleichstellungspolitik wäre eine konsequente Politik der Qualifikation. Arbeitsstellen sollten nach individuellen Qualifikationen der Bewerber und nicht nach deren Gruppenzugehörigkeit vergeben werden. Das würde die gerechteste Praxis der Stellenvergabe gewährleisten und mit dem Grundgesetz kompatibel sein. Eine Arbeitsstelle sollte diejenige Person erhalten, die dafür am besten qualifiziert ist, und zwar unabhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit:

Qualifikation statt Quote!