

# Es wäre mir lieb, wenn du dich an die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen halten würdest



Es gibt ganz schön viele Gesetze zur Gleichstellung. Ein Überblick

→ Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, kurz CEDAW, gilt als der wichtigste internationale Vertrag seiner Art und wurde bisher von 187 Ländern völkerrechtlich ratifiziert. Er verpflichtet die Mitgliedsstaaten dazu, die Rechte der Frauen zu schützen, deren gleichberechtigte Teilhabe in sämtlichen Lebensbereichen sicherzustellen und die Fortschritte in einem Bericht mindestens alle vier Jahre zu dokumentieren. In dem jüngsten Dokument aus Deutschland ist beispielsweise die umstrittene Frauenquote aufgeführt, die ab nächstem Jahr unter anderem regelt, dass 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Unternehmen (ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl) Frauen sein müssen. Ganz unumstritten ist das Abkommen allerdings nicht. So stünden einige Punkte im Widerspruch zu Traditionen und Kulturen mancher Länder, bemängeln Kritiker beispielsweise in Staaten, die den Vertrag nur mit Vorbehalten unterzeichnet haben oder gar nicht – wie die USA.

Frauen gehen im Schnitt häufiger zum Arzt und werden älter, wodurch die Kosten für die medizinische Versorgung im Vergleich zu Männern insgesamt höher sind. Mit diesen Argumenten haben bis vor Kurzem noch private Krankenkassen begründet, warum manche Versicherungstarife für Frauen teurer sind als für Männer. Das darf nicht sein, meinten die Richter des Europäischen Gerichtshofes. Bei ihrer Entscheidung beriefen sie sich auf die sogenannte **2. Gender-Richtlinie des Rates der EU**. Demnach müssen Frauen und Männer bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gleich behandelt werden. Deshalb gelten seit dem 21. Dezember 2012 EU-weit die sogenannten Unisex-Tarife für alle neu geschlossenen Policen. Das gilt auch für Lebens- und Kfz-Versicherungen, wo männliche Kunden früher durchschnittlich mehr bezahlen mussten.

Wo es eine 2. Gender-Richtlinie gibt, muss es auch eine 1. geben. Das Europäische Parlament hat den nationalen Regierungen im September 2002 aufgetragen, für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Berufswelt zu sorgen. Die Bundesregierung hat die EU-Gleichstellungsrichtlinien 2006 im sogenannten **Allgemeinen Gleichbe-**

**handlungsgesetz (AGG)** umgesetzt – auch als Antidiskriminierungsgesetz bekannt. Es ist ein umfangreiches Konvolut unterschiedlicher Vorgaben, die Menschen vor Benachteiligungen und Belästigungen aufgrund persönlicher Merkmale schützen sollen. Allerdings war es Arbeitgebern bereits vor dem AGG verboten, beispielsweise Jobbewerber aufgrund des Geschlechts zu benachteiligen. Schließlich sagt schon das **Grundgesetz in Artikel 3**: „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.“

Klingt so ähnlich wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, ist aber noch mal etwas anderes: das **Bundesgleichstellungsgesetz**. In Verwaltungen, Unternehmen und Gerichten des Bundes soll es den Rahmen dafür schaffen, dass Frauen und Männer bei ihrer beruflichen Laufbahn identische Chancen haben. In Verwaltungen auf Länderebene gelten ähnliche Gesetze. Ein wichtiger Bestandteil ist die sogenannte Gleichstellungsbeauftragte, die in jeder Dienststelle mit mindestens 100 Mitarbeitern kontrolliert, dass das Gesetz in der Praxis auch wirklich eingehalten wird. Auch bei Diskriminierung und sexueller Belästigung sind sie Ansprechpartnerinnen für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Geschlecht wechselt, der Vorname bleibt. Dieses Problem hatten Deutsche bis in die 80er-Jahre, wenn sie ihre geschlechtliche Identität veränderten. Mit Inkrafttreten des **Transsexuellengesetzes** – heute würde man wohl Transgendergesetz sagen – haben Menschen hierzulande die Möglichkeit, einmalig ihren Vornamen zu ändern. Das Geschlecht im Geburtenregister lässt sich nun auch anpassen – seit 2011 aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts selbst ohne vorangegangene operative Geschlechtsumwandlung. Es zählt, welchem Geschlecht sich die Person zugehörig

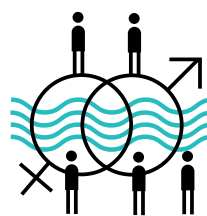
fühlt. Derzeit müssen die Transpersonen ihren Wunsch vor Gericht begründen, das in jedem Fall Sachverständige hinzuzieht. Kritiker dieser Regel fordern die Abschaffung der umständlichen und für die Betroffenen mitunter unangenehmen Prozedur. In Dänemark, Malta und Irland gibt es keine psychologische Begutachtung.

Sieht ein Bahnhofsvorplatz anders aus, wenn die Stadtplaner bei der Gestaltung an Frauen und Männer gleichermaßen denken? Viele Beteiligte bei der 3. UN-

**Weltfrauenkonferenz** aus dem Jahr 1985, die als ein wichtiger Baustein auf dem Weg zum Gender Mainstreaming gesehen wird, waren davon überzeugt. Mit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 wurde der Gender Mainstreaming-Ansatz erstmals auf EU-Ebene verbindlich festgeschrieben. Jedes Land macht es ein bisschen anders, doch grundsätzlich sollen überall in der Europäischen Union bei öffentlichen Maßnahmen von Anfang an die Interessen von Frauen und Männern gleichberechtigt behandelt werden. Im Fall des Bahnhofsvorplatzes könnte das bedeuten: dunkle Unterführungen und große Hecken

weglassen, um gerade für Frauen keine Angst-Räume entstehen zu lassen.

Tanja Kreil wollte Soldatin, genauer Wafenelektronikerin werden. Sie bewarb sich Mitte der 90er-Jahre bei der Bundeswehr, wurde jedoch abgelehnt. Denn laut Grundgesetz durften Frauen damals noch keinen Dienst an der Waffe leisten. Ihren eigentlichen Kampf führte sie vor Gericht und war mit dafür verantwortlich, dass der Europäische Gerichtshof eine Änderung des entsprechenden **Artikels 12a Absatz 4** veranlasste. Deshalb dürfen seit dem Jahr 2000 auch Frauen bei der Bundeswehr schießen. Tanja Kreil wollte dann aber nicht mehr kämpfen und soll sich doch für einen zivilen Job entschieden haben. ←



**GENDER  
MAINSTREAMING**  
Ist eine Strategie, um Frauen und Männer in allen Lebensbereichen gleichzustellen. Die unterschiedlichen Herausforderungen in Bereichen wie Familie und Wirtschaft werden rechtlich so geregelt, dass möglichst Chancengleichheit erreicht wird.