

VATER  
MUTTER  
KIND

VATER, MUTTER, KIND

# ELTERN SCHAFT ALS HERAUSFORDERUNG

THOMAS LOBINGER

Eltern in aktiver Erziehungsverantwortung erscheinen Arbeitgebern vielfach problematisch: Sie sind in zeitlicher Hinsicht oft weniger flexibel und fallen – insbesondere bei kleinen Kindern – häufiger aus. Was passiert, wenn ein Arbeitgeber eine Bewerberin oder einen Bewerber deshalb bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes benachteiligt? Bislang ist das vor allem ein Frauen-Thema, denn bekanntlich kümmert sich auch heute noch ganz überwiegend das weibliche Geschlecht um die Erziehung der Kinder und steckt beruflich zurück. Was aber ist, wenn sich das zunehmend ändert und auch Männer Benachteiligungen in Bewerbungsverfahren erleiden, weil sie sich aktiv um ihren Nachwuchs kümmern wollen? Können sie dann auf denselben gesetzlichen Schutz hoffen wie heute Frauen? Der folgende Beitrag geht dieser Frage nach und kommt zu einem bemerkenswerten Ergebnis: Hier herrscht keineswegs Gleichberechtigung – und das zu Ungunsten der Männer.

# F

## Fall 1: Die werdende Mutter

Nehmen wir an, Frau B bewirbt sich um eine bei einem privaten Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle und wird zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Hier offenbart sie, dass sie im vierten Monat schwanger ist. Wird sie deshalb in

den weiteren Auswahlrunden nicht mehr berücksichtigt, ist die Rechtslage klar: Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das auf europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien beruht, hat der Arbeitgeber gegen das sogenannte Benachteiligungsverbot verstoßen und Frau B somit Anspruch auf eine angemessene finanzielle Entschädigung. Die Begründung: Frau B wurde bei ihrer Bemühung, eine Anstellung zu finden, unmittelbar „wegen ihres Geschlechts“ benachteiligt. Eine so definierte Benachteiligung liegt nämlich auch dann vor, wenn die Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ungünstiger behandelt wurde. Dies ist in § 3 Absatz 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes explizit festgehalten.

Für den Entschädigungsanspruch von Frau B kommt es dabei weder darauf an, ob schließlich ein Mann zum Zuge

gekommen ist oder ob sich von vornherein sogar nur Frauen beworben hatten – und es ist auch nicht erforderlich, dass Frau B die bestqualifizierte Bewerberin war, sodass man davon ausgehen kann, sie hätte die Stelle bei Nichtberücksichtigung ihrer Schwangerschaft tatsächlich erhalten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht einen Entschädigungsanspruch ausdrücklich auch dann vor, wenn die Bewerberin oder der Bewerber bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre; für diesen Fall wird lediglich ein Höchstbetrag von drei Monatsgehältern für die Entschädigung statuiert. Unerheblich ist für den Entschädigungsanspruch von Frau B schließlich ebenfalls, ob die Entscheidung des Arbeitgebers rein irrational motiviert war, insbesondere also auf veralteten Rollenbildern basierte („Kinder, Kirche, Küche als Bestimmung der Frau“), oder ob dahinter ein durchaus rationaler, insbesondere ökonomischer Beweggrund stand, etwa die Erfahrung eines höheren Ausfallrisikos und geringerer zeitlicher Flexibilität von Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern.

#### Fall 2: Der werdende Vater

Variieren wir nun die Szene und stellen uns vor, die Gesellschaft sei in puncto gleichberechtigter Teilnahme am Berufsleben und partnerschaftlicher Wahrnehmung von Erziehungsverantwortung schon ein Stück weiter. Deshalb bewirbt sich nunmehr Herr B um die offene Stelle und offenbart im Vorstellungsgespräch, dass seine Frau in wenigen Monaten das dritte gemeinsame Kind erwarte. Aus dem eingereichten Lebenslauf ist weiterhin ersichtlich, dass Herr B schon bei den ersten beiden Kindern jeweils deutlich mehr als nur zwei Monate Elternzeit genommen hatte.

Wie stellt sich hier nun die Rechtslage dar, wenn der Arbeitgeber diese Informationen zum Anlass nimmt, Herrn B im weiteren Auswahlverfahren nicht mehr zu berücksichtigen? Kann Herr B auf dieselben Ansprüche hoffen wie seine Frau in unserem Ausgangsfall?

#### Diskriminierung wegen des Geschlechts?

Selbstverständlich darf auch Herr B laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz bei der Arbeitssuche nicht wegen seines Geschlechts benachteiligt werden. Genau hier liegt aber das Problem. In der Tat kann es nur einem Mann passieren, dass er benachteiligt wird, weil er ein Kind gezeugt hat – so wie auch nur eine Frau wegen Schwangerschaft benachteiligt werden kann. Allerdings würde man den relevanten Tatbestand völlig verfehlen, ginge man davon aus, dass die diskriminierende Entscheidung des Arbeitgebers tatsächlich an den biologischen Zeugungsakt anknüpft. Auch die Benachteiligung einer Frau wegen Schwangerschaft wird nicht auf dem körperlichen Zustand beruhen, der punktuell im Moment der Arbeitgeberentscheidung besteht, sondern vielmehr auf den rechtlichen und ökonomischen Folgen, die aufgrund der Schwangerschaft für

das Arbeitsverhältnis zu erwarten sind. Die oben zitierte besondere Schutzvorschrift für Frauen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft (§ 3 Absatz 1 Satz 2 AGG) rührt genau daher. Andernfalls bräuchte es eine solche Regelung nicht.

Es wäre also realitätsfern, anzunehmen, der Arbeitgeber benachteilige Herrn B gerade wegen der erfolgten Kindszeugung. Auch hier geht es dem Arbeitgeber bei realistischer Betrachtung allein um die künftigen Folgen der absehbaren Vaterschaft – konkret die Erwartung, dass Herr B beruflich erneut zurückstecken wollen wird, um aktiv Erziehungsverantwortung zu übernehmen. Von einer Benachteiligung wegen des Geschlechts würde man deshalb allenfalls dann ausgehen können, wenn die Entscheidung des Arbeitgebers maßgeblich auf einem veralteten Rollenbild basiert: „Männer, die sich statt um den Beruf um die Kinder kümmern, sind keine richtigen Männer.“ Opfer solcher Vorstellungen kann nur ein Mann werden, so wie umgekehrt eben auch nur eine Frau Opfer der Vorstellung werden kann, Frauen mit Kindern hätten im Berufsleben nichts zu suchen.

Dass der Arbeitgeber im Fall von Herrn B tatsächlich aus derart antiquierten Motiven handeln sollte, ist heute allerdings eher unwahrscheinlich. Näher liegt die Annahme, dass es sich um eine durchaus rationale Diskriminierung handelt, deren Beweggründe hauptsächlich ökonomischer Natur sind: Der Arbeitgeber will einen baldigen Vertretungsbedarf wegen Elternzeit vermeiden sowie überhaupt ein mögliches höheres Ausfallrisiko und geringere zeitliche Flexibilität des neuen Arbeitnehmers. Stehen solche Gründe hinter seiner Entscheidung, fehlt ihr aber ersichtlich jeder Bezug zum Geschlecht. Wie schon der Fall von Frau B zeigt, kann rationale Diskriminierung Frauen ebenso treffen wie Männer. Der Grund für die Benachteiligung liegt hier nicht im Geschlecht, sondern – geschlechtsneutral – in der Wahrnehmung von Erziehungsverantwortung. Eine daran anknüpfende Benachteiligung aber verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gerade nicht. Im abschließenden Katalog der verpönten Anknüpfungsmerkmale (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) kommt dieses Kriterium nicht vor.

#### Analoge Anwendung spezieller Schutzvorschriften?

Für die von Herrn B erhofften Ansprüche sieht es damit erkennbar nicht gut aus. Anders als seiner Frau kann ihm als Mann die in § 3 Absatz 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes formulierte Regelung nicht helfen, nach der eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts auch bei einer ungünstigeren Behandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft vorliegt. Wie die zugrunde liegende europäische Richtlinie beschränkt das Gesetz diese Annahme explizit auf Frauen. Eine entsprechende Vorschrift für Männer bei ungünstigerer

**„Der gesetzliche Schutz von werdenden Vätern, die bei Einstellungsentscheidungen benachteiligt werden, ist geringer als derjenige werdender Mütter.“**

Behandlung wegen (künftiger) Vaterschaft fehlt. Diese Lücke lässt sich auch nicht dadurch schließen, dass man die aktive Wahrnehmung von Erziehungsverantwortung durch Väter als etwas völlig anderes ansieht als diejenige durch Mütter und so den erkanntermaßen fehlenden spezifischen Bezug zum Geschlecht kurzerhand überwindet. Denn eine solche Argumentation wäre nicht nur spitzfindige Wortklauberei, sondern würde auch dem normativen Grundprinzip gleicher Rechte und Pflichten von Müttern und Vätern bei der Kindessorge entgegenstehen. Das Gesetz spricht diesbezüglich nicht zufällig allein von elterlicher und nicht etwa von mütterlicher oder väterlicher Sorge.

Vor diesem Hintergrund liegt es deutlich näher, über eine analoge Anwendung der speziellen Schutzvorschrift für Schwangere und Mütter zugunsten „moderner Väter“ wie Herrn B nachzudenken. Über den klaren Gesetzeswortlaut hinaus würden damit Männer ebenso behandelt wie Frauen, sofern sie sich nur in einer der geregelten Lage entsprechenden Situation befinden, hier also (werdende) Eltern sind. Die Analogie stellt im Zivilrecht ein grundsätzlich anerkanntes methodisches Mittel dar. Zum Leidwesen von Herrn B kann sie in seinem Fall jedoch nicht zur Anwendung kommen. Schließlich ist der speziell auf Frauen zugeschnittene Schutz weder legislativer Zufall noch Lapsus. Er beruht auf einer bewussten Entscheidung des Gesetzgebers.

Grundlegend hierfür ist eine Leitentscheidung des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 1990 (Rechtssache „Dekker“). Hierin stellen die Richter klar, dass Geschlechterdiskriminierung bei schwangeren Frauen nicht etwa deshalb verneint werden kann, weil es dem Arbeitgeber nicht um die Schwangerschaft als solche geht, sondern allein um die zu zahlenden Kosten des Mutterschutzes. Die gesetzgeberische Absicht wird damit auf einen Aspekt beschränkt, der die Einbeziehung von Männern naturgemäß ausschließt – mag das deutsche Gesetz dies anders als die zugrunde liegende EG-Richtlinie auch nicht mehr klar zum Ausdruck bringen. In der Gerichtsentscheidung und der europäischen Richtlinie geht es allein um schwangerschafts- und entbindungsbedingte Mehrbelastungen – nicht aber etwa umfassend um den Schutz vor Benachteiligungen, die durch die aktive Wahrnehmung elterlicher Erziehungsverantwortung erfolgen können. Dieser Aspekt aber kann nur Frauen treffen und weist somit, dem unmittelbaren normativen Zusammenhang entsprechend, auch einen strikten Geschlechterbezug auf.

Würde die Schutzvorschrift analog auf Väter angewendet, würde die ihr zugrunde liegende gesetzgeberische Absicht folglich aber inhaltlich verändert: Der Regelung wäre damit eine Aussage nicht mehr nur speziell zu schwangerschafts- und entbindungsbedingten Belastungen für Arbeitgeber unterstellt, sondern zu sämtlichen Belastungen, die durch

# „Die speziell auf Frauen zugeschnittene Schutzvorschrift ist weder legislativer Zufall noch Lapsus.“

erziehungszeitwillige Arbeitnehmer hervorgerufen werden können. Derart umfassend verstanden wäre die Vorschrift aus ihrem bewusst gewählten normativen Kontext der Geschlechterdiskriminierung gelöst – und ihr würde eine neue Schutzrichtung suggeriert: Nicht mehr die Verhinderung einer Diskriminierung wegen des Geschlechts wäre ihr Ziel, sondern wegen Elternschaft. Eine analoge Anwendung kommt somit nicht in Betracht.

## Assoziierende oder mittelbare Diskriminierung?

In der Dogmatik des Antidiskriminierungsrechts finden sich noch weitere Konstrukte, die unserem Herrn B zu gleichartigen Ansprüchen wie seiner Frau verhelfen könnten. Erwägen mag man zunächst einen Rückgriff auf das Konzept der sogenannten assoziierenden Diskriminierung. In der Leitentscheidung „Coleman“ aus dem Jahr 2008 hatte es der Europäische Gerichtshof für eine Diskriminierung wegen Behinderung genügen lassen, dass nicht die benachteiligte Arbeitnehmerin selbst behindert war, sondern ihr Kind. Auf dieser Basis ließe sich möglicherweise doch noch die Schwangerschaft der Partnerin für eine Diskriminierung des werdenden Vaters „wegen des Geschlechts“ im Sinne des erwähnten § 3 Absatz 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes heranziehen. Gegen die Übertragbarkeit der Coleman-Doktrin auf unsere Konstellation spricht allerdings, dass anders als eine Behinderung in der Person von Frau Coleman eine Schwangerschaft in der Person von Herrn B bereits naturgesetzlich ausgeschlossen ist. Nicht von ungefähr beschränkt das Gesetz den Schutz vor Benachteiligungen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub explizit auf Frauen.

# „Ausgerechnet dasjenige Gesetz, das eine Gleichbehandlung der Geschlechter gewährleisten soll, behandelt Männer und Frauen ungleich.“

Aber noch in einem weiteren entscheidenden Punkt divergieren die Fälle. Realistisch betrachtet wird sich die Behinderung ihres Kindes und der daraus resultierende erhöhte Betreuungsbedarf zweifellos auch darauf auswirken, wie leistungsfähig und flexibel Frau Coleman in ihrem Beruf ist. Ihre Mutterschaft mag sie sogar stigmatisierenden Zurechnungen aussetzen, sodass sich die an das behinderte Kind anknüpfenden Benachteiligungen qualitativ kaum mehr von solchen unterscheiden, die auf einer eigenen Behinderung beruhen. Demgegenüber sind es gerade nicht die Zeiträume der Schwangerschaft und des Mutterschutzes, aufgrund derer ein Arbeitgeber den künftigen Vater benachteiligen wird. Denn während dieser Abschnitte droht ja regelmäßig noch kein längerer Ausfall des Erzeugers wegen einer modernen partnerschaftlichen Aufteilung der Betreuungs- und Erziehungstätigkeit. Vielmehr trifft hier die Last zumeist allein den Arbeitgeber der Frau.

Bleibt schließlich noch zu prüfen, ob Herr B möglicherweise als Opfer einer „mittelbaren Diskriminierung“ Ansprüche gegen den Arbeitgeber herleiten könnte. Eine solche Art der Diskriminierung liegt laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dann vor, wenn scheinbar neutrale Kriterien herangezogen werden, dadurch aber Personengruppen, die das Gesetz gerade schützen will, in besonderer Weise benachteiligt werden können. Berücksichtigt ein Arbeitgeber

unter den Bewerberinnen und Bewerbern um eine Stelle beispielsweise nur diejenigen, die Wehrdienst abgeleistet haben oder mindestens 1,80 Meter groß sind, liegt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen vor. Hier müsste der Arbeitgeber für seine Auswahlkriterien besondere Rechtfertigungsgründe vorbringen können.

Unserem Herrn B ist allerdings auch so nicht zu helfen. In der sozialen Realität sind es nach wie vor ganz überwiegend Frauen, die wegen der Kinder beruflich zurückstecken. Wenn ein Arbeitgeber bei seinen Einstellungsentscheidungen scheinbar geschlechtsneutral an das Merkmal der drohenden Übernahme aktiver Erziehungsverantwortung anknüpfen würde, träfe dies also gerade nicht das männliche Geschlecht. Mittelbar diskriminiert würden hier nach der bestehenden gesetzlichen Regelung allein Frauen.

An unserem Befund für Herrn B würde sich aber selbst dann nichts ändern, wenn die Betreuungs- und Erziehungstätigkeit wie in unserer visionären Variante tatsächlich bereits in der gesamten Gesellschaft weitgehend partnerschaftlich aufgeteilt wäre. Denn in diesem Fall wären die Geschlechter stets gleichartig betroffen, es fehlte also nach wie vor an der notwendigen besonderen Betroffenheit gerade männlicher Bewerber. Nach dem geltenden rechtlichen Konzept der mittelbaren Diskriminierung würden Männer



**PROF. DR. THOMAS LOBINGER** wurde im Jahr 2004 auf die Professur für Bürgerliches Recht an der Juristischen Fakultät der Universität Heidelberg berufen und hat seit 2006 die Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Handelsrecht inne. Er ist Direktor des Instituts für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht. Der an der Universität Tübingen promovierte (1999) und habilitierte (2003) Rechtswissenschaftler ist ständiger Gastprofessor an der Andrassy-Universität Budapest und stellvertretender Vorsitzender der Individualarbeitsrechtlichen Schlichtungsstelle der Erzdiözese Freiburg. Für seine Verdienste in Forschung und Lehre wurde er mehrfach ausgezeichnet, unter anderem im Jahr 2013 mit dem Ars Legendi-Fakultätenpreis Rechtswissenschaften des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft. Seine Forschungsschwerpunkte sind das bürgerliche Vermögensrecht, das Antidiskriminierungsrecht und das kollektive Arbeitsrecht sowie Methodenfragen.

Kontakt: [lobinger@jurs.uni-heidelberg.de](mailto:lobinger@jurs.uni-heidelberg.de)

FATHER, MOTHER, CHILD

# PARENTHOOD AND THE JOB MARKET – A CHALLENGE

THOMAS LOBINGER

Parents who take an active role in raising their children are frequently regarded as problematic job candidates: They are less flexible with their time and need to stay home more often – especially while their children are small. What happens if these concerns drive an employer to discriminate against female or male job seekers? Many women today experience such discrimination – they are usually the principal child carers and the ones who are consequently forced to compromise on their career. But what if this fact is increasingly changing and men, too, are disadvantaged in the job market because they want to be actively involved in caring for their children? Can they rely on the same legal protection as women? The article explores this question and reaches a remarkable conclusion: In this particular matter, gender equality is a long way off – and this time, it is men who are at a disadvantage.

The author goes on to discuss whether this unequal treatment of expectant mothers and fathers should be allowed to stand, or whether it should be corrected by lawmakers. At first glance, the social relevance of the discrepancy seems small: When it comes to suffering disadvantages in the job market due to being the principal child carer, discrimination against women looks set to remain the dominant subject for a long time to come. Nevertheless, the author argues the case for a correction. He states that current legislation is creating the wrong incentives on the way to a genuinely equal sharing of child-rearing responsibilities between the sexes. This contrasts sharply with the original intention of anti-discrimination laws, which aim at ensuring that all individuals can participate equally in society. ●

PROF. DR THOMAS LOBINGER accepted the Chair of Civil Law at Heidelberg University's Faculty of Law in 2004 and became Professor of Civil Law, Industrial Law and Business Law in 2006. He heads the Institute for Civil Law, Labour Law and Insolvency Law. Thomas Lobinger earned his doctorate (1999) and teaching credentials (2003) at the University of Tübingen. He is a permanent visiting professor at Andrassy University in Budapest and Vice-Chairman of the Arbitration Service for Individual Labour Law of the archdiocese of Freiburg. He has received several awards for his contributions to research and teaching, among them the Ars Legendi Faculty Award for Law of the Association for the Promotion of Science and Humanities in Germany (Stifterverband für die deutsche Wissenschaft). His research interests include civil law, anti-discrimination law, collective labour law and methodological issues.

Contact: lobinger@  
jurs.uni-heidelberg.de

**“The fact that men are less protected against discrimination sends a fatal message in a society committed to ensuring equal opportunity for the sexes and creates the wrong incentives on the way to a genuinely equal sharing of child-rearing responsibilities.”**

in einer entsprechend veränderten sozialen Wirklichkeit also nicht etwa Schutz gewinnen, sondern nur Frauen einen derzeit noch bestehenden Schutz verlieren.

#### Fazit zum geltenden Recht

Für das geltende Recht gelangen wir damit zu einem bemerkenswerten Ergebnis: Der gesetzliche Schutz von werdenden Vätern, die bei Einstellungsentscheidungen benachteiligt werden, weil der Arbeitgeber befürchtet, sie würden ihre Erziehungsverantwortung aktiv wahrnehmen und beruflich spürbar zurückstecken wollen, ist geringer als derjenige werdender Mütter. Diesen hilft in solchen Fällen eine ausdrücklich Frauen vorbehaltene spezielle Bestimmung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Weil deren Wortlaut gegenüber dem eigentlichen Zweck zu weit geraten ist, schützt diese Regelung dabei vor sämtlichen Benachteiligungen wegen „Mutterschaft“ und nicht nur vor solchen, die aus einer tatsächlich dem weiblichen Geschlecht vorbehaltenen Schwangerschaft beziehungsweise dem Mutterschutz im eigentlichen Sinne resultieren. Knüpft der Arbeitgeber allein an die drohende Übernahme von Erziehungsverantwortung nach dem Mutterschutz an, können Frauen anders als ihre männlichen Partner ferner auch noch von der Figur der „mittelbaren Diskriminierung“ profitieren – zumindest solange Kindererziehung entsprechend der heutigen sozialen Realität überwiegend Frauensache bleibt. Ausgerechnet dasjenige Gesetz, das eine Gleichbehandlung der Geschlechter gewährleisten soll, behandelt Männer und Frauen in diesem wichtigen Punkt also ungleich. Das wird auch nicht etwa an anderer Stelle ausgeglichen. Zwar findet sich in § 18 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) eine Kündigungsschutzregelung für Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts – allerdings hilft diese Regelung nur in bestehenden Arbeitsverhältnissen und nicht bei Benachteiligungen im Rahmen von Bewerbungsverfahren.

#### Handlungsbedarf für den Gesetzgeber?

Abschließend stellt sich die Frage, ob eine solche Ungleichbehandlung von werdenden Müttern und Vätern stehen bleiben kann oder ob sie vom Gesetzgeber – sei es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder auch im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – korrigiert werden sollte. Als Pragmatiker mag man zunächst einwenden, dass sich die soziale Relevanz des erkannten Problems aktuell doch sehr in Grenzen hält. Mit Blick auf die Benachteiligung beim Zugang zu Erwerbstätigkeit, die aus der Übernahme von Erziehungsverantwortung resultiert, dürfte die Diskriminierung von Frauen noch lange Zeit das dominierende Thema bleiben – selbst wenn jüngere gesetzgeberische Anreize dazu geführt haben, dass immer mehr Männer immerhin zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies jedoch fällt für Arbeitgeber kaum ins Gewicht.

Indes muss man nicht doktrinär auf dem Prinzip der Rechtsgleichheit und der inneren Widerspruchsfreiheit von Gesetzen beharren, um solche pragmatischen Erwägungen in unserem Fall nicht gelten zu lassen. Schließlich sendet der geringere Diskriminierungsschutz von Männern, die bereit sind, für die aktive partnerschaftliche Übernahme von Erziehungsverantwortung beruflich zurückstecken, gerade unter gleichstellungspolitischen Aspekten ein fatales und kontraproduktives Signal aus. Wenn solche Väter im Hinblick auf ihre Chancen in Bewerbungsverfahren nicht mit demselben gesetzlichen Schutz rechnen können wie die Mütter ihrer Kinder, wird die generelle Bereitschaft von Männern, sich beruflich im Interesse einer echten partnerschaftlichen Lastenteilung einzuschränken, kaum steigen. Gerade das aber sollte doch das Ziel jeder Gleichstellungsgesetzgebung sein: die Schaffung eines rechtlichen Rahmens, der es der Gesellschaft ermöglicht, die notwendigen Änderungen auf dem Weg hin zu einer auch materiell gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter in allen Bereichen von sich aus und ohne äußere Widerstände vorzunehmen. Gesetzgeberische Fehlanreize haben da keinen Platz. ●

„Der geringere  
Diskriminierungsschutz  
von Männern  
sendet ein fatales  
und kontraproduktives  
Signal aus.“