

Handlungsoptionen zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Kammergremien – Ein Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung in den Gremien der Berufskammern

Von Dipl.-Jur. Karolin Heyne, LL.M.oec

I. Problemaufriss

Zahlreiche Kammern haben unterschiedlich stark ausgeprägte Schwierigkeiten, weibliche sowie junge Mitglieder für die Mitarbeit in Kammergremien zu gewinnen. Im Mittelpunkt steht im Folgenden die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt als Auslöser aber auch Lösungsansatz für diese Schwierigkeiten. Es steht insofern auch nicht die Gleichberechtigung im juristischen Sinne in Frage. Dass Männer und Frauen die gleichen Rechte haben, ist in Deutschland nahezu überall verwirklicht. Es gibt also zum Beispiel keine rechtlichen Verbote, dass Frauen bestimmte Positionen in Kammergremien besetzen. Und trotzdem, wenn bestimmte Kammergremien näher betrachtet werden, finden sich häufig vor allem in den Präsidien oder Vorständen der Kammern erschreckend wenige Frauen wieder. So ist beispielsweise bei den Zahnärztekammern, die im Folgenden häufiger als Beispiel herangezogen werden sollen, kein einziges Präsidienamt weiblich besetzt.¹

Daher sollen diese Ausführungen die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen in Kammergremien beleuchten,² nicht ohne zuvor die bestehende Situation noch einmal eingehender zu analysieren und die Notwendigkeit für eine bessere Gleichstellung aufzuzeigen. Zudem werden Instrumente, die auf diesem Weg zur Verfügung stehen, vorgestellt.

Die Thematik der Beteiligung von Frauen in Kammergremien wird bereits auch in der Politik diskutiert. So fasste die Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen im Frühjahr 2011 den Beschluss der Forderung einer Frauenquote in den Kammergremien der Wirtschaftskammern von 40 Prozent bis zum Jahre 2017.³ Dass dies auch für die Berufskammern formuliert wird, ist nur eine Frage der Zeit.

II. Besondere berufspolitische Interessen jüngerer und weiblicher Berufsangehöriger

Die Frage der Vertretung von Frauen in Kammergremien wäre dann nahezu überflüssig, wenn diese keine besonderen berufspolitischen Interessen hätten. Doch es bestehen zahlreiche Beispiele für besondere Interessen der weiblichen Mitglieder des Berufsstandes. Als solche können unter anderem die Folgenden angeführt werden.

Zentrales Thema für Frauen, aber auch für junge männliche Kammermitglieder, ist ein vermehrtes Auftreten von Teilzeitmodellen, Schwangerschafts- und Kinderbetreuungspausen oder auch Auszeiten für die Pflege von Angehörigen in dieser Gruppe. Dies wiederum hat zur Folge, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Berufsangehörigem sinkt. In den Heilberufen kann dies elementare Auswirkung auf die Versorgungsdichte haben. Um also bspw. einem Ärztemangel entgegenzuwirken, müssen generell Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die auch Frauen anziehen. Darüber hinaus hat die jüngere Generation auch höhere Ansprüche an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, also nach einer besseren Work-Life-Balance, welche nicht unberücksichtigt bleiben sollten.⁴

Teilweise in den Heilberufen bestehende Beschäftigungsverbote für Schwangere, ebenso wie eine familienfreundliche, aber auch sichere Ausgestaltung der Notdienste sind ebenso frauenspezifische Themen.

Zuletzt genannt werden soll in dieser lange nicht abschließenden Auflistung die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei den Versorgungswerken.⁵

III. Ausgangssituation: Frauenanteil in Kammergremien

Neben der Frage nach den besonderen berufspolitischen Feldern, die speziell für Frauen relevant sind, ist der tatsächliche Frauenanteil in Kammergremien in den Blick zu nehmen.

Dazu wird empirisch der derzeitige Frauenanteil in den Gremien dem Anteil der Frauen unter den jeweiligen Kammermitgliedern gegenübergestellt. Daraus können Schlussfolgerungen über die repräsentative Abbildung der Mitgliedschaft in den Kammerorganen abgeleitet werden. Im Folgenden sollen dazu einmal die 17 deutschen Zahnärztekammern⁶ beispielhaft betrachtet werden. Detailliertes Zahlenmaterial befindet sich im Anhang.

Von den insgesamt rund 69.000 berufstätigen Zahnärzten sind rund 42 Prozent weiblich. Statistisch ist jedoch sehr auffällig, dass in allen ostdeutschen Bundesländern der weibliche Teil des Berufsstandes den männlichen überwiegt (ca. 57 Prozent). In der Gruppe der unter 35-Jährigen liegt der Frauenanteil im gesamten Bundesgebiet bei über 60 Prozent, in Ostdeutschland gar bei über 65 Prozent. Ende dieses Jahrzehnts soll die Zahl der Zahnärztinnen insgesamt höher sein, als die der Zahnärzte.⁷

Die Untersuchung zeigt nicht nur, dass sämtliche Zahnärztekammerpräsidenten männlich sind, sondern auch, dass es immer wieder Vorstände gibt, in denen keine Frau vertreten ist, wobei in der Regel eine Frau in einem sieben- bis neunköpfigen Gremium vertreten ist. Auch in den Kammerversammlungen wird nur sehr selten eine Frauenbeteiligung von 25 Prozent erreicht. In Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg sind die (Haupt-)Geschäftsführer weiblich. Die sonst (und weit überwiegend) männlichen Besetzungen dieser Stellen im Bundesgebiet ist insofern von Relevanz, als das diese einen weitreichenden Einflusses auf die Arbeit der Kammern haben,⁸ auch wenn sie nicht zu dem hier relevanten Kreis der Selbstverwaltungsgremien zählen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Frauen in den Gremien nicht angemessen zu ihrem Anteil in der Mitgliedschaft vertreten sind. In den ostdeutschen Bundesländern sieht der Anteil der Frauen in den Gremien zwar etwas besser aus, jedoch nur, wenn man die Zahlen nur für sich betrachtet. Verglichen mit dem auch wesentlich höheren Anteil an Frauen in der Mitgliedschaft in den Kammern im Osten, kann auch hier nur festgestellt werden, dass auch die Gremien nicht ansatzweise die Stärke der Zahnärztinnen in der Mitgliedschaft abbilden. Sie kommen jedoch zumindest an eine für die Themensetzung erforderliche sog. kritische Masse näher heran.

Vergleichbar zu diesen Ergebnissen der Zahnärztekammern stellt sich die Situation auch in zahlreichen weiteren Berufskammern dar, weshalb die getätigten Feststellungen auf viele andere Kammern übertragbar sind.

IV. Handlungsbedarf

1. Unions- und Staatsziel Gleichstellung

Art. 3 II S. 2 GG, die Landesverfassungen (beispielsweise Art. 10 III S. 2 und 3 LVerf Berlin) sowie Art. 3 III (2) EUV, Art. 8 AEUV und Art. 23 EU-Grundrechtecharta auf Ebene des Europäischen Primärrechts erklären es jeweils zur Aufgabe des Staates und somit auch der Kammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern. Diese enthalten zwei einander ergänzende Ziele, einerseits ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und andererseits auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

2. Funktionsgerechte Organstruktur hinsichtlich der Repräsentationsfunktion/Kammeraufgaben

Zudem geht es darum, dass die Kammern überhaupt die ihnen zugewiesene Aufgabe der Repräsentation der Mitgliedschaft wahrnehmen. Wenn ein großer Teil der Mitgliedschaft mit nachweisbar speziellen Interessen nicht abgebildet ist, dann läuft die Kammer Gefahr, keine funktionsgerechten Strukturen mehr zu haben. Bei staatlichen Organisationsmaßnahmen muss jedoch das Prinzip der funktionsgerechten Organstruktur beachtet werden, welches in dem verfassungsprägenden Rechtsstaatsprinzip enthalten ist.⁹ Danach müssen die Organe so verfasst sein, dass sie die zugewiesenen Aufgaben effektiv wahrnehmen können. Dies gilt insbesondere für pluralistisch zusammengesetzte Kollegialorgane im Sinne der Gewährleistung eines angemessenen Interessenausgleichs und damit einer effektiven Aufgabenwahrnehmung.¹⁰

Darüber hinaus kann auch eine **höhere Akzeptanz der Kammer durch die Mitglieder geschaffen werden, wenn diese sich in einem höheren Maße auch mit ihren nach den Geschlechtern divergierenden Berufs- bzw. Wirtschaftsinteressen vertreten fühlen.**

3. Positive Auswirkungen auf die Arbeitsweise in Kammergremien

In der gesetzlich vorgegebenen Notwendigkeit einer Gleichstellungsförderung in den Kammergremien können für die Kammern auch verschiedene Vorteile liegen. Häufig wird Frauen ein besonderer Stil sowohl in Führungspositionen als auch in der Politik zugeschrieben, mit dem verschiedene Vorteile für die Kammergremien verbunden werden können. So wird Frauen attestiert, besonders kommunikativ und kooperativ zu sein. Ebenso gehören eine besondere Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz und Sachbezogenheit zu

den Frauen in Gremien zugeschriebenen Eigenschaften.¹¹ Mithin kann die Verwirklichung des gesetzlichen Ziels der Gleichstellung mit effektiven Vorteilen für die Funktionsfähigkeit der Kammergremien verbunden sein.

V. Möglichkeiten zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Kammergremien

1. Beispiele aus den Kammern

Es gibt einige positive Beispiele aus den Kammern, die bereits ergriffen wurden, um dem Gleichstellungsauftrag etwas besser gerecht zu werden. Einige Kammern haben Umfragen zu beruflichen und persönlichen Umständen und Meinungen speziell unter weiblichen Kammermitgliedern durchgeführt. Daraus wurden berufspolitische Handlungsempfehlungen abgeleitet.¹² Auch regelmäßige Treffen der weiblichen Berufsstandsangehörigen, die durch die Kammer organisiert und über die in der Kammerzeitschrift berichtet wird, können nicht nur zur Vernetzung der Frauen beitragen, sondern dazu berufspolitische Themen zu besprechen, die diese besonders interessieren und so auch Werbung für die Mitarbeit in der Kammer zu machen sowie über die Kammerwahlen aufzuklären. Diese Funktionen werden in einigen Kammern auch durch spezielle (hauptberufliche) Ansprechpartnerin für die Belange der weiblichen Berufsstandsangehörigen erfüllt.

Auch auf die Interessen von weiblichen Kammermitgliedern zugeschnittene Publikationen können sowohl für die Weitergabe von Informationen als auch für die Motivation zu berufspolitischem Engagement dienen.¹³

2. Maßnahmen zur Steigerung des weiblichen Engagements und der Gleichstellung in Kammern

Aus den genannten Gründen muss es Ziel sein, die Zahl der weiblichen Engagierten zu steigern. Dahinter steht der direkte Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe und deren Interessenvertretung in einem Gremium. Die Vertreter eines Geschlechts nehmen, schon aus ihrer Sozialisierung heraus, die geschlechtsspezifischen Interessen in einem Gremium besser wahr, als die Vertreter des anderen Geschlechts.¹⁴

Durch die gesellschaftliche Trennung von öffentlicher und privater Sphäre ist das Berufsleben auf das Bild des jederzeit verfügbaren, von familiären Verpflichtungen weitgehend unabhängigen, Vollzeit-Arbeitnehmers ausgerichtet worden.¹⁵ Ähnlich stellt sich die Situation im Ehrenamt dar. Daher wird dieses häufig von zumeist älteren Männern wahrgenommen,¹⁶ da diese in der Regel weniger zeitlichen Restriktionen im Privatbereich unterlie-

gen. Im Rahmen der Diskussion um die Gleichstellung muss auch vergegenwärtigt werden, dass es sich bei der Arbeit in der Selbstverwaltung um ein Ehrenamt handelt, dass neben Beruf und Familie ausgeübt wird. Ziel soll im Rahmen dessen nicht nur eine rein zahlenmäßige Erhöhung des Anteils der Frauen in den Kammergremien sein, sondern zugleich auch ein partieller Wandel in der Organisationskultur. Beispielsweise ist eine allgemeine Familienfreundlichkeit des Ehrenamtes anzustreben.¹⁷

a) Möglichkeiten einer Frauenquote

Für mögliche Frauenquoten bestehen unterschiedliche Ausgestaltungsmöglichkeiten einer entsprechenden Regelung in den Kammergesetzen oder auch in den Satzungen.¹⁸ So könnten diese zwingend („muss“) oder fakultativ („kann“, „soll“) ausgestaltet sein. Ebenso besteht die Möglichkeit konkrete Zahlenwerte auszuweisen, z.B. min. 40 % oder die Kopplung an den jeweiligen Anteil in der Mitgliedschaft. Des Weiteren kann die Quote als sog. „harte Quote“ verfasst werden, nach der ein Gremium, wenn die Quote nicht erreicht wird, so weit verkleinert wird, bis die entsprechende Quote in dem übriggebliebenen Teil erreicht ist. Bei einer sog. „weichen Quote“ behält das Gremium hingegen trotz Nichterfüllung seine ursprünglich vorgesehene Größe bei.

All diese unterschiedlichen Möglichkeiten der Ausgestaltung einer Quotenregelung müssen jedoch jeweils auf ihre verfassungsrechtliche Zulässigkeit untersucht werden. Insbesondere eine harte oder Pflichtquote ist im Hinblick auf den auch für die Kammerwahlen geltenden Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit kritisch zu betrachten. Gerade in diesen beiden Varianten kann also nicht das Mittel der ersten Wahl liegen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit eines satzungs- oder kammerrechtlichen Appelles. Ein Beispiel dafür bietet § 14 Abs. 1 S. 2 Bbg HeilBerG. Darin heißt es: „Frauen sollen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen angemessen berücksichtigt werden.“ Dieser Appell nimmt also insbesondere eine Erinnerungsfunktion an die Notwendigkeit einer ausreichenden Frauenberücksichtigung wahr. Die brandenburgische Zahnärztekammer stellt ihrerseits auch eine der Kammern dar, in denen Frauen am besten in den Kammergremien repräsentiert sind, was eventuell auch auf diese Regelung zurückgeführt werden kann. Das Regelungsbeispiel macht aber auch deutlich, dass auch die Listenaufsteller für die Listenvahl in die Pflicht genommen werden müssen, weil gerade diese die praktische Verantwortung für die Wahlvorschläge tragen. Eine Veränderung des Bewusstseins für diese Thema-

tik ist mithin nicht nur in den Kammern erforderlich, sondern auch in den mit diesen in Verbindung stehenden Institutionen.

b) Aufwandsentschädigung

Bei den Berufskammern ist es üblich, dass eine gewisse Aufwandsentschädigung oder auch Reisekostenerstattung gewährt wird. Eine ausdrückliche Erweiterung dieser um die Erstattung von Kosten für die Kinderbetreuung würde es sowohl Müttern als auch Vätern betreuungsbedürftiger Kinder erheblich erleichtern, ein Ehrenamt wahrzunehmen und sich dort in berufspolitische Fragen einzubringen.¹⁹ Es steigert allgemein die Attraktivität des Ehrenamtes, wenn nicht zu dem Verlust an Zeit auch ein solcher von Kinderbetreuungskosten hinzukommt. Dass die Kammern bereits gewisse andere Kosten übernehmen, zeigt auch, dass diese Maßnahme nicht außerhalb der finanziellen Möglichkeiten der Kammern liegt. Zumal hier nicht zu erwarten ist, dass alle Mütter und Väter betreuungsbedürftiger Kinder dieses Angebot auch annehmen. Vielmehr steht dahinter eine bestimmte Richtungsentscheidung der Kammer, die so deutlich wird.

c) Gleichstellungsberatung für die Gremien

Ein weiterer Ansatzpunkt für die Verbesserung der Repräsentanz frauenspezifischer Themen ist der Ausbau der Beratung für die Gremienmitglieder in allen gleichstellungsrelevanten Fragen.

Insofern ist es möglich, dass ein hauptberuflicher Mitarbeiter der Kammer bei allen die Kammer beschäftigenden Fragen diese auf ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung untersucht und die Kammergremien und Mitarbeiter entsprechend berät. Dies entspricht den Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts in der Entscheidung zur Limburger Erklärung, dass die IHKen im Rahmen der Gesamtinteressenvertretung die Abwägung nicht allein aus der Kammerversammlung heraus generiert werden muss, sondern auch von anderen Kammerorganen oder -gruppen vorgetragenen Argument gegenüber offen sein kann.²⁰

Um auch hier die Prämisse der Selbstverwaltung noch weiter zu unterstützen, könnte auch eine entsprechende Person aus dem Kreis der Mitgliederversammlung heraus gewählt werden, die stets über die Interessen der Berufsträgerinnen im Rahmen der Kammerarbeit wacht und der diesbezüglich auch ein besonderes Recht zu Stellungnahmen zukommt.

d) Mentorenprogramm

In Erwägung gezogen werden kann des Weiteren ein Mentorenprogramm für erstmals gewählte Mitglieder der Kammerversammlung, in

dem erfahrenere Kammermitglieder neuen Mitgliedern oder Interessierten mit Rat und Tat zur Seite stehen. Wenn diese schnell und sicher in die Arbeitsweisen und Inhalte der Gremienarbeit eingeführt werden, können diese schneller ihre persönlichen Qualifikationen und Erfahrungen in eine nachhaltige Kammerarbeit einfließen lassen und werden dadurch früher zu möglichen qualifizierten BewerberInnen für Positionen in den Vorständen, Präsidien oder auch um das Präsidentenamt. Diese Förderung sowohl Frauen als auch Männern zu kommen zu lassen, entspricht dem Grundsatz der Gleichberechtigung und dient der Arbeit der Kammergremien. Besonders für Frauen kann sie jedoch einen zusätzlichen Anreiz für die Bewerbung um einen Sitz in einem Kammergremium darstellen, da sie so wissen, dass sie in dem – wie aufgezeigt, meist überwiegend männlich geprägten Kammergremium – zu Beginn nicht allein gelassen werden.

Ein solches Mentorenprogramm wird gerade z.B. von dem Kompetenznetzwerk für Zahnärztinnen ZoRA vorangetrieben, indem es speziell um berufspolitisches Engagement von Zahnärztinnen geht. Als Anreiz zur Teilnahme werden Fortbildungspunkte vergeben. Wenn ein solches Programm nicht selbst durch eine Kammer aufgelegt wird, dann besteht zumindest die Möglichkeit, solche Programme von Verbänden und Initiativen zu unterstützen und zu bewerben.

e) Kulturwandel

Die Frage, ob Frauen sich gern in einem Gremium engagieren wollen, steht sehr stark im Zusammenhang mit dem Umgang untereinander in den Kammergremien und der dort praktizierten politischen Kultur. So bekommen z.B. jüngere Berufsvertreterinnen teilweise das Gefühl, dass ihre Meinung nicht so viel zählt wie die eines älteren Kollegen, der im Zweifel auch schon seit vielen Jahren in diesem Gremium sitzt. Zudem machen sie häufig die Erfahrung, dass „die Veränderung von verschiedenen Angelegenheiten einerseits sehr viel Zeit brauchen und andererseits Geltungsbedürfnisse der Mitstreiter diese erschweren können.“²¹

Zudem muss das Ehrenamt vom Hauptamt in den Kammern wie auch von den entsprechenden jeweils übergeordneten Selbstverwaltungsgremien angemessen respektiert werden. Mitunter herrscht z.B. in Kammerversammlungen das Gefühl, die vom Hauptamt oder im Vorstand/Präsidium erdachte Vorlage nur „abnicken“ zu sollen. So wird der Anreiz für Engagement weiter verringert. Ebenso wird so der Eindruck vermittelt, dass die einzelne Person erst, wenn sie in den Vorstand gewählt sein sollte, tatsächlich mitentscheiden kann. Um

diese subjektive Wahrnehmung zu ändern, muss die Kammerversammlung von Beginn ihre Gestaltungs- und Inputmöglichkeiten gewährleisten wissen, um so ihrem Stellenwert gerecht werden zu können.

Zudem müssen alle in der Kammer zeigen, dass man die Mitarbeit von Frauen oder jungen Berufsangehörigen in den Gremien schätzt. Sie müssen aktiv akquiriert werden und dürfen im Gremium nicht als Exoten dargestellt werden. Ebenso ist dazu eine partielle Anpassung des Sprachgebrauchs in männlich dominierten Gremien erforderlich. Auch sog. Klüngeleien im Vorfeld von Sach- sowie Personalentscheidungen stehen nicht nur der Demokratie in den Kammern, sondern aufgrund der höheren Sachorientiertheit von Frauen auch der Gleichstellung und Motivation entgegen.

f) Sitzungszeiten

Auch bei der Festlegung der Sitzungszeiten der Gremien muss auf eine gewisse Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen geachtet werden.²² Andererseits sind die Interessen der Kammerversammlungsmitglieder als Arbeitnehmer oder Selbstständige, die gewisse Kernarbeitszeiten haben, zu berücksichtigen. Insofern empfiehlt sich eine Absprache/Abstimmung in der jeweiligen Kammerversammlung um geeignete Termine zu ermitteln. Im Falle von Sitzungsterminen an Wochenenden sollten ausreichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder das Angebot paralleler tagungsortnaher Familienausflüge vorgehalten werden.

g) Wahl von Stellvertretern

Auch überlegenswert ist die Möglichkeit einer regelmäßigen Wahl von Stellvertretern für die Gremienmitglieder. Solche könnten personalisiert, also jeder Kandidat tritt sogleich mit seinem persönlichen Stellvertreter gemeinsam als Einheit zur Wahl an, vergleichbar zu den Wahlvorschlägen für die Kammerversammlung der Handwerkskammern,²³ oder auch über die jeweiligen Listen oder Wahlgruppen organisiert werden. Eine enge Zusammenarbeit mit den Stellvertretern ermöglicht es, individueller auf bestimmte zeitliche Schwierigkeiten etwa aus familiären Gründen aber auch Krankheit etc. reagieren zu können, was den Gewählten mehr Flexibilität im Ehrenamt ermöglicht. Daneben wird so die Möglichkeit geschaffen, dass auch die als Stellvertreter Agierenden durch die enge Verknüpfung mit der Arbeit und praktischen Erfahrungen im Gremium besser an dieses herangeführt werden und auf diesen etwas langsameren Weg auch mehr Frauen von der Mitarbeit in den Kammergremien überzeugt werden können.

h) Weitere Möglichkeiten

Des Weiteren kann auch über eine Doppelspitze im Präsidentenamt nachgedacht werden. Diese kann dann paritätisch besetzt werden und so auch zu einer Arbeitsteilung und somit Arbeitserleichterung für die einzelnen Personen führen.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das Engagement von Frauen für den Berufsstand auch auf eine besondere Weise anzuerkennen. Als Beispiel kann der Preis „Mutige Löwin“ des Deutschen Ärztinnenbundes e.V. dienen, der alle zwei Jahre an besonders engagierte Ärztinnen vergeben wird. So können besonders gut weibliche Vorbilder geschaffen werden und diese auch entsprechend gewürdigt werden.

i) Zwischenergebnis

Die Vielfältigkeit der aufgezeigten Möglichkeiten lässt mehrere Handlungsalternativen, die auch nebeneinander verwirklicht werden können bzw. sollten und eine gute Grundlage für die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen und damit auch der Gleichstellung in Kammergremien auch jenseits der Geschlechterquote darstellen.

VI. Fazit

Die spezifischen berufsständischen Themen von Frauen, insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch die subjektive Wahrnehmung von Frauen im Selbstverwaltungsgremium nicht adäquat repräsentiert zu sein, sowie das Fehlen einer entsprechenden Anzahl an Frauen in den Gremien führt zu einem großen Gleichstellungsbedarf innerhalb der Kammergremien. Mit der Verbesserung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Kammergremien stärkt die Kammer nicht nur ihre eigene Funktionsfähigkeit, sie entspricht auch dem allgemeinen Staatsziel der Gleichstellung. Zugleich können die Kammern die Identifikation ihrer Mitglieder mit der Organisation verbessern. Daher sollten Kammervertreter wie auch Gesetzgeber ihre (satzungs-)rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsspielräume zur Verbesserung der Gleichstellung nutzen und die damit für die Kammern verbundenen Chancen wahrnehmen.

Anhang:

Frauenanteil in den Gremien der Zahnärztekammern²⁴

Zahnärztekammer	Frauenquote*	Präsident	Vorstand	Versammlung	HGF
Baden-Württemberg	36,3	M	0/9	7/63	M
Bayern	36,5	M	2/14	---	M
Berlin	52,8	M	1/7	12/46	M
Brandenburg	59,0	M	2/6	17/51	W
Bremen	38,1	M	0/4	4/15	M
Hamburg	40,9	M	0/5	---	M
Hessen	40,4	M	2/9	---	M
Mecklenburg-Vorpommern	59,9	M	1/7	7/42	M
Niedersachsen	38,0	M	1/7	8/60	M
Nordrhein	38,6	M	1/9 (8)	---	---
Rheinland-Pfalz	35,8	M	2/10	---	M
Saarland	33,9	M	1/5	2/16 ²⁵	---
Sachsen	59,3	M	1/9	14/68	W
Sachsen-Anhalt	57,9	M	1/7	10/47	W
Schleswig-Holstein	36,4	M	1/7	12/53	M
Thüringen	56,6	M	1/7	7/50	M
Westfalen-Lippe	35,2	M	1/8	11/97	M

* der zahnärztlich tätigen Mitglieder; in Prozent²⁶

¹ Die Ausführungen basieren auf einem Vortrag, der von der Verfasserin im Juni 2013 bei einer Klausurtagung der Bundeszahnärztekammer gehalten wurde.

² Eine Einführung in die Problematik auch bei *Jauernig*, GiP 2011, 32 ff., der knapp über die „Derzeitige Situation und Möglichkeiten zur Gleichstellung in den Industrie- und Handelskammern“ bzw. ausführlich in *Heyne*, Gleichstellung in Kammern, in: Kluth (Hrsg.), Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts 2011, 65 ff.

³ Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion, Fraktionsbeschluss: Kammern der Zukunft, 5. April 2011.

⁴ *Hibbeler/Korzilius*, Dt. Ärzteblatt 2008; 105 (12).

⁵ Viele Versorgungswerke erkennen mittlerweile Kinderbetreuungszeiten von drei Jahren an, meist so, dass bei der Berechnung der durchschnittlichen Steigerungszahl die Ausfallzeit nicht berücksichtigt wird. Es gibt jedoch auch andere Modelle. Z.B. das Versorgungswerk der Ärztekammer Bremen rechnet ein Jahr Kindererziehungszeit an. Hier führen fiktive Beitragszahlungen zu einer Steigerung in der Rentenanwartschaft. Siehe *Hibbeler/Korzilius*, Dt. Ärzteblatt 2008; 105 (12).

⁶ Zahlenmaterial zu weiteren Kammern erfasst in: *Heyne*, Gleichstellung in Kammern, in: Kluth (Hrsg.),

Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts 2011, 65, 68 ff.

⁷ Vgl. IDZ Information 1.09, S. 26 ff.

⁸ Vgl. *Diefenbach*, GewArch 2006, 313, 315; vgl. auch *Jauernig*, GiP 2011, 32 (siehe oben Fn. 28).

⁹ Vgl. *Kluth*, in: Wolff/Bachof/Stober/Kluth, Verwaltungsrecht II, 7. Aufl. 2010, § 81, Rn. 115; *ders.*, VerwArch 2011, 525, 543. Vgl. auch: BVerfGE 68, 1, 68.

¹⁰ *Th. Groß*, Das Kollegialprinzip in der Verwaltungsorganisation, 1999, S. 200 ff.; *Kluth*, VerwArch 2011, 525, 543.

¹¹ *Weber*, in: Foster/Lukoschat/Schaeffer-Hegel (Hrsg.), Die ganze Demokratie, 1998, S. 63, 115 f.; *Claas*, Gleichberechtigung in den Parteien?, 2000, S. 130 f.; *Glaesner*, APuZ 50/2009, 28 ff.

¹² Vgl. exemplarisch: Institut für freie Berufe Nürnberg (Hrsg.), Zahnärztinnen in Bayern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ergebnisse der Umfrage der Bayerischen Landeszahnärztekammer unter Zahnärztinnen 2010.

¹³ Bspw.: *Dettmer/Kaczmarczyk/Bühren* (Hrsg.), Karriereplanung für Ärztinnen, welches in Kooperation mit der Bundesärztekammer veröffentlicht wurde.

¹⁴ Vgl. dazu: Hessischer Staatsgerichtshof, AuR 1994, 430, 431 f.; *Klein*, Minderheitsgewerkschaften, 2007, S. 340 f.; *Brors*, NZA 2004, 472, 473 f.; *Fuchs/Bothfeld*, APuZ 37-38/2011, 7, 9. Empirischer Nachweis für den Einfluss von deskriptiven Merkmalen eines Abgeordneten und dessen substantieller Repräsentationsleistung bei *Brunsbach*, ZParl 2011, 3, 6 ff., 23 f. A.A. LAG Köln, AuR 2004, 111, 112; *Podewin*, BB 2005, 2521, 2523.

¹⁵ *Sacksofsky*, Streit 2006, 62, 65.

¹⁶ *Jauernig*, GiP 2011, 32, 33 nennt sie plakativ „bestimmte Herren“.

¹⁷ *Döge*, APuZ 37-38/2011, 50, 51, der auf die Gefahr der ansonsten stattfindenden Anpassung der Frauen an hegemoniale männliche Habituskulturen hinweist.

¹⁸ Dazu ausführlich: *Heyne*, Gleichstellung in Kammern, in: Kluth (Hrsg.), Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts 2011, 65, 86 ff.

¹⁹ Ähnlich auch: *Jauernig*, GiP 2011, 32, 33, der darüber hinaus für die IHKen darauf hinweist, dass es für Frauen, die zumeist in Führungspositionen kleinerer Unternehmen zu finden sind, andernfalls schon aufgrund der wirtschaftlichen Verluste, die mit dem Zeitaufwand für das Ehrenamt verbunden wären, nicht möglich wäre, sich in der IHK zu engagieren.

²⁰ Vgl. BVerwG, Urt. v. 23.06.2010, 8 C 20/09 (Limburger Erklärung), Rz. 48, und oben Punkt V. 1. a) bb) (4).

²¹ *Buchmann*, im Interview, veröffentlicht auf: <http://www.medentus.com/zahnaerzte/zahnaerztinnen/dentista-club-zur-master-arbeit-an-der-universitaet-bielefeld> (Stand: 12.07.2013).

²² Die Interessen der Kammermitglieder als Arbeitnehmer oder Selbstständige, die gewisse Kernarbeitszeiten haben, müssen bei diesen Überlegungen jedoch abwägend berücksichtigt werden.

²³ Vgl. § 8 I und II Wahlordnung für die Wahlen der Mitglieder der Vollversammlung der

Handwerkskammern (Anlage C zu dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks), nach der jeder Kandidat zugleich mit mindestens einem Stellvertreter kandidieren muss.

²⁴ Die Angaben sind den jeweiligen Internetseiten der einzelnen Kammern entnommen worden. Die Richtigkeit der Angaben wird nicht garantiert. Die Erhebung der Daten stammt aus dem Mai 2013. Zeitlich danach gelegene Kammerwahlen können zu Veränderungen geführt haben.

²⁵ Mitglieder der Abteilung Zahnärzte der Vertreterversammlung der Ärztekammer des Saarlandes.

²⁶ Soll hier nur als Orientierung dienen. Aktiv und passiv wahlberechtigt sind alle Kammermitglieder, also auch solche, die nicht zahnärztlich tätig sind. Zahlen aus dem Jahr 2011. Quelle: <http://www.bzaek.de/wir-ueber-uns/daten-und-zahlen/mitgliederstatistik/berufliche-stellung.html> (Stand: 13.07.2013)
