

momentum09 Kongress

Track #2 Recht und Geschlecht

Jakob Lingg

Langbeitrag:

Frauenquoten und Verfassungsrecht

Zum Verhältnis von Geschlechterquotierung und dem
verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz

Einleitung

Der Diskurs um Frauenquoten ist in Österreich erst in jüngster Zeit wieder an sehr prominenter Stelle geführt worden. Im Rahmen einer parlamentarischen Enquete am 7. Oktober 2009 mit dem Titel „Frauen in der Politik – mehr Frauen in die Politik“ wurde kein anderes Thema in einer solchen Intensität und auch Ausführlichkeit diskutiert, wie die so genannte Quotenregelung.¹ Wie kontrovers diese Diskussion geführt wird klar zum Vorschein – die Pro- und Contra-Redebeiträge der zahlreichen ExpertInnen und PolitikerInnen hielten sich in etwa die Wage.

Worum es geht: Frauenquoten sind Vorrangregeln für Frauen in politischen oder beruflichen Bereichen in denen das weibliche Geschlecht signifikant unterrepräsentiert ist. Es handelt sich um eine positive Diskriminierung seitens des Gesetzgebers die ihre Grenze mit dem Erreichen einer bestimmten Quote findet. Mit dem Bewusstsein, dass Frauen trotz vorhandener formeller Gleichheit diskriminiert werden, geht es bei der Frauenquote um die Herstellung der materiellen Gleichheit von Frauen und Männern.

Die Idee der Quotenregelung ist auf die Frauenbewegung der frühen 1980er Jahre zurückzuführen und war seit jeher höchst umstritten. Dabei kristallisieren sich drei Felder der inhaltlichen Auseinandersetzung heraus:

- a) die moralphilosophische Debatte
- b) die politische Debatte
- c) die juristische Debatte

Ich möchte mich in der vorliegenden Arbeit der juristischen Debatte widmen, obgleich eine völlige Ausblendung der moralphilosophischen und der politischen Komponente mir nicht als zielführend scheint. So soll zuerst das Konzept der Frauenquote und ihre juristischen Rahmenbedingungen vorgestellt werden. In einem zweiten Schritt möchte

¹ <http://diestandard.at/fs/1254310771423/Keine-klare-Linie-zu-Frauenquoten>;
abgerufen am 11.10.2009

ich versuchen die rechtswissenschaftliche Diskussion für und wider der Quote zu beleuchten und sie in Relation mit dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz stellen.

Das Konzept der Frauenquote

Hintergrund des Konzeptes von Quotenregelungen ist das Muster der strukturellen Diskriminierung. Hegemoniale Geschlechterstereotypen sehen nach wie vor eine klare Rollenaufteilung zwischen Frau und Mann vor. So sind Kindererziehung, Haushaltsführung oder Pflegeaufgaben stark weiblich konnotiert. Männer gelten oft als das Oberhaupt und der Ernährer der Familie zugleich. Hier ergibt sich eine klare Trennung zwischen dem privaten (weiblichen) und dem öffentlichen (männlichen) Leben.²

Entscheiden sich Frauen dennoch dafür, aus diesen reaktionären Rollenbildern auszubrechen, sind sie oftmals einer Doppel- bzw. Mehrfachbelastung ausgesetzt. Trotz weitestgehender formeller Gleichheit werden höhere Posten in Wirtschaft, Politik oder Wissenschaft meist unter Männern ausgemacht. Männerseilschaften und die gläserne Decke für Frauen ab einer gewissen Karrierestufe sind symptomatisch für diese Form der indirekten Diskriminierung.

Die Philosophin und Feministin Beate Rössler definiert strukturelle Diskriminierung wie folgt: „Wenn in einer Gesellschaft, in der formale Chancengleichheit verwirklicht ist, eine auffällige Korrelation besteht zwischen den Inhabern gut und besser dotierter Stellen, Ämter und Funktionen auf der einen Seite und einer für diese Stellen, Ämter und Funktionen irrelevanten Eigenschaft, nämlich der des Geschlechts [...], auf der anderen Seite, dann muss man annehmen, dass die Strukturen dieser Gesellschaft die Diskriminierung einer [...] gesellschaftliche(n) Gruppen fördern und unterstützen.“³

² Holzleithner, Elisabeth: Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies. Wien (2002) 9

³ Rössler, zitiert nach Holzleithner, Elisabeth: Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies. Wien (2002) 63

Wir leben heute in einer Gesellschaft die sich eindeutig durch die von Rössler aufgezählten Merkmale charakterisieren lässt. Obgleich sich in den letzten Jahren das Bildungsniveau, die Erwerbsbeteiligung oder das politische Engagement von Frauen dem der Männer angenähert wenn nicht dieses sogar überschritten hat sind Frauen in gesellschaftlichen Bereichen die Einfluss, Macht, Verantwortung, Prestige oder Geld bedeuten nicht ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechend vertreten⁴.

Die Frauenquote setzt genau hier an. Da eine rein formelle Gleichheit nicht ausreicht um diese Missstände zu beheben und die echte Gleichstellung der Geschlechter sich nicht auf „natürliche“ Art einstellen wird, sind aktive Frauenförderungsmaßnahmen gefragt, eben in Form der punktuellen Bevorzugung von Frauen gegenüber Männern.

Ohne hier den Rahmen der Arbeit sprengen zu wollen möchte ich in aller Kürze die unterschiedlichen Modelle von Frauenquoten skizzieren. Grundsätzlich ist zwischen Entscheidungsquoten und Ergebnisquoten zu unterscheiden. Die Entscheidungsquote besagt, dass bei der Einstellung oder Beförderung Frauen bei gleicher Qualifikation berücksichtigt werden soll. Fokus der Quote ist nur der Moment der Entscheidungsfindung. Dagegen geht es bei der Ergebnisquote um das Erreichen von Zielvorgaben. Quoten sind hier Mittel um einen vorgeschriebene Anteil (zB. mindestens 50%) bestimmter Posten oder Hierarchieebenen mit Frauen zu besetzen.⁵

Weiters kann zwischen absoluten und relativen Quoten unterschieden werden. Während eine absolute Quote Frauen so lange bevorzugt, bis ein gewisser Prozentsatz (zB. mindestens 50%) erreicht wird stellt die relative Quote auf die Qualifikation der Frau ab, und bevorzugt diese lediglich

⁴ vgl. Jarosch, Monika: Frauenquoten in Österreich. Grundlagen und Diskussion. Innsbruck (2001) 122ff

⁵ vgl. Pfarr, Heide M.: Quoten sind nicht alles, aber ohne Quoten ist nichts. In: Arioli Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel; Frankfurt am Main (1996) 11f

dann, wenn sie gegenüber ihrem männlichen Mitbewerber mindestens gleich qualifiziert ist.

Innerhalb der absoluten Quote ist noch zwischen harten und weichen Quoten zu differenzieren. Harte Quoten bezeichnet die Regelung, dass bei einer mindestens 50%-Quotierung nur so viele Männer eingestellt/gewählt werden können, wie Frauen eingestellt/gewählt wurden. Dagegen setzen weiche Quoten lediglich voraus, dass die Hälfte der bestehenden Posten mit Frauen besetzt wird.

Rechtslage in Österreich

Das rechtliche Fundament der österreichischen Gleichbehandlungspolitik ist der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz. Dieser lautet wie folgt:

Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. (Art 7 Abs 1 B-VG)

Im Jahr 1998 wurde der Gleichheitssatz novelliert und um folgenden Zusatz ergänzt:

Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig. (Art 7 Abs 2 B-VG)

Des Weiteren gibt es eine Reihe anderer Gesetze, die explizite Frauenförderungen beinhalten. Zu nennen wäre hier die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), deren Artikel 1 bis 4 Verfassungsrang haben, oder das Bundesgleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst (B-GBG) sowie das Gleichbehandlungsgesetz (GlbG) für die Privatwirtschaft. Der markante Unterschied zwischen den zwei letztgenannten einfachen Gesetzen ist, dass sie beide ein Gleichbehandlungsgebot enthalten, das Bundesgleichbehandlungsgesetz darüber hinaus noch ein

Frauenförderungsgebot normiert.⁶ Das B-GBG ist das einzige österreichische Gesetz das Frauenquoten beinhaltet und soll deshalb im Folgenden genauer betrachtet werden:

Frauenquoten finden sich im Bundesgleichbehandlungsgesetz im 2. Abschnitt „Besondere Fördermaßnahmen für Frauen“. Exemplarisch möchte ich §11b hier vorstellen, um die rechtliche Ausgestaltung einer Frauenquote im Österreichischen Recht zu diskutieren. Dieser lautet wie folgt:

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder

2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe, oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. (...)

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben. (§11b B-GBG)

Es handelt sich bei der hier angeführten Gesetzesstelle um eine relative Ergebnisquote, die eine Öffnungsklausel beinhaltet. Dies wird zu Recht äußerst kritisch gesehen, wie ich in meinem Conclusio noch näher ausführen werde.

Juristische Diskussion

Es sei vorweggeschickt, dass jede juristische Diskussion immer auch eine (rechts-)politische Diskussion ist, was sich vor allem stark an einem gesellschaftspolitisch aufgeladenem Themenkomplex wie dem der Diskriminierung von Frauen zeigt. Auf die vielen politischen oder

⁶ vgl. Jarosch, Monika: Frauenquoten in Österreich. Grundlagen und Diskussion. Innsbruck (2001) 60

ideologischen Vorbehalte, die gegen Quoten vorgebracht werden kann hier aus Platzgründen nicht eingegangen werden. In den meisten Fällen sind diese Vorbehalte auf eine patriarchale Gesellschaft zurückzuführen und müssen auf dieser Ebene diskutiert werden.⁷ Zahlreiche Gesetze zeugen jedoch davon, dass die Tatsache der strukturellen Diskriminierung vom Gesetzgeber weitestgehend anerkannt wird. Als Beleg dafür reicht hier schlicht die statistisch nachgewiesene Unterrepräsentanz von Frauen in höheren gesellschaftlichen Ebenen⁸. Diese Ansicht wird jedoch nicht von allen RechtswissenschaftlerInnen anerkannt.

Verfassungskonformer Grundrechtseingriff?

Im rechtswissenschaftlichen Diskurs wird der Frauenquote von vielen Seiten vorgeworfen sie diskriminiere Männer und verletze folglich den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz. Klar ist, dass hier in das Grundrecht auf Gleichheit zwischen Frauen und Männern eingegriffen wird. Ein solcher Eingriff kann rechtmäßig sein, wenn er sachlich gerechtfertigt ist. Hier muss der vom VfGH entwickelte Verhältnismäßigkeitsgrundsatz geprüft werden. Es bedarf eines öffentlichen Interesses für den Eingriff, dieser muss geeignet sein, den gewünschten Zustand herzustellen, weiters muss Erforderlichkeit gegeben sein, was soviel heißt wie, dass der Eingriff das gelindeste Mittel ist und schließlich ist die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn im Rahmen eines Interessensausgleiches zu prüfen.⁹

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sollte auf jeden Fall ein öffentliches Interesse darstellen, wird sie ja nicht zuletzt durch die Verfassung selbst normiert. Das akute Handlungsbedarfe besteht kann

⁷ eine ausführliche Auseinandersetzung mit den angesprochenen politischen Vorbehalten findet sich in Pfarr, Heide M.: Quoten sind nicht alles, aber ohne Quoten ist nichts. In: Arioli Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel; Frankfurt am Main (1996) 3ff

⁸ vgl. Pfarr, Heide M.: Quoten sind nicht alles, aber ohne Quoten ist nichts. In: Arioli Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel; Frankfurt am Main (1996) 3

⁹ vgl. Öhlinger, Theo: Verfassungsrecht. Wien (2007) 311f

ganz klar an der Segmentierung des Arbeitsmarktes abgelesen werden. Frauen sind unterdurchschnittlich auf höheren, einflussreicheren oder besser bezahlten Positionen zu finden. Die internationalen Erfahrungen, wie bspw. die Einführung von Frauenquoten für Aufsichtsräte in Norwegen, belegen klar, dass Quotenregelungen ein geeignetes Mittel sind, um dieser Ungleichbehandlung Abhilfe zu schaffen. Da, wie schon angesprochen, die formelle Gleichberechtigung allein strukturelle Diskriminierung nicht im Stande ist abzubauen, ist die Quote folglich auch erforderlich. Schlussendlich kann auch die Verhältnismäßigkeit bejaht werden, da Art 7 Abs 2 B-VG explizite Förderungsmaßnahmen für Frauen aufträgt und auch der Eingriff in die Rechtssphäre eines betroffene Mannes nicht absolut ist, sondern, wie im Fall des §11b B-GBG insofern leistungsbezogen ist, als dass er auf eine mindestens gleiche Qualifikation abstellt.¹⁰

Grundrechte zwischen Individualismus und Kollektivismus

Diese oben vorgetragene Argumentation für die Verhältnismäßigkeit von Frauenquoten mag schlüssig sein, wird jedoch nicht von allen RechtswissenschaftlerInnen geteilt. Es wird entgegnet, dass der Erfolg von Frauenquoten die Benachteiligung von Männern nicht rechtfertigen könne. Dabei werden die unterschiedlichsten 4 oben erwähnten Rechtfertigungsgründe ins Treffen geführt. Hauptsächlich wird jedoch behauptet, der Eingriff könne nicht verhältnismäßig (im engeren Sinne) sein.

Dem liegt meist eine individualistische oder gar höchstpersönliche Vorstellung des Gleichheitssatzes zu Grunde. So meint der Verfassungsrechtler und bekennender Quotengegner Rudolf Thienel, dass die Herstellung faktischer Gleichheit bspw. durch „kollektivistische Paritäten“ nicht mit dem Individualismus der österreichischen Bundesverfassung vereinbar sei und ortet in der Einführung von Frauenquoten „totalitäres Denken, das an die Stelle individueller

¹⁰ vgl. Wolfsgruber, Claudia: Gleichbehandlung und Frauenförderung im Arbeitsleben. Eine rechtshistorisch fundierte Untersuchung. Linz (2000) 168-170

Selbstverwirklichung ein heteronom vorgegebenes Rollenbild des einzelnen in der Gesellschaft setzt“.¹¹

Die meisten westlichen Verfassungen beinhalten ein Diskriminierungsverbot vergleichbar mit Art 7 B-VG. Diesem Verbot liegt jedoch nicht zwangsweise die Annahme zugrunde, dass einzelne Menschen vor zufälligen Diskriminierungen auf Grund eines persönlichen Merkmales, wie Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung geschützt werden müssen. Tatsache ist, dass Frauen in der Regel nicht als Individuen diskriminiert werden, sondern wegen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe – den Frauen eben. Hier kann also argumentiert werden, dass es sich um gruppenbezogene Diskriminierung handelt, der logischerweise nur mit einem gruppenbezogenen – ergo kollektivistischen – Betrachtung entgegnet werden kann.¹²

Ein weiteres Indiz, welches für diese Sicht des Gleichheitssatzes spricht, ist die historische Tatsache, dass Diskriminierungsverbote immer aus konkreten Diskriminierungserfahrungen heraus entstanden sind. Eine historische Interpretation von Grundrechten führt zur Erkenntnis, dass Grundrechte (zu denen der Gleichheitssatz selbstverständlich gehört) als Minderheitenrechte entstanden sind. Diese sind ein wesentliches Merkmal eines demokratischen Staates und können auch als Dominierungsverbote bezeichnet werden.¹³ Einzelne gesellschaftliche Gruppen sollen andere (Minderheiten) nicht dominieren können. Klar ist, dass Minderheit hier nicht quantitativ zu verstehen ist. Es geht darum, wie gesellschaftliche, politische oder wirtschaftliche Macht verteilt ist hier sind Frauen klar in der Minderheit.

¹¹ Thienel, zitiert nach Holzleithner, Elisabeth: Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies. Wien (2002) 76, 79

¹² vgl. Sacksofsky, Ute: Die verfassungsrechtliche Beurteilung von Quotenregelungen in Deutschland. In: Arioli Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel; Frankfurt am Main (1996) 29

¹³ vgl. Sacksofsky, Ute: Die verfassungsrechtliche Beurteilung von Quotenregelungen in Deutschland. In: Arioli Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel; Frankfurt am Main (1996) 30

Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlungsgebot

Kontrovers wird auch das dem Art 7 B-VG immanente Verhältnis zwischen einem Diskriminierungsverbot auf der einen und einem Gleichbehandlungsgebot auf der anderen Seite diskutiert.

QuotengegnerInnen argumentieren, dass der Gleichheitssatz lediglich darauf abziele, Frauen und Männer formell gleich zu behandeln. Ihm sei einzig und allein ein Diskriminierungsverbot zu entnehmen, ein reiner Schutzmechanismus vor einzelnen erfahrenen Ungleichbehandlungen.¹⁴

Dem wird von BefürworterInnen von Frauenquoten entgegnet, dass die meisten Grundrechte im Allgemeinen und der Art 7 B-VG im Speziellen sehr wohl ein Gestaltungs- bzw. Gewährleistungsanspruch beinhalte. Im Gleichheitssatz kann folglich ein Verfassungsauftrag zur Herstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter gesehen werden.

Diese Ansicht wurde nicht zuletzt durch die Novellierung des Art 7 B-VG im Jahr 1998 untermauert, stellt der neue Abs 2 doch klar, dass Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung ergriffen werden sollen. Hierin ist ein klares Gleichbehandlungsgebot zu sehen, der Gesetzgeber ist zur Herstellung der de-facto Gleichheit von Frauen verpflichtet.¹⁵ Diese Ansicht wird auch durch eine Reihe von jüngeren Rechtssprechungen des EuGH untermauert.¹⁶

An dieser Stelle sei in aller Kürze auch eine Verfassungstradition erwähnt, die ganz stark von den obigen Begrifflichkeiten wie gruppenbezogener Diskriminierung oder Gleichbehandlungsgebot ausgeht. Gemeint ist das

¹⁴ vgl. Jarosch, Monika: Frauenquoten in Österreich. Grundlagen und Diskussion. Innsbruck (2001) 51ff

¹⁵ vgl. Jarosch, Monika: Frauenquoten in Österreich. Grundlagen und Diskussion. Innsbruck (2001) 51ff

¹⁶ eine genauere Betrachtung der EuGH-Rechtssprechung zu Frauenquoten muss hier aus Platzgründen leider unterbleiben. Exemplarisch genannt seien aber die Rechtssachen Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen (C-450/93), Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95), Badeck und andere gegen Hessischer Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen (C-158/97) oder Abrahamsson und Anderson gegen Fogelqvist (C-407/98)

Konzept der bevorzugten Behandlung, wie es sich bspw. in den Verfassungen der USA oder von Kanada finden. Dieses Konzept äußert sich hauptsächlich in einer Affirmativ Action-Gesetzgebung, die Minderheiten explizit fördern und bevorzugen soll.¹⁷

Conclusio

Wie ich versucht habe zu zeigen, ist die Debatte rund um die Frauenquote eine äußerst kontroverse, die teilweise auch stark emotional geladen ist. FeministInnen haben viele Jahrzehnte lang dafür gekämpft, dass endlich rechtliche Schritte für eine faktische Gleichstellung von Frau und Mann gesetzt werden. Von einem zufrieden stellenden rechtlichen Zustand diesbezüglich sind wir dennoch im Jahr 2009 weit entfernt. Immer wieder müssen neue Forderungen erhoben und alte Errungenschaften verteidigt werden.

Österreich besitzt lediglich ein einziges Gesetz – namentlich das Bundesgleichbehandlungsgesetz – in welchem Frauenquoten normiert sind. Zu dieser Quote ist zu sagen, dass es sich um eine abgeschwächte Ergebnisquote handelt, da sie unter der Schwarz/Blauen Regierung mit einer Öffnungsquote versehen wurde, da die garantierte Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation aufweicht. Es kann nun nämlich auch ein Mann einer mindestens gleich qualifizierten Frau vorgezogen werden, sofern in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen. Diese Bestimmung ist äußerst unbestimmt und eröffnet trotz normiertem Diskriminierungsverbot der Öffnungsklausel die Möglichkeit subtiler Benachteiligung von Frauen. Die meisten Kriterien und Denkmuster die für einen solch „bestimmten Grund“ sprechen sind nun mal männlich geprägt und öffnen struktureller Diskriminierung zumindest die Hintertür.

¹⁷ der Affirmativ Action-Gesetzgebung ist jedoch eine breite moralphilosophische Debatte vorausgegangen, die hier leider aus Platzgründen nicht wiedergegeben werden kann. Für einen genaueren Einblick in diesen Themenkomplex vgl. Döring, Matthias: Frauenquote und Verfassungsrecht. Die Rechtmäßigkeit „umgekehrter Diskriminierung“ nach US-amerikanischem Verfassungsrecht und ihre Bedeutung für die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher Frauenquoten auf dem Arbeitsmarkt der deutschen Privatwirtschaft. Berlin (1996)

Ich denke gezeigt zu haben, dass die österreichische Verfassung im Allgemeinen und der Gleichheitssatz im Besonderen einer Frauenquote grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber stehen. Wie so oft ist es nur eine Frage welche Interpretation dieser Rechtsakte und der auf ihnen basierenden Rechtssprechungen hegemonial ist. Hier müssen mit aller Energie neue Impulse Eingang in die rechtswissenschaftliche, aber auch in die politische, Debatte finden. Frauenquoten in anderen Gesetzen wären wünschenswert und auch im Rahmen des rechtlich Möglichen, wie uns andere Länder zeigen. Sie sind ein starkes Zeichen für eine gerechte Gesellschaft, ein großer Schritt in Richtung materieller Gleichheit von Frau und Mann und nicht zuletzt: sie wirken!

Literatur:

Döring, Matthias: Frauenquote und Verfassungsrecht. Die Rechtmäßigkeit „umgekehrter Diskriminierung“ nach US-amerikanischem Verfassungsrecht und ihre Bedeutung für die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher Frauenquoten auf dem Arbeitsmarkt der deutschen Privatwirtschaft. Berlin (1996)

Holzleithner, Elisabeth: Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies. Wien (2002)

Jarosch, Monika: Frauenquoten in Österreich. Grundlagen und Diskussion. Innsbruck (2001)

Öhlinger, Theo: Verfassungsrecht. Wien (2007)

Pfarr, Heide M.: Quoten sind nicht alles, aber ohne Quoten ist nichts. In: Arioli Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel; Frankfurt am Main (1996)

Sacksofsky, Ute: Die verfassungsrechtliche Beurteilung von Quotenregelungen in Deutschland. In: Arioli Kathrin (Hrsg.): Quoten und Gleichstellung von Frau und Mann. Basel; Frankfurt am Main (1996)

Wolfsgruber, Claudia: Gleichbehandlung und Frauenförderungen im Arbeitsleben. Eine rechtshistorisch fundierte Untersuchung. Linz (2000)

