

Von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe

Zur Rechtfertigung von Gleichstellungspolitik

*Urs Lindner**

Schlüsselwörter: Gleichstellungspolitik, Chancengleichheit, gleiche Teilhabe, demokratische Gleichheit, Gerechtigkeit

Abstract: In den letzten Jahren hat (auch) in Deutschland eine Verschiebung in der Begründung von Gleichstellungspolitik stattgefunden: von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe. Wie ist dieser Wandel zu verstehen? Was sind seine normativen Implikationen? Diese Fragen verweisen auf das tieferliegende Problem, wie Gleichstellungspolitik gerechtfertigt werden kann und welche Konzeption von Gleichheit dafür angemessen ist. Der Text bearbeitet dieses Problem, indem verschiedene Dimensionen des Gleichheitsbegriffs expliziert werden. In einem ersten Schritt wird gezeigt, dass sich Kontroversen um Gleichstellung häufig auf der Ebene prozeduraler Gerechtigkeit bewegen, wobei formale und substanzielle Auffassungen von Verfahrensgleichheit aufeinanderprallen. In den weiteren Abschnitten werden dann drei Gleichheitskonzeptionen mit mehr oder weniger substanziellem Anspruch vorgestellt: meritokratische Chancengleichheit, distributive Gleichheit und demokratische Gleichheit. Diskutiert wird, inwiefern sie in der Lage sind, Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungspolitik zu begründen. Einzig die demokratische Gleichheit, so die zu entwickelnde These, kann die Verschiebung von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe verständlich machen und einen normativen Rechtfertigungsrahmen für beide bereitstellen.

Abstract: During the last couple of years, justifications of (gender) affirmative action have shifted from an equal opportunity to an equal participation rationale. How can this shift be understood? What does it normatively imply? These questions point to the deeper problem of how to justify affirmative action in an egalitarian manner. The article deals with this issue by elaborating on different dimensions of equality. In a first step, it demonstrates that most of the controversy on affirmative action is situated at the level of procedural fairness where a formal and a substantive conception of equality clash. The next three paragraphs introduce conceptions of equality that are more or less substantive in content: meritocratic equality of opportunity, distributive equality and democratic equality. The article analyzes to what extent these conceptions are capable to motivate policies and instruments of affirmative action. It argues that only democratic equality can render the shift from equal opportunity to equal participation intelligible and provide an adequate justificatory framework for both of them.

Gleichstellung ist ein Dauerthema und ein überaus dynamisches Politikfeld. Mit dem 2015 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ wurde in Deutschland erstmalig eine verbindliche Geschlechterquote in der Privatwirtschaft einge-

* Urs Lindner, Universität Erfurt
Kontakt: urs.lindner@uni-erfurt.de

führt. Parallel dazu wurde eine Vielzahl von Maßnahmen beschlossen, um den Frauenanteil auch in anderen Bereichen zu erhöhen (z. B. unter Professor*innen bzw. in den sogenannten MINT-Fächern) und die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ insgesamt zu verbessern. Vorläufiger Höhepunkt dieser gleichstellungspolitischen Dynamik ist das Paritätsgesetz, das der Brandenburgische Landtag im Frühjahr 2019 verabschiedet hat. Mit der geschlechteregalitären Quotierung von Wahllisten wurde der Schritt von freiwilligen Parteienquoten, die es in Deutschland seit den 1980er Jahren gibt (die Grünen waren hier Vorreiter*innen), zu „legislativen Quoten“ vollzogen.

Im europäischen Maßstab hinkt Deutschland allerdings nach wie vor hinterher bzw. hat sich lange als Blockademacht hervorgetan (vgl. Lépinard/Rubio-Marin 2018a). In Frankreich existiert eine Paritätsgesetzgebung seit dem Jahr 2000. Eine verbindliche Geschlechterquote in privatwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen ist in Norwegen seit 2003 Realität – in Deutschland stieß sie lange auf massiven Widerstand und konnte erst auf Druck der EU hin durchgesetzt werden. Zur Spezifik des deutschen Falls gehört, dass die Debatten um Gleichstellungspolitik sich in den 1990er und 2000er Jahren fast ausschließlich um Chancengleichheit drehten, während Forderungen nach Teilhabegleichheit, gleicher Repräsentation oder Parität lange randständig blieben, obwohl sie seit Ende der 1980er Jahre auf EU-Ebene präsent waren. Erst in den letzten Jahren werden gleichstellungspolitische Maßnahmen auch in Deutschland zunehmend mit Teilhabegleichheit begründet.

Wie ist diese Verschiebung von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe zu verstehen? Was sind ihre normativen Implikationen? Diese Fragen verweisen auf das tieferliegende Problem, wie Gleichstellungspolitik gerechtfertigt werden kann und welche Konzeption von Gleichheit dafür angemessen ist. Der vorliegende Text bearbeitet dieses Problem, indem verschiedene Dimensionen des Gleichheitsbegriffs expliziert werden. In einem ersten Schritt wird gezeigt, dass sich Kontroversen um Gleichstellung häufig auf der Ebene prozeduraler Gerechtigkeit bewegen, wobei formale und substanzielle Auffassungen von Verfahrensgleichheit aufeinanderprallen. In den weiteren Abschnitten werden dann drei Gleichheitskonzeptionen mit mehr oder weniger substanziellem Anspruch vorgestellt: Chancengleichheit, distributive Gleichheit und demokratische Gleichheit. Diskutiert wird, inwiefern sie in der Lage sind, Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungspolitik zu begründen. Einzig die demokratische Gleichheit, so die zu entwickelnde These, kann die Verschiebung von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe verständlich machen und einen normativen Rechtfertigungsrahmen für beide bereitstellen.¹

1. Gleichstellung und prozedurale Gleichheit

Unter Gleichstellungspolitik verstehe ich „positive Maßnahmen“ im Sinn des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*, durch die „bestehende Nachteile [...] verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“ (AGG, § 5) Positive Maßnahmen existieren in Deutschland vor allem anhand der Kategorie Geschlecht, mit Abstrichen auch anhand von *abledness*, und betreffen insbesondere Beschäftigungsverhältnisse und die politische

1 Für hilfreiche Anmerkungen und Anregungen zu diesem Text danke ich Cécile Stehrenberger, Ute Tellmann sowie den beiden anonymen Reviewer*innen.

Repräsentation.² Dabei lassen sich drei Typen von Gleichstellungspolitik unterscheiden: 1) *Vorzugsbehandlung*, die Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe zu einem Kriterium bei der Vergabe von Stellen, Stipendien oder Ämtern macht, sei es in Form von Quoten, Bevorzugung bei gleicher Qualifikation, Bonuspunkten in standardisierten Tests oder individualisierten Verfahren. 2) *Ermöglicungen*, welche die ‚Umwelt‘ des Vergabeprozesses betreffen und vor allem aus speziellen Rekrutierungsanstrengungen sowie gruppenspezifischen Förderprogrammen bestehen. 3) *Indirekte Gleichstellung*, die im Unterschied zu den beiden ‚direkten‘ Formen differenzsensible Ziele mit differenzneutralen Mitteln verfolgt. Dazu gehören Vorzugsbehandlungen etwa in Form von Bonuspunkten für Betreuungspflichten sowie Fördermaßnahmen wie Elternzeit/-geld oder flächendeckende öffentliche Kinderbetreuung, die unabhängig von Geschlechtszugehörigkeit bzw. Familienkonstellation in Anspruch genommen werden können.³

In den Auseinandersetzungen um Gleichstellungspolitik sind Maßnahmen der Vorzugsbehandlung besonders umstritten. Regelmäßig wird bezweifelt, ob sie moralisch gerechtfertigt sind und/oder dem Gleichheitsverständnis demokratischer Verfassungen standhalten. Was in solchen Auseinandersetzungen jeweils mit Gerechtigkeit und Gleichheit gemeint ist, bleibt allerdings häufig erstaunlich unklar. Ich unterscheide im Folgenden zwischen drei Ebenen *sozialer* Gerechtigkeit: prozeduraler, distributiver sowie Strukturgleichheit und gehe davon aus, dass Gleichheit auf diesen Ebenen jeweils distinkte Rollen spielt.⁴ Innerhalb der prozeduralen Gerechtigkeit ist Gleichheit neben Öffentlichkeit, Konsistenz etc. ein Merkmal gerechter Verfahren. Innerhalb der distributiven Gerechtigkeit ist Gleichheit ein Standard der Güterverteilung, der andere Prinzipien wie Bedürfnis, Verdienst oder Leistung – je nachdem ob es sich um eine pluralistische Konzeption handelt oder nicht – entweder ergänzt oder mit ihnen konkurriert (vgl. Miller 1999). Innerhalb der Strukturgleichheit ist Gleichheit neben Freiheit eine normativ gebotene Eigenschaft sozialer Verhältnisse und verhält sich antagonistisch zum Hierarchieprinzip (vgl. Anderson 2012).

Der Streit um Gleichstellung bewegt sich dabei primär auf der Ebene prozeduraler Gerechtigkeit. Für viele Kritiker*innen ist Verfahrensgleichheit gleichbedeutend mit Gleichbehandlung. Vorzugsbehandlung anhand von Gruppenzugehörigkeit, wie sie zum Beispiel für Quoten charakteristisch ist, verletzt diesen Standard. In den Augen der Kritiker*innen ist sie daher mit prozeduraler Gerechtigkeit unvereinbar und stellt eine „umgekehrte Diskriminierung“ dar: Wo früher Frauen benachteiligt wurden, sind es jetzt Männer.⁵ Befürworter*innen von Gleichstellungsmaßnahmen wenden dagegen ein, dass Gleich-

2 Das in der globalen Diskussion gängige englischsprachige Äquivalent zu „positiven Maßnahmen“ ist *affirmative action*. Wird über den deutschen Tellerrand hinausgeschaut, richtet sich Gleichstellungspolitik auch auf Ungleichheiten anhand von *race* und Kaste, und als Anwendungsbereich kommt die höhere Bildung (stärker) ins Spiel. In den Blick rückt dadurch nicht nur die reichhaltige sozialwissenschaftliche und philosophische Literatur, die zu *affirmative action* existiert. Auch die hierzulande verschiedentlich erhobene Forderung (vgl. z. B. Foroutan 2015), Gleichstellungsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund einzuführen, gewinnt weiter an Plausibilität.

3 Ich orientiere mich mit dieser Typologie an Daniel Sabbagh (2010), der zwischen „direct“, „outreach“ und „indirect affirmative action“ unterscheidet.

4 Meine Rede von „Strukturgleichheit“ knüpft an John Rawls' Begriff der Grundstruktur an, die der primäre Gegenstand seiner Gerechtigkeitstheorie ist (vgl. Rawls 1971 und 2001). Nur am Rande sei vermerkt, dass soziale Gerechtigkeit allzu oft auf Verteilungsgerechtigkeit reduziert wird, selbst in Bezug auf Rawls. Zur Kritik des „distributiven Paradigmas“ der Gerechtigkeitstheorie vgl. Young 1990 und 2006.

5 Der Begriff der „reverse discrimination“ wurde in den USA der 1970er Jahre zunächst von *affirmative action*-Befürworter*innen verwendet. Er meinte, dass Ungleichbehandlung nicht mehr *gegen*, sondern *zu-*

behandlung den Effekt haben kann, soziale Benachteiligungen und Hierarchieverhältnisse systematisch zu reproduzieren. Wenn das der Fall ist, wird dieser Verfahrensstandard – anders als die Vorzugsbehandlung, die solche Ungleichheitsverhältnisse überwinden will – unfair. Da auch die Befürworter*innen Gleichheit als unabdingbare Eigenschaft prozeduraler Gerechtigkeit ansehen, stellt sich die Frage, was Verfahrensgleichheit anderes sein kann als Gleichbehandlung. Es ist dies der Punkt, an dem die mittlerweile klassischen Interventionen von Ronald Dworkin und Owen Fiss angesetzt haben, an denen sich die philosophische und juristische Gleichstellungsdiskussion (auch) in Deutschland bis heute orientiert (vgl. Rössler 2012; Schramme 2013; Sacksofsky 2015).⁶

In einem Artikel, der *affirmative action*-Programme an US-amerikanischen Hochschulen verteidigt, hat Dworkin vorgeschlagen, zwischen zwei prozeduralen Gleichheitsansprüchen zu unterscheiden: dem Recht auf Gleichbehandlung [*equal treatment*] und dem Recht auf Behandlung als Gleiche*r [*treatment as an equal*].⁷ Das Recht auf Gleichbehandlung ermöglicht Dworkin zufolge eine „equal distribution of some opportunity or resource or burden.“ (1978: 227) Demgegenüber garantiere das Recht auf Behandlung als Gleiche*r „to be treated with the same respect and concern as anyone else“ (ebd.): Die Würde aller Beteiligten ist gleichermaßen zu achten [*same respect*] ebenso wie ihre Interessen gleiche Berücksichtigung zu finden haben [*same concern*]. Dworkins zentraler Punkt ist, dass die beiden Standards der Verfahrensgleichheit sich nicht auf derselben Ebene befinden, „the right to treatment as an equal is fundamental, and the right to equal treatment, derivative“ (ebd.). Dem Zweck der Behandlung als Gleiche*r mit seinen Kriterien der gleichen Achtung und Rücksicht ist in bestimmten Kontexten am besten durch Gleichbehandlung gedient (Dworkin führt das Wahlrecht an), in anderen Fällen am besten durch Ungleichbehandlung (wenn zum Beispiel von zwei Kindern eines krank ist, braucht das kranke Kind mehr Medizin und besondere Zuwendung).⁸

Für die Vorzugsbehandlung der Gleichstellungspolitik folgt daraus, dass sie mit prozeduraler Gleichheit dann vereinbar ist, wenn sie den Kriterien der gleichen Achtung und Rücksicht genügt. „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“ (Art. 3 (1), GG) bedeutet eben nicht: „Alle Menschen haben ein Recht auf identische Behandlung“, sondern: „Alle Menschen haben ein Recht, mit gleicher Achtung und Rücksicht behandelt zu werden“. Dass Vorzugsmaßnahmen wie Quoten das Kriterium der gleichen Achtung nicht verletzen, ist leicht nachvollziehbar. Anders als die Diskriminierungen, die sie bekämpfen, respektieren sie die Würde der Person; sie schreiben zum Beispiel Männern keine charakterologische Inferiorität oder Defizienz in ihren Fähigkeiten zu, setzen sie also nicht herab.⁹

gunsten von Mitgliedern benachteiligter Gruppen erfolgt. In den 1980er Jahren haben sich die Gleichstellungsgegner*innen den Begriff angeeignet: Es werde, so die neue polemische Bedeutung, nur die Zielgruppe der Diskriminierung ausgetauscht; eine ungerechte Benachteiligung löst die andere ab. Der Begriff der „positiven Diskriminierung“, der heute noch in Frankreich und Indien geläufig ist, setzt die Verwendungsweise der 1970er Jahre fort.

6 Maßgeblich für die deutschsprachige Diskussion waren Sacksofsky 1991 und Rössler 1993.

7 Dworkins Text erschien unter drei verschiedenen Titeln: „The DeFunis Case: The Right to go to Law School“ (1976), „DeFunis v. Sweatt“ (1977), „Reverse Discrimination“ (1978).

8 Der Grundsatz der Gleichbehandlung, der auf Aristoteles zurückgeht, besagt, dass Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln ist. Der Einsatz von Dworkin und allen, die ihm an dieser Stelle folgen, lautet demgegenüber, dass auch *Ungleichartiges* als *Gleichwertiges* zu behandeln ist, was Gleichbehandlung wie auch Ungleichbehandlung implizieren kann.

9 Das ist zumindest die Argumentation, wenn die normative Falschheit von Diskriminierung im objektiven Sinn von Handlungen verortet wird (vgl. Hellman 2007; Scanlon 2008; Eidelson 2015). Autor*innen, die

Gleiche Rücksicht ergänzt die Anforderung gleicher Achtung um das Gebot, die Interessen aller Beteiligten in Betracht zu ziehen, was einen Rechtfertigungszwang impliziert. Gleichstellungspolitik muss begründen, warum sie die Interessen von Mitgliedern bestimmter Gruppen – temporär und in spezifischen Kontexten – stärker gewichtet als diejenigen von Angehörigen anderer Gruppen. Genau das tut zum Beispiel § 5, AGG, der eine „unterschiedliche Behandlung“ dann für zulässig erklärt, „wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile [...] verhindert oder ausgeglichen werden sollen“. Unterschiedliche Behandlung ist unter solchen Umständen geradezu gefordert: „Equal consideration for all may demand very unequal treatment in favor of the disadvantaged“ (Sen 1992: 1).

In seinem Aufsatz „Groups and the Equal Protection Clause“, der im selben Jahr wie Dworkins Intervention erschien, hat Owen Fiss aus juristischer Perspektive ähnliche Akzente gesetzt. Nach Fiss sind die Gleichheitssätze von Verfassungen in ihrer Bedeutung grundsätzlich unterdeterminiert. Einen konkreten Sinn bekommen sie erst durch „mediating principle[s]“ (1976: 108), die miteinander in Konflikt stehen können. Fiss unterscheidet zwischen zwei solchen interpretativen Schemata, die in seinem Gefolge als „Antiklassifikations-“ und „Antisubordinationsansatz“ (Balkin/Siegel 2003) bzw. in der deutschsprachigen Debatte als „Differenzierungs-“ und „Dominierungsverbot“ (Sacksofsky 2015) bezeichnet wurden.¹⁰ Der Antiklassifikationsansatz/das Differenzierungsverbot ist die verfassungsrechtliche Verabsolutierung des Rechts auf Gleichbehandlung. Ihm zufolge stellt jede Ungleichbehandlung anhand von Gruppenzugehörigkeit eine Diskriminierung dar, die mit Verfahrensgleichheit unvereinbar ist. Dagegen nimmt der Antisubordinationsansatz/das Dominierungsverbot einen „*shift from classification to class*“ (Fiss 1976: 147, Hervorhebung i. O.) und eine Neuperspektivierung der „*nature of the prohibited action*“ (ebd.: 157, Hervorhebung i. O.) vor. Gleichheitssätze von Verfassungen sind Schutzrechte, die angesichts krasser sozialer Ungleichheiten entstanden sind; sie sollen gewährleisten, dass die Interessen von „specifically disadvantaged group[s]“ (ebd.: 155) überhaupt berücksichtigt werden. Ein solcher Schutz wird unmöglich, wenn Gruppenzugehörigkeit – wie im Antiklassifikationsansatz – von vornherein als juristisch verpöntes Merkmal gilt. Ist das der Fall, lassen sich auch indirekte Diskriminierungen nicht mehr identifizieren, das heißt gruppenspezifisch benachteiligende Auswirkungen, die Gleichbehandlungen haben können.¹¹

Fiss schließt seinen Aufsatz mit der Behauptung, der Widerstreit zwischen Antiklassifikations- und Antisubordinationsansatz sei „in essence a conflict between two important senses of equality – equal treatment and equal status“ (1976: 176), wobei „gleicher Status“ mehr oder weniger dasselbe meint wie Dworkins „Behandlung als Gleiche*r“. Mit Dworkin und Fiss lässt sich Folgendes festhalten: Was in Auseinandersetzungen um Gleichstellungspolitik aufeinanderprallt, ist ein formales und ein substantielles Verständ-

an den mentalen Zuständen der Diskriminierenden ansetzen (vgl. Alexander 1992) oder einen „harm based account“ der Falschheit von Diskriminierung vertreten (vgl. Lippert-Rasmussen 2013), argumentieren an dieser Stelle anders.

10 Fiss' eigene Bezeichnung als „Antidiskriminierungs“- und „Gruppenbenachteiligungsprinzip“ ist insofern unglücklich, als sie terminologisch das gesamte Diskriminierungsrecht dem Antiklassifikationsansatz überlässt. Sie wurde daher auch kaum aufgegriffen.

11 Sacksofsky (2013) zufolge ist auch der sog. „postkategoriale“ Ansatz des Antidiskriminierungsrechts (vgl. z. B. Baer 2010) nicht in der Lage, indirekte Diskriminierung zu erfassen. Es stellt sich die Frage, ob dieser Ansatz mehr ist als alter Antiklassifikationswein in neuen poststrukturalistischen Schläuchen.

nis von Verfahrensgleichheit. Formale Verfahrensgleichheit ist dabei nicht gleichbedeutend mit Gleichbehandlung. Vielmehr wird prozedurale Gleichheit dann formal, wenn sie den Standard der Gleichbehandlung *verabsolutiert* und *dekontextualisiert*. Umgekehrt richtet sich substantielle Verfahrensgleichheit keineswegs pauschal gegen Gleichbehandlung, sondern sie fragt danach, wann Gleichbehandlung den prozeduralen Standard gleicher Achtung und Rücksicht befördert und wann nicht. Um ein prominentes historisches Beispiel anzuführen: Zur Zeit der US-amerikanischen Bürger*innenrechtsbewegung der 1950er und 1960er Jahre war dem Zweck der Antisubordination am besten durch eine umfassende Antiklassifikationsorientierung gedient. In der *Post Civil Rights*-Ära seit den 1970er Jahren ist die Totalisierung des Differenzierungsverbots, die der Antiklassifikationsansatz vollzieht, dagegen zu einem machtvollen Instrument geworden, um das Projekt der Antisubordination einzudämmen bzw. zurückzufahren (vgl. Siegel 2004).

2. Meritokratische Chancengleichheit

In der politischen Philosophie existiert eine Vielzahl an Konzeptualisierungen von Chancengleichheit, die sich häufig zwischen zwei Polen bewegen: einem meritokratischen und einem moralistischen. Nach der meritokratischen Konzeption regelt Chancengleichheit die Zugangsbedingungen zu einem bestimmten Gut, nämlich sozialen Positionen, vor allem in Form von Stellen, Ämtern und Studienplätzen. Wer gleiches Talent und gleiche Ambitioniertheit besitzt, soll gleiche Aussichten haben, dieses Gut zu bekommen. Das Verteilungsprinzip ist hier Verdienst, während Chancengleichheit dessen prozedurale und soziale ‚Umwelt‘ betrifft. Sie soll sicherstellen, dass die Verteilung fair vonstattengeht, dass sie tatsächlich meritokratisch ist.¹² Die moralistische Konzeption von Chancengleichheit nimmt demgegenüber die klassisch liberale Vorstellung auf, dass jede ihres Glückes Schmiedin ist. Sie betrifft nicht, wie die meritokratische Auffassung, die Verteilung eines spezifischen Gutes, sondern fällt moralische Urteile über (die Biographien von) Personen. Die Idee ist, dass alle Menschen gleiche Startchancen haben sollen und dass ihre jeweilige Stellung im gesellschaftlichen Gefüge dann davon abhängt, ob sie die richtigen Entscheidungen getroffen haben. Jede soll selbst dafür verantwortlich sein (können), was sie aus ihrem Leben macht.¹³

Da die moralistische Auffassung weniger eine Konzeption der Chancengleichheit ist als vielmehr ein Hybrid aus distributiver Gleichheit und (neo-)liberaler Eigenverantwort-

12 Ich verstehe hier Verdienst im Sinn von englisch *merit*. Ob Einkommen anhand von Leistung [*desert*] verteilt werden sollte, und wenn ja, unter welchen Bedingungen, ist eine andere Frage. Zur Unterscheidung von *merit* und *desert* aufschlussreich John Lucas: „Merit is often understood in the same sense as desert, but it is useful to distinguish the two, using merit to refer to the personal qualities a man may possess, and desert to the deeds he has done“ (Lucas 1980: 166).

13 In der Philosophie wurde eine solche Sichtweise am konsequentesten vom sog. *luck egalitarianism* vertreten, der die Gleichheitsdiskussion der 1980er Jahre bestimmt hat. Zentral für diesen ist die Unterscheidung zwischen „brute bad luck“ und „bad option luck“ (Dworkin 1981): Alles Unverfügbare [*brute luck*] muss im Sinn gleicher Startchancen ausgeglichen werden. Ungleichheiten, die aus ‚freien‘ Entscheidungen und den damit verbundenen Risiken resultieren [*option luck*], sind dagegen legitim. Die gängige deutsche Übersetzung von *luck egalitarianism* als „Glücksegalitarismus“ ist irreführend. Treffender wäre „Egalitarismus der Eigenverantwortung“, da Eigenverantwortung das zentrale Thema dieses Ansatzes ist. Vgl. dazu historisch Wolff 2007. Wichtige Kritiken des *luck egalitarianism* formulieren Anderson 1999; Scheffler 2003; Miller 2015.

tung, beschränke ich mich im Folgenden auf den meritokratischen Ansatz. Eine relativ unstrittige Definition von Chancengleichheit in diesem Sinn dürfte sein, „dass die Mitglieder einer Gesellschaft gleiche Möglichkeiten haben, nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Ambitionen in begehrte soziale Positionen (wie berufliche Stellungen und öffentliche Funktionen) zu gelangen“ (Koller 2008: 444). Kontrovers ist allerdings die Frage, worauf genau sich „gleiche Möglichkeiten“ richten und was „Fähigkeiten“ und „Ambitionen“ im Einzelnen bedeuten. Nach einer seit Bernhard Williams (1962) verbreiteten Auffassung hat die meritokratische Chancengleichheit zwei Ebenen. Zum einen geht es um einen fairen Wettbewerb: Diejenige Person, die von ihren Talenten und ihrer Ambitioniertheit her am besten zu einem Stellenprofil passt, soll die Stelle auch bekommen. Diese Ebene der Chancengleichheit ist eine Konkretisierung der prozeduralen Gleichheit, der wir im letzten Abschnitt begegnet waren. Zum anderen betrifft die meritokratische Chancengleichheit aber auch die substanziellen Hintergrundbedingungen prozeduraler Fairness: Alle Menschen sollen die Möglichkeiten haben, ihre Talente und Ambitionen zu entwickeln. Wenn die entsprechenden Bildungsmöglichkeiten ungleich verteilt sind, lässt sich weder von „fair equality of opportunity“ (Rawls 1971: 83) sprechen, noch wird dem meritokratischen Ideal Genüge getan. Dieses enthält nämlich auch die Forderung, dass Menschen die Möglichkeit haben sollen, ihre Talente und Ambitioniertheit zu spezifischen Fähigkeiten und Ambitionen zu entwickeln.

Meritokratische Chancengleichheit hat somit immer zwei Seiten: als prozedurale will sie gleiche Zugangschancen gewährleisten; als substanzielle zielt sie auf gleiche Bildungschancen.¹⁴ Inwiefern können nun gleichstellungspolitische Maßnahmen mit einem solchen Verständnis von Chancengleichheit gerechtfertigt werden? Gleichstellungspolitik verdeutlicht an dieser Stelle zunächst, dass die Diskussion über substanzielle Chancengleichheit nicht auf gleiche Bildungschancen verengt werden kann. Worum es ebenfalls geht, sind tatsächlich gleiche Nutzungschancen. In einer Gesellschaft, in der die Sorgearbeit überwiegend von Frauen geleistet wird, sind diese, sofern keine flächendeckende öffentliche Kinderbetreuung existiert, in ihren beruflichen Möglichkeiten selbst dann benachteiligt, wenn gleiche Zugangs- und Bildungschancen bestehen. Gleichstellungspolitik versucht diesem Missstand auf zweierlei Weise zu begegnen: zum einen von den Effekten her, indem öffentliche Betreuungsangebote verbessert werden; zum anderen an die Wurzel gehend, indem durch Anreize wie Elternzeit und Elterngeld auch Männer verstärkt zur Übernahme von Sorgearbeit bewegt werden, mit dem (unterschwellig) Ziel, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu egalisieren.¹⁵ Die Frage gleicher Nutzungschancen fördert somit einen doppelten Befund zu Tage: Nicht nur lässt sich Gleichstellungspolitik mit substanzieller Chancengleichheit rechtfertigen; umgekehrt kann die Perspektive der Gleichstellung auch zu einem besseren, weil komplexeren Verständnis substanzieller Chancengleichheit beitragen.

Kritiker*innen von Gleichstellungsmaßnahmen, sofern sie keine traditionell-hierarchische Geschlechterordnung wollen, können nun erwidern: Geschenkt, Gleichstellungspolitik mag in Hinblick auf substanzielle Nutzungschancen relevant sein, damit sind aber noch lange keine Maßnahmen der Vorzugsbehandlung gerechtfertigt. Anstatt mit diesen prozeduralen Chancengleichheit zu verzerren, sollten lieber sämtliche Anstrengungen auf

14 Scanlon (2018) bezeichnet diese beiden Seiten als „procedural fairness“ und „substantive opportunity“.

15 Die feministische Hoffnung ist, dass die Egalisierung der Arbeitsteilung auch eine gesamtgesellschaftliche Aufwertung der Sorgearbeit nach sich zieht.

gleiche Bildungschancen gerichtet werden. Die Gleichstellungsbefürworter*in hat auf diese Erwiderung eine doppelte Antwort parat: Zum einen garantieren auch gleiche Bildungs- und Nutzungschancen noch keine gleichen Zugangschancen; um diese herzustellen, sind spezifische Anstrengungen auf der prozeduralen Ebene von Nöten. Zum anderen geht es bei Gleichstellungspolitik gerade um das *Verhältnis* zwischen substanziellen Bildungs- und Nutzungschancen auf der einen und prozeduralen Zugangschancen auf der anderen Seite. Gleiche Bildungs- und Nutzungschancen sind sozial anspruchsvolle Ziele, deren Realisierung nicht unmittelbar bevorsteht. So setzen gleiche Bildungschancen eine Egalisierung des Schulsystems voraus, sprich, es muss verhindert werden, dass Reiche und Akademiker*innen sich in Form von Privatschulen oder selektiven Schulen bessere Bildungsmöglichkeiten für ihre Kinder erschleichen (vgl. Swift 2003). Sodann erfordern sie hochwertige frühkindliche Bildungsangebote und eine Beseitigung von Kinderarmut. Schließlich treffen sie auf Eltern, die sich auf unterschiedliche Weise um ihre Kinder kümmern und ihnen Unterschiedliches mitgeben, weshalb Chancengleichheit im für die Sozialisation entscheidenden Kontext der Familie nur über illiberale Eingriffe herstellbar wäre. Wenn aber gleiche Bildungschancen mit „legitimate parental partiality“ (Brighouse/Swift 2009) kollidieren und außerhalb der Familie in weiter Ferne liegen, ist es dann, so fragt die Gleichstellungsbefürworter*in, moralisch vertretbar, auf der prozeduralen Ebene nichts zu tun?

Die fundamentale gerechtigkeitstheoretische Frage, die Gleichstellungspolitik aufwirft, ist diese: Können Verfahren (Zugangschancen) fair sein, die von bestehenden sozialen Ungleichheiten (ungleichen Bildungs- und Nutzungschancen) abstrahieren? Kann es prozedurale Gerechtigkeit und Gleichheit geben, ohne dass substanzielle Ungleichheit auf der Verfahrensebene in Rechnung gestellt wird? Bisher wurde in diesem Abschnitt mit der Unterscheidung zwischen prozeduraler und substanzieller Chancengleichheit gearbeitet. Jetzt kommt auf der Ebene der prozeduralen Chancengleichheit eine Unterscheidung ins Spiel, die im letzten Abschnitt eingeführt worden war: diejenige von formal und substanziell.¹⁶ Prozedurale Chancengleichheit, so lässt sich sagen, wird dann formal, wenn sie substanzielle Ungleichheiten hinsichtlich der Bildungs- und Nutzungschancen unberücksichtigt lässt. Formale Chancengleichheit folgt dem Grundsatz *HBQ, Hire the Best Qualified* (vgl. Wertheimer 1983): Diejenige Kandidat*in, die ihre Talente und Ambitioniertheit entsprechend dem Stellenprofil am besten entwickelt hat, soll die zu vergebende Position auch bekommen.

Ist ein solches Verständnis von Chancengleichheit und Meritokratie fair? Mit dem Kriterium der besten Qualifikation prämiert formale Chancengleichheit privilegierte Möglichkeiten der Entwicklung von Talenten und Ambitioniertheit, während sie entsprechende Benachteiligungen bestraft. Sprich, sie basiert auf Wettbewerbsverzerrungen, die ungleiche Ausgangsbedingungen systematisch reproduzieren. Das Prinzip der besten Qualifikation verletzt damit nicht nur die Standards prozeduraler Gerechtigkeit und Gleichheit. Es ist auch antimeritokratisch, denn es privilegiert – willkürlich – die Anwendung von bereits entwickeltem Talent und Ambitioniertheit gegenüber deren Entwicklung(smöglichkeiten) (vgl. Clayton 2012). Es unterstellt, bei Stellen und Studienplätzen würde es ausschließlich um die Anwendung von Fähigkeiten (= entwickeltem Talent) gehen und nicht auch um de-

16 Das Attribut substanziell hat somit zwei Gegenbegriffe: prozedural und formal. Die Unterscheidung zwischen prozeduraler und substanzieller Gleichheit ist grundlegend, während diejenige von formal und substanziell abgeleiteter Art ist und die prozedurale Gleichheit betrifft.

ren Weiterentwicklung. Kurz: Das Prinzip der besten Qualifikation friert den Bildungsprozess ein, indem es Talentniveaus als fertig entwickelt voraussetzt. Eine Stütze hat es in der begrifflichen Konfusion von Leistung und Verdienst. Die Annahme ist, bei der Vergabe von Stellen, Stipendien und Studienplätzen würde – wie bei der Verleihung von Preisen – vergangene Leistung belohnt. Dem ist jedoch nicht so: Die Vergabe von Stellen etc. orientiert sich nicht am Vergangenen, sondern am Potenzial für zukünftige Leistungen, was impliziert, dass der Bildungsprozess fortgesetzt wird (vgl. Walzer 1983).¹⁷

Anders als die formale Auffassung stellt prozedurale Chancengleichheit im substanziellen Sinn ungleiche Wettbewerbschancen in Rechnung. Gleichstellungspolitische Vorzugsmaßnahmen gleichen Wettbewerbsverzerrungen aus, die durch ungleiche Bildungs- und Nutzungschancen zustande gekommen sind, und ermöglichen somit bessere Zugangschancen (vgl. Rosenfeld 1991). Die Idee ist, dass es eine Reihe von Kompetenzen gibt, die für die Ausfüllung einer Position nicht wesentlich sind, jedoch vom Prinzip der besten Qualifikation prämiert werden, und dass diese Kompetenzen auch ohne weiteres auf der zu vergebenden Stelle etc. erworben werden können (vgl. Scanlon 2018). Hinzu kommt die Annahme, dass Kandidat*innen mit Benachteiligungshintergrund, die es entsprechend weit geschafft haben, in der Regel mindestens dasselbe Potential aufweisen wie Kandidat*innen ohne einen solchen Hintergrund (vgl. Bowen/Bok 1998). So besteht eine Orientierung von Gleichstellungspolitik darin, das Prinzip der besten Qualifikation durch dasjenige des meisten Potenzials zu ersetzen, *HBQ* durch *HMP*, *Hire the Most Potential*. Um solches Potenzial herauszufiltern, werden in Test- bzw. Bewerbungsverfahren Ausgleichspunkte vergeben. An indischen Hochschulen etwa existiert bei der Studienplatzvergabe ein *deprivation point system*, das verschiedene Benachteiligungen berücksichtigt.¹⁸ An deutschen Hochschulen ist es bei der Vergabe von Stipendien mittlerweile üblich, Betreuungspflichten über Zusatzpunkte in Rechnung zu stellen. Dagegen funktionieren Quoten nach einer etwas anderen Logik. Sie basieren auf der Annahme, dass es gar nicht möglich ist, unentwickeltes Potenzial von sozialen (Dis-)Privilegierungen zu isolieren. Quoten verwenden daher Benachteiligungskategorien, innerhalb derer nicht *HMP*, sondern *HBQ*, das Prinzip der besten Qualifikation als Auswahlkriterium fungiert (vgl. Roemer 1998).¹⁹

Beide Konzeptionen prozeduraler Chancengleichheit, die formale wie die substanzielle, verfolgen das Ziel der Nicht-Diskriminierung. Wie aber kann dieses Ziel erreicht werden? Hier kommt ein weiterer Aspekt von Gleichstellungsmaßnahmen ins Spiel: Diese sind ein überaus effektives Mittel, um Diskriminierung prospektiv zu unterbinden. Das Ziel der Nicht-Diskriminierung sieht sich nämlich mit mindestens drei Schwierigkeiten konfrontiert: Erstens sind auch standardisierte Testverfahren keineswegs neutral. Statt über (entwickeltes) Talent zu informieren, geben sie häufig vor allem Auskunft über die Praktiken und Präferenzen privilegierter Gruppen (vgl. Lawrence III 2001). Zweitens gilt auch für Diskriminierungsverbote, dass Regeln ihre eigene Anwendung nicht determinie-

17 Art. 33 (2), GG ist in dieser Hinsicht uneindeutig: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“

18 Eine Ausarbeitung dieser Praxis zu einem *policy*-Modell findet sich in Deshpande/Yadav 2006.

19 Der Europäische Gerichtshof hält bisher starr an *HBQ* im Sinn der formalen Konzeption prozeduraler Chancengleichheit fest; vgl. dazu *Abrahamsson and Anderson v Fogelquist* (2000). Im Südafrikanischen *Employment Equity Act* findet sich dagegen die vielleicht radikalste Substanzialisierung von prozeduraler Chancengleichheit und Meritokratie. Entscheidend bei der Stellenvergabe sei, so § 20 (3), die „capacity to acquire, within a reasonable time, the ability to do the job“.

ren können. Wer weiterdiskriminieren will, findet üblicherweise ‚Schlupflöcher‘ bzw. Wege, die Regelanwendung zu umgehen. Drittens werden Subjekte selbst dann, wenn sie beste Absichten hegen, von „implizitem Bias“ heimgesucht. So existiert mittlerweile eine umfangreiche psychologische Forschung, die zeigt, dass sich Wahrnehmung und Bewertung benachteiligter Gruppen vielfach dem bewussten Zugriff der Akteure entziehen (vgl. u. a. Banaji/Greenwald 2013). Gleichstellungspolitische Vorzugsmaßnahmen wirken diesen Diskriminierungen prospektiv entgegen, indem sie Organisationsstrukturen schaffen, in denen nicht mehr diskriminiert werden kann. Nach der formalen Konzeption prozeduraler Chancengleichheit ist es an dieser Stelle allenfalls zulässig, Bonuspunkte zu verwenden, um objektivere Testergebnisse zu erzielen.²⁰ Wer Diskriminierung, zum Beispiel durch den Einsatz von Quoten, effektiv unterbinden will, wird sich daher von der formalen Konzeption lösen und dem substanziellen Verständnis von Chancengleichheit und Verdienst zuwenden müssen.²¹

Gleichstellungspolitische Maßnahmen, so lässt sich die bisherige Diskussion zusammenfassen, stehen in einem guten Passungsverhältnis zur meritokratischen Chancengleichheit. Sie verbessern Nutzungschancen und sorgen für faire Zugangschancen, indem sie Wettbewerbsverzerrungen verdienstorientiert korrigieren und Diskriminierungen prospektiv unterbinden. Entscheidend ist dabei, dass prozedurale Chancengleichheit und Meritokratie nicht länger mit dem formalen Prinzip der besten Qualifikation gleichgesetzt, sondern substanzialisiert werden: entweder durch das Prinzip des meisten Potenzials oder anhand eines *HBQ*, das nach Benachteiligungskategorien differenziert ist. Mit einer solchen Konzeption meritokratischer Chancengleichheit lässt sich auch eine zentrale Wirkungsweise von Gleichstellungsmaßnahmen verständlich machen: Diese brechen einen ungleichheitsgenerierenden Mechanismus auf, den Max Weber als Chancenmonopolisierung bzw. soziale Schließung bezeichnet hat (vgl. Tilly 1998). Sie sorgen dafür, dass auch Mitglieder benachteiligter sozialer Gruppen Zugang zu begehrten sozialen Positionen erhalten. Indem ungleiche Zugangschancen qua Diskriminierung beseitigt werden und das Weiterwirken ungleicher Bildungs- und Nutzungschancen qua unfairem Wettbewerb unterbrochen wird, tragen Gleichstellungsmaßnahmen zu einem Abbau gruppenspezifischer Ungleichheiten bei. Sicherlich bleibt damit „positionale Ungleichheit“ (Bader/Benschop 1989), die hierarchische Arbeitsteilung zwischen den Berufen, (zunächst) unangetastet. Doch erweitern Gleichstellungsmaßnahmen – qua gleichen Nutzungschancen – Möglichkeitsstrukturen (ich muss nicht mehr alles dem Beruf opfern) und befördern die Verallgemeinerung von Sorgearbeit. Die moralistische Chancengleichheit, der wir zu Anfang dieses Abschnitts begegnet waren, weist dagegen in die entgegengesetzte Richtung: Sie legitimiert soziale Ungleichheiten, indem sie diese zu eigenverantwortbaren Resultaten

20 So auch Miller 1999. Wenn standardisierte Testverfahren, z. B. aufgrund von *stereotype threat*-Effekten bereits entwickeltes Talent nur verzerrt wiedergeben, können Ausgleichspunkte die Informationslage darüber verbessern, wer am besten qualifiziert ist.

21 Die US-amerikanischen Politiken von *affirmative action* bewegten sich von Anfang an in dem Spannungsverhältnis, einerseits Diskriminierungen wirksam bekämpfen, andererseits aber formale Chancengleichheit und Verdienst nicht verletzen zu wollen. Wie John Skrentny (1996) gezeigt hat, sind diese Politiken in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre aus der Logik der Diskriminierungsbekämpfung heraus entstanden. Nach Verabschiedung des *civil rights act* 1964 wurden die neu eingerichteten Antidiskriminierungsbehörden zunächst von Klagen überschwemmt. Um die Klagewelle zum Abebben zu bringen, ‚erfanden‘ sie Maßnahmen, um Diskriminierung prospektiv zu verhindern, nämlich solche der gleichstellungspolitischen Vorzugsbehandlung.

individueller Entscheidungen erklärt. Chancengleichheit bekommt dadurch einen Ruf, der schlechter ist, als er sein müsste.

3. Distributive Gleichheit

Distributive Gleichheit kann sich auf Objekte oder Subjekte beziehen. Im objektbezogenen Sinn geht es um die Gleichverteilung von Gütern als einem Endzustand von Gleichbehandlung. Alle haben das Gleiche, da alle gleich viel bekommen haben. Innerhalb der Diskussionen um distributive Gerechtigkeit konkurriert die so verstandene Gleichheit mit anderen Verteilungsprinzipien wie Leistung, Verdienst und Bedürfnis. Subjektbezogene Gleichverteilung meint dagegen, dass Menschen in Hinblick auf eine bestimmte „Metrik“ oder „Währung“ (Cohen 1989) gleichviel erhalten. Es ist dies die *Equality of What*-Debatte, die Amartya Sen Anfang der 1980er Jahre angestoßen hat. Die beiden vermutlich attraktivsten Kandidaten für einen solchen subjektbezogenen Maßstab der Gleichverteilung sind „Verwirklichungschancen“, *capabilities* im Sinn von Sen und Nussbaum (vgl. Nussbaum 2003), sowie „equal access to advantage“ (Cohen 1989). Anders als die objektbezogene Gleichverteilung erlauben derartige Metriken Ungleichbehandlungen anhand von Bedürfnissen und damit Ungleichverteilungen bestimmter Güter.²² Allerdings steht auch die subjektbezogene Gleichverteilung in einem Spannungsverhältnis zu Leistung und Verdienst. Diese Prinzipien privilegieren nämlich Menschen mit mehr Talenten und Ambitioniertheit und damit etwas, das der „natural lottery“ geschuldet und daher „arbitrary from a moral perspective“ ist (Rawls 1971: 74). Wenn Gleichheit in erster Linie eine Verteilungsfrage ist – und nichts anderes meinen der Verteilungsegalitarismus und jede starke Rede von distributiver Gleichheit –, dann werden Ungleichverteilungen anhand von Leistung und Verdienst zu einem erheblichen ethischen Problem.

Im letzten Abschnitt wurde das Passungsverhältnis zwischen Gleichstellungspolitik und meritokratischer Chancengleichheit herausgearbeitet. Wie steht der Verteilungsegalitarismus angesichts dieser Tatsache zur Gleichstellungspolitik? Lässt sich diese überhaupt mit distributiver Gleichheit rechtfertigen? Die Antwort des objektbezogenen Verteilungsegalitarismus darauf ist ein klares Nein. Auch Güter wie Stellen, Studienplätze oder Ämter müssen nach seiner Logik gleichverteilt werden, ihre Ungleichverteilung anhand von Verdienst verletzt den prozeduralen Standard der Gleichbehandlung.²³ Wie lässt sich eine solche Gleichverteilung erreichen? Stellen etc. sind knappe Güter, die nur sehr begrenzt teilbar sind. Zudem erfordern sie bestimmte Kompetenzen. Der objektbezogene Verteilungsegalitarismus wird daher basale Qualifikationsschwellen einziehen und auf deren Basis nach einem Verfahren suchen, das für allen Bewerber*innen gleiche Aussichten sicherstellt. Ein solches Verfahren ist das Los. Nur wenn Stellen verlost werden, ist eine gerechte Verteilung gewährleistet, nur dann besteht für alle die gleiche Wahrscheinlichkeit

22 „Inequalities‘ justified in terms of need are not ones that even the most radical egalitarian has ever opposed. [...] First, some people need more resources to achieve the same level of wellbeing as others. But to unequalize resources on that basis is consistent with egalitarianism of a most radical kind. Second, some people need more means of production than others do to carry out their social function. [...] No egalitarian thinks that brain surgeons should be denied expensive equipment“ (Cohen 1994: 12).

23 Es ist dies eine ironische Wendung des Gleichbehandlungspostulats. Aus Perspektive des (objektbezogenen) Verteilungsegalitarismus sind Ungleichbehandlungen anhand von Leistung und Verdienst moralisch ebenso willkürlich wie anhand der Zugehörigkeit zu „socially salient groups“ (Lippert-Rasmussen 2013).

sie zu bekommen. Meritokratische Chancengleichheit wird hier abgelöst durch probabilistisch-egalitäre Chancengleichheit.²⁴ Gleichstellungspolitische Vorzugsbehandlung wird unter solchen Bedingungen überflüssig, da das Los von vornherein gewährleistet, dass auch Angehörige benachteiligter Gruppen zum Zug kommen. Aus Perspektive des objektbezogenen Verteilungsegalitarismus ist Gleichstellungspolitik nicht radikal genug, sie bleibt dem meritokratischen Denken verhaftet. Bestenfalls kann ihr attestiert werden, nicht ungerecht zu sein, keinesfalls jedoch, dass sie moralisch geboten ist (vgl. Nagel 1973).²⁵

Demgegenüber kann der subjektbezogene Verteilungsegalitarismus entspannter mit Gleichstellungspolitik umgehen. Je nach Metrik eröffnen sich für ihn verschiedene Optionen. Die eleganteste stellt vermutlich der *capabilities approach* von Nussbaum und Sen bereit. Meritokratie lässt sich nämlich auch (perfektionistisch) mit Selbstverwirklichung rechtfertigen. Alle Menschen haben einen moralischen Anspruch, ihre spezifischen Talente und Ambitioniertheit zu entwickeln und zur Anwendung zu bringen; nur auf diese Weise können sie ihre Persönlichkeit realisieren. Dieser Anspruch wird institutionell umgesetzt, indem die meritokratische Stellenvergabe für eine individuelle Differenzierung gleicher Verwirklichungschancen sorgt; Gleichstellungspolitik trägt dazu bei, dass dieser Prozess fair vonstattengeht. Innerhalb des *capabilities approach* lässt sich Gleichstellungspolitik zwar nicht ‚direkt‘ mit distributiver Gleichheit rechtfertigen; indem die meritokratische Chancengleichheit anhand der Metrik der Verwirklichungschancen rekonstruiert wird, können jedoch auch Maßnahmen, die ihre Fairness gewährleisten, in den Verteilungsegalitarismus integriert werden. Anders sieht es mit Cohens Metrik des *equal access to advantage* aus: Für diese mag die meritokratische Stellenvergabe aus Effizienzgründen zwar geboten sein; dennoch verletzt sie das Gerechtigkeitsideal der distributiven Gleichheit (vgl. Cohen 2008). Gleichstellungspolitik hat daher bestenfalls den Effekt zu verhindern, dass eine grundsätzliche Ungerechtigkeit (Meritokratie) weitere Ungerechtigkeiten (Chancenmonopolisierungen durch bestimmte soziale Gruppen) nach sich zieht.

Wie diese kurze Diskussion zeigt, ist distributive Gleichheit keine gute Rechtfertigung von Gleichstellungspolitik. Allenfalls der *capabilities approach* kann, indem meritokratische Chancengleichheit in den Verteilungsegalitarismus integriert wird, Gleichstellungsmaßnahmen vorbehaltlos begrüßen. Die Frage ist allerdings, wer für diese fehlende Passung verantwortlich ist: die Gleichstellungspolitik oder der distributive Egalitarismus? Kommt das Problem dadurch zustande, dass der Verteilungsegalitarismus Gleichheit vor allem innerhalb des „distributiven Paradigmas“ (Young 1990) behandelt und Verteilungsfragen von den ihnen zugrundeliegenden sozialen Verhältnissen ablöst? Eine solche Kritik distributiver Gerechtigkeitstheorien hatte bereits Marx in seiner *Kritik des Gothaer Programms* vorgetragen. Die beiden wichtigsten Konzeptionen demokratischer Gleichheit, diejenigen von John Rawls und Elizabeth Anderson, stellen diese Kritik in Rechnung. Sie diskutieren Fragen der Verteilungsgerechtigkeit als solche der Strukturgleichheit und schlagen auf diese Weise vor, den distributiven durch einen relationalen Egalitarismus zu ersetzen.²⁶

24 Rae (1981) unterscheidet entsprechend zwischen „means-“ und „prospect-regarding equal opportunity“.

25 Ausführlich dazu Rosenfeld 1991, Kap. 5.

26 Rawls (1971 und 2001) kritisiert das, was üblicherweise als „distributive Gerechtigkeit“ verstanden wird, selbstständige Verteilungsstandards, als „allokative Gerechtigkeit“. „Distributive Gerechtigkeit“ meint dagegen bei ihm, dass Verteilungsfragen auf die gesellschaftliche Grundstruktur bezogen werden: Verteilungen sind dann gerecht, wenn sie aus einer gerechten Grundstruktur entspringen, was Rawls „reine Verfahrensgerechtigkeit“ nennt. Anderson fasst den Zusammenhang zwischen gerechten Verteilungen und

4. Demokratische Gleichheit

Die Ausgangsfrage dieses Textes lautete, wie die Verschiebung in der Begründung von Gleichstellungspolitik, von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe, zu verstehen ist und was ihre normativen Implikationen sind. Meiner Wahrnehmung nach bleibt die Rede von Teilhabegleichheit (auch) auf dem Feld der Gleichstellungspolitik schwammig und verweist im Grunde genommen auf zweierlei: zum einen auf eine Neuperspektivierung bisheriger Begründungen, die auf Chancengleichheit rekurrieren. Teilhabegleichheit in diesem weiten Sinn meint dasselbe wie demokratische Gleichheit. Sie soll anzeigen, dass gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit dazu beitragen, den Kooperationszusammenhang zwischen freien und gleichen Bürger*innen zu stärken. Zum anderen hat die Rede von Teilhabegleichheit aber auch eine enge Bedeutung, indem sie eine weitere Begründung von Gleichstellungspolitik einführt: diejenige der gleichen Repräsentation. Teilhabegleichheit betrifft hier nicht den übergeordneten normativen Rahmen der demokratischen Gleichheit, sondern einen möglichen Aspekt seiner Konkretisierung. Die Frage, die sich dann stellt, lautet, wie sich Chancengleichheit und gleiche Repräsentation zueinander verhalten und ob die demokratische Gleichheit *beide* Begründungen von Gleichstellung plausibilisieren kann.

Was ist unter gleicher Repräsentation zu verstehen? Wie im sonstigen Sprachgebrauch hat „Repräsentation“ auch in der Gleichstellungspolitik eine doppelte Bedeutung: symbolische Darstellung und politische Vertretung. Bei der symbolischen Darstellung geht es um Anerkennung. Gleichstellungspolitische Maßnahmen signalisieren, dass eine Organisation das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ernst nimmt. Eine 50%-Quote etwa hat den expressiven Wert, Frauen als Gleiche anzuerkennen, sie macht deutlich, dass Frauen in gleichem Maße für fähig gehalten werden, bestimmte Funktionen zu erfüllen. Indem geschlechtsspezifische Inferioritätszuschreibungen durch Organisationsstrukturen dementiert werden, trägt Gleichstellungspolitik dazu bei, Statushierarchisierungen aufzubrechen.

Im Unterschied dazu betrifft gleiche Repräsentation im Sinn von politischer Vertretung den Umgang mit Interessen. Mehr Frauen in Parlamenten bedeutet, dass „Frauenbelange“ in politischen Entscheidungsprozessen stärker Gehör finden. Oder in den Termini der politischen Theorie ausgedrückt: „Quantitative/deskriptive Repräsentation“ impliziert – als Tendenz, nicht als empirische Regularität! – „qualitative/substanzielle Repräsentation“.²⁷ Gleiche Repräsentation zielt neben der Anerkennung als Gleiche also auch auf eine Egalisierung von Entscheidungsmacht. Sie muss keineswegs in Konflikt mit der meritokratischen Begründung der Chancengleichheit stehen. Im Gegenteil, die Verschiebung zur gleichen Repräsentation lässt sich auch als deren Erweiterung denken: Zu gleichen Zugangs-, Bildungs- und Nutzungschancen, treten Anerkennung und Interessensvertretung als Gleiche hinzu. Und es kommt dann zu einer Politisierung: Nicht mehr nur Parlamente, sondern auch (private) Beschäftigungsverhältnisse werden zu Orten von Entscheidungs-

Strukturgleichheit folgendermaßen: „Distributions matter as causes, consequences, or constituents of social relations. In general, a distribution is objectionable from an egalitarian point of view if it causes, embodies or is a specific consequence of unjust social hierarchy“ (Anderson 2012: 53).

27 Der Zusammenhang von deskriptiver und substanzieller Repräsentation wurde vor allem innerhalb der feministischen Politikwissenschaft diskutiert; vgl. Phillips 1995; Williams 1998; Mansbridge 1999; Dahlerup 2006; Celis et al. 2008; Krook/O'Brien 2010. Klassisch zum Repräsentationsbegriff vgl. Pitkin 1967.

macht, auf die gesellschaftlich Einfluss genommen werden kann. Die Verschiebung von der Chancengleichheit zur gleichen Teilhabe verweist damit auf eine Neujustierung der klassischen Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit (vgl. Lépinard/Rubio-Marin 2018b).

Es liegt nahe, diese Verschiebung anhand des „parity of participation“-Ansatzes von Nancy Fraser zu theoretisieren. In der letzten Fassung dieses Ansatzes (vgl. Fraser 2008) wird gleiche Teilhabe auf drei Ebenen hergestellt: denjenigen von Umverteilung, Anerkennung und Repräsentation.²⁸ Fraser tendiert dazu, verschiedene Politiken jeweils einer Ebene zuzuschlagen, Gleichstellungspolitik der Umverteilung. Gleichstellungspolitik betrifft jedoch alle drei Ebenen: Sie bekämpft die Monopolisierung von sozialen Positionen durch bestimmte Gruppen („Umverteilung“), sie hat Anerkennungseffekte (Fraser erwähnt hier nur negative Effekte wie die Stigmatisierung als „Quotenfrau“) und sie verändert das (politische) Repräsentationsverhältnis. Ein weiteres Problem von Frasers Ansatz ist, dass er „Umverteilung“ in ein binäres Schema packt. „Affirmative“ Maßnahmen beschränken sich auf „Oberflächenphänomene“ wie die Verteilung von Einkommen oder andere Endprodukte. „Transformativ“ ist Umverteilung dann, wenn sie Strukturen verändert, das heißt nach Frasers Verständnis: die Verhältnisse *zwischen* sozialen Positionen, also „positionale Ungleichheit“. Der Mechanismus der Chancenmonopolisierung, den Gleichstellungspolitik aufbricht, betrifft jedoch ein Drittes: gruppenspezifische Ungleichheit; er ist distributiv und strukturell zugleich.²⁹

Die beiden wichtigsten Konzeptionen demokratischer Gleichheit, diejenigen von Rawls und Anderson, sind soziologisch weniger festgelegt. Das, was verschiedentlich als fundamentaler Defekt der Rawlsschen Gerechtigkeitstheorie kritisiert wurde (vgl. u. a. Mills 2005; Geuss 2008), dass sie als „ideale Theorie“ von bestehenden Ungleichverhältnissen abstrahiert, entpuppt sich an dieser Stelle als Vorzug. Rawls hat den Begriff der demokratischen Gleichheit als Bezeichnung für den zweiten Grundsatz seiner Gerechtigkeitstheorie (faire Chancengleichheit und Differenzprinzip) eingeführt (1971: 65), doch ergibt er nur Sinn bezogen auf seinen gesamten Ansatz, als Ergänzung bzw. Spezifikation von „justice as fairness“.³⁰ Die „Grundstruktur“ einer „wohlgeordneten Gesellschaft“ ist für Rawls dann fair, wenn sie freie und gleiche Teilhabe aller Bürger*innen ermöglicht (hier und im Folgenden: Rawls 2001). Damit bildet die demokratische Gleichheit das normative Gerippe für beide Gerechtigkeitsprinzipien. Der erste Grundsatz, das „angemessene Schema gleicher Grundfreiheiten“, impliziert eine soziale Grundsicherung sowie etwas, das Rawls als „fairen Wert politischer Freiheiten“ bezeichnet: substanzielle politi-

28 Fraser vermeidet zwar den Gleichheitsbegriff, ich gehe jedoch davon aus, dass ihr Verständnis von Parität auf egalitaristischen Prämissen basiert.

29 Im Rahmen ihrer Umverteilungskonzeption erklärt Fraser Gleichstellungspolitik zu einem Oberflächenphänomen: „These reforms, such as means-tested welfare and affirmative action [Gleichstellungspolitik], seek to redress maldistribution by altering end-state patterns of allocation, without disturbing the underlying mechanisms that generate them. Yet because they leave intact the deep political-economic structures that generate injustice, affirmative redistribution reforms must make surface reallocations again and again.“ (Fraser 1996: 45 f.) Zugrunde liegt dieser Sichtweise eine kulturalistisch verkürzte Weberinterpretation: Der Begriff des Standes reduziert sich bei Fraser auf „Status“, so dass der Mechanismus der Chancenmonopolisierung/sozialen Schließung, der für Webers Ungleichheitssoziologie zentral ist, außen vor bleibt (vgl. Lindner 2018a).

30 „There is nothing specifically ‚democratic‘ about the egalitarian content of the Second Principle taken in isolation. [...] The modifier ‚democratic‘ points to the connection between the Second and the First Principles and their joint role in meeting our needs as citizens“ (Daniels 2003: 245).

sche Gleichheit im Sinn von gleichen Einflussmöglichkeiten auf den politischen Prozess. Für Rawls bedeutet das, dass große Vermögensunterschiede innerhalb eines „Systems fairer Kooperation“ ausgeschlossen sind, da diese die politische Gleichheit massiv gefährden (ähnlich auch Rosanvallon 2011). Die dann noch mögliche Reproduktion sozialer Ungleichheit durch Chancenmonopolisierungen/soziale Schließungsprozesse wird durch das Prinzip „fairer Chancengleichheit“ unterbunden. Das „Differenzprinzip“ schließlich geht über den meritokratischen Horizont der beiden anderen Grundsätze hinaus. Ungleichheiten des Einkommens und Vermögens, die aus ungleich verteilten Talenten resultieren, sind nur dann legitim, wenn sie allen, auch denjenigen mit den wenigsten Talenten, das heißt den „Schlechtestgestellten“, zugutekommen.

Rawls hat sich zu Gleichstellungspolitik/*affirmative action* nirgendwo explizit geäußert. Der systematische Grund hierfür ist, dass seine Gerechtigkeitstheorie als ideale Theorie nicht nur von bestehenden Ungleichheiten anhand von Geschlecht, *race*, Kaste oder Klasse abstrahiert, sondern auch von Maßnahmen zu deren Überwindung. Das heißt jedoch nicht, dass Rawls' Gerechtigkeitsprinzipien gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen indifferent wären. Für die faire Chancengleichheit lässt sich, wie bereits gesehen, zwanglos zeigen, wie Gleichstellungspolitik zu einer Erhöhung von Zugangs- und Nutzungschancen beiträgt und prozedurale Fairness ermöglicht.³¹ Was aber ist mit gleicher Repräsentation? Innerhalb des Rawlsschen Theorierahmens betrifft sie den „fairen Wert politischer Freiheiten“. Wenn die Belange bestimmter sozialer Gruppen in Entscheidungsprozessen systematisch außen vor bleiben, lässt sich nicht davon sprechen, dass substantielle politische Gleichheit herrscht. Maßnahmen, um in Machtpositionen eine gleiche „Präsenz“ (Phillips 1995) benachteiligter sozialer Gruppen zu gewährleisten, bedeuten dagegen, sich dem Ideal substantieller politischer Gleichheit unter nicht-idealen Bedingungen anzunähern – und sie schaffen Voraussetzungen zur Transformation dieser Bedingungen. Im Rawlsschen Ansatz gibt es somit Platz für beide Begründungsfiguren von Gleichstellungspolitik, Chancengleichheit und gleiche Repräsentation. Sie werden Teil eines sozialen Transformationsprogramms, denn Rawls (2001) hat keinen Zweifel daran gelassen, dass demokratische Gleichheit nur jenseits des kapitalistischen Wohlfahrtsstaates, in einer „Demokratie mit Eigentumsbesitz“ oder in einem „liberal-demokratischen Sozialismus“, realisiert werden kann.

Im Unterschied zu Rawls hat Anderson ihre Konzeption demokratischer Gleichheit als „nicht-ideale Theorie“ entwickelt, das heißt ausgehend von bestehenden Ungleichheitsverhältnissen. Für die Rechtfertigung von Gleichstellungspolitik hat das den Vorteil, dass kein ‚Umweg‘ über die „ideale Theorie“ genommen werden muss. Anderson hat auch den Primat der Strukturgleichheit deutlicher gemacht: Gleichheit bedeutet nicht, dass Menschen gleich viel haben (distributive Gleichheit), sondern dass sie sich als Gleiche gegenüberstellen können, ohne einander zu beherrschen (relationale Gleichheit).³²

„Egalitarians seek a social order in which persons stand in relations of equality. They seek to live together in a democratic community, as opposed to a hierarchical one. Democracy is here under-

31 Vgl. dagegen Taylor 2009, demzufolge der Rawlssche Ansatz mit gleichstellungspolitischer Vorzugsbehandlung weitgehend unvereinbar ist.

32 In der von Anderson eröffneten Diskussion wird demokratische Gleichheit gleichbedeutend mit relationaler oder sozialer Gleichheit verwendet; zum Überblick Fourie et al. 2015. Zentrale Texte des relationalen Egalitarismus sind neben den Arbeiten von Anderson vor allem Scheffler 2003; Rosanvallon 2010; Scanlon 2018. Die elaborierteste Kritik aus der Perspektive des Verteilungsegalitarismus ist Lippert-Rasmussen 2018.

stood as collective self-determination by means of open discussion among equals, in accordance with rules acceptable to all.“ (Anderson 1999: 313)

In einem späteren Text hat Anderson demokratische Gleichheit in dem Sinn ausdifferenziert, dass „*social relations* of equal authority, esteem, and standing“ (2012: 53, Hervorhebung i. O.) anzustreben seien. Und sie hat auch auf die Parallelen zu Frasers drei Dimensionen der Umverteilung, Anerkennung und Repräsentation hingewiesen.

Bemerkenswert an diesen Parallelen ist vor allem, dass das Äquivalent zu Umverteilung bei Anderson *equal standing* ist, was wörtlich übersetzt „Gleichstellung“ bedeutet. Gleiche Stellung bzw. Stellung als Gleiche*r ist ein distributiver Standard, der darauf ausgerichtet ist, dass die Interessen aller Beteiligten gleich zählen.³³ Für diesen Standard sind bei Anderson (1999) drei Typen von „Verwirklichungschancen“ (im Sinn von Nussbaum und Sen) relevant: 1) Konstellationen aus Gütern und Fähigkeiten, welche die biologische Existenz und individuelle Handlungskompetenz gewährleisten (Nahrung, Wohnung, Kleidung, Gesundheitsversorgung, Bildung, Entscheidungs- und Urteilsfähigkeit, Selbstvertrauen, Gewissens- und Bewegungsfreiheit etc.); 2) Teilhabemöglichkeiten am System kooperativer Produktion (Anderson spricht hier neben freier Berufswahl und Ausbildung auch von einem „effective access to the means of production“ (1999: 318)); 3) Teilhabemöglichkeiten an politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen (unter anderem Bürgerrechte und Zugang zu öffentlichen Gütern und Räumen). Bei diesen drei Typen demokratischer Verwirklichungschancen handelt es sich um Lebenschancen, welche durch ‚falsche‘ Entscheidungen nicht verwirkt werden können und der Konkurrenz um spezifische soziale Positionen und Güter vorgelagert sind.³⁴

Im Unterschied zu Rawls hat Anderson sich ausgiebig zu Gleichstellungspolitik geäußert und zwar anhand von *racial affirmative action* (vgl. Anderson 2003; 2010). Allerdings hat sie Gleichstellungsmaßnahmen dabei nicht ‚direkt‘ mit demokratischer Gleichheit gerechtfertigt, sondern noch einen weiteren normativen Rahmen dazwischengeschaltet: denjenigen der Integration. Nun ist es aber bereits für *racial affirmative action* fraglich, ob ein solcher Zugang demokratische Gleichheit sinnvoll spezifizieren kann (vgl. Shelby 2014), von Gleichstellungspolitik anhand von Geschlecht oder anderen Ungleichheitsachsen ganz zu schweigen. Es ist daher ratsam, Anderson an dieser Stelle nicht zu folgen und stattdessen Gleichstellungspolitik ‚direkt‘ mit demokratischer Gleichheit zu begründen. Das ist auch ohne weiteres möglich: Der distributive Standard der gleichen Stellung bietet mit den Teilhabemöglichkeiten am System kooperativer Produktion und an politischen Entscheidungsprozessen einen Rahmen, in den sich meritokratische Chancengleichheit und gleiche Repräsentation zwanglos einfügen. Erstere, das haben wir im letzten Abschnitt gesehen, lässt sich als individuelle Differenzierung gleicher Verwirklichungschancen begreifen. Letztere erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass nicht nur die Interessen dominanter Gruppen Gehör finden.

33 „In a hierarchy of standing, the interests of those of higher rank *count* in the eyes of others, whereas the interests of inferiors do not: others are free to neglect them, and, in extreme cases, to trample upon them with impunity“ (Anderson 2017: 4). In der deutschen Übersetzung wird *standing* irreführenderweise mit „Status“ (Anderson 2019: 34) wiedergegeben, was die Unterschiede zwischen Umverteilung und Anerkennung (bei Anderson: *esteem*) einebnet.

34 „Democratic equality guarantees effective access to a package of capabilities sufficient for standing as an equal over the course of an entire life. It is not a starting-gate theory, in which people could lose their access to equal standing through bad option luck. Access to the egalitarian capabilities is also market-inalienable“ (Anderson 1999: 319).

Ein Vorzug von Andersons Ansatz besteht darin, dass sich mit ihm theoretische und politische Probleme bearbeiten lassen, welche die Debatten um gleiche Repräsentation und Parität hartnäckig begleiten. So war auch anlässlich des 2019 in Brandenburg beschlossenen Gesetzes wieder zu hören, die Forderung nach gleicher Repräsentation bedeute, dass nicht nur Frauen, sondern alle möglichen sozialen Unterscheidungen repräsentiert werden müssten.³⁵ Diese Behauptung unterstellt, der primäre Rechtfertigungsrahmen für Gleichstellungspolitik sei derjenigen der Diversität. Wie Anderson (2010) gezeigt hat, mangelt es dem Diversitätskonzept für sich genommen jedoch an normativen Kriterien, um legitime und illegitime Repräsentationsforderungen zu unterscheiden. Das ist allerdings kein Argument gegen die Paritätsgesetzgebung, sondern eines gegen ihre Begründung mit Diversität. Aus Perspektive der demokratischen Gleichheit geht es nicht darum, dass ‚Hinz und Kunz‘ gleich repräsentiert werden, sondern darum, dass „spezifisch benachteiligte Gruppen“ (Fiss 1976) effektiv auf politische Entscheidungsprozesse Einfluss nehmen können. Dass mit einer Gruppe, in Deutschland: den Frauen, begonnen wird, ist ebenfalls kein Einwand gegen derartige Maßnahmen. Andere spezifisch benachteiligte Gruppen wie zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund haben ebenso berechnete Ansprüche. Anders als die Kritiker*innen suggerieren, ist die Liste berechtigter Gruppenansprüche endlich, da sie sich nicht an potenziell unendlichen Diversitätsgesichtspunkten orientiert.³⁶

Zum „Unvernehmen“ (Rancière 2002) hinsichtlich der Begründung von Gleichstellungspolitik gehört auch die Behauptung, Forderungen nach gleicher Repräsentation würden eine Idee proportionaler oder „spiegelbildlicher Repräsentanz“ (Polzin 2019) implizieren. Nun existieren in der Tat Paritätsregelungen, die eine nach binären Geschlechtern alternierende Besetzung von Wahllisten vorschreiben. Es gibt jedoch auch solche mit einer 40% Geschlechterquote. Und es ist ebenfalls möglich, Wahllisten durch klassische Frauenquoten zu regulieren, die einen Mindestanteil an Sitzen für das weibliche Geschlecht festschreiben. Aus Perspektive der demokratischen Gleichheit sprechen gewichtige Einwände gegen eine Orientierung an proportionaler Repräsentation und Geschlechterquoten. Denn de facto implizieren beide Männerquoten und ziehen Obergrenzen gegen Frauen ein. Warum aber sollte es Quoten für soziale Gruppen geben, die überhaupt nicht benachteiligt sind?³⁷ Besonders fragwürdig ist die Idee proportionaler Repräsentation im Fall rassialer und ethnischer Minderheiten. Sie führt nämlich in die Falle der „Überrepräsentation“: Nach ihrer Logik ist es ein Problem, wenn Minderheiten mehr Sitze bekommen, als ihnen numerisch zustehen; Minderheiten, so die unterschwellige Forderung, müssen immer in der Minderheit bleiben.³⁸ Angesichts dieser Gefahren plädiert demokra-

35 Zum Beispiel in der *NZZ* vom 2.2.2019: „Warum fördern sie, wenn sie schon dabei sind, nicht auch andere Gruppen per Gesetz, die auf den Wahllisten unterrepräsentiert sind? Menschen mit Migrationshintergrund, zum Beispiel? Oder Unternehmer?“ (Serrao 2019).

36 Wenn ich mit Anderson eine Begründung von Gleichstellungspolitik durch Diversität ablehne, folgt daraus keineswegs eine Absage an egalitär gerahmte Diversitätspolitik. Überlegungen, wie sich beide verbinden lassen, finden sich in Lindner 2018b.

37 Vgl. die kritische Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes zur Verabschiedung des „Gesetz[es] für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ im Jahr 2014.

38 Ein krasses Beispiel in dieser Hinsicht ist die Universität Harvard: In den 1930er Jahren gab es dort Quoten gegen jüdische Menschen, heute wird unter den Prämissen von Diversität und proportionaler Repräsentation darauf geachtet, dass nicht zu viele *Asian Americans* Studienplätze bekommen, was zu einem *backlash* gegen Gleichstellungsmaßnahmen für *African Americans* und *Hispanics* geführt hat – und das alles nur, weil Harvard Angst hat, nicht mehr genug weiße Absolvent*innen zu produzieren.

tische Gleichheit für Quoten, die Mindestanteile für Mitglieder benachteiligter Gruppen festlegen und sonst nichts. Aus ihrer Perspektive meint gleiche Repräsentation nicht numerisch gleiche Repräsentanz, sondern eine gleichheitsorientierte Vertretung, die zur Herstellung egalitärer sozialer Verhältnisse beiträgt.

5. Fazit

Ich habe in diesem Text verschiedene Dimensionen des Gleichheitsbegriffs expliziert und auf Gleichstellungspolitik bezogen. Auf der Ebene prozeduraler Gleichheit prallen ein formales Verständnis mit einem totalisierenden Zwang zur Gleichbehandlung und eine substanzielle Konzeption aufeinander, wie sie für Gleichstellungspolitik maßgeblich ist. Verfahrensgleichheit im substanziellen Sinn orientiert sich an gleicher Achtung und Rücksicht, was je nach Kontext Gleichbehandlung wie auch Ungleichbehandlung erforderlich machen kann. Meritokratische Chancengleichheit wiederum lässt sich sowohl prozedural (gleiche Zugangschancen) als auch substanziell verstehen (gleiche Entwicklungs- und Nutzungschancen), wobei es auf der prozeduralen Ebene erneut zu einem Grundsatzkonflikt kommt: Nach der formalen Auffassung prozeduraler Chancengleichheit ist das Prinzip der besten Qualifikation für die Vergabe von Stellen etc. zwingend. Die substanzielle Konzeption will dagegen faire Wettbewerbschancen herstellen, weshalb Gleichstellungspolitik das Prinzip der besten Qualifikation entweder durch das des meisten Potenzials ersetzt oder es anhand von Benachteiligungskategorien differenziert. Besteht somit zwischen Gleichstellungspolitik und prozeduraler (Chancen-)Gleichheit eine enge Passung, ist das bei der distributiven Gleichheit nicht der Fall. Diese muss entweder die substanzielle Konzeption prozeduraler Chancengleichheit übernehmen (und ist dann bezogen auf Gleichstellungspolitik kein eigenständiger Rechtfertigungsgrund), oder sie muss die meritokratische durch eine probabilistische Chancenkonzeption ersetzen, was nicht mehr der Logik von Gleichstellungsmaßnahmen entspricht. Schließlich, so habe ich gezeigt, impliziert die Verschiebung in der Begründung von Gleichstellungspolitik hin zur gleichen Teilhabe zweierlei: zum einen eine demokratietheoretische Rahmung von Chancengleichheit, zum anderen deren Ergänzung durch Ansprüche auf substanzielle politische Gleichheit, wobei die Forderung nach gleicher Repräsentation zu einer über die ‚offizielle‘ Politik hinausgehenden Politisierung führt. Die Konzeption demokratischer Gleichheit, wie sie sich bei Rawls und Anderson findet, kann diese Verschiebung plausibilisieren und einen normativen Rechtfertigungsrahmen für beide Begründungsfiguren von Gleichstellung, Chancengleichheit und gleiche Teilhabe, bereitstellen. Soziologisch abgestützt ermöglicht sie nicht nur eine normative, sondern auch eine pragmatische Rechtfertigung von Gleichstellungsmaßnahmen: Es wird nachvollziehbar, wie diese Maßnahmen auf Mechanismen der Ungleichheitsproduktion wirken.

Die Rechtfertigung von Gleichstellungspolitik, wie ich sie anhand der Konzeption demokratischer Gleichheit vorschlage, bewegt sich im Grundsätzlichen. Sie erteilt bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen und -regimen keinen Freibrief, sondern stellt im Gegenteil eine Kritikinstanz dar, um Fehlentwicklungen auf der *policy*-Ebene zu korrigieren. Auch wird mit dieser Rechtfertigung keineswegs beansprucht, sämtliche politische Probleme von Gleichstellung zu lösen. Zu diesem Problem gehört, dass Vorzugsmaßnahmen wie Quoten in bestimmten Kontexten eine unfaire Verteilung von Lasten implizieren können. Wenn zum Beispiel in einem Berufsfeld nur wenige Stellen zu vergeben sind,

kann es passieren, dass nicht nur unfaire Wettbewerbsvorteile ausglich werden, sondern Mitglieder privilegierter Gruppen de facto überhaupt keine Zugangschancen mehr haben.³⁹ Ein weiteres Problem ist das der Intersektionalität, das heißt wie mit Mehrfachbenachteiligungen anhand sich überkreuzender Ungleichheiten umgegangen wird. Die allermeisten Gleichstellungsregime wie auch das Diskriminierungsrecht leiden unter dem Gerechtigkeitsdefizit, dass sie ‚Klasse‘ nicht als eigenständige Benachteiligungskategorie anerkennen.⁴⁰ Schließlich sind Zuordnungszwänge von Klassifikationspraktiken, das verleiht formalen Klassifikations- bzw. Differenzierungsverboten eine *prima facie*-Plausibilität, ein tatsächliches politisches Problem. So sieht etwa das Brandenburgische Paritätsgesetz vor, dass Menschen, die sich einer dritten Option zugehörig fühlen, entscheiden müssen, ob sie als Männer oder als Frauen auf die Wahlliste kommen. Ob das der Weisheit letzter Schluss ist, wird sich zeigen.

Literatur

- Alexander, Larry, 1992: What Makes Wrongful Discrimination Wrong? Biases, Preferences, Stereotypes, and Proxies. In: *University of Pennsylvania Law Review*, 141 (1), 149–219.
- Alfinito Viera, Ana Carolina / Graser, Alex, 2014: The Case Against the Case Against Affirmative Action. In: Ockert Dupper / Kamala Sankaran (Hg.), *Affirmative Action: A View from the Global South*, Stellenbosch, 63–87.
- Anderson, Elizabeth S., 1999: What Is the Point of Equality? In: *Ethics*, 109 (2), 287–337.
- Anderson, Elizabeth S., 2003: Integration, Affirmative Action, and Strict Scrutiny. In: *New York University Law Review*, 77 (5), 1195–1271.
- Anderson, Elizabeth S., 2010: *The Imperative of Integration*, Princeton.
- Anderson, Elizabeth S., 2012: Equality. In: David Estlund (Hg.), *The Oxford Handbook of Political Philosophy*, Oxford, 40–57.
- Anderson, Elizabeth S., 2017: *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*, Princeton.
- Anderson, Elizabeth S., 2019: *Private Regierung: Wie Arbeitgeber über unser Leben herrschen (und warum wir nicht darüber reden)*, Berlin.
- Baer, Susanne, 2010: Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen. Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts. In: Heinrich Böll Stiftung (Hg.), *Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity*. Dossier, Berlin, 11–20.
- Bader, Veit Michael / Benschop, Albert, 1989: *Ungleichheiten. Protheorie sozialer Ungleichheit und kollektiven Handelns I*, Opladen.
- Balkin, Jack M. / Siegel, Reva B., 2003: The American Civil Rights Tradition: Anticlassification or Antisubordination? In: *University of Miami Law Review*, 58, 9–33.
- Banaji, Mahzarin R. / Greenwald, Anthony G., 2013: *Blind Spot: Hidden Biases of Good People*, New York.
- Bowen, William G. / Bok, Derek, 1998: *The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions*, Princeton.
- Brighouse, Harry / Swift, Adam, 2009: Legitimate Parental Partiality. In: *Philosophy & Public Affairs*, 37 (1), 43–80.

39 Zum Problem der ungleichen Verteilung von Lasten der Gleichstellungspolitik vgl. Alfinito/Graser 2014. Eine Lösung besteht darin, (temporär) neue Stellen zu schaffen.

40 Vgl. dazu Kemper/Weinbach 2009. Eine Möglichkeit, Mehrfachbenachteiligungen in Rechnung zu stellen ist das bereits erwähnte *deprivation point system*, eine andere *quotas within quotas*, wie sie in Indien diskutiert werden (vgl. Menon 2012).

- Celis, Karen / Child, Sarah / Kantola, Johanna / Krook, Mona Lena, 2008: Rethinking Women's Substantive Representation. In: *Representation*, 44 (2), 99–110.
- Clayton, Matthew, 2012: On Widening Participation in Higher Education Through Positive Discrimination. In: *Journal of Philosophy of Education*, 46 (3), 415–431.
- Cohen, G. A., 1989: On the Currency of Egalitarian Justice. In: *Ethics*, 99 (4), 906–944.
- Cohen, G. A., 1994: Back to Socialist Basics. In: *New Left Review* 207, 3–16.
- Cohen, G. A., 2008: *Rescuing Justice and Equality*, Cambridge (MA).
- Dahlerup, Drude, 2006 (Hg.): *Women, Quotas and Politics*, New York.
- Daniels, Norman, 2003: Democratic Equality: Rawls's Complex Egalitarianism. In: Samuel Freeman (Hg.), *The Cambridge Companion to Rawls*, Cambridge, 241–276.
- Deshpande, Satish / Yadav, Yogendra, 2006: Redesigning Affirmative Action: Caste and Benefits in Higher Education. In: *Economic and Political Weekly*, 41 (24), 17. Juni, 2419–2424.
- Deutscher Juristinnenbund, 2014: Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) zum Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst; <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/st14-17/>
- Dworkin, Ronald, 1978: Reverse Discrimination. In: ders., *Taking Rights Seriously*, Cambridge (MA), 223–239.
- Dworkin, Ronald, 1981: What is Equality? Part 2: Equality of Resources. In: *Philosophy & Public Affairs*, 10 (4), 283–345.
- Eidelson, Benjamin, 2015: *Discrimination and Disrespect*, Oxford.
- Fiss, Owen M., 1976: Groups and the Equal Protection Clause. In: *Philosophy & Public Affairs*, 5 (2), 107–177.
- Foroutan, Naika, 2015: Die Einheit der Verschiedenen: Integration in der postmigrantischen Gesellschaft, Kurzdossier Nr. 28, Bundeszentrale für politische Bildung; <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205183/integration-in-der-postmigrantischen-gesellschaft>
- Fourie, Carina / Schuppert, Fabian / Wallimann-Helmer, Ivo, 2015: The Nature and Distinctiveness of Social Equality: An Introduction. In: dies. (Hg.), *Social Equality: On What It Means to Be Equals*, Oxford, 1–17.
- Fraser, Nancy, 1996: Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation, *The Tanner Lectures on Human Values*; https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/f/Fraser98.pdf
- Fraser, Nancy, 2008: *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*, New York.
- Geuss, Raymond, 2008: *Philosophy and Real Politics*, Princeton.
- Hellman, Deborah, 2008: *When Is Discrimination Wrong?*, Cambridge (MA).
- Kemper, Andreas / Weinbach, Heike, 2009: *Klassismus. Eine Einführung*, Münster.
- Koller, Peter, 2008: Gleichheit. In: Stefan Gosepath / Wilfried Hinsch / Beate Rössler (Hg.), *Handbuch der Politischen Philosophie und Sozialphilosophie*, Band 1, A-M, Berlin, 438–445.
- Krook, Mona Lena / O'Brien, Diana Z., 2010: The Politics of Group Representation: Quotas for Women and Minorities Worldwide. In: *Comparative Politics*, 42 (3), 253–272.
- Lawrence III, Charles R., 2001: Two Views of the River: A Critique of the Liberal Defense of Affirmative Action. In: *Columbia Law Review* 101, 928–975.
- Lépinard, Éléonore / Rubio-Marin, Ruth, 2018a (Hg.): *Transforming Gender Citizenship: The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe*, Cambridge.
- Lépinard, Éléonore / Rubio-Marin, Ruth, 2018b: Introduction: Completing the Unfinished Task? Gender Quotas and the Ongoing Struggle for Women's Empowerment in Europe. In: dies. (Hg.), *Transforming Gender Citizenship: The Irresistible Rise of Gender Quotas in Europe*, Cambridge, 1–37.
- Lindner, Urs, 2018a: Klasse und Klassismus: Wie weit reicht askriptive Ungleichheit? In: Tine Haubner / Tilman Reitz (Hg.), *Marxismus und Soziologie. Klassenherrschaft, Ideologie und kapitalistische Krisendynamik*, Weinheim, 100–117.

- Lindner, Urs, 2018b: Gleichstellungs- und Diversitätspolitik: Demokratische Gleichheit als gemeinsamer Bezugsrahmen. In: *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 3 (2), 178–182.
- Lippert-Rasmussen, Kasper, 2013: *Born Free and Equal? A Philosophical Inquiry into the Nature of Discrimination*, Oxford.
- Lippert-Rasmussen, Kasper, 2018: *Relational Egalitarianism: Living as Equals*, Cambridge.
- Lucas, John R., 1980: *On Justice*, Oxford.
- Mansbridge, Jane, 1999: Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent ‚Yes‘. In: *The Journal of Politics*, 61 (3), 628–657.
- Menon, Nivedita, 2012: *Seeing Like a Feminist*, New Delhi.
- Miller, David, 1999: *Principles of Social Justice*, Cambridge (MA).
- Miller, David, 2015: The Incoherence of Luck Egalitarianism. In: Alexander Kaufman (Hg.), *Distributive Justice and Equal Access to Advantage: G. A. Cohen's Egalitarianism*, Cambridge, 131–150.
- Mills, Charles W., 2005: ‚Ideal Theory‘ as Ideology. In: *Hypathia*, 20 (3), 165–184.
- Nagel, Thomas, 1973: Equal Treatment and Compensatory Discrimination. In: *Philosophy & Public Affairs*, 2 (4), 348–363.
- Nussbaum, Martha C., 2003: Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice. In: *Feminist Economics*, 9 (2-3), 33–59.
- Phillips, Anne, 1995: *The Politics of Presence*, Oxford.
- Pitkin, Hanna F., 1967: *The Concept of Representation*, Berkley.
- Polzin, Monika, 2019: Parité-Gesetz in Brandenburg – Kein Sieg für die Demokratie. In: *Verfassungsblog*, 8.2.2019; <https://verfassungsblog.de/parite-gesetz-in-brandenburg-kein-sieg-fuer-die-demokratie/>
- Rae, Douglas, 1981: *Equalities*, Cambridge (MA).
- Rancière, Jacques, 2002: *Das Unvernehmen. Politik und Philosophie*, Frankfurt (Main).
- Rawls, John, 1971: *A Theory of Justice: Original Edition*, Cambridge (MA).
- Rawls, John, 2001: *Justice as Fairness: A Restatement*, Cambridge (MA).
- Roemer, John E., 1998: *Equality of Opportunity*, Cambridge (MA).
- Rössler, Beate, 1993 (Hg.): *Quotierung und Gerechtigkeit. Eine moralphilosophische Kontroverse*, Frankfurt (Main).
- Rössler, Beate, 2012: Frauen verzweifelt gesucht? Über Quoten und Gerechtigkeit. In: *Merkur. Deutsche Zeitschrift für europäisches Denken*, 66 (5), 371–381.
- Rosanvallon, Pierre, 2011: *Die Gesellschaft der Gleichen*, Hamburg 2013.
- Rosenfeld, Michael, 1991: *Affirmative Action & Justice: A Philosophical & Constitutional Inquiry*, New Haven.
- Sabbagh, Daniel, 2011: Affirmative Action: The U.S. Experience in Comparative Perspective. In: *Daedalus*, 56 (2), 109–120.
- Sacksofsky, Ute, 1991: Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, *Nomos*.
- Sacksofsky, Ute, 2013: Antidiskriminierungsrecht, Diversität und Hochschulen. In: Saskia Fee Bender / Marianne Schmidbaur / Anja Wolde (Hg.), *Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*, Weinheim, 97–113.
- Sacksofsky, Ute, 2015: Frauenquoten – Weg zur Gleichheit der Geschlechter oder ‚umgekehrte Diskriminierung‘ von Männern? In: Steffen Mau / Nadine M. Schöneck (Hg.), *(Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten*, Berlin, 134–141.
- Scanlon, T. M., 2008: *Moral Dimensions: Permissibility, Meaning, and Blame*, Cambridge (MA).
- Scanlon, T. M., 2018: *Why Does Inequality Matter?*, Oxford.
- Scheffler, Samuel, 2003: What is Egalitarianism? In: *Philosophy & Public Affairs*, 31 (1), 5–39.
- Schramme, Thomas, 2013: Das Recht auf gleiche Behandlung und das Recht auf Behandlung als Gleiche. In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 61 (5/6), 831–832.
- Sen, Amartya, 1992: *Inequality Reexamined*, Cambridge (MA).
- Serrao, Mark Felix, 2019: Kommentar: Frauenquoten fürs Parlament: Wie man die Idee des Bürgertums verrät und das Leistungsprinzip aushebelt. In: *Neue Zürcher Zeitung*, 2.2.2019;

- <https://www.nzz.ch/international/deutschland/paritaetsgesetz-in-brandenburg-die-quote-ist-ein-irrweg-ld.1456571>
- Shelby, Tommie, 2014: Integration, Inequality, and Imperatives of Justice: A Review Essay. In: *Philosophy & Public Affairs* 42 (3), 253–285
- Siegel, Reva B., 2004: Equality Talk: Antisubordination and Anticlassification Values in Constitutional Struggles Over Brown. In: *Harvard Law Review* 117, 1470–1547.
- Skrentny, John David, 1996: *The Ironies of Affirmative Action. Politics, Culture, and Justice in America*, Chicago.
- Swift, Adam, 2003: *How Not to Be a Hypocrite: School Choice for the Morally Perplexed Parent*, London.
- Taylor, Robert S., 2009: Rawlsian Affirmative Action. In: *Ethics*, 119 (3), 476–506.
- Tilly, Charles, 1998: *Durable Inequality*, Berkeley.
- Walzer, Michael, 1983: *Spheres of Justice: A Defense of Pluralism and Equality*, New York.
- Wertheimer, Alan, 1983: Jobs, Qualifications, and Preferences. In: *Ethics*, 94 (1), 99–112.
- Williams, Bernhard, 1962: The Idea of Equality. In: Peter Laslett / W. G. Runciman (Hg.), *Philosophy, Politics and Society (Second Series)*, Oxford, 110–131.
- Williams, Melissa S., 1998: *Voice, Trust, and Memory: Marginalized Groups and the Failings of Liberal Representation*, Princeton.
- Wolff, Jonathan, 2007: Equality: The Recent History of an Idea. In: *Journal of Moral Philosophy*, 4 (1), 125–136.
- Young, Iris Marion, 1990: *Justice and the Politics of Difference: With a New Foreword by Danielle Allen*, Princeton 2011.
- Young, Iris Marion, 2006: Taking the Basic Structure Seriously. In: *Perspectives on Politics*, 4 (1), 91–97.