

Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern



Az.: LVerfG 7/16

Verkündet am: 10. Oktober 2017
Lohmann, Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Verfahren über die Verfassungsbeschwerde
des Herrn A.

- Beschwerdeführer -

Prozessbevollmächtigte:

Sievers Rechtsanwälte,
Robert-Blum-Straße 1
17489 Greifswald

Beteiligte nach § 56 LVerfGG:

1. Landtag Mecklenburg-Vorpommern,
vertreten durch die Landtagspräsidentin,
Schloss, Lennéstraße 1
19053 Schwerin

Bevollmächtigter:
Prof. Dr. Wolfgang Zeh
Marktstraße 10
72359 Dotternhausen

2. Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern,
vertreten durch das Justizministerium,
Puschkinstraße 19 - 21
19055 Schwerin

g e g e n

§ 18 Abs. 1 Satz 1 des Gleichstellungsgesetzes des Landes Mecklenburg-Vorpommern
vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550)

hat das Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern

durch

den Präsidenten Thiele,
den Vizepräsidenten Nickels,
den Richter Brinkmann,
den Richter Wähner,
den Richter Prof. Dr. Classen,
den Richter Tränkmann und
die Richterin Dr. Lehmann-Wandschneider

auf Grund der mündlichen Verhandlung vom

20. Juli 2017

für Recht erkannt:

Die Verfassungsbeschwerde wird zurückgewiesen.

Die Entscheidung ergeht kostenfrei. Auslagen werden nicht erstattet.

G r ü n d e :

A.

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich gegen § 18 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V) vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550), wonach in jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung, ein Richterrat oder ein Staatsanwaltsrat zu wählen ist, von den weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt und von der Dienststelle bestellt wird.

I.

Ziel des Gesetzes ist gemäß § 1 Abs. 1 GIG M-V,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Dabei geht es insbesondere um die berufliche Förderung von Frauen und Männern in Bereichen des öffentlichen Dienstes des Landes, in denen diese aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind (§ 1 Abs. 2 Satz 3 GIG M-V). Strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern sind gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 GIG M-V durch gezielte Förderung zu beheben. Nach der Begriffsbestimmung in § 3 Nr. 1 GIG M-V sind unterrepräsentiert Frauen oder Männer, wenn ihr Anteil an den Führungspositionen der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe innerhalb einer Beschäftigungsgruppe nach § 3 Nr. 4 GIG M-V unter 50 Prozent liegt, obwohl ihr Anteil in den Eingangssämtern über 50 Prozent beträgt. Strukturelle Benachteiligung ist gemäß § 3 Nr. 2 Satz 1 GIG M-V das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts. Ist in einer Beschäftigungsgruppe der Anteil des

einen Geschlechts in den Eingangssämtern deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung dieses Geschlechts rückgeschlossen werden (§ 3 Nr. 2 Satz 2 GIG M-V).

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 2 GIG M-V unterstützt die nach Satz 1 zu wählende und zu bestellende Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle bei der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter. Sie wirkt insbesondere mit bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, die die vorgenannten Bereiche sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen (§ 18 Abs. 1 Satz 5 Nr. 1 GIG M-V). Im Hinblick auf ihre Wahl führt § 21 Abs. 2 Satz 1 und 4 GIG M-V aus, dass wahlberechtigt und wählbar (vorbehaltlich der Sätze 2, 3 und 5) alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle sind.

Nach der Begründung des Gesetzentwurfs der Landesregierung, der dem Gleichstellungsgesetz zugrunde liegt, orientieren sich die Ziele auch weiterhin grundsätzlich an der Gleichstellung beider Geschlechter (LT-Drs. 6/5189, S. 28). Soweit Frauen oder Männer strukturell benachteiligt würden, bleibe das Gesetz allerdings spezifisch auf die Angehörigen des betroffenen Geschlechts ausgerichtet. Insoweit sei festzustellen, dass trotz zahlreicher Maßnahmen in der Vergangenheit eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter noch nicht erreicht sei. In Teilbereichen seien Frauen nach wie vor strukturell benachteiligt. Dies gelte insbesondere für Führungspositionen in der Landesverwaltung, in denen sie weiterhin unterrepräsentiert seien (LT-Drs. 6/5189, S. 2). Aufgrund der anerkannten strukturellen Benachteiligung verlange der Schutz- und Förderauftrag des Staates aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes – GG – eine verstärkte Förderung von Frauen. Insoweit komme das Gesetz den weiblichen Beschäftigten zugute (LT-Drs. 6/5189, S. 27).

Im Übrigen betreffe das Gesetz zunehmend auch Männer (LT-Drs. 6/5189, S. 28). Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufsleben richteten sich verstärkt auch an Männer. Ferner solle stärker in den Blick genommen werden, ob auch Unterrepräsentanzen von Männern auf eine strukturelle Benachteiligung zurückzuführen seien und dementsprechend der staatliche Förderauftrag ausgelöst werde.

Zu den Wahlrechtsbeschränkungen führt die Gesetzesbegründung unter anderem aus, dass auch weiterhin Frauen Hauptadressat der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind (LT-Drs. 6/5189, S. 54). Dies folge nicht nur aus der strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, sondern auch daraus, dass sie überwiegend von sexueller Belästigung und vorrangig von Familien- und Pflegeaufgaben betroffen seien.

II.

Mit der im September 2016 erhobenen Verfassungsbeschwerde wendet sich der Beschwerdeführer, ein Landesbeamter, gegen die aus § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V folgenden Beschränkungen des Wahlrechts.

Er hält die Verfassungsbeschwerde für zulässig. Insbesondere sei er im Hinblick auf die von ihm beanstandeten Wahlrechtsbeschränkungen von der angegriffenen Vorschrift selbst, gegenwärtig und unmittelbar betroffen.

Die Verfassungsbeschwerde sei auch begründet, weil § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V gegen das Verbot aus Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 5 Abs. 3 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern – LV – verstoße, aus Gründen des Geschlechts benachteiligt zu werden. Die Ungleichbehandlung sei auch nicht durch das Gleichberechtigungsgebot aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gerechtfertigt. Danach könne der Gesetzgeber zwar faktische Nachteile, die typischerweise Frauen träfen, durch begünstigende Regelungen ausgleichen. Das angegriffene Gesetz habe den Charakter als Frauenförderungsgesetz jedoch aufgegeben.

Ziel des vorangegangenen Gleichstellungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVObI. M-V S. 697) sei gewesen, Frauen im öffentlichen Dienst des Landes zu fördern (§ 2 Abs. 1). Dabei sei darauf hinzuwirken gewesen, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen (§ 2 Abs. 2). Dementsprechend sei in § 2 Abs. 5 nur der Begriff der Unterrepräsentanz von Frauen definiert worden. Entsprechendes habe für das gesamte Gesetz gegolten. Vor diesem

Hintergrund sei seinerzeit bestimmt worden, dass allein weibliche Beschäftigte die Gleichstellungsbeauftragte wählen und insoweit kandidieren dürften.

Das Gleichstellungsgesetz 2016 habe diese Ausrichtung jedoch aufgegeben. Es setze sich für beide Geschlechter ein, sowohl bei einer Unterrepräsentanz als auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben. Nunmehr werde bei den Zielen des Gesetzes und auch den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bewusst auf beide Geschlechter abgestellt. Der spezielle Förderauftrag für Frauen sei weggefallen. Nach der Begriffsbestimmung in § 3 Nr. 1 könnten nun auch Männer unterrepräsentiert sein. Dies müsse dann auch in den Zielvereinbarungen für Stellenbesetzungen (§ 5 Abs. 2), den Stellenausschreibungen (§ 7 Abs. 3) sowie in den Auswahlentscheidungen im Sinne einer bevorzugten Einstellung und Beförderung bei gleicher Qualifikation (§ 9 Abs. 1) berücksichtigt werden.

Das Gleichstellungsgesetz 2016 gehe ferner davon aus, dass auch Männer Familien- und Pflegeaufgaben wahrnehmen könnten, wie sich z.B. aus § 1 Abs. 1 Nr. 2 sowie den §§ 11 und 13 ergebe. In vielen neuen Regelungen über die Gestaltung des Arbeitsumfeldes werde nicht mehr zwischen Männern und Frauen unterschieden. Zudem seien nach § 17 Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte und sonstige Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen.

Die veränderte Zielsetzung des Gesetzes finde ihre Ursache auch in gesellschaftlichen Veränderungen, die der Gesetzgeber beachten müsse. So liege zum Beispiel der Vorstellung, dass Männer keine Familien- und Pflegeaufgaben übernehmen und deswegen auch nicht diskriminiert werden könnten, ein überkommenes Rollenbild zugrunde, das nicht durch staatliche Maßnahmen verfestigt werden dürfe. Entsprechende Diskriminierungen träfen seit einigen Jahren immer stärker auch Männer, die sich heutzutage häufiger für Elternzeit entschieden oder wegen der Kindererziehung in Teilzeit arbeiteten. Diese eigentlich erwünschten Gestaltungsmöglichkeiten würden teilweise als „unmännlich“ angesehen und führten gerade auch bei Männern zu Ungleichbehandlungen. Er selbst, der Beschwerdeführer, sei wegen seines Wunsches nach Eltern- und anschließender Teilzeit zur Kindererziehung gegenüber anderen Beschäftigten benachteiligt worden.

Im Übrigen werde es in Zukunft auf Grund verstärkter Förderung von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen eine Unterrepräsentanz von Männern geben.

Es sei verfassungswidrig, dass Männer, die Unterstützung im Sinne des neuen Gleichstellungsgesetzes beehrten, ausschließlich durch weibliche Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden könnten, über deren Wahl sie zudem nicht mitentschieden hätten. Würde das Gleichstellungsrecht auf Männer erweitert, so müsse dies im Hinblick auf die Gleichstellungsbeauftragte auch zur Ausweitung des aktiven und passiven Wahlrechts führen.

Im Übrigen sei an der Universität Leipzig ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter tätig, ohne dass es zu Beanstandungen gekommen sei. In Thüringen sehe das Gleichstellungsgesetz die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch alle Bediensteten der betreffenden Dienststelle vor.

Mit den beanstandeten Wahlrechtsbeschränkungen werde zudem gegen das Demokratieprinzip verstoßen. Ein wesentlicher Bestandteil der demokratischen Teilhabe in einer repräsentativen Demokratie bestehe darin, dass jedem Bürger sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht für seine Interessenvertretung zuerkannt werde. Da männliche Beschäftigte nicht von Personalvertretungswahlen ausgeschlossen werden dürften, könne ihnen ebenso wenig das aktive und passive Wahlrecht verwehrt werden, wenn die zu wählende Gleichstellungsbeauftragte auch ihre Interessen vertreten solle.

Der Beschwerdeführer beantragt,

§ 18 Abs. 1 Satz 1 Gleichstellungsgesetz vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550) wegen Verstoßes gegen Art. 5 Abs. 3 der Verfassung Mecklenburg-Vorpommern in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und Art. 13 der Verfassung Mecklenburg-Vorpommern sowie Art. 20 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes für verfassungswidrig zu erklären, soweit diese Regelung männliche Beschäftigte vom aktiven und passiven Wahlrecht als Gleichstellungsbeauftragte ausschließt.

III.

Der Landtag hält die Verfassungsbeschwerde für unbegründet.

Der Beschwerdeführer gehe zutreffend davon aus, dass das Gleichstellungsgesetz 2016 das letztlich aus dem Jahre 1994 stammende Gleichstellungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 697) weiterentwickelt habe. Es beruhe wesentlich auf einer Auswertung der mit dem vorangegangenen Gesetz und seinen Änderungen in den über 20 Jahren der Anwendung gemachten Erfahrungen (vgl. LT-Drs. 6/5189, S. 2, 8, 27, 28). Das alte Gesetz habe zwar eine Verbesserung der Chancengleichheit bewirkt, jedoch die faktische Ungleichbehandlung der Frauen nicht umfassend beseitigen können. Auf deren strukturelle Benachteiligung solle das neue Gesetz nachhaltiger einwirken. Dies entspreche dem Auftrag aus Art. 13 LV und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG.

Der Beschwerdeführer gewichte das Verhältnis des Diskriminierungsverbots aus Art. 3 Abs. 3 GG hierzu nicht zutreffend. Das Gleichstellungsgesetz 2016 behandle alle verfassungsrechtlichen Aufträge, nämlich das Gebot der Nachteilsbeseitigung, das Gebot der Förderung und das Verbot der Diskriminierung, als Einheit. Deshalb gehe es von dem Obersatz aus, dass Adressaten Männer und Frauen gleichermaßen seien. Es könne dahinstehen, ob es einen anderen Charakter aufweise als das vorangegangene Gesetz. Entscheidend sei, dass es die Beseitigung faktischer Benachteiligung stärker in den Mittelpunkt rücke. Auf welches Geschlecht die gesetzlichen Maßnahmen gerichtet seien, sei für jede Einzelmaßnahme gesondert zu bestimmen und richte sich danach, welches Geschlecht benachteiligt sei. Dabei knüpfe es nicht an eine Unterrepräsentanz als solche an, sondern maßgeblich daran, ob diese strukturell, insbesondere auch gesamtgesellschaftlich bedingt sei.

Insoweit habe der Gesetzgeber eine weiterhin bestehende Benachteiligung weiblicher Beschäftigter festgestellt. Es handele sich um Nachteile, die nicht allein mit administrativen Detailmaßnahmen bisherigen Zuschnitts beseitigt werden könnten, weil sie durch Faktoren bedingt und verfestigt seien, die in gesamtgesellschaftlichen, historischen, ökonomischen und mentalen Bedingungen wurzelten. Diese

Einschätzung sei im Gesetzgebungsverfahren bestätigt worden, insbesondere im Rahmen der vom Sozialausschuss des Landtages durchgeführten öffentlichen Anhörung.

Ungeachtet teilweise leicht unterschiedlicher Nuancen bezogen auf Ursachen und Schwerpunkte habe festgestellt werden können, dass es durchweg weibliche Beschäftigte seien, bei denen erhebliche Nachteile u.a. hinsichtlich dienstlicher Einstufungen, Bedeutung der Aufgaben, Aufstieg und Beförderung, Wahrnehmung von Leitungsfunktionen zu konstatieren seien. Dahinter stünden strukturelle Bedingungen nicht nur in den Regelungen für den öffentlichen Dienst, sondern auch solche, die von allgemeinen, in anderen sozialen Sektoren herrschenden Gegebenheiten mit beeinflusst seien. Auch Anforderungen des gesellschaftlichen Wandels und der ökonomischen Verhältnisse, in Familie und Ausbildung und besonders auch infolge der demographischen Entwicklung gingen zu Lasten von Frauen. Diesen werde nicht nur vorwiegend die Betreuung der Kinder und die häusliche Arbeit zugeschrieben, sondern auch zunehmend die Pflege von alten, gesundheitlich eingeschränkten und pflegebedürftigen Familienangehörigen. Ein ähnliches Maß an Faktoren, die die Wahrnehmung dienstlicher Chancen beeinträchtigen würden, sei für männliche Beschäftigte nicht festgestellt worden. Auch soweit Männer Erziehungszeiten und andere Möglichkeiten von Teilzeitarbeit in Anspruch nähmen, stünden ihnen nicht dieselben strukturellen Hindernisse entgegen. Über diese Ausgangslage bestehe im Parlament, der Regierung und in weiten Teilen der Öffentlichkeit ein breiter Konsens.

Diese Benachteiligung stehe im Widerspruch zu Art. 3 Abs. 2 GG und dürfe aufgrund von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden. Bei der Wahl der Mittel verfüge der Gesetzgeber über einen weiten Gestaltungsspielraum. Den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit von Fördermaßnahmen habe er zugrunde gelegt (LT-Drs. 6/5198, S. 26/27).

Die Regelungen über die Aufgaben und die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten seien inhaltlich aufeinander bezogen und bildeten einen Regelungszusammenhang. Sie stünden sowohl im Verhältnis zu den Gesetzeszielen als auch in Verhältnis zu den Rechten Dritter in einer angemessenen Zweck-Mittel-Relation. Sie seien nachvollziehbar, nicht ungeeignet und nicht willkürlich. Ihre Abwägung, Gewichtung

und Begründung erfülle die an die Gesetzgebung zu stellenden methodischen Anforderungen. Mit § 18 GIG M-V seien der Gleichstellungsbeauftragten Befugnisse zugewiesen, mit denen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und damit auf den Gesetzeszweck hingewirkt werden solle. In § 18 Abs. 1 GIG M-V seien die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Aufgaben in Familie und Pflege sowie der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hervorgehoben worden. Die Gleichstellungsbeauftragte wirke bei den Einzelmaßnahmen der Behörde mit, nehme nach § 18 Abs. 1 Satz 5 Nr. 2 und 3 GIG M-V aber auch beratende und unterstützende Aufgaben wahr. Ihr komme daher eine Ombuds-Funktion zu. Betroffene könnten sich persönlich beraten lassen. Dies gehe über die allgemeine Förderung im Rahmen administrativer Einzelmaßnahmen hinaus. Den Beschäftigten solle nicht nur die Mitwirkung an Personalentscheidungen, sondern auch persönliche Hilfestellung zugutekommen. Auch das Beanstandungsrecht nach § 20 GIG M-V beziehe sich hierauf. Die Beurteilung eines Verstoßes gegen den Gleichstellungsauftrag erfolge auch unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Beratung der Betroffenen und in Kenntnis ihrer persönlichen Lebenssituation.

Die Datengrundlage des Gesetzes belege zweifelsfrei, dass im Wesentlichen nicht männliche, sondern weibliche Beschäftigte die Zielgruppe für die Förderung, Beratung und Unterstützung bildeten. Folglich hätten sich Aufmerksamkeit, Engagement und Information der Gleichstellungsbeauftragten weit überwiegend auf diese Gruppe und deren Situation zu richten. Da die Hauptlast der privaten, nämlich zusätzlich zu dienstlichen Belangen zu erfüllenden Aufgaben – Betreuung von Kindern, Pflege älterer Angehöriger, Haus- und Familienarbeit – weiterhin regelmäßig von weiblichen Beschäftigten getragen werde, falle bei ihnen der wesentliche Bedarf an Unterstützung und Beratung an. Vor diesem Hintergrund habe sich der Gesetzgeber entschlossen, die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wie im früheren Gesetz als eine Angelegenheit der weiblichen Beschäftigten auszugestalten. Dies sei solange gerechtfertigt, wie deren faktische Benachteiligung nicht in einem Maße beseitigt sei, welches den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gerecht wird. Zugleich solle beobachtet werden, ob eine vergleichbare Benachteiligung auch von männlichen Beschäftigten vorliege oder in Zukunft auftrete, die ebenfalls Fördermaßnahmen auslösen könne. Dem diene die mehrfache Bezugnahme auf „Frauen und Männer“ im Gesetzestext. Sie lege das gesetzgeberische Oberziel der

Geschlechterparität fest, bilde damit jedoch nicht den Anknüpfungspunkt für die Feststellung eines gleichen Mitwirkungsanspruchs von Männern bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Der Gesetzgeber gehe im Rahmen seiner Abwägung weiter davon aus, dass die Interessen der Frauen von einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten wirksamer vertreten werden könnten. Dies gelte neben den Mitwirkungsfunktionen insbesondere für die Aufgaben, für die eine spezifische Fähigkeit und Bereitschaft zu Einfühlung, Verständnis und Nachvollziehbarkeit aus eigenem Erleben hilfreich sei, wie die persönliche Beratung und die Ansprechbarkeit für Probleme, die das Alltagsleben von Männern nicht in gleichem Maße prägten. Gerade soweit strukturelle Diskriminierung betroffen sei, genüge eine technisch-administrative, auf Statistiken und hergebrachte dienstliche Kriterien bezogene Herangehensweise nicht. Es komme auch auf außerdienstliche Umstände an, was erfordere, dass sich die Betroffenen offenbarten, was ein Vertrauensverhältnis voraussetze. Gegenüber männlichen Kollegen bestehe die Gefahr, dass sich die weiblichen Beschäftigten weniger Verständnis für ihre spezifischen Anliegen versprechen und so von einer Beratung, Nachfrage oder Information absähen.

Die Beschränkung des aktiven Wahlrechts diene ebenfalls dazu, dass die Gleichstellungsbeauftragte über eine besondere Akzeptanz verfüge, was für die notwendige Vertrauensstellung günstig sei. Auch wenn nicht auszuschließen sei, dass auch männliche Mitarbeiter dieselben Qualifikationen mitbringen oder erwerben könnten, würde ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter ebenso wie die Einräumung des aktiven Wahlrechts auch für männliche Beschäftigte dem Gesetzeszweck nicht gleich effektiv gerecht werden.

Über die Fragen, ob die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten bei Männern dadurch erhöht werden würde, dass diese an der Wahl derselben beteiligt werden, oder ob ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter die notwendige Akzeptanz bei den weiblichen Beschäftigten dadurch erlangen würde, dass er durch diese mit gewählt wird, könne nur spekuliert werden. Der Gesetzgeber könne nicht alle Varianten berücksichtigen. Er dürfe und müsse generalisieren. Die Annahme, dass weibliche Beschäftigte als solche generell vorrangig qualifiziert seien, Benachrichtigungen von

Frauen zu ihrem Anliegen zu machen, sich für ihre Beseitigung einzusetzen und sie glaubwürdig beraten zu können, sei nicht unsachlich, sondern eine naheliegende Annahme.

Die Abwägung zwischen dem verfassungsrechtlichen Anspruch weiblicher Bediensteter auf einen nachhaltigen Abbau ihrer Diskriminierung und dem Anspruch des Beschwerdeführers auf eine Vermeidung seiner Diskriminierung bezüglich des Wahlrechts zur Gleichstellungsbeauftragten erweise sich danach als nachvollziehbar und willkürfrei. Der Anspruch des Beschwerdeführers sei weniger gewichtig. Gleichgewichtig wäre er erst dann, wenn auch eine strukturelle Benachteiligung von Männern einen ähnlichen, wenigstens vergleichbaren Grad wie diejenige der Frauen aufweisen würde.

Das Demokratieprinzip, auf das sich der Beschwerdeführer weiter berufe, vermittle kein Grundrecht, dessen Verletzung mit der Verfassungsbeschwerde gerügt werden könne.

IV.

Die Landesregierung hält die Verfassungsbeschwerde für unzulässig und unbegründet.

Es fehle an einer unmittelbaren Beschwer des Beschwerdeführers. Eine solche könne erst angenommen werden, wenn ihm die Teilnahme an der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis oder Nichtzulassung eines ihn betreffenden Wahlvorschlags verwehrt worden sei und er dagegen bei den Verwaltungsgerichten erfolglos um Rechtsschutz nachgesucht habe, etwa im Wege der Wahlanfechtung. Es sei auch nicht ersichtlich, dass der vorliegende Fall allein spezifische verfassungsrechtliche Frage aufwerfe, die das Landesverfassungsgericht beantworten könne, ohne dass von einer vorangegangenen fachgerichtlichen Prüfung verbesserte Entscheidungsgrundlagen zu erwarten wären.

Soweit sich die Beschwerde auf eine Verletzung von Art. 13 LV (Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern) stütze, sei sie unzulässig, weil es sich insoweit nicht um ein Grundrecht oder staatsbürgerliches Recht, sondern um eine Staatszielbestimmung handle.

Die Verfassungsbeschwerde sei auch unbegründet. Die angegriffene Norm verstoße insbesondere nicht gegen Art. 5 Abs. 3 LV in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG. Die beanstandete Ungleichbehandlung lasse sich im Wege der Abwägung mit kollidierendem Verfassungsrecht rechtfertigen. Das insoweit heranzuziehende Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG berechtige den Gesetzgeber, faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen auszugleichen. Mit dem Gleichstellungsgesetz 2016 komme der Landesgesetzgeber dem aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG, Art. 13 Satz 1 LV resultierenden Schutz- und Förderauftrag nach. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers habe er damit an dem staatlichen Auftrag einer Frauenförderung insbesondere bezogen auf Führungspositionen festgehalten. Das Gleichstellungsgesetz 2016 verfolge wie sein Vorgänger den Zweck, der Frauenförderung zu dienen, weil Frauen faktisch nach wie vor strukturell benachteiligt seien. Dies ergebe sich aus der Gesetzesbegründung (LT-Drs 6/5189, S. 24, 26, 28 ff.). Dem stehe auch nicht entgegen, dass zukünftig stärker in den Blick genommen werden solle, ob Unterrepräsentanzen von Männern auf eine strukturelle Benachteiligung zurückzuführen seien, und dass sich die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufsleben künftig verstärkt auch an Männer richteten. Der Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG werde sich erst erledigt haben, wenn tatsächliche Gleichberechtigung erreicht sei. Hierbei verlange das Grundgesetz keine schematische Ergebnisgleichheit, sondern eine reale Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Diese bestehe erst dann, wenn die Wahl eines Lebensentwurfs wirklich frei, d.h. nicht an den Zwängen und Strukturen einer auf dem patriarchalischen Prinzip begründeten Gesellschaft orientiert sei.

Die Beurteilung, ob faktische Nachteile von Frauen entstanden sind und wie lange sie fortwirken, unterliege der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers. Diese Einschätzung könne landesweit typisierend erfolgen und dürfe nur nicht unvertretbar sein. Den statistisch feststellbaren Unterschieden komme dabei Indizwirkung zu. Danach sei der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Landesregierung weiterhin deutlich unterdurchschnittlich. Während sich in den Eingangssämtern dieses Problem regelmäßig nicht stelle, bestehe ein deutliches Missverhältnis in den Führungspositionen. Der Umstand, dass rund 2/3 der rund 36.000 Beschäftigten der

Landesverwaltung Frauen seien (rund 22.600), würde ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führungsebene zulassen. Dennoch gäbe es trotz der erreichten Steigerungen Ende 2015 nur drei Ministerinnen, drei Staatssekretärinnen und 24 % Abteilungsleiterinnen in den Ministerien. Auch im Spitzenamt des ehemaligen höheren Dienstes seien Frauen weit unterdurchschnittlich beschäftigt. Von 38 Stellen stellvertretender Abteilungsleitungen seien lediglich 10, also 26 %, mit Frauen besetzt. In der Beschäftigungsgruppen der 2. Laufbahngruppe, ab dem 2. Einstiegsamt, seien Ende 2015 rund 33 % der Endämter (A 16/E 15 Ü) mit Frauen besetzt gewesen. Entsprechendes gelte für die Justiz und die Hochschulen: Der Anteil der Richterinnen im Beförderungsamtsamt (BesGr R 2 bis 8) betrage 27 %. Der Anteil der Frauen an den Professuren im Land liege mit 17% noch weit unter dem Bundesschnitt von inzwischen 25%.

Auch sei die Unterrepräsentanz von Frauen nach wie vor strukturell bedingt. Überkommene Rollenvorstellungen bestünden auch weiterhin und verhinderten durch so genannte stereotype Reproduktionsmechanismen insbesondere eine hälftige Besetzung von Führungspositionen mit Frauen, denen beispielsweise ein geringeres Interesse an und weniger Durchsetzungsvermögen in Führungspositionen unterstellt werde. Einen weiteren Grund für die strukturelle Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen stelle der unter Frauen höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigung dar (vgl. LT-Drs 6/5189, S. 33, 38).

Demgegenüber lägen keine Erkenntnisse über eine faktische strukturelle Benachteiligung von Männern insbesondere in Führungspositionen vor. Soweit in den Eingangssämtern der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppen der Frauenteil (teilweise) überwiege, beruhe dies auf einem höheren Anteil der Frauen, die sich bewerben, auf ihrer besseren Qualifikation oder einem Desinteresse von Männern beispielsweise an niedriger entlohnten Beschäftigungen etwa als Erzieher oder Lehrer im Grundschulbereich.

Der Gesetzgeber habe mit der vom Beschwerdeführer beanstandeten Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf die weiblichen Beschäftigten seinen Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Die Ziele des Art. 3 Abs. 2 GG würden hierdurch in besonderem Maße gefördert. Zum einen würde die Einflussnahme durch

die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Beschäftigten dadurch ausgeschlossen. Zum anderen sei es naheliegend, dass die weiblichen Beschäftigten sich mit ihren Problemen bei einer Person des gleichen Geschlechts besser aufgehoben fühlten. Da es auch zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehöre, Unterstützung in Fällen von Frauendiskriminierung – etwa im Bereich sexueller Belästigungen oder bei geschlechtsbezogenen persönlichen Herabsetzungen – zu leisten, sei es angemessen, eine weibliche Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stellen. Hauptadressaten des Gesetzes seien weiterhin Frauen. Dies gelte zum einen wegen der strukturellen Benachteiligung von Frauen, zum anderen aber auch, weil Frauen überwiegend von sexuellen Belästigungen und schließlich auch vorrangig von Familien- und Pflegeaufgaben betroffen seien (vgl. LT-Drs 6/5189, S. 54). Knapp 30% der weiblichen Beschäftigten in der Landesverwaltung und nicht einmal 5 % der männlichen Beschäftigten würden Teilzeit (ohne Altersteilzeit) in Anspruch nehmen. Es sei Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, insoweit bestehende Vorbehalte abzubauen. Ausgehend von der Intention des Gesetzgebers, den Frauen als Hauptadressaten der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten eine weibliche Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stellen, könne ein gleich wirksames Mittel auch nicht etwa in der Anordnung gesehen werden, dass Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreter unterschiedlichen Geschlechts sein müssten. Den männlichen Beschäftigten zumindest das aktive Wahlrecht einzuräumen, wäre mit dem Ziel, eine Einflussnahme auf die Wahl durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Beschäftigten auszuschließen, nicht vereinbar.

Die beanstandete Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf weibliche Beschäftigte verletze auch nicht das Demokratieprinzip. Dies folge schon daraus, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht über eigenständige Einzelentscheidungsbefugnisse verfüge, die einer demokratischen Legitimation bedürften.

B.

Die Verfassungsbeschwerde ist, soweit sie zulässig ist, unbegründet.

I.

Die Verfassungsbeschwerde ist zulässig, soweit ein Gleichheitsverstoß geltend gemacht wird.

Sie ist als Rechtssatzverfassungsbeschwerde nach Art. 53 Nr. 6 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern – LV –, § 11 Abs. 1 Nr. 8 des Gesetzes über das Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern – LVerfGG – statthaft. Danach entscheidet das Landesverfassungsgericht über Verfassungsbeschwerden, die mit der Behauptung erhoben werden, durch ein Landesgesetz unmittelbar in Grundrechten oder staatsbürgerlichen Rechten verletzt zu sein.

1. Dabei ist es im Hinblick auf den Angriffsgegenstand der Verfassungsbeschwerde ausreichend, als Beschwerdegegenstand allein § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V zu benennen, weil sich die beanstandeten Beschränkungen des aktiven und passiven Wahlrechts bereits dieser Norm entnehmen lassen.

2. Der Beschwerdeführer kann auch geltend machen, durch § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V selbst, unmittelbar und gegenwärtig in seinen Rechten aus Art. 5 Abs. 3 LV in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG betroffen zu sein. Eine unmittelbare und gegenwärtige Betroffenheit im Sinne von Art. 53 Nr. 6 LV, § 51 Abs. 1 LVerfGG M-V ist jedenfalls dann gegeben, wenn eine Vorschrift, ohne dass es eines Vollziehungsaktes bedarf, in der Weise auf den Rechtskreis des Beschwerdeführers einwirkt, dass konkrete Rechtspositionen unmittelbar kraft Gesetzes erlöschen oder genau bestimmte Verpflichtungen begründet werden (LVerfG M-V, Urt. v. 09.07.1998 - LVerfG 1/97 -, LVerfGE 9, 225, 233, juris Rn. 41). Setzt das Gesetz zu seiner Durchführung rechtsnotwendig oder auch nur nach der tatsächlichen Verwaltungspraxis einen besonderen, vom Willen der vollziehenden Gewalt zu beeinflussenden Vollziehungsakt voraus, so wird die Rechtssphäre des Einzelnen regelmäßig erst durch diesen Akt berührt (vgl. LVerfG M-V, Zwischenurt. v. 06.05.1999 - LVerfG 2/98 -, NVwZ-RR 1999, 617, juris Rn. 26).

Danach ist der Beschwerdeführer selbst, gegenwärtig und unmittelbar betroffen, weil aufgrund der angegriffenen Vorschrift bereits jetzt ohne weiteren Vollzugsakt feststeht,

dass es ihm als Mann verwehrt ist, die Gleichstellungsbeauftragte zu wählen oder sich als solche wählen zu lassen. Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis oder Nichtzulassung eines ihn betreffenden Wahlvorschlags stellen demgegenüber keine Vollzugsakte im oben beschriebenen Sinne dar. Auch im Wahlrecht werden entsprechende Maßnahmen nicht als weitere Akte verstanden, die einer unmittelbaren Betroffenheit von Personen entgegen stehen könnten, deren Wahlrecht bereits nach den angegriffenen gesetzlichen Vorschriften beschränkt oder ausgeschlossen ist (vgl. BVerfG, Beschl. v. 07.04.1981 - 2 BvR 1210/80 -, BVerfGE 57, 43, juris Rn. 35 f. m.w.N., wonach weder die Versagung der Bescheinigung über die Wählbarkeit auf eine Wahlbewerbung noch die Verweigerung der Zulassung eines Wahlvorschlags als Maßnahmen und Entscheidungen innerhalb eines Wahlverfahrens Vollzugsakte der Verwaltung im vorgenannten Sinne sind; vgl. auch VerfGH Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 30.10.2015 - VGH B 14/15 -, juris Rn. 29).

Soweit sich der Beschwerdeführer zudem auf das Demokratieprinzip stützt, kann er eine Betroffenheit in eigenen Rechten demgegenüber nicht geltend machen.

Nach Art. 3 Abs. 1 LV geht in Übereinstimmung mit Art. 20 Abs. 2 GG alle Staatsgewalt vom Volke aus und wird von diesem in Wahlen und Abstimmungen sowie durch die Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausgeübt. Die staatlichen Organe und die für sie handelnden Organwalter bedürfen danach zur Ausübung von Staatsgewalt einer besonderen Legitimation, die sich auf die Gesamtheit der Bürger als Staatsvolk zurückführen lassen muss (vgl. auch BVerfG, Ur. v. 24.05.1995 - 2 BvF 1/92 -, BVerfGE 93, 37, 67, juris Rn. 136 und Ur. v. 05.12.2002 - 2 BvL 5/98 -, BVerfGE 107, 59, 87, juris Rn. 132 ff. zu Art. 20 Abs. 2 und Art. 28 Abs. 1 GG). Als Ausübung von Staatsgewalt, die der demokratischen Legitimation bedarf, stellt sich jedenfalls alles amtliche Handeln mit Entscheidungscharakter dar. Dies gilt gleichermaßen für Entscheidungen, die unmittelbar nach außen wirken, wie auch für solche, die nur behördenintern die Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Amtsaufgaben schaffen, sowie für die Wahrnehmung von Mitentscheidungsbefugnissen einschließlich der Ausübung von Vorschlagsrechten (vgl. BVerfG, Beschl. v. 05.12.2002 - 2 BvL 5/98 -, a.a.O.). Da der Gleichstellungsbeauftragten auch nach § 18 Abs. 1 Satz 5 GIG MV keine entsprechenden Entscheidungs- oder Mitwirkungskompetenzen eingeräumt werden,

scheidet ein Verstoß gegen das Demokratieprinzip von vornherein aus (vgl. auch OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 11.12.2015 - OVG 4 N 42.14 -, juris 14).

3. Der Grundsatz der Subsidiarität steht der Zulässigkeit der Verfassungsbeschwerde ebenfalls nicht entgegen.

Ein Rechtsweg steht dem Beschwerdeführer gegen Parlamentsgesetze nicht zur Verfügung. Allerdings muss er über die Erschöpfung des Rechtswegs im engeren Sinne hinaus alle nach Lage der Sache zur Verfügung stehenden prozessualen Möglichkeiten ergreifen, um die Korrektur der geltend gemachten Grundrechtsverletzung durch die Fachgerichte zu erwirken oder eine Grundrechtsverletzung zu verhindern. Damit soll neben der Entlastung des Verfassungsgerichts erreicht werden, dass dieses nicht auf ungesicherter Tatsachen- und Rechtsgrundlage entscheiden muss (vgl. auch BVerfG, Beschl. v. 11.10.1988 – 1 BvR 777/85 -, BVerfGE 79, 1, 20, juris Rn. 58 und Beschl. v. 14.01.1998 - 1 BvR 1995/94 -, BVerfGE 97, 157, 165, juris Rn. 35). Dieses Erfordernis wird in den §§ 52 ff. LVerfGG zwar nicht ausdrücklich geregelt. Die Geltung des Grundsatzes ergibt sich jedoch aus einer sinngemäßen Anwendung des § 58 Abs. 2 LVerfGG auch auf Fälle unmittelbarer Betroffenheit durch eine Norm (vgl. LVerfG M-V, Zwischenurt. v. 06.05.1999 - LVerfG 2/98 -, juris Rn. 34).

Entsprechend § 58 Abs. 2 LVerfGG ist eine Entscheidung des Landesverfassungsgerichts aber auch schon dann vor Erschöpfung des Rechtswegs möglich, wenn die Verfassungsbeschwerde von allgemeiner Bedeutung ist und die Erschöpfung des Rechtswegs auch im Hinblick auf den Sinn des Subsidiaritätsprinzips, eine vorherige Klärung der tatsächlichen und rechtlichen Fragen durch die Fachgerichte zu gewährleisten, nicht geboten ist (LVerfG M-V, Zwischenurt. v. 06.05.1999 - LVerfG 2/98 -, juris Rn. 35).

Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Dem Beschwerdeführer ist nicht zuzumuten abzuwarten, bis ihm die Teilnahme an der nächsten Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten durch Nichtaufnahme in das Wählerverzeichnis bzw. Nichtzulassung eines ihn betreffenden Wahlvorschlags verwehrt wird und über seine Wahlanfechtung nach § 21 Abs. 5 Satz 2 GIG M-V in Verbindung mit § 18 des

Personalvertretungsgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern im Verwaltungsgerichtsweg letztinstanzlich entschieden wird. Es bedarf hier keiner vorherigen Durchführung eines fachgerichtlichen Verfahrens zur Klärung von entscheidungserheblichen Tatsachen- oder einfachrechtlichen Fragen. Zudem weist die Verfassungsbeschwerde allgemeine Bedeutung auf. Die vom Beschwerdeführer aufgeworfenen Fragen stellen sich letztlich in allen betroffenen Dienststellen des Landes, und zumindest in einem Fall hat ein männlicher Beschäftigter auch ein verwaltungsgerichtliches Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes angestrengt, das in beiden Instanzen erfolglos blieb (OVG M-V, Beschl. v. 08.05.2017 - 8 M 273/17 -; VG Greifswald, Beschl. v. 08.05.2017 - 7 B 865/17 HGW -).

4. Die am 22. September 2016 bei Gericht eingegangene Verfassungsbeschwerde wahrt die Jahresfrist ab Inkrafttreten der angegriffenen Vorschrift (§ 53 LVerfGG).

II.

Die in dem aufgezeigten Umfang zulässige Verfassungsbeschwerde ist unbegründet.

Die mit ihr angegriffene Vorschrift verstößt nicht gegen Art. 5 Abs. 3 LV in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG. § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V behandelt zwar Männer und Frauen ungleich. Dies ist aber durch das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG legitimiert, weil die angegriffenen Wahlrechtsbeschränkungen in verhältnismäßiger Weise darauf abzielen, die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten so zu verbessern, dass künftig bezogen auf Führungspositionen die verfassungsrechtlich geforderte Chancengleichheit erreicht wird. Das Gleichstellungsgesetz 2016 hat zwar formal beide Geschlechter in gleicher Weise im Blick. Soweit es aber um den Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG geht, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen, findet es aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse jedenfalls derzeit allein auf Frauen Anwendung und ist dementsprechend in der Sache hauptsächlich ein Frauenfördergesetz.

Art. 3 GG enthält den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau (Abs. 2 Satz 1) und mit Abs. 3 Satz 1 in Bezug auf eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung ein Diskriminierungsverbot; danach darf niemand wegen seines

Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden. Das Diskriminierungsverbot weist keinen Gesetzesvorbehalt auf, der den Gesetzgeber zu Beschränkungen ermächtigt. An das Geschlecht anknüpfende differenzierende Regelungen sind daher mit Art. 3 Abs. 3 GG nur vereinbar, soweit sie zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich sind. Hierbei geht es um Ungleichbehandlungen aufgrund von biologischen Unterschieden. Fehlt es – wie hier – an solchen zwingenden Gründen, lässt sich die Ungleichbehandlung nur noch im Wege einer Abwägung mit kollidierendem Verfassungsrecht legitimieren (vgl. BVerfG, Beschl. v. 25.10.2005 - 2 BvR 524/01 -, BVerfGE 114, 357, 364, juris Rn. 25).

Insoweit kommt das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG zum Tragen. Dieses berechtigt den Gesetzgeber, faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen auszugleichen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 24.01.1995 - 1 BvL 18/93 -, BVerfGE 92, 91, 109, juris Rn. 68 und Beschl. v. 25.10.2005, a.a.O., BVerfGE 114, 357, 370, juris Rn. 42); es erfasst gerade auch die gesellschaftliche Wirklichkeit. Das aus Satz 1 herzuleitende und in Satz 2 klarstellend ausdrücklich geregelte Gebot der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen (BVerfG, Beschl. v. 24.01.1995, a.a.O.) ist als Staatszielbestimmung ebenfalls in Art. 13 LV verankert (vgl. Sauthoff, in: Classen/Litten/Wallerath, LVerf M-V, 2. Aufl., 2015, Art. 13 Rn. 1). Art. 3 Abs. 2 GG verfolgt das Ziel, tradierte Rollenverteilungen zu überwinden (vgl. BVerfG, Beschl. v. 24.01.1995, a.a.O., BVerfGE 92, 91, 112, juris Rn. 76 und Beschl. v. 25.10.2005, a.a.O.). Der Verfassungsauftrag will nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- oder Nachteile an Geschlechtsmerkmale anknüpfen, sondern für die Zukunft die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen. Er zielt auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse und dient vor allem der Herstellung gleicher Erwerbschancen (vgl. BVerfG, Urt. v. 28.01.1992 - 1 BvR 1025/82 -, BVerfGE 85, 191, 207, juris Rn. 53 und Beschl. v. 18.11.2003 - 1 BvR 302/96 -, BVerfGE 109, 64, 89, juris Rn. 209). Dies verpflichtet den Gesetzgeber auch dazu, einer Verfestigung von insoweit erheblichen überkommenen Rollenverteilungen zwischen Frauen und Männern zu begegnen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 25.10.2005, a.a.O.). Art. 3 Abs. 2 GG kann damit frauenfördernde Maßnahmen auch im beruflichen Bereich rechtfertigen. Dabei muss der Staat im Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG auch dafür sorgen, dass Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit

aufeinander abgestimmt werden können und die Wahrnehmung familiärer Erziehungs- oder Pflegeaufgaben nicht zu beruflichen Nachteilen führt (vgl. BVerfG, Beschl. v. 10.03.1998 - 1 BvR 178/97 -, BVerfGE 97, 332, 348, juris Rn. 72).

Ziel ist nach Art. 3 Abs. 2 GG allerdings keine Ergebnisgleichheit im Sinne einer paritätischen Verteilung nach Geschlechtern ohne Anknüpfung an bestehende faktische Nachteile. Dafür bietet der Gleichstellungsauftrag als kompensatorische Klausel keine Grundlage. Frauen sollen vielmehr, und zwar auch durch eine verhältnismäßige Bevorzugung gegenüber Männern, allein gleiche Chancen eingeräumt werden. Art. 3 Abs. 2 GG greift daher nur, wenn und soweit Unterrepräsentanzen von Frauen tatsächlich bestehen und davon auszugehen ist, dass sie Folge von geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligungen sind (vgl. Langenfeld, in: Maunz/Dürig, GG, Stand: Mai 2015, Art. 3 Abs. 2 Rn. 100 auch zu den daraus folgenden Konsequenzen für gesetzliche Definitionen des Begriffs der Unterrepräsentanz).

Soweit kompensatorische Maßnahmen nach Art. 3 Abs. 2 GG mit anderen verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen oder Instituten kollidieren, etwa zu einer Benachteiligung im Sinne des Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG führen, sind die kollidierenden Verfassungsgüter entsprechend dem Grundsatz der praktischen Konkordanz im Wege der Abwägung zu einem schonenden Ausgleich zu bringen (vgl. auch BVerfG, Urt. v. 05.05.2015 - 2 BvL 17/09 -, BVerfGE 139, 64 Rn. 125, juris Rn. 125).

Die Art und Weise, wie der Staat seine Verpflichtung erfüllt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, obliegen der gesetzgeberischen Ausgestaltungsbefugnis (vgl. BVerfG, Beschl. v. 18.11.2003 - 1 BvR 302/96 -, BVerfGE 109, 64, 90, juris Rn. 212).

Dieser Gestaltungsspielraum ist Konsequenz einerseits der Offenheit der hier anzuwendenden grundgesetzlichen Normen, andererseits eines funktionsgerechten Verständnisses der Gewaltenteilung, dem auch die verfassungsgerichtliche Kontrolle unterliegt (vgl. Voßkuhle, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG, 6. Aufl., 2010, Art. 93 Rn. 37 ff.). Danach ist dasjenige staatliche Organ für eine Entscheidung zuständig, das nach

Aufgabe, Zusammensetzung und Verfahren ein möglichst richtiges Ergebnis sichert (BVerfG, Urt. v. 18.12.1984 - 2 BvE 13/83 -, BVerfGE 68, 1, 86, juris Rn. 137 und Beschl. v. 30.06.2015 - 2 BvR 1282/11 -, BVerfGE 139, 321 Rn. 125, juris Rn. 125). Dementsprechend kann ein Gericht die Einschätzungen und Entscheidungen des unmittelbar demokratisch legitimierten Gesetzgebers nur begrenzt überprüfen (Voßkuhle, a.a.O., Rn. 43 ff.). Auch unterscheidet sich das Gesetzgebungsverfahren, konzipiert als offenes Entscheidungsverfahren, grundlegend vom gerichtlichen Verfahren oder Verwaltungsverfahren. Widersprüchlichkeiten und politische Machteinflüsse gehören ebenso dazu wie taktische Erwägungen. Dementsprechend verbietet sich etwa eine Überprüfung der gesetzgeberischen Entscheidung vergleichbar der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle einer behördlichen Ermessensentscheidung. Von Verfassungs wegen schuldet der Gesetzgeber grundsätzlich zunächst einmal nicht mehr als ein wirksames Gesetz, und im Hinblick auf von ihm im Gesetzgebungsverfahren zu treffende Prognosen wird die verfassungsrechtliche Überprüfung grundsätzlich auf deren Nachvollziehbarkeit und Vertretbarkeit beschränkt bleiben müssen. Soweit eine Ausnahme etwa für Fälle angenommen wird, in denen ansonsten eine sinnvolle verfassungsgerichtliche Kontrolle nicht möglich wäre (BVerfG, Urt. v. 09.02.2010 - 1 BvL 1/09 -, BVerfGE 125, 175, 225, juris Rn. 139), lag dies daran, dass dort anders als hier um die Ableitung der konkreten Höhe finanzieller Ansprüche aus dem Grundgesetz gestritten wurde. Dementsprechend kommen die dort angestellten Erwägungen vorliegend nicht zum Tragen.

Allerdings entbindet all dies den Gesetzgeber nicht von der Notwendigkeit, in sich hinreichend schlüssige und konsistente Regelungen zu schaffen, weil nur dann die Gründe, die die Ungleichbehandlung der Geschlechter rechtfertigen sollen, auch das erforderliche Gewicht entfalten (vgl. auch BVerfG, Beschl. v. 11.02.2003 - 1 BvR 1972/00 -, BVerfGE 107, 186, 197, juris Rn. 44, Urt. v. 28.03.2006 - 1 BvR 1054/01 -, BVerfGE 115, 276, 309 f., juris Rn. 119 ff. und Urt. v. 30.07.2008 - 1 BvR 3262/07 -, BVerfGE 121, 327, 362 f., juris Rn. 135 f.).

Bei der Überprüfung der angegriffenen Vorschrift ist vom Landesverfassungsgericht nicht zu untersuchen, ob der Gesetzgeber die zweckmäßigste oder gerechteste Lösung gefunden hat, sondern nur, ob er die verfassungsrechtlichen Grenzen seiner Gestaltungsfreiheit überschritten hat (vgl. auch BVerfG, Urt. v. 07.10.2014 - 2 BvR

1641/11 -, BVerfGE 137, 108 Rn. 108, juris Rn. 108). Voraussetzung für die Verfassungsmäßigkeit der angegriffenen Vorschrift ist danach allein, dass er im Spannungsfeld von Frauenförderung und wahlrechtlicher Benachteiligung von Männern einen schonenden Ausgleich hergestellt hat, sich die Beschränkung des Wahlrechts mithin als geeignet, erforderlich und angemessen erweist (vgl. Jarass, in: Jarass/Pieroth, GG, 14. Aufl., 2016, Art. 3 Rn. 97a). Bei der wertenden Einschätzung des notwendigen Förderbedarfs hat er seine Entscheidung an den bestehenden Nachteilen auszurichten. Dabei kommt ihm in tatsächlicher Hinsicht ein Einschätzungs- und im Hinblick auf die von ihm zu treffende Entscheidung ein Gestaltungsspielraum zu.

Danach ist die angegriffene Regelung jedenfalls derzeit durch den dem Gesetzgeber mit Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG erteilten Auftrag gerechtfertigt, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V dient der Beseitigung strukturell bedingter Benachteiligung von Frauen, die der Gesetzgeber auf der Grundlage einer nachvollziehbaren und vertretbaren Einschätzung nach wie vor bezogen auf den Bereich der Führungspositionen im Sinne des § 3 Nr. 6 GIG M-V annimmt (1.) und wahrt den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (2.). Ungeachtet dessen trifft den Gesetzgeber eine Beobachtungspflicht (3.), in deren Konsequenz er die angegriffene Regelung gegebenenfalls später einmal ändern muss.

1. Damit für eine kompensatorische Ungleichbehandlung der Verfassungsauftrag zur Förderung faktischer Gleichberechtigung herangezogen werden kann, muss jene diesem Ziel dienen. Davon ist im Hinblick auf die angegriffene Vorschrift über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten derzeit auszugehen. Das Gleichstellungsgesetz 2016 ist ungeachtet der weitestgehend geschlechtsneutralen Formulierung der Vorschriften in erster Linie auf Frauenförderung ausgerichtet (dazu a)), und die dem Gesetz zugrunde liegende Einschätzung des Gesetzgebers, dass weibliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Teilbereichen nach wie vor strukturell benachteiligt sind, insbesondere im Bereich der Führungspositionen, ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (dazu b)).

a) Die – jedenfalls derzeit anzunehmende – vorrangige Ausrichtung des Gleichstellungsgesetzes 2016 auf Frauenförderung ergibt sich daraus, dass auch nach

Einschätzung des Gesetzgebers faktisch weiterhin Frauen Hauptadressaten des Gesetzes und der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind.

Der Beschwerdeführer weist zwar zu Recht darauf hin, dass das Gleichstellungsgesetz 2016 im Grundsatz durchgängig und damit auch im Hinblick auf die von der Gleichstellungsbeauftragten zu erfüllenden Aufgaben geschlechtsneutral formuliert ist. Damit ist die ausdrückliche Ausrichtung des Gesetzes (allein) auf die Frauenförderung entfallen, die für die Vorgängerregelung kennzeichnend war. Dies zeigt sich schon bei der Zielsetzung (§ 1) und wird auch bei den Instrumenten deutlich. So ist das in § 2 Abs. 1 Satz 1 des vorangegangenen Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern in der Fassung der (das Gleichstellungsgesetz vom 18. Februar 1994, GVOBl. M-V S. 343, und das 1. Änderungsgesetz vom 7. Juli 1998, GVOBl. M-V S. 625, berücksichtigenden) Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 697), zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687), explizit enthaltene Gebot der Frauenförderung weggefallen. Statt der bisherigen Frauenförderpläne (§ 3 GIG M-V 1998) etwa gibt es nun Zielvereinbarungen, mit denen auf eine gleichmäßige Verteilung von Männern und Frauen in Führungspositionen hingewirkt werden soll (§ 5 GIG M-V 2016). Mit der weitgehend geschlechtsneutralen Formulierung im Gleichstellungsgesetz 2016 ist gewährleistet, dass je nach Stand der Gleichstellung stets das Geschlecht gefördert wird, das in dem jeweiligen Bereich benachteiligt ist. Nur bezogen auf die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten hat der Gesetzgeber es bei der bisherigen Regelungsstruktur belassen, dass allein die weiblichen Beschäftigten über das aktive und passive Wahlrecht verfügen.

Die damit verbundene innere Gegenläufigkeit zeigt sich auch bei der Begründung zu § 1 GIG M-V 2016 (LT-Drs. 6/5189, S. 28). Dort sind nahtlos Aussagen zur Notwendigkeit spezifischer Frauenförderung und zu beiden Geschlechtern aneinander gereiht. Zunächst heißt es: „Die Gesetzesziele orientieren sich auch weiterhin grundsätzlich an der Gleichstellung der Geschlechter. Soweit Frauen oder Männer strukturell benachteiligt werden, bleibt dieses Gesetz geschlechtsspezifisch ausgerichtet.“ Daran schließt sich die folgende Aussage an: „Der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates verlangt eine verstärkte Förderung von Frauen bei immer noch vorhandener struktureller Benachteiligung insbesondere durch Erziehungszeiten und Abwesenheit von Pflege. Trotz zahlreicher

Maßnahmen in der Vergangenheit ist eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter noch nicht erreicht.“ Sodann werden wieder Männer angesprochen: „Im Übrigen betrifft das Gesetz zunehmend auch Männer. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufsleben sollen sich verstärkt auch an Männer richten. Denn sie nehmen die Möglichkeiten zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit weiterhin in verhältnismäßig geringem Umfang in Anspruch. Auch bestehende Unterrepräsentanzen von Männern in einzelnen Beschäftigungsgruppen werden künftig stärker als bisher in den Blick zu nehmen sein. Dies gilt insbesondere für Männer in Erziehungsberufen.“ Dann wiederum folgt: „Weiterhin tragen Frauen überwiegend die Hauptlast der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Hierfür ursächliche traditionelle Rollenbilder sollen weiter aufgebrochen werden.“

Ersichtlich wollte der Gesetzgeber das bisherige, im Wesentlichen allein auf die Förderung von Frauen bezogene Konzept nicht uneingeschränkt fortführen. Dies gilt umso mehr, als er eine unzureichende Gleichstellung im öffentlichen Dienst nur noch teilweise festgestellt hat, und zwar im Bereich von Führungspositionen (LT-Drs. 6/5189, S. 27). Zugleich will der Gesetzgeber sicherstellen, dass auch Männer nicht benachteiligt werden (LT-Drs. 6/5189, S. 24). Nach seinen Erkenntnissen war insoweit allerdings nicht von strukturell bedingten Benachteiligungen auszugehen, so dass er auf die männlichen Beschäftigten bezogene Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung nicht für geboten hielt. Dementsprechend sind nach der Gesetzesbegründung weiterhin Frauen faktisch Hauptadressat auch der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Angeführt wird neben der strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, dass Frauen überwiegend von sexueller Belästigung und schließlich vorrangig von Familien- und Pflegeaufgaben betroffen sind.

Bestätigt wird die beschriebene Ausrichtung des Gesetzes zudem durch die Begriffsbestimmung in § 3 Nr. 1 GIG M-V. Danach sind „im Sinne dieses Gesetzes unterrepräsentiert: Frauen oder Männer, wenn ihr Anteil an den Führungspositionen der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe innerhalb einer Beschäftigungsgruppe nach Nummer 4 unter 50 Prozent liegt, obwohl in den Eingangsämtern ihr Anteil über 50 Prozent liegt“. Da sich eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern im Sinne des Gleichstellungsgesetzes 2016 demnach nur noch aus dem Anteil an den

Führungspositionen ergeben kann, ist das Gesetz angesichts der zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen auf die Beseitigung bestehender, bislang nach wie vor allein im Hinblick auf weibliche Beschäftigte festgestellter struktureller Benachteiligungen ausgerichtet. Insofern wirkt das Gesetz faktisch weiterhin in erster Linie frauenfördernd, insbesondere im Bereich von Führungspositionen (vgl. insoweit auch BT-Drs. 18/3784, S. 75 zum novellierten Bundesgleichstellungsgesetz vom 24.04.2015, dessen ausdrückliches Ziel u.a. ist, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere von Frauen, zu beseitigen; dies soll verdeutlichen, dass im Fokus immer noch überwiegend die Verhinderung und Bekämpfung struktureller Benachteiligungen von Frauen steht).

b) Dabei ist die Einschätzung des Gesetzgebers, dass insoweit strukturell bedingte Benachteiligungen von Frauen tatsächlich weiterhin festzustellen sind, verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

aa) Die Beurteilung, ob und inwieweit faktische Nachteile von Frauen anzunehmen sind, unterliegt der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers. So ist bei der Prüfung, ob zu kompensierende Nachteile entstanden sind und wie lange sie fortwirken, grundsätzlich von seiner Einschätzung auszugehen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 28.01.1987 - 1 BvR 455/82 -, BVerfGE 74, 163, 180, juris Rn. 47). Dass dies auch im Grundsatz landesweit typisierend erfolgen kann, ergibt sich aus der Natur der Sache, weil das Geschlechterverhältnis im Hinblick auf Führungspositionen nicht in jeder Dienststelle gleich sein kann.

Außerdem darf die Einschätzung – wie oben erläutert – nicht unvertretbar sein (vgl. auch VG Berlin, Beschl. v. 07.12.2012 - 5 L 419.12 -, juris Rn. 12; Ruffert, JuS 2013, 664, 665; Erzinger, NVwZ 2016, 349, 360). Danach ist die Einschätzung des Gesetzgebers, dass weibliche Beschäftigte in Führungspositionen (§ 3 Nr. 6 GIG M-V) des öffentlichen Dienstes weiterhin unterrepräsentiert sind, schon deshalb nicht zu beanstanden, weil sie ausreichend belegt ist (vgl. zu entsprechenden Feststellungen im Bundesgebiet auch OVG Münster, Beschl. v. 28.02.2017 - 6 B 1424/16 -, juris Rn. 96; Erzinger, NVwZ 2016, 359, 361; Papier/Heidebach, DVBl. 2015, 125 ff.; Fölster, DRiZ 2012, 273; Schultz, DRiZ 2012, 264, 265 f.; Langenfeld, DVBl. 2010, 1019, 1020) und auch vom Beschwerdeführer nicht in Frage gestellt wurde. Ein entsprechender empirischer Befund ergibt sich bereits aus dem Bericht der Landesregierung über die

Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsbericht) 2011/2012 (LT-Drs. 6/1169 vom 21.09.2012), der in der Begründung des Gesetzentwurfs der Landesregierung angeführt wird (LT-Drs. 6/5189, S. 2). In dieser heißt es weiter, die Gleichstellungsberichte 2006 und 2012 der Landesregierung hätten deutlich gemacht, dass Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung nach wie vor unterrepräsentiert seien (LT-Drs. 6/5189, S. 24). Die Entwicklung des Anteils der Frauen in der Position von Abteilungsleiterinnen sei seit Oktober 2011 von zwei auf derzeit neun bei insgesamt 38 Stellen gestiegen. Gegenwärtig seien in den neun Ressorts der Landesregierung drei Staatssekretärinnen eingesetzt. Insbesondere ab dem zweiten Beförderungsamte hätten auch in der Justiz in den vergangenen Jahren deutliche Steigerungen des Anteils von Frauen verzeichnet werden können. Trotz dieser Steigerungen sei der in Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG verankerte Grundsatz, dass Männer und Frauen gleichberechtigt seien, bisher nicht erfüllt.

Davon ausgehend sind keine Anhaltspunkte für die Annahme ersichtlich, dass diese Einschätzung des Gesetzgebers unvertretbar sein könnte. Dies gilt umso mehr, als auch nach der Stellungnahme der Landesregierung im vorliegenden Verfahren nicht ersichtlich ist, dass sich das Bild nach dem Gleichstellungsbericht 2011/2012 in einer für den Gesetzgeber relevanten Weise verändert haben könnte. Vielmehr hat die Landesregierung in Übereinstimmung mit der gesetzgeberischen Einschätzung die Situation in der Landesverwaltung dargelegt und die erhebliche Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen veranschaulicht. Danach nimmt ungeachtet dessen, dass in den Eingangssämtern des öffentlichen Dienstes in den meisten Bereichen mittlerweile mehr Frauen als Männer vertreten sind, der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe zumeist deutlich ab. Während rund 2/3 der etwa 36.000 Beschäftigten der Landesverwaltung Frauen seien (rd. 22.600), seien Ende 2015 nur 24 % der Abteilungsleiterstellen in den Ministerien mit Frauen besetzt gewesen. Auch im Spitzenamt des ehemaligen höheren Dienstes seien Frauen weit unterdurchschnittlich vertreten gewesen. Von den 38 Stellen stellvertretender Abteilungsleiter seien lediglich 10 (26 %) und in den Beschäftigungsgruppen der 2. Laufbahngruppe, ab dem 2. Einstiegsamt, seien rund 33 % der Endämter (A 16, E 15 Ü) mit Frauen besetzt gewesen. Entsprechendes gelte für die Justiz und die Hochschulen: Der Anteil der Richterinnen im Beförderungsamte (BesGr R 2 bis 8) habe

bei 27 % und der von Frauen an den Professuren habe mit 17% unter dem Bundesschnitt von inzwischen 25% gelegen. Während in den Eingangssämtern in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes bereits mehr Frauen als Männer vertreten seien, nehme der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe deutlich ab.

bb) Ebenso ist die Einschätzung des Gesetzgebers, dass die Hindernisse für den beruflichen Aufstieg von Frauen struktureller Art sind, verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Der Gleichstellungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG als kompensatorische Klausel kann nur eingreifen, wenn und soweit Unterrepräsentanz von Frauen tatsächlich besteht und davon auszugehen ist, dass sie Folge einer geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligung ist. Die Einschätzung des Gesetzgebers, dass dies bezogen auf Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Landes der Fall ist, ist nachvollziehbar dargelegt. Der Anteil der Frauen in den Bereichen der Beschäftigung, aus denen sich das Führungspersonal entwickelt, entspricht mittlerweile weitgehend dem der Männer und überschreitet diesen teilweise schon. Auch der Beschwerdeführer stellt dies nicht in Abrede. Dieser Befund stützt in hinreichender Weise nicht nur die Annahme, dass grundsätzlich genügend qualifizierte Frauen für Führungspositionen zur Verfügung stehen und von ihnen rein rechnerisch bei gleichem Karriereverlauf von Frauen und Männern erheblich mehr in entsprechenden Ämtern zu finden sein müssten (vgl. Schultz, DRiZ 2012, 264, 266 und Fölster, DRiZ 2012, 273 zum sog. Durchwachseffekt). Er bestätigt auch in hinreichender Weise die Einschätzung des Gesetzgebers, dass Frauen in diesem Bereich immer noch faktisch benachteiligt sind, ihre Unterrepräsentanz daher strukturell bedingt ist (vgl. Langenfeld, in: Maunz/Dürig, a.a.O., Art. 3 Abs. 2 Rn. 100; Papier/Heidebach, DVBl. 2015, 125, 128). Jedenfalls soweit es um Beförderungssämter geht, fallen Rechtslage und Lebenswirklichkeit hiernach auseinander. Zentrale Barrieren für die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst liegen dabei in der fortbestehenden Schwierigkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren (vgl. zur „Ambivalenz der Anforderungen von Beruf und Familie“ auch Langenfeld, DVBl. 2010, 1019, 1022). Nach wie vor haben zumeist Frauen die Doppelbelastung durch Familie und Beruf zu bewältigen, und ihre beruflichen Wege entsprechen schon deshalb häufig nicht dem Idealbild einer Führungskraft (vgl. auch Langenfeld, in: Maunz/Dürig, a.a.O., Rn. 107).

cc) Ebenso wenig verfassungsrechtlich zu beanstanden ist die Einschätzung des Gesetzgebers, dass die in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes mittlerweile festzustellende Unterrepräsentanz von Männern nicht das Ergebnis einer geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligung ist, sondern auf anderen Gründen wie etwa der Ausrichtung beruflicher Präferenzen beruht (vgl. auch Langenfeld, in: Maunz/Dürig, a.a.O., Rn. 101). Es fehlt bereits an hinreichenden Anhaltspunkten für Benachteiligungen, die ihnen den Weg in den öffentlichen Dienst oder den Aufstieg in Führungspositionen versperrt hätten. Etwas anderes folgt schon deshalb nicht aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers, dass er selbst im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit Benachteiligungen erfahren habe, weil seiner individuellen Erfahrung keine strukturelle Bedeutung zukommt.

dd) Auch ist nicht ersichtlich, dass sich die Annahme zu kompensierender Nachteile im Nachhinein als fehlerhaft erwiesen hat und deswegen bereits jetzt eine Nachbesserungspflicht des Gesetzgebers besteht (vgl. hierzu auch Jarass, a.a.O., Art. 3 Rn. 97a).

2. Davon ausgehend erweist sich das hier in Rede stehende Mittel, der Einsatz einer weiblichen, allein von den weiblichen Beschäftigten der betreffenden Dienststelle gewählten Gleichstellungsbeauftragten, auch mit ihrer konkreten wahlrechtlichen Ausgestaltung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages trotz der damit verbundenen Benachteiligung von Männern als geeignet, erforderlich und auch als noch angemessen.

a) Das vom Gesetzgeber mit § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V gewählte Mittel der Wahlrechtsbeschränkungen ist als geeignet anzusehen.

Dabei müssen die Beschränkungen in Bezug auf die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten betrachtet werden, die nach der gesetzlichen Festlegung auf beide Geschlechter ausgerichtet sind. Kann eine unter den Beschränkungen des aktiven und passiven Wahlrechts auf weibliche Beschäftigte bestellte Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr als geeignet angesehen werden, ihre Aufgaben zu erfüllen, so gilt dies auch für die Wahlrechtsbeschränkungen selbst. Auch wenn die gesetzliche Festlegung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf beide

Geschlechter ausgerichtet ist, erweisen sich die Beschränkungen des aktiven und passiven Wahlrechts auf weibliche Beschäftigte im Ergebnis als geeignet.

Ein Mittel ist im verfassungsrechtlichen Sinne bereits dann geeignet, wenn mit seiner Hilfe der gewünschte Erfolg gefördert werden kann, wobei die Möglichkeit der Zweckerreichung genügt. Dabei steht dem Gesetzgeber ein weitgehender Einschätzungs- und Prognosespielraum zu. Verfassungswidrig kann sich eine Regelung insoweit nur erweisen, wenn sie offensichtlich oder schlechthin ungeeignet ist (BVerfG, Beschl. v. 09.03.1971 - 2 BvR 326/69 -, BVerfGE 30, 250, 263 f., juris Rn. 37 und Beschl. v. 03.12.1985 - 1 BvL 15/84 -, BVerfGE 71, 206, 215, juris Rn. 36; Jarass, a.a.O., Art. 20 Rn. 118). Danach ist hier von der Eignung schon deshalb auszugehen, weil § 18 Abs. 1 Satz 1 GIG M-V nicht als grundsätzlich ungeeignet erscheint, die gesetzgeberischen Zwecke zu erreichen.

aa) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung des Gesetzes und der Umsetzung der in § 1 GIG M-V normierten Ziele, insbesondere bei der Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer. Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 5 GIG M-V gehört zu ihren Aufgaben insbesondere (Nr. 1) die Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, (Nr. 2) die Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten bei der beruflichen Förderung, Beseitigung von Benachteiligungen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie (Nr. 3) die Begleitung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

Die Ziele des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG werden gefördert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte allein aus und durch die Gruppe derjenigen Beschäftigten gewählt wird, deren Gleichberechtigung tatsächlich sichergestellt werden soll. Dies folgt schon daraus, dass eine Einflussnahme durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Dienstkräfte hierdurch ausgeschlossen wird (vgl. auch VG Berlin, Beschl. v. 07.12.2012 - 5 L 419.12 -, juris Rn. 13). Dies gilt derzeit auch für

das Gleichstellungsgesetz 2016. Es kommt faktisch vor allem Frauen zugute, weil bislang allein mit Blick auf sie eine strukturelle Benachteiligung und darauf beruhende Unterrepräsentanz in Führungspositionen festgestellt werden kann. Mit der Beschränkung des aktiven Wahlrechts auf weibliche Bedienstete wird diesem Umstand Rechnung getragen. Die Beschränkung auf eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte stellt sicher, dass Frauen eine weibliche Ansprechpartnerin für Gleichstellungsangelegenheiten haben, was die Bereitschaft, die Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich in Anspruch zu nehmen, bei Frauen steigern wird und somit ein geeignetes Mittel zur Umsetzung des Gleichberechtigungsgebotes darstellt. Männliche Beschäftigte von der Wahl auszuschließen, stellt ebenfalls ein geeignetes Mittel dar, um im Hinblick auf die Gleichstellungsbeauftragte eine Einflussnahme durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers derzeit noch bevorzugten Mitarbeiter möglichst auszuschließen.

Jedenfalls derzeit ist die Einschätzung des Gesetzgebers, dass eine allein von den weiblichen Beschäftigten gewählte weibliche Gleichstellungsbeauftragte auch für die Aufgabe geeignet ist, alle Beschäftigten bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu beraten und zu fördern, nicht zu beanstanden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung der diesbezüglichen Vorgaben in den §§ 11 ff. GIG M-V. Der Geeignetheit steht ebenso wenig entgegen, dass es entsprechend der verfassungsrechtlichen Vorgabe, der Verfestigung überkommener Rollenverteilungen entgegenzuwirken, gerade auch darum gehen muss, verstärkt Männer zur Inanspruchnahme von Eltern- oder Teilzeit und der damit verbundenen Reduktion ihrer Arbeitszeit zu veranlassen. Hintergrund ist, dass der Qualifikationsvorsprung vieler Männer im Hinblick auf Führungspositionen oftmals in einer zumeist unterbrechungsfreien Berufsvita liegen wird (vgl. auch OVG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 28.02.2017 - 6 B 1424/16 -, juris Rn. 105; Langenfeld, DVBl. 2010, 1019, 1025), so dass zentrale Barrieren für die Gleichstellung von Frauen im Beruf in der fortbestehenden Schwierigkeit begründet sind, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die aus der Betreuung von Kindern oder Angehörigen neben der beruflichen Tätigkeit resultierende Doppelbelastung führt zumeist zu Unterbrechungen der Diensttätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, einem verzögerten Erwerb von (Neben-)Qualifikationen oder dem späteren Abschluss von Lehrgängen. Soweit der Grund für Unterrepräsentanzen im geringeren und diskontinuierlichen

Beschäftigungsumfang von Frauen liegt, stellt sich die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit als wesentliche Grundlage für die Erreichung der Chancengleichheit und nicht als ein gegenüber der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern eigenständiges Ziel dar.

Insoweit ist zwar nicht ersichtlich, dass die Aufgabe, gerade auch Männer verstärkt etwa zur Reduktion ihrer Arbeitszeit zu veranlassen, um ebenfalls familiäre Aufgaben übernehmen zu können, besonders gut von einer allein von den weiblichen Beschäftigten gewählten weiblichen Gleichstellungsbeauftragten erfüllt werden kann. Derzeit kann jedoch auch nicht angenommen werden, dass deren Einsatz zur Erreichung des vorgegebenen Ziels evident ungeeignet wäre. Vielmehr lassen die hier maßgeblichen Umstände die Erreichung des vom Gesetzgeber angestrebten Zwecks, überkommenen Rollenverteilungen weiter entgegen zu wirken, auch insoweit zumindest als möglich erscheinen. Damit steht auch dieser Tätigkeitsbereich der Annahme, dass die vom Gesetzgeber getroffene Regelung insgesamt zur Zielerreichung geeignet ist, derzeit nicht entgegen. Allerdings wird der Gesetzgeber zu beobachten haben, ob sich die tatsächlichen Verhältnisse künftig so ändern, dass eine Änderung geboten ist (siehe unter 3.).

bb) Entsprechendes gilt für den Umstand, dass der Ansatz des Gesetzgebers, die Vorschriften gleichermaßen auf beide Geschlechter auszurichten, letztlich nicht uneingeschränkt konsequent ausgeführt worden ist. Dies allein nimmt der angegriffenen Vorschrift aus den dargelegten Gründen auch unter dem Gesichtspunkt der notwendigen Folgerichtigkeit jedenfalls derzeit noch nicht die Eignung in dem beschriebenen Sinne (vgl. auch zur Folgerichtigkeit P. Kirchhof, in: Maunz/Dürig, GG, Stand: Sept. 2015, Art. 3 Abs. 1 Rn. 408; zur Kohärenz Classen, in: FS Stern 2012, 651, 661 ff.). Im Übrigen wird die Eignung ausgehend von den derzeitigen tatsächlichen Gegebenheiten auch insoweit angenommen werden können, als die weibliche Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben ebenso für männliche Beschäftigte zu erfüllen hat (vgl. auch Osterloh/Nußberger in Sachs, GG, 7. Aufl., 2014, Art. 3 Rn. 289 unter Bezugnahme auf BVerfGE 91, 228, 245).

b) Der Einschätzung des Gesetzgebers, dass die Wahlrechtsbeschränkungen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages auch erforderlich sind, ist angesichts des ihm insoweit zustehenden Einschätzungsspielraums von Verfassungs wegen ebenfalls

nicht zu widersprechen.

aa) Eine Maßnahme ist dann erforderlich, wenn es keine das beeinträchtigte Rechtsgut weniger belastende Maßnahme gibt, die das Ziel, um das es geht, ebenso gut fördert. Erforderlichkeit setzt aber nicht voraus, dass alle anderen, weniger einschneidenden Mittel ungeeignet zur Förderung des Ziels faktischer Chancengleichheit sind. Zugleich darf sich mit dem Alternativmittel auch für Dritte und die Allgemeinheit keine zusätzliche Belastung verbinden (vgl. BVerfG, Beschl. v. 18.07.2005 - 2 BvF 2/01 -, BVerfGE 113, 167, 259, juris Rn. 243; Jarass, a.a.O., Art. 20 Rn. 119).

Dabei ist dem Gesetzgeber auch bei Beeinträchtigungen des besonderen Gleichheitssatzes aus Art. 5 Abs. 3 LV in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG ein Beurteilungs- und Prognosespielraum eingeräumt. Ihm steht insbesondere in Bezug auf die Bewertung und die Auswahl der für das beabsichtigte Regelungsvorhaben in Erwägung zu ziehenden Maßnahmen ein weiter Bereich des Ermessens zu, das sich auch auf die Einschätzung der späteren Wirkungen der gesetzlichen Normierung erstreckt. Infolge dieser Einschätzungsprärogative können Maßnahmen, die der Gesetzgeber zum Ausgleich zwischen den Verfassungsgütern des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG einerseits und des Art. 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 GG andererseits für erforderlich hält, verfassungsrechtlich nur beanstandet werden, wenn nach den ihm bekannten Tatsachen und im Hinblick auf die bisher gemachten Erfahrungen feststellbar ist, dass Beschränkungen, die als Alternativen in Betracht kommen, die gleiche Wirksamkeit versprechen, die Betroffenen indessen weniger belasten (vgl. auch BVerfG, Beschl. v. 19.07.2000 - 1 BvR 539/96 -, BVerfGE 102, 197, 218, juris Rn. 77; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschl. v. 28.02.2017 - 6 B 1424/16 -, juris Rn. 107; Papier/Heidebach, DVBl. 2015, 125, 127).

Das ist hier jedoch nicht der Fall. Nach Einschätzung des Gesetzgebers kann das zentrale Ziel der Frauenförderung mit einem die Belange des Beschwerdeführers weniger beeinträchtigenden Mittel nicht in gleich wirksamer Weise erreicht werden, und es ist nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber damit die Grenzen seiner Einschätzungsprärogative überschritten hat. So erweist sich insbesondere eine Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch alle Beschäftigten ohne Bindung des passiven Wahlrechts an das weibliche Geschlecht nicht als weniger belastende Maßnahme, die das gesetzgeberisch verfolgte Ziel ebenso gut fördert. Zwar kann auch ein Mann an

der Gleichberechtigung von Männern und Frauen mitwirken und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln (vgl. auch BAG, Urt. v. 18.03.2010 - 8 AZR 77/09 -, juris Rn. 30). Gleichwohl ist die gesetzgeberische Einschätzung nicht zu beanstanden, die angegriffenen Wahlrechtseinschränkungen seien zur Förderung der verfolgten Ziele jedenfalls im Hinblick auf die notwendige Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten bei der von strukturell bedingter Benachteiligung betroffenen Beschäftigtengruppe immer noch erforderlich. Sein Hauptanliegen sieht der Gesetzgeber im Rahmen seines Einschätzungsspielraums jedenfalls derzeit allein mit „dieser“ Gleichstellungsbeauftragten hinreichend gefördert, und für deren Wahl sind für ihn die angegriffenen Beschränkungen unverzichtbare Voraussetzung (vgl. zu diesem Gesichtspunkt auch BAG, Urt. v. 18.03.2010, a.a.O.). Dies gilt umso mehr, als er auch im Hinblick auf die in der Vergangenheit gewonnenen Erfahrungen davon ausgehen durfte, dass in Betracht kommende Alternativen nicht in gleicher Weise geeignet sind, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beizutragen. Da nach den von ihm festgestellten tatsächlichen Verhältnissen weiterhin faktisch allein Frauen von struktureller Benachteiligung betroffen sind, erweist sich etwa die Wahl und Bestellung mehrerer Gleichstellungsbeauftragter (verschiedenen Geschlechts) oder die Wahlberechtigung auch der männlichen Beschäftigten, und sei es mit verringertem Stimmgewicht, nicht als gleich geeignet, um das Ziel zu erreichen. Außerdem sind solche Alternativen zum Teil auch mit zusätzlichen Lasten verbunden (vgl. auch Langenfeld in Maunz/Dürig, a.a.O., Rn. 116). Soweit die Gefahr besteht, dass bereits durch die Bestimmung der Person der Gleichstellungsbeauftragten auf die Effektivität ihrer Arbeit Einfluss genommen werden kann, erscheint der Ausschluss sowohl des passiven als auch des aktiven Wahlrechts für die männlichen Beschäftigten auch als erforderlich.

Dies gilt auch, soweit im Hinblick auf die unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erfüllenden Aufgaben am ehesten Alternativen denkbar wären. Von diesbezüglichen Maßnahmen werden derzeit zwar Frauen nach wie vor in besonderer Weise profitieren. Auch insoweit gilt jedoch, eine weitere Verfestigung bestehender Rollenmuster zu vermeiden (vgl. auch Langenfeld, DVBl. 2010, 1019, 1023). So können sich etwa im Hinblick darauf, dass aufgrund immer noch vorherrschender gesellschaftlicher Vorstellungen weitaus häufiger Frauen Eltern- oder Teilzeit in Anspruch nehmen, nämlich tatsächliche oder antizipierte Belastungen mit

familiären Aufgaben für diese nachteilig auswirken.

Bezogen auf das Ziel des Gesetzes, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 GIG M-V), und die diesbezüglichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 Abs. 1 Satz 2 und 5 Nr. 1 und 2 GIG M-V könnte ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter neben oder anstelle der Gleichstellungsbeauftragten als gleich geeignetes Mittel durchaus in Betracht kommen. Ziel muss insoweit sein, Männern und Frauen, die Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren suchen, trotz familiärer Verpflichtungen gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Dies würde sich dann auch auf die innerfamiliäre Entscheidung über die Aufteilung von beruflicher Tätigkeit und Familienaufgaben auswirken. Von der Herstellung echter Wahlfreiheit würden derzeit wiederum vor allem Frauen profitieren (vgl. auch Langenfeld, DVBl. 2010, 1019, 1026). Aber auch insoweit ist die Einschätzung des Gesetzgebers, es handele sich um keine weniger belastenden Maßnahmen, die das von ihm verfolgte Ziel ebenso fördern, jedenfalls derzeit nicht zu beanstanden. Für ihn ist der vollständige Verzicht auf eine Gleichstellungsbeauftragte in der von ihm gewählten Ausgestaltung ausgeschlossen. Der Einsatz eines zusätzlichen männlichen Gleichstellungsbeauftragten würde wegen der daraus resultierenden Bindung von Ressourcen die Allgemeinheit zusätzlich belasten. Dieses Problem kann auch nicht dadurch bewältigt werden, dass jeder Gleichstellungsbeauftragte seine Tätigkeit nur anteilig im Sinne einer Funktionsteilung wahrnimmt, weil nicht selten Aufgaben gleichzeitig mit Blick auf beide Geschlechter wahrzunehmen sind und dann beide Beauftragten tätig werden müssten.

bb) Dabei kann die Erforderlichkeit der umfassenden Aufgabenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragte auch nicht für von strukturellen Benachteiligungen nicht (mehr) betroffene Bereiche (etwa im Hinblick auf Nicht-Führungspositionen oder Dienststellen, in denen die Gleichstellung verwirklicht ist) in Zweifel gezogen werden. Die Gesetzesbegründung geht zunächst davon aus, dass es eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen gibt (Leitungsebene der Ministerien, 2. Beförderungsamts und höher in der Justiz). Betroffen sind danach nur Teilbereiche der Dienststellen des Landes, wobei die Gleichstellungsbeauftragte dienststellenbezogen zu wählen ist. Ungeachtet dessen wäre ein eingeschränkter, d.h. dienststellenscharfer Ansatz jedoch nicht geeignet, zur Erreichung der Ziele der Gleichstellung der Geschlechter in gleicher Weise beizutragen. So ermöglichen erst die

landesweit typisierenden Regelungen die Einschätzung, inwieweit Frauen in vergleichbaren Situationen (noch) strukturell ungleich behandelt werden. Dies gilt umso mehr, als mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter erst in der jüngeren Vergangenheit deutliche Veränderungen erreicht worden sind und der partielle Wegfall der insoweit maßgeblich mitwirkenden Gleichstellungsbeauftragten schon zum jetzigen Zeitpunkt diesen Erfolg wieder in Frage stellen könnte. Jedenfalls ist eine entsprechende Einschätzung des Gesetzgebers im Ergebnis derzeit nicht zu beanstanden.

cc) Auch insoweit wirkt es sich jedenfalls derzeit nicht entscheidend aus, dass der Ansatz des Gesetzgebers, die Vorschriften gleichermaßen auf beide Geschlechter auszurichten, letztlich nicht uneingeschränkt konsequent ausgeführt worden ist. Dies allein genügt nicht, um der angegriffenen Vorschrift die Erforderlichkeit in dem beschriebenen Sinne absprechen zu können.

c) Die angegriffene Vorschrift ist jedenfalls derzeit auch trotz der mit ihr verbundenen Benachteiligung männlicher Beschäftigter noch angemessen.

aa) Durch die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf weibliche Beschäftigte hat der Gesetzgeber seinen verfassungsrechtlichen Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Bei der hierbei gebotenen Güterabwägung sind die Bedeutung der in Rede stehenden Rechtsgüter sowie einerseits die Intensität der Beeinträchtigung und andererseits der Gewinn an Förderung zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der in Rede stehenden Rechtsgüter besteht dabei ein Gleichgewicht – es geht um verschiedene Facetten der Gleichberechtigung der Geschlechter. Die Intensität der Beeinträchtigung der Belange der durch die angegriffene Regelung formal benachteiligten Männer wiederum ist eher als gering einzuschätzen. Sie beschränkt sich auf die dem Gleichberechtigungsgebot immanente Begünstigung der benachteiligten Gruppe. Konkret wird den Männern durch die Verwehrung des passiven Wahlrechts allein die Möglichkeit genommen, eine Schutzfunktion zu übernehmen, die nach der vertretbaren Einschätzung des Gesetzgebers faktisch im Wesentlichen insbesondere Frauen zu Gute kommen soll. Auf die unmittelbare arbeits-, dienst- oder statusrechtliche Stellung des Beschäftigten hat die angegriffene Regelung hingegen keinen Einfluss.

Dies gilt auch, soweit die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 Abs. 1 Satz 5 Nr. 1 GlBG M-V bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen nicht von einem festgestellten Gleichstellungsbezug abhängt (vgl. zu letzterem OVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 19.04.2017 - OVG 4 B 20.14 -, juris Rn. 48 f.). Insoweit ist derzeit ebenfalls nicht ersichtlich, dass durch das Beibehalten der Wahlrechtsbeschränkungen im Gleichstellungsgesetz 2016 eine über den Ausschluss vom Wahlrecht hinausgehende, unter dem Aspekt des schonenden Ausgleichs zwischen den betroffenen Verfassungsgütern zusätzlich relevante Benachteiligung von Männern zu befürchten ist. Solche Befürchtungen sind empirisch nicht belegt. Da immer noch der überwiegende Teil der Führungspositionen mit Männern besetzt ist, haben sich deren Chancen durch die gegenüber dem Gleichstellungsgesetz 1998 beibehaltenen Beschränkungen bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten ersichtlich nicht signifikant verschlechtert (vgl. hierzu auch Papier/Heidebach, DVBl. 2015, 125, 132).

Demgegenüber würde die Tauglichkeit des Instruments zur Erreichung der Ziele des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG beeinträchtigt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte, die sich aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten derzeit noch ganz überwiegend der Belange der weiblichen Beschäftigten annehmen soll, von allen Beschäftigten und nicht nur durch die Gruppe derjenigen Beschäftigten gewählt wird, deren Gleichberechtigung sichergestellt werden soll. Dies folgt schon daraus, dass dann eine Einflussnahme durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Beschäftigten möglich wäre (vgl. auch v. Roetteken, Stellungnahme im Rahmen der Sachverständigenanhörung zum Entwurf u.a. eines Bundesgleichstellungsgesetzes - BT-Drs. 18/3784 -, S. 15; VG Berlin, Beschl. v. 07.12.2012 - 5 L 419.12 -, juris Rn. 13; dem zustimmend Ruffert, JuS 2013, 664, 665; nach Kischel, in: Epping/Hillgruber, GG, 2. Aufl., 2013, Art. 3 Rn. 207 sei es bei einer als Interessenvertretung der Frauen ausgerichteten Gleichstellungsbeauftragten widersinnig, diese von anderen als den Vertretenen wählen zu lassen).

Zugunsten der angegriffenen Beschränkungen des passiven und aktiven Wahlrechts ist zu berücksichtigen, dass sich die weiblichen Beschäftigten mit ihren Problemen bei einer Person des gleichen Geschlechts zumindest überwiegend besser aufgehoben und vertreten fühlen werden (vgl. BT-Drucks. 14/5679, S. 27 zum Entwurf eines Bundesgleichstellungsgesetzes vom 28.03.2001; vgl. auch VG Augsburg, Beschl. v.

16.06.2004 - Au 2 E 04.890 - juris Rn. 16; kritisch Richter, NVwZ 2005, 636, 637 f.). Hinzu kommt, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch die Aufgabe hat, Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der Dienststelle zu begleiten, und es gerade insoweit von erheblicher Bedeutung sein kann, nicht nur das passive, sondern auch das aktive Wahlrecht auf die weiblichen Beschäftigten zu beschränken (vgl. auch BAG, Urt. v. 18.03.2010 - 8 AZR 77/09 -, juris Rn. 30 zu für den Gesetzgeber unverzichtbaren Beschränkungen).

Schließlich wird die Beschränkung des passiven Wahlrechts auch dadurch gerechtfertigt, dass es gerade für die Gleichstellungsbeauftragte wichtig ist, die Verhältnisse im Einzelfall aus der Sicht des benachteiligten Geschlechts beurteilen zu können. Dies gilt schon für die Fähigkeit und Bereitschaft, spezifische Gleichstellungsdefizite zu entdecken und zu benennen, um diese abzustellen. Sie ist von Frauen eher zu erwarten, solange und soweit gerade weibliche Beschäftigte diese Defizite besonders häufig erfahren und diese das Alltagsleben von Männern nicht in gleichem Maße prägen. Entsprechendes gilt für die Erwägung, bei männlichen Gleichstellungsbeauftragten bestehe die Gefahr, dass sich die weiblichen Beschäftigten weniger Verständnis für ihre Anliegen versprechen und deshalb von einer Beratung, Nachfrage oder Information absehen. Dabei werden nicht nur Qualifikation und Sensibilität relevant sein, die ein männlicher Gleichstellungsbeauftragter ebenfalls vorweisen könnte, sondern auch die Akzeptanz bei den zu fördernden weiblichen Beschäftigten, die aus den verschiedensten Gründen geringer sein oder ganz fehlen kann, was die Aufgabenerfüllung konterkarieren könnte.

Damit sprechen insgesamt gewichtige Gesichtspunkte für die Einschätzung des Gesetzgebers, dass die Interessen der weiblichen Beschäftigten jedenfalls derzeit allein mit einer Gleichstellungsbeauftragten wirksamer gefördert werden, für deren Wahl die angegriffenen Beschränkungen gelten.

Bei dieser Abwägung ist schließlich auch eine Besonderheit der Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zu den anderen Regelungsinstrumenten zu berücksichtigen, nämlich dass sie mit Blick auf das Wahlrecht nicht in gleicher Weise flexibel und differenziert bezogen auf die jeweiligen konkreten Situationen ausgestaltet werden kann, wie dies bei den anderen Instrumenten möglich ist. Zudem spricht für eine generalisierende, einheitliche Regelung, dass die Gleichstellungsbeauftragte

regelmäßig im Vorfeld von gleichstellungsrelevanten Entscheidungen tätig wird.

Nach alledem erweist es sich als angemessen, dass der Gesetzgeber zum Zwecke der Herstellung der Gleichberechtigung an tatsächliche Gegebenheiten und spezifische Eigenschaften, Erfahrungen und Kenntnisse, die mit Blick auf die frauenspezifische Ausrichtung der Position einer Gleichstellungsbeauftragten nur Frauen haben können, anknüpft. Aufgrund der gesellschaftlichen Gegebenheiten und der nach wie vor bestehenden Rollenbilder von Frau und Mann liegen die Benachteiligungen, die es abzubauen gilt, nach wie vor auf Seiten der Frauen. Mit den beanstandeten Wahlrechtsbeschränkungen, die jeglichen Einfluss durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Beschäftigten ausschließt, wird den spezifischen Anforderungen an die Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen und die Akzeptanz ihrer Tätigkeit vor allem bei weiblichen Beschäftigten erhöht. Zudem wird deutlich, dass es dabei im Kern um die Gleichstellung von Frauen mit Männern und damit um die Herbeiführung einer Gleichstellung auch in tatsächlicher Hinsicht im Beschäftigungsverhältnis geht (vgl. v. Roetteken, BGleG, Stand: Nov. 2016, § 19 Rn. 103 ff.; vgl. auch VG Arnsberg, Urt. v. 14.08.2013 - 2 K 2669/11 -, juris Rn. 99).

bb) Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers, dass männliche Bedienstete ebenfalls Benachteiligungen ausgesetzt sein können, wenn sie beispielsweise Familien- oder Pflegeaufgaben nachgehen. Insoweit ist schon nicht ersichtlich, inwiefern es für männliche Beschäftigte, etwa auch für alleinerziehende Väter, besonders problematisch oder ihnen gar unzumutbar sein könnte, sich insoweit an eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.

cc) Die beschriebene innere Gegenläufigkeit des Gesetzes ist derzeit auch insoweit hinnehmbar und hat keinen maßgeblichen Einfluss auf die Frage der Angemessenheit. Dies gilt umso mehr, als sich die gesetzliche Regelung ersichtlich auch aus einer gewissen Unsicherheit des Gesetzgebers hinsichtlich der Frage erklärt, wie die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden kann, und der Notwendigkeit, nach wie vor festgestellte Benachteiligungen von Frauen abzubauen und weibliche Beschäftigte in Bereichen struktureller Benachteiligung besonders zu fördern. Dementsprechend muss er auch über eine angemessene Zeit verfügen, um weitere Erfahrungen zu sammeln, insbesondere mit den neuen Regelungen.

3. Erweist sich die gesetzliche Regelung ungeachtet der aufgezeigten inneren Gegenläufigkeit auch angesichts der Unsicherheiten hinsichtlich der Notwendigkeit der verschiedenen Maßnahmen und der Erforderlichkeit, mit dem derzeitigen Instrumentarium Erfahrungen zu sammeln, jedenfalls derzeit als verfassungsgemäß, so hat der Gesetzgeber, wovon er in § 22 GIG M-V selbst ausgeht, die weitere Entwicklung sorgfältig zu beobachten. Zum Ausgleich der immer noch vorhandenen strukturellen Benachteiligung von Frauen kann es im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG nur darum gehen, diese durch Förderung auszugleichen, bis die zur geschlechtsbedingten Benachteiligung von Frauen führenden strukturellen Ursachen beseitigt und damit das Gleichstellungsziel erreicht ist. Damit wird innerhalb einer angemessenen Frist insbesondere zu prüfen sein, ob weiterhin eine strukturelle Benachteiligung von Frauen zu beobachten ist, und wenn ja, worin die Ursachen dafür liegen. Wenn und soweit dies vor allem mit der besonderen Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben durch Frauen zu erklären ist, wird zudem der Frage nachzugehen sein, ob der Gleichstellung von Frauen besser gedient wäre, wenn verstärkt Männer diese Aufgaben übernehmen, und ob in diesem Lichte die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten noch angemessen ist. Im Hinblick auf die Notwendigkeit eines schonenden Ausgleichs zwischen den betroffenen Verfassungsgütern wird zudem im Auge zu behalten sein, ob die Wahlrechtsbeschränkungen zu relevanten Benachteiligungen von Männern führen und wie sich insoweit die Bestimmung des Begriffs der Unterrepräsentanz in § 3 Nr. 1 GIG M-V auswirkt. In diesem Zusammenhang weist das Gericht darauf hin, dass der Gesetzgeber selbst für diese Beobachtung einen Zeitraum von fünf Jahren benannt hat (§ 22 GIG M-V).

C.

Das Verfahren ist kostenfrei (§ 33 Abs. 1 LVerfGG). Anlass, ungeachtet der Erfolglosigkeit der Verfassungsbeschwerde eine Auslagenerstattung anzuordnen, sieht das Gericht nicht (§ 34 LVerfGG).

Thiele

Nickels

Brinkmann

Wähler

Prof. Dr. Classen

Tränkmann

Dr. Lehmann-Wandschneider

**Abweichende Meinung
des Richters Brinkmann
zum Urteil vom 10. Oktober 2017 – LVerfG 7/16**

Der Lösung der Mehrheit des Gerichts, die im Wesentlichen der Antragserwiderung der Landesregierung folgt, kann ich – auch für eine Übergangszeit – unter anderem aus den folgenden, kurz gefassten Erwägungen weder in der Begründung noch im Ergebnis zustimmen:

1. Das Landesverfassungsgericht delegiert in seinem Urteil durch unzureichend begründetes Anerkennen von uferlosen Beurteilungsspielräumen (z.B. bei Prüfung der Erforderlichkeit, die nach allgemeiner Auffassung im Verwaltungsrecht gar keine, viel weniger weite Beurteilungsspielräume eröffnet) die Entscheidung verfassungsrechtlicher Fragen zurück auf den Landtag, ersetzt damit die geschuldete Rechtsprüfung (Art. 19 Abs. 4 GG) durch politische Beliebigkeit, wobei es zugleich die im Vordringen begriffene aktuelle Rechtsprechung zum Prüfungsumfang bei Entscheidungen von Verfassungsgerichten (BVerfG vom 09.02.2010 - 1 BvL 1/09 u.a. - Hartz-IV -, juris, Leitsatz 3 und Orientierungssätze hierzu, sowie ergänzende Ausführungen in den Gründen des Urteils zur Verfassungswidrigkeit wegen Verletzung der Darlegungs- und Beweispflicht des Staates) wiederum mit Hilfe einer durch nichts begründeten schlichten Rechtsbehauptung bzw. einer denkfehlerhaften Schlussfolgerung für hier nicht anwendbar erklärt (vgl. abweichend dazu etwa EuGH, Urteil vom 19.10.2016, Az.: C 148/15, - DocMorris III -, juris).
2. Bei der hier einzig in Betracht kommenden Rechtsfertigung einer nach Art. 3 Abs. 1, Abs. 2 S. 1, Abs. 3 S. 1 GG mangels Gesetzesvorbehalts eigentlich verbotenen und daher nur unter engen Voraussetzungen (z.B. strenger Prüfung der Verhältnismäßigkeit, die hier ebenfalls mit Hilfe weiter Beurteilungsspielräume ausgehebelt wird) ausnahmsweise zulässigen unmittelbaren Diskriminierung (Art. 3

Abs. 2 S. 2 GG i.V.m. Art. 5 Abs. 3, Art. 13 LV) zum Ausgleich faktischer Nachteile im Wege der praktischen Konkordanz übergeht das Gericht vollständig (wie auch andere Einschränkungen des angeblich fast unbegrenzten Gestaltungsspielraums des Parlaments) die vom Bundesgesetzgeber (Art. 31 GG) ausdrücklich vorgesehene Unmittelbarkeitsprüfung (Prüfung eines unmittelbaren Zusammenhangs zwischen Nachteil und Nachteilsausgleich, vgl. exemplarisch Jarass/Pieroth, GG, 11. Aufl., Art. 3 Rn. 97, unter Hinweis auf BT-Drs. 12/6050), die, weil der geforderte unmittelbare Zusammenhang hier offensichtlich nicht vorliegt, schon deshalb die Verfassungswidrigkeit der angefochtenen Vorschrift ergeben hätte.

3. Das Gericht verneint, wieder ohne nähere Begründung, zu Unrecht – nicht nur im näher begründeten Einzelfall, sondern generell – die Anwendung der allgemein anerkannten Grundsätze des Verwaltungsrechts im Verfassungsrecht (allerdings ohne die zur Vermeidung einer mit dem Rechtsstaatenprinzip nicht mehr zu vereinbarenden Rechtsunsicherheit < durch Fehlentscheidungen, politische Korrektheit (Korruption) bis hin zur Rechtsbeugung > notwendigen Ersatzkriterien auch nur ansatzweise zu bezeichnen < etwa zu Ermessensentscheidungen und Beurteilungsspielräumen, Begründungsmängeln und sonstigen Denkfehlern wie die vom Gericht durchaus erkannte, aber unzureichend berücksichtigte Widersprüchlichkeit, „innere Gegenläufigkeit“ der angestrebten Ziele >, falschen bzw. unzureichend ermittelten Fakten (strukturelle Benachteiligung auch von Männern wie allein erziehenden Vätern, sog. Hausmännern, Zurücksetzung zugunsten von Karriere- oder Quotenfrauen und manipulierte Beurteilungen, Mobbing und sexuelle Gewalt auch gegen Männer > oder einer Überschreitung von Grenzen und Wertmaßstäben < hier der Verfassung, z.B. des Diskriminierungsverbotes >, wie dies hier in vielfältiger Weise zutrifft).
4. Die nach einhelliger Auffassung in jedem Fall gebotene, in vollem Umfang justitiable (LVerfG M-V, Urteil vom 24.10.2013 - LVerfG 4/13 - S. 16 m.w.N.) strenge Prüfung der Verhältnismäßigkeit ist schon allein deshalb denkfehlerhaft und damit rechtswidrig, weil sie schon im Ansatz überhaupt nicht von der richtigen Fragestellung ausgeht, nämlich nicht von der (zu verneinenden) Frage, ob angesichts der rasanten in den letzten Jahren im Land gemachten Fortschritte

(Ministerpräsidentin, Parlamentspräsidentin, Justizministerin samt Vertreterinnen sämtlich Frauen, „Anteil der Frauen ... entspricht mittlerweile weitgehend dem der Männer und überschreitet diesen teilweise schon“) in dem Bemühen um Gleichberechtigung eine **weitere**, über das bisherige Maß hinausgehende, und zwar eine gerade mit einer Diskriminierung verbundene Maßnahme zwingend erforderlich sein kann, sondern fehlerhaft nur von der Frage, ob Frauenförderung im Allgemeinen geboten ist; dabei wird (nicht nur hier, sondern auch an anderer Stelle) insbesondere die Bestellung eines weiteren, männlichen Gleichstellungsbeauftragten mit bemerkenswert einseitigen (Beratung durch das andere Geschlecht zumutbar? Männer ja, Frauen nein), oft weit hergeholtten Argumenten (Akzeptanz trotz Diskriminierung und Beeinträchtigung bei Männern, keine Flexibilisierung des Amtes möglich, „innere Gegenläufigkeit“ ohne Einfluss auf Angemessenheit, keine Entscheidungskompetenzen der Beauftragten, vgl. aber § 14 GlG; Männer von der Einflussnahme in eigener Sache fernhalten zu wollen, stellt keine Rechtsfertigung, sondern eine noch massivere, rechtfertigungsbedürftige Diskriminierung dar) abgelehnt, die im Übrigen oft schon deshalb nicht greifen können, weil nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (siehe z.B. o.g. Entscheidung) erhöhter Aufwand oder sonstige fiskalische Erwägungen einen Eingriff in Grundrechte niemals rechtfertigen können: „Die Verfassung steht nicht unter Finanzierungsvorbehalt“ und Politiker schulden nicht irgendein Gesetz, sondern ausnahmslos ein verfassungsgemäßes.

Brinkmann