

# Einleitung

Über Privatisierung wird viel geschrieben. Es gibt inzwischen eine unübersehbare Fülle an Literatur aus den einschlägigen Disziplinen wie beispielsweise der Verwaltungs- und Rechtswissenschaften sowie der Politik- und Sozialwissenschaften.<sup>1</sup> Dabei betrachten die einen Privatisierung als Allheilmittel gegen die staatliche Finanzkrise und heben ihre positiven Wirkungen für nahezu alle Bereiche der herkömmlich öffentlichen Daseinsvorsorge hervor, sei es Verkehrswesen, Telekommunikation, Energieversorgung, Wohnungswesen, Bildung oder Gesundheitsversorgung.<sup>2</sup> Andere hingegen sprechen von einem Privatisierungswahn, in dessen Folge die Bürgerinnen und Bürger für schlechtere Leistungen tiefer in die Tasche greifen müssten.<sup>3</sup> Privatisierungsgegner befürchten einen Ausverkauf des Staates, an dem sich einige wenige bereichern, der aber die große Mehrheit der Bevölkerung letztlich teuer zu stehen käme. Diese Befürchtungen werden unter dem Schlagwort „Gewinne privatisieren, Verluste verstaatlichen“ zusammengefasst.<sup>4</sup>

Mit dem Begriff der Privatisierung werden sehr verschiedene Vorgänge bezeichnet. Das Spektrum reicht von der Umwandlung städtischer Krankenhäuser in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung über die Auslagerung von Aufgaben wie etwa die Erbringung von EDV-Dienstleistungen für öffentliche Verwaltungen an externe Unternehmen oder die Beauftragung privater Gesellschaften mit der Abwasserbeseitigung bis hin zu Kürzungen oder Streichungen von staatlichen Sozialleistungen, die durch private Vorsorge und private Versicherungen aufgefangen werden sollen.<sup>5</sup> Als Privatisierungsakteure treten der Bund, die Län-

---

1 Vgl. insbesondere Blanke/Fedder 2010; Gerstlberger/Siegl 2009; Brandt et al. 2008; Bieling et al. 2008; Burgi 2008; Engartner 2008; Gersdorf 2008; Rügemer 2008; Kirchhof 2007; Lämmerzahl 2007; Killian et al. 2006; Weizsäcker et al. 2006; Dickhaus/Dietz 2005; DBB Tarifunion 2005; Lippert 2005; Bogumil/Holtkamp 2004; Weiß 2002; Gramm 2001; Kämmerer 2001; Blanke/Sterzel 1999; Di Fabio 1999; Schuppert 1999; Gusy 1998; König/Benz 1997; Benz 1995; Bull 1995; Isensee 1995; Osterloh 1995; Püttner 1994b; Schmidt 1994; Schoch 1994.

2 Siehe u.a. die Rede von Roland Koch „Soziale Marktwirtschaft und die Herausforderung der Globalisierung“ 2008; Helm 1999; Krölls 1995.

3 Candeias et al. 2009; Rügemer 2008; Lorenz/Schneider 2004; Hauschild 2004; Reimon/Felber 2003.

4 Dieser Slogan hat in der Debatte um die Krise der Finanzmärkte eine erneute Aktualität erfahren; siehe die Artikel von Brost et al. 2009 sowie Pitzke 2008.

5 Zollner 2006, S. 232. Die Reduzierung von staatlichen Sozialleistungen muss u.a. durch private Fürsorgearbeit kompensiert werden, die bis heute in der Regel von Frauen als unbezahlte Arbeit geleistet wird; vgl. BMFSFJ 2013, S. 180ff.; Dressel et al. 2005.

der und die Kommunen auf. Die Leistung des Sammelbegriffs Privatisierung besteht darin, diese unterschiedlichen Vorgänge zu bündeln und auf deren Gemeinsamkeiten hinzuweisen: Im Kern geht es bei ihnen allen um einen „Übergang von öffentlich hin zu privat“<sup>6</sup>, um „Umverteilungsprozesse vom öffentlichen in den privaten Sektor“<sup>7</sup>. Manche sehen darin „vielfältige und abgestufte Formen des Rückzugs von staatlichen Organisationseinheiten aus ihrer Aufgabenverantwortung und dem entsprechenden Nachrücken gesellschaftlicher Kräfte“.<sup>8</sup> Andere betonen, bei diesem Wandel handele es sich um die notwendige Reaktion des Staates auf veränderte gesellschaftliche Verhältnisse.<sup>9</sup> Nahezu alle Versuche in der einschlägigen Literatur, das Verbindende der verschiedenen Privatisierungsvorgänge zu beschreiben, sind von Bewegungsmetaphorik geprägt. Die Rede ist von „Verlagerung“<sup>10</sup>, „Verschiebung“<sup>11</sup>, „Übertragung“<sup>12</sup> oder „Wendung“<sup>13</sup> weg vom Staatlichen, hin zum Privaten.<sup>14</sup>

Zu Beginn der Privatisierungsdebatte wurde hauptsächlich über Haushaltsentlastung, Effizienzsteigerung, Wettbewerbsfähigkeit, rechtliche Implikationen sowie den Zugang zu und die Qualität von öffentlichen Gütern und Dienstleistungen diskutiert.<sup>15</sup> Inzwischen werden auch vermehrt die Auswirkungen auf die Beschäftigten wahrgenommen und thematisiert: Privatisierung geht mit einer massiven Verlagerung von Beschäftigungsverhältnissen aus dem öffentlichen in den privaten Sektor einher.<sup>16</sup> Aufgrund des spezifischen Arbeitsrechtsregimes der öffentlichen Hand, das lange Zeit nicht an ökonomischen Gesichtspunkten ausgerichtet war, wirkt sich diese Verlagerung für die Beschäftigten nachteilig aus. Entsprechende Studien belegen nahezu einhellig Verschlechterungen im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit, Entgeltstrukturen sowie Arbeitsbedingungen, insbesondere durch Flexibilisierung und Individualisierung der Beschäftigungsverhältnisse.<sup>17</sup>

Mittlerweile gibt es auch Stimmen, die darauf hinweisen, dass Privatisierung nicht an sich gut oder schlecht sei; vielmehr käme es darauf an, in welcher

6 Weizsäcker et al. 2006, S. 16.

7 Voßkuhle 2012, S. 46.

8 Gramm 2001, S. 27.

9 Schuppert 2007, S. 48f.

10 Stober 2008, S. 2302; Bauer 1995, S. 250.

11 Kirchhof 2007, S. 220; Benz 2001, S. 131.

12 Lackner 2004, S. 105.

13 Leisner 2007, S. 132.

14 Vgl. Kämmerer 2001, S. 12.

15 Vgl. insbesondere Schuppert 1999; Di Fabio 1999; Gusy 1998; König/Benz 1997; Benz 1995; Bull 1995; Isensee 1995; Osterloh 1995; Schmidt 1994; Schoch 1994.

16 Vgl. insbesondere Blanke/Fedder 2010; Brandt et al. 2008 m.w.N.

17 Eine ausführliche Darstellung der Folgen für Beschäftigte findet sich im ersten Kapitel unter 1.1.

Weise die bestehenden Risiken für den Zugang zu und die Qualität von privatisierten Dienstleistungen sowie die Beschäftigungsverlagerung reguliert und überwacht würden.<sup>18</sup> Nicht zuletzt die Finanzkrise der Jahre 2008/2009, aber auch misslungene Privatisierungen haben einen Stimmungswandel bei Privatisierungsbefürwortern herbeigeführt.<sup>19</sup> Einige Privatisierungsvorhaben wurden zumindest vorläufig gestoppt<sup>20</sup> oder auch von der Bevölkerung durch Proteste verhindert.<sup>21</sup> Das bekannteste Beispiel für einen Privatisierungsstopp in Deutschland dürfte wohl die Deutsche Bahn AG sein. Nach der Änderung der Rechtsform der Deutschen Bahn in ein privatrechtliches Unternehmen im Jahre 1994 wollte die Bundesregierung Anteile am Unternehmen Deutsche Bahn AG verkaufen, sah dann aber wegen der Finanzkrise davon ab; bis heute scheint diese Form der Privatisierung der Bahn vom Tisch zu sein.<sup>22</sup>

In weiten Teilen der Bevölkerung scheint das Vertrauen in die Kräfte des Marktes und seine Fähigkeit zur Selbstregulation zu schwinden und ein Bedürfnis nach klassischer Staatlichkeit zu wachsen.<sup>23</sup> Forderungen nach einer Re-Verstaatlichung bzw. Re-Kommunalisierung werden laut, zumindest in Kernbereichen der Daseinsvorsorge, wie beispielsweise bei der Wasser- und Stromversorgung oder im Verkehrs- und Gesundheitswesen.<sup>24</sup> Vom Staat wird erwartet, dass

---

18 Flecker/Hermann 2009, S. 3ff.; Weizsäcker et al. 2006, S. 20f.

19 Bauer 2012, S. 23.

20 2011 ging die Anzahl der Privatisierungen weltweit zunächst deutlich zurück, stieg danach jedoch wieder an; siehe dazu Fondazione Eni Enrico Mattei/KPMG Advisory S.p.A. 2012; Fondazione Eni Enrico Mattei/KPMG Advisory S.p.A. 2014.

21 Siehe Bauer 2012, S. 19 m.w.N.

22 Siehe dazu den Artikel Kein neuer Anlauf für Bahn-Privatisierung. In: Wirtschaftswoche, 11.11.2014.

23 Scheele 2010, Rn. 52ff.; Stober 2008, S. 2301.

24 Zur aktuellen Debatte um Re-Kommunalisierung siehe Bauer et al. 2012; Scheele 2010, Rn. 59ff.; Röber 2009. Eine Übersicht zur Re-Kommunalisierung von privatisierten Wasserbetrieben bietet die Website Water Remunicipalisation Tracker unter <http://www.remunicipalisation.org/>; zuletzt aufgesucht am 09.03.2015. Nach einer Studie plant zwar jede dritte Großstadt in Deutschland weiterhin Privatisierungen, jede zehnte Stadt beabsichtigt aber auch, Privatisierungen rückgängig zu machen; siehe Janetschek 2007, S. 18f. Es zeigt sich inzwischen, dass Re-Kommunalisierungen nicht immer problemlos vonstattengehen. So untersagte beispielsweise das Berliner Landgericht durch Urteil vom 09.12.2014 – 16 O 224/14 Kart – dem Berliner Senat, die Konzession für das Gasnetz an den landeseigenen Betrieb „Berlin Energie“ zu vergeben. Es begründete diese Entscheidung u.a. damit, „Berlin Energie“ als unselbstständigem Teil der Verwaltung fehle es an der Bieterfähigkeit im Rahmen des Vergabeverfahrens; siehe dazu unter Punkt C.III.2a) im Urteil, online verfügbar unter [http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/justiz/kammergericht/16\\_o\\_224\\_14\\_kart\\_anonymisiert.pdf?start&ts=1426165523&file=16\\_o\\_224\\_14\\_kart\\_anonymisiert.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/justiz/kammergericht/16_o_224_14_kart_anonymisiert.pdf?start&ts=1426165523&file=16_o_224_14_kart_anonymisiert.pdf) zuletzt aufgesucht am 09.04.

er das Gemeinwohl sichert und Probleme bewältigt, die in modernen Gesellschaften auftreten und in gesellschaftlicher Selbstregelung allein nicht angemessen gelöst werden können.<sup>25</sup>

Zwar wird bisweilen darauf aufmerksam gemacht, dass Privatisierungen auch hinsichtlich ihrer Folgen für die Gleichstellung der Geschlechter zu untersuchen sind; dennoch gibt es solche Analysen bisher nur vereinzelt.<sup>26</sup> Aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive sind hauptsächlich zwei Bereiche interessant: Zum einen ist zu fragen, ob es beim Zugang zu und der Nutzung von Gütern und Dienstleistungen Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt und ob sich die Qualität von privatisierten Gütern und Dienstleistungen unterschiedlich auf die Geschlechter auswirkt.<sup>27</sup> Zum anderen ist die Verlagerung von Beschäftigungsverhältnissen aus dem öffentlichen Sektor in den privaten Sektor von großer Bedeutung. Denn in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter kommt dem Staat als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion zu. Nach wie vor unterliegt er im Vergleich zur Privatwirtschaft umfassenderen gleichstellungsrechtlichen Vorgaben: Bis zur Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 galt für private Arbeitgeber nur das Verbot der geschlechtsbezogenen Benachteiligung insbesondere bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, einer Weisung oder der Kündigung sowie bei der Arbeitsplatzausschreibung (vgl. §§ 611a und 611b BGB a.F.). Für den öffentlichen Dienst waren und sind bis heute zusätzlich Gesetze zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Kraft. Diese Gleichstellungsgesetze verpflichten bis heute nur den öffentlichen Arbeitgeber dazu, Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne aufzustellen, die leistungsabhängige Quote bei Einstellungen und Beförderungen zur Steigerung des Frauenanteils zu nutzen sowie andere Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung zu ergreifen, wie etwa die Förderung der gleichberechtigten Elternschaft durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Außerdem kennt der öffentliche Dienst die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte als interne Gleichstellungsakteurin. Bei dieser Aufzählung handelt es sich nach *Dagmar Schiek* um diejenigen fünf Kernelemente, die mit der Verabschiedung der Gleichstellungsgesetze Ende der 1980er-Jahre und Anfang der 1990er-Jahre zum Standard für Gleichstellungs-

---

2015. Zu den rechtlichen Voraussetzungen einer Re-Kommunalisierung siehe Brüning 2012.

25 Hoffmann-Riem 2005, S. 91.

26 Lewalter 2007; Hoeven/Hoppe 2006, S. 227; Dickhaus/Dietz 2005, S. 22; Weinmann 2003, S. 370; Young/Hoppe 2003; Schiek in: Schiek et al. 2002, Rn. 71; Blanke et al. 1998, S. 112f.; für die osteuropäischen Länder Bulgarien, Polen, Russland und die Ukraine siehe Zollner 2006.

27 Siehe Lux/Hayn 2008; Knothe 2007; Vinz 2005; United Nations Development Programme 2003.

maßnahmen im öffentlichen Dienst erhoben wurden.<sup>28</sup> Diese rechtliche Situation lässt eine bessere Gleichstellungssituation in öffentlichen Verwaltungen vermuten, sodass sich die Verlagerung von Beschäftigungsverhältnissen aus dem öffentlichen Sektor in den privaten Sektor insbesondere für weibliche Beschäftigte nachteilig auf ihre Arbeits- und Lebenssituation auswirken dürfte.

*Schiek* gebührt das Verdienst, als eine der ersten auf die Gefahr eines gleichstellungsrechtlichen Rückschritts durch Privatisierung aufmerksam gemacht zu haben.<sup>29</sup> Die möglichen negativen Folgen von Privatisierungen für die Gleichstellung der Geschlechter stellen jedoch immer noch einen blinden Fleck in der Debatte dar. Es fehlt bisher eine Untersuchung der gleichstellungsrechtlichen Aspekte von Privatisierung. Auch in der aktuellen Auflage des „Rechtshandbuchs Privatisierung“ finden sich zu diesem Themenbereich nur vereinzelte Bemerkungen.<sup>30</sup> Aus diesem Grund beschäftigt sich die vorliegende Untersuchung aus einer rechtlichen und verwaltungswissenschaftlichen Perspektive und vor dem Hintergrund bisheriger empirischer Erkenntnisse mit den tatsächlichen geschlechtsspezifischen Folgen sowie den gleichstellungsrechtlichen Auswirkungen von Privatisierungen auf die weiblichen Beschäftigten.

Mit dieser Fokussierung auf den Folgen einer Privatisierung für weibliche Beschäftigte schließt sich die Autorin asymmetrischen Ansätzen im Gleichheitsrecht an, wie sie von *Ute Sacksofsky* und *Susanne Baer* entwickelt wurden.<sup>31</sup> Im Sinne von *Sacksofsky* ist Gleichheitsrecht nicht auf beide Geschlechter gleichermaßen – in diesem Sinne symmetrisch – anzuwenden, sondern es dient dazu, Personen zu schützen, die zu einer unterprivilegierten Gruppe gehören. Personen, die zu einer Gruppe gehören, die in der Gesellschaft politische und wirtschaftliche Macht ausübt, ist es verboten, die unterprivilegierten Personen(-gruppen) zu „dominieren“.<sup>32</sup> Aus diesem Grund ist es nicht entscheidend, ob eine Maßnahme an eine Kategorisierung wie Geschlecht oder Hautfarbe<sup>33</sup> anknüpft; vielmehr kommt es darauf an, welche Auswirkungen eine Regelung auf eine besonders geschützte Gruppe hat. Für *Sacksofsky* geht es dabei um die bestehenden Machtverhältnisse zwischen sozialen Gruppen, in diesem Fall um die Machtverhältnisse zwischen der Gruppe der Frauen und der Gruppe der Männer. Da Männer trotz aller Veränderungen im Geschlechterverhältnis immer noch zur privile-

28 Siehe Schiek in: Schiek et al. 2002a, Rn. 55.

29 Siehe Schiek in: Schiek et al. 1996, Rn. 202.

30 Vgl. Blanke/Fedder 2010.

31 Eine prägnante Zusammenfassung der asymmetrischen Ansätze in der Debatte um Gleichheitsrecht findet sich bei Wrase 2006, S. 83–88.

32 Sacksofsky 2009, S. 152f.; Sacksofsky 2005, S. 422.

33 Der Begriff der Kategorisierung wird in dieser Arbeit verwendet, um hervorzuheben, dass es sich um sozial hergestellte Konstruktionen handelt; ausführlicher dazu Baer 2009, S. 107f.; Hornscheidt 2007, S. 66f.

gierten und Frauen zur unterprivilegierten Gruppe gehören, können sich *Sacksofskys* asymmetrischen Gleichheitsverständnis zufolge Männer beispielsweise nicht auf das Verbot der mittelbaren Diskriminierung berufen.<sup>34</sup> In ähnlicher Weise stellt auch *Susanne Baer* die Machtverhältnisse zwischen Gruppen in den Mittelpunkt. Nach ihrem Verständnis von Gleichheit sind Unterschiede zwischen Personen nur dann relevant, wenn dieser Unterschied eine Hierarchisierung in der Gesellschaft bewirkt oder verstärkt. *Baer* interpretiert das Diskriminierungsverbot als Hierarchisierungsverbot: Eine Maßnahme oder Norm verstößt dann gegen das Diskriminierungsverbot, wenn sie eine Hierarchie herstellt, stabilisiert oder verstärkt.<sup>35</sup> *Sacksofsky* und *Baer* ist es zu verdanken, dass sie die Aufmerksamkeit auf den eigentlichen Inhalt von Gleichheitsrechten gelenkt haben: den Schutz von unterprivilegierten, diskriminierten Personen. Es geht nicht darum, Gleiche gleich zu behandeln und Ungleiche ungleich – so der berühmte Satz von Aristoteles, der lange Zeit das Gleichheitsverständnis prägte. Vielmehr geht es darum, anzuerkennen, dass es Machtverhältnisse in der Gesellschaft gibt, die aus Gleichen Ungleiche gemacht haben und noch immer machen, und dass die Unterprivilegierten erst (wieder) in die Lage versetzt werden müssen, ihre gleichen Rechte einzufordern. Aus diesem Grund zielt Gleichheitsrecht nicht auf die Durchsetzung der Rechte privilegierter Personen. Das bedeutet jedoch nicht, dass sich ausschließlich Frauen auf Gleichheitsrechte berufen können. Die Entwicklung der Gleichstellungspolitik hat gezeigt, dass die Wahrnehmung von Rechten nicht vom biologischen Geschlecht bestimmt sein sollte. Vielmehr sollten die Lebenslage und die konkrete Situation ausschlaggebend sein, also die Frage, ob eine Dominierungslage bzw. Hierarchisierungssituation gegeben ist.<sup>36</sup> Ein Mann, der eine gleichberechtigte Elternschaft lebt, deshalb nicht den Erwartungen an einen männlichen Ernährer entspricht und aufgrund dessen Benachteiligungen im Arbeitsleben erfährt, befindet sich aufgrund seines von der traditionellen Geschlechterrolle abweichenden, nicht hegemonial männlichen Verhaltens in einer nichtprivilegierten Lage.<sup>37</sup> Gleichstellungsrecht, das die Durchsetzung von Gleichstellung in der sozialen Realität zum Ziel hat, muss auch Männer vor Diskriminierung schützen, die sich gegen überkommene Rollenvorstellungen entscheiden und gleichberechtigte Arrangements leben wollen. Der Staat darf deshalb durch sein Handeln weder Frauen noch Männern überkommene Rollenvor-

34 Sacksofsky 1996, S. 312, 352f.

35 Baer 2001, S. 50; Baer 1995, S. 273ff.

36 Dies gilt umso mehr, als Geschlecht nicht die einzige Kategorisierung ist, die darüber entscheidet, wer zu einer privilegierten Gruppe gehört und wer nicht. Unter den Stichworten Intersektionalität oder Interdependenzen werden in den letzten Jahren verstärkt multidimensionale Ausgrenzungsmechanismen diskutiert; siehe Baer et al. 2010; Walgenbach et al. 2007; grundlegend dazu Crenshaw 1989.

37 Vgl. Zinsmeister 2007, S. 108f.

stellungen aufzwingen oder sie perpetuieren oder solches Verhalten von Dritten dulden. Aus diesem Grund sind auch Männer vom Gleichheitsrecht geschützt, aber nur in dem eben skizzierten Sinne.<sup>38</sup>

Die vorliegende Untersuchung behandelt die angesprochenen Fragestellungen nicht anhand von konkreten Privatisierungsvorgängen. Das liegt daran, dass bis heute Privatisierungsverträge ebenso wie die damit zusammenhängenden Personalüberleitungsverträge meist nicht öffentlich zugänglich sind.

Die oben angesprochene Frage, ob und wie sich Privatisierungsvorgänge auf den Zugang zu und die Qualität von öffentlichen Dienstleistungen auswirken und ob sich hierbei Unterschiede nach Geschlecht feststellen lassen, bleibt in der vorliegenden Arbeit außer Betracht, da sie einen völlig anderen Zuschnitt der Untersuchung erfordern würde. Stattdessen konzentriert sich die Darstellung auf die *Formulierung, Systematisierung und inhaltliche Konkretisierung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben* für die Ausgestaltung zukünftiger Organisationsprivatisierungen. Daher ist diese Untersuchung insbesondere für Akteure und Akteurinnen gedacht, die Privatisierungsverfahren gestalten oder daran beteiligt sind, wie Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Hand, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte. Die Frage, wie Beschäftigte rechtlich gegen einzelne Privatisierungsmaßnahmen vorgehen können, wird nur insoweit behandelt, wie es für eine gleichstellungsorientierte Ausgestaltung einer Privatisierung von Interesse ist.

\*

Das Buch ist in vier Kapitel gegliedert. Das *erste Kapitel* geht der Frage nach, ob Privatisierungen gleichstellungsspezifische Auswirkungen auf die Beschäftigten zur Folge haben. Die derzeit vorhandenen Studien und Analysen enthalten kaum Aussagen zu der Kategorisierung Geschlecht, sodass nur wenige nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten vorhanden sind. Aus diesem Grund werden in diesem Kapitel vor dem Hintergrund der bestehenden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt Hypothesen zu Gleichstellungsfolgen von Privatisierungen in drei Bereichen entwickelt: Personalbestand, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Einkommen und Entgeltstrukturen.

Anschließend wird der Untersuchungsgegenstand Privatisierung mithilfe der verwaltungswissenschaftlichen Typologie der Privatisierungsarten weiter konkretisiert und es werden die Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse beschrieben. Der Schwerpunkt liegt dabei darauf, dass als unmittelbare rechtliche Folge einer Organisationsprivatisierung die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder in den privatisierten Einrichtungen nicht länger anwend-

---

38 So auch Spangenberg 2013, S. 103.  
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:5:1-9783845264448-12, am 21.05.2024, 09:17:27  
Open Access –  https://www.nomos-elibrary.de/agb

bar sind. Aus diesem Grund und weil der Organisationsprivatisierung als erstem Schritt zu weiteren Privatisierungsschritten eine besondere Relevanz zukommt,<sup>39</sup> beschränkt sich diese Arbeit im Weiteren auf diese Privatisierungsart. Das Kapitel schließt mit der Frage, ob der Wegfall der Bindung an die öffentlichen Gleichstellungsgesetze als Folge einer Organisationsprivatisierung zu einem „gleichstellungsrechtlichen Rückschritt“<sup>40</sup> führt oder nicht. Ein Vergleich zwischen öffentlichem Gleichstellungsrecht und privatem Antidiskriminierungsrecht anhand der oben erwähnten Kernelemente des öffentlich-rechtlichen Gleichheitsrechts belegt, dass eine Organisationsprivatisierung insofern zu einem Abbau von Gleichstellungsrecht führt, als sich der gleichstellungsrechtliche Besitzstand der Beschäftigten verringert.

Das *zweite Kapitel* dient dazu, die in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder enthaltenen Vorgaben zur Absicherung von Gleichstellung bei Privatisierungen zusammenzustellen und Vorschläge für deren Umsetzung zu unterbreiten. Eine solche systematisierende Übersicht fehlt bisher. Sie zeigt, dass sich in den meisten Gleichstellungsgesetzen zwar entsprechende Vorgaben für Organisationsprivatisierungen finden lassen; allerdings handelt es sich dabei um allgemeine Formulierungen, die zur Umsetzung einer Konkretisierung bedürfen. Daher werden im Anschluss Handlungsoptionen vorgestellt, wie bei einer Organisationsprivatisierung Gleichstellung gesellschaftsrechtlich zulässig abgesichert werden kann, beispielsweise durch die Integration von Gleichstellung in den Ziel- und Aufgabenkatalog der Gesellschaften und ihrer Organe oder durch den Abschluss von einschlägigen Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen oder anderen kollektivrechtlichen Regelungen. Abschließend werden die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personalräte bei Privatisierungsverfahren erläutert.

Im *dritten Kapitel* wird aus dem Europarecht sowie dem Grundgesetz ein gleichstellungsrechtlicher Maßstab für die Gestaltung von (nationalen) Organisationsprivatisierungen entwickelt. Ein Privatisierungsakteur, der sich nicht vorab mit den gleichstellungsspezifischen Auswirkungen der geplanten Privatisierung beschäftigt, geht ein erhebliches Risiko ein, dass Teile der Privatisierungsgrundlage beispielsweise wegen mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für verfassungswidrig erklärt werden.<sup>41</sup> Denn der Abbau von Gleich-

39 Siehe dazu ausführlich im ersten Kapitel unter 1.2.1.1 und 1.2.2.

40 Diese Formulierung stammt wie bereits erwähnt von *Schiek*, siehe Schiek in: Schiek et al. 2002, Rn. 853.

41 Vgl. hierzu eindrücklich das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14.04.2010 zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmergruppen bei der Privatisierung der Kliniken in Hamburg, BVerfGE 126, 29 (54f.); siehe dazu auch unten unter 3.3.2.



stellungsrecht infolge einer Organisationsprivatisierung verstößt gegen Europarecht wie auch das Grundgesetz.

Im *vierten Kapitel* werden die Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst. Es weist zudem auf Forschungslücken hin und macht Vorschläge, wie diese zu schließen sind.

