

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen mit dem die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz betreffenden Teil des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes und zu der Frage eventueller Benachteiligungen von Frauen außerhalb des Bereiches des Arbeitslebens

Inhalt:

Erster Berichtsteil:

Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen mit dem die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz betreffenden Teil des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes

	Seite
A. Einleitung	5
I. Auftrag des Deutschen Bundestages	5
II. Grundlagen des Berichts	5
B. Informationen über das Gesetz	6
C. Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes	7
I. Allgemeine Stellungnahmen	7
II. Das Benachteiligungsverbot gemäß § 611 a BGB	7
1. Benachteiligungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses .	7
a) Unterschiedliche Einstellungs Voraussetzungen für Männer und Frauen	7
b) Ablehnung der Einstellung wegen des Geschlechts	7
c) Ablehnung der Einstellung wegen bestehender Schwangerschaft	9
d) Ablehnung der Einstellung besser qualifizierter weiblicher Bewerber wegen Quotierung	10

	Seite
2. Sonstige Benachteiligungen	10
a) Versetzung wegen erneuter Schwangerschaft	10
b) Unterschiedliche Befristung des Arbeitsverhältnisses für Männer und Frauen	10
c) Mutterschaftsurlaub für Männer?	10
d) Hausarbeitstag für Männer?	10
e) Mittelbare Benachteiligungen	11
3. Gründe für die geringe Zahl der Klagen	11
a) Beweislastregelung	11
b) Vertrauensschaden (§ 611 a Abs. 2 BGB)	11
c) Angst vor weiteren Nachteilen	12
III. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 611 b BGB	12
IV. Grundsatz der Lohnleichheit gemäß § 612 Abs. 3 BGB	13
V. Das Maßregelungsverbot gemäß § 612 a BGB	15
VI. Aushangpflicht gemäß Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes	15
VII. Sonstige Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge	15
1. Förderungsmaßnahmen	15
2. Verstärkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	16
3. Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen	16
4. Bußgeldsanktionen bei Verstoß gegen § 611 a BGB und § 612 a BGB	16
D. Bewertung der bisherigen Anwendung der Gleichbehandlungsvorschriften	16
I. Allgemeines	16
II. Stellungnahme zu Änderungsvorschlägen	17
1. Arbeitsvertragsrecht	17
a) Ausdrückliches Verbot der mittelbaren Diskriminierung	17
b) Förderungsmaßnahmen	17
c) Beweislastregelung	17
d) Verstärkung der Sanktionen bei unterbliebener Einstellung oder Beförderung unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts	17
e) Zwingendes Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung und zwingende Verpflichtung zum Aushang der Gleichbehandlungsvorschriften im Betrieb	18
2. Betriebsverfassungsrecht	18
a) Stärkung der Stellung des Betriebsrats	18
b) Erhöhung des Anteils von Frauen im Betriebsrat	18
c) Verbesserte Freistellungsmöglichkeiten für weibliche Betriebsratsmitglieder	18
3. Frauenarbeitsschutz	18
4. Hausarbeitstagsgesetze	19
E. Zusammenfassung der Stellungnahme der Bundesregierung	19
Anhang: Vertragsverletzungsverfahren der Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen die Bundesrepublik Deutschland .	20

Zweiter Berichtsteil:**Bericht der Bundesregierung zur Frage nach Benachteiligungen von Frauen außerhalb des Bereiches des Arbeitslebens**

	Seite
A. Auftrag	21
B. Durchführung	21
I. Allgemeines	21
II. Schulwesen	21
1. Schülerinnen	22
1.1 Bildungsbeteiligung von Schülerinnen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen	22
1.2 Beteiligung von Schülerinnen am mathematisch-naturwissen- schaftlichen und handwerklich-technischen Unterricht an all- gemeinbildenden Schulen	23
1.3 Schulbücher	24
2. Lehrerinnen	25
2.1 Anteil und Altersstruktur der hauptberuflichen Lehrerinnen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen	25
2.2 Anteil der Lehrerinnen an den Stellen in herausgehobenen Funktionen	25
3. Folgerungen	26
III. Medien	27
1. Situation	27
1.1 Die Personalstruktur in den Anstalten	27
1.2 Die Repräsentanz von Frauen in den Aufsichtsgremien	27
1.3 Die Darstellung der Frau im Programm und die Berücksichti- gung ihrer Anforderungen an das Programm	28
2. Maßnahmen	28
2.1 Zur Personalstruktur	28
2.2 Zu den Aufsichtsgremien	29
2.3 Zu den Programminhalten	29
2.4 Initiativen des Europarates	30
IV. Werbung	30
1. Situation	30
2. Maßnahmen	30
2.1 Gesetzliche Maßnahmen	30
2.2 Maßnahmen der Selbstkontrolle	31
V. Dienstleistungsbereiche	31
1. Wohnungsvergabe	31
2. Wirtschaftsverkehr	32
3. Kreditwesen	32
VI. Beteiligung von Frauen an politischen und anderen Entscheidungs- gremien	32
1. Situation	32
1.1 Anteil der Frauen in politischen Parteien und in Parteivor- ständen	32
1.2 Der Anteil der weiblichen Abgeordneten im Deutschen Bun- destag und in den Landtagen	32
1.3 Der Frauenanteil in den Kommunalparlamenten	32

	Seite
1.4 Frauen in Regierungsverantwortung oder in politischen Spitzenpositionen	33
1.5 Der Frauenanteil in Entscheidungsgremien, auf deren Besetzung die öffentliche Hand Einfluß hat	33
2. Folgerungen	33

ERSTER BERICHTSTEIL**A. Einleitung****I. Auftrag des Deutschen Bundestages**

Der Deutsche Bundestag hat in seiner Entschließung vom 25. Juni 1980 die Bundesregierung ersucht, bis zum 31. Dezember 1982 folgenden Bericht vorzulegen:

„Die Bundesregierung sollte über Erfahrungen mit dem die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz betreffenden Teil des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes berichten. Der Bericht sollte insbesondere Auskunft darüber geben, inwieweit das Gesetz positive Wirkungen entfaltet und Arbeitnehmerinnen zu mehr Gleichberechtigung im Arbeitsleben verholfen hat. Außerdem sollte die Bundesregierung berichten, ob und in welchem Umfang die Vorschriften des § 611 b BGB (Stellenausschreibung) und Artikel 2 EG-Anpassungsgesetz (Aushang) beachtet worden sind.

Ferner sollte darüber berichtet werden, in welchem Umfang und mit welchen Ergebnissen auf Grund des Gesetzes Prozesse wegen unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung wegen des Geschlechts am Arbeitsplatz geführt worden sind und ob das Gesetz Beweisschwierigkeiten der Arbeitnehmer bei solchen Prozessen vermindert hat.

Die Bundesregierung sollte auch über Konsequenzen berichten, die sie aus den Erfahrungen mit dem Gesetz zu ziehen beabsichtigt.“

(Vgl. Entschließungsantrag, Drucksache 8/4259 und Plenarprotokoll über die 225. Sitzung des Deutschen Bundestages am 25. Juni 1980, S. 18257)

II. Grundlagen des Berichts

Zur Vorbereitung des Berichts wurden folgende Stellen (in alphabetischer Reihenfolge) zur Stellungnahme aufgefordert:

- Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e. V.,
- Arbeitsgemeinschaft Katholischer Frauenverbände und -gruppen,

- Bund der Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit,
- Bundesanstalt für Arbeit,
- Bundesarbeitsgericht,
- Bundesverband der freien Berufe,
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
- Bundesvorstand der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft,
- Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes,
- Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands,
- Deutscher Beamtenbund,
- Deutscher Frauenrat,
- Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband,
- Evangelische Frauenarbeit in Deutschland,
- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand, Fachgruppe Richter und Staatsanwälte,
- Humanistische Union,
- Marburger Bund, Verband der angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands e. V.,
- Minister und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder,
- Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
- Verband der weiblichen Angestellten e. V.,
- Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
- Union der Leitenden Angestellten.

Neben den eingegangenen Stellungnahmen sind die Ergebnisse der vom Bundesminister des Innern und vom Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit am 21./22. Januar 1982 in Bonn durchgeführten Sachverständigenanhörung zum Thema „Kann die Situation der Frauen durch ein Antidiskriminierungsgesetz verbessert werden?“ bei der Abfassung dieses Berichts berücksichtigt worden.

B. Informationen über das Gesetz

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind umfassend über die neuen Gleichbehandlungsvorschriften des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes informiert worden. Dazu hat vor allem eine breite Erörterung des Gesetzes in Presse, Funk und Fernsehen bereits während des Gesetzgebungsverfahrens beigetragen. Darüber hinaus sind zahlreiche Aktivitäten entfaltet worden, um die Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit dem Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz vertraut zu machen. Zugleich wurden von vielen Stellen Hinweise zur wirksamen Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes gegeben.

Von den angeschriebenen Stellen ist der Bundesregierung dazu folgendes mitgeteilt worden:

- Die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* hat seit der Verabschiedung des Gesetzes ihre Mitglieder in den Betriebsräten wiederholt durch Rundbriefe über den genauen Wortlaut des Gesetzes und seine Begründung informiert.
 - Der *Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e. V.* hat seinen Mitgliedsunternehmen den Gesetzeswortlaut der neuen Gleichbehandlungsvorschriften mitgeteilt.
 - Der *Senat der Freien und Hansestadt Hamburg* hat seine Behörden und Ämter auf das Inkrafttreten des Gesetzes hingewiesen. Darüber hinaus hat die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg ein Informationspapier für Betriebsräte erstellt, dessen verteilte Auflage nach einem Jahr bei etwa 5 500 Exemplaren lag.
 - Das *Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung Baden-Württemberg* hat die Gewerkschaften, Verbände und Kammern in Baden-Württemberg auf das Inkrafttreten des Gesetzes hingewiesen.
- Der *Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung* hat sich auf verschiedene Weise bemüht, den Bekanntheitsgrad der gesetzlichen Vorschriften und damit ihre Wirksamkeit zu fördern, insbesondere im Wege der Öffentlichkeitsarbeit.
- Bereits Anfang September 1980 hat er für die Gestaltung des Arbeitslebens wichtige Verbände auf das Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes hingewiesen und sie gebeten, sich für die weitere Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz einzusetzen.
 - Eine erste Unterrichtung der Öffentlichkeit über die neuen Gleichbehandlungsvorschriften erfolgte 1980 in den von ihm herausgegebenen Sozialpolitischen Informationen, die in einer Auflage von etwa 60 000 Exemplaren an Betriebsräte, Verbände, Organisationen, Journalisten und andere Interessierte versandt wurden.
 - Zur näheren Information über den Inhalt des Gesetzes, verbunden mit Hinweisen für eine wirksamere Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes, hat er im Mai 1981 die Broschüre „Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz“ in einer Auflage von 61 400 Exemplaren herausgegeben.
 - Auf seine Anregung erhielten die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit mit Runderlaß die Anweisung, dem Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz besondere Beachtung zu widmen und innerhalb ihres Aufgabenbereichs zur Verwirklichung des gesetzlichen Grundgedankens beizutragen.
- Folgende Bemühungen, den Bekanntheitsgrad der gesetzlichen Vorschriften zu erhöhen, sind vom *Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit — Arbeitsstab Frauenpolitik* — ausgegangen:
- In einem Artikel im TREFFPUNKT Nr. 18, einer Informationsschrift des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit mit einer Auflagenhöhe von über 700 000 Exemplaren, ist umfassend über das Gesetz und seine einzelnen Vorschriften informiert worden.
 - Er hat den Bundesverband der Zeitungsverleger e. V., den Deutschen Presserat, den Verband deutscher Zeitschriftenverleger e. V. und den Zentrallausschuß der Werbewirtschaft e. V. über das Gesetz mit dem Ziel unterrichtet, die unterschiedlichen Rubriken für den nach Männern und Frauen geteilten Stellenmarkt aufzugeben. Darüber hinaus werden in regelmäßigen Abständen stichprobenartig die Stellenangebote von Zeitungen und Zeitschriften ausgewertet, um die Inserenten, die gegen die Sollvorschrift verstoßen, über die gesetzlichen Pflichten zu informieren.

C. Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes

In diesem Abschnitt wird über die Erfahrungen bei der Anwendung des Gesetzes berichtet, die der Bundesregierung von Verbänden, Gerichten und Behörden mitgeteilt wurden.

I. Allgemeine Stellungnahmen

Der *Deutsche Gewerkschaftsbund* hat berichtet, daß die gesetzlichen Vorschriften in der Praxis keinerlei positive Wirkungen entfaltet und den Arbeitnehmerinnen nicht zu mehr Gleichberechtigung im Arbeitsleben verholfen hätten. Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist ferner der Ansicht: „Angesichts der offenkundigen Mängel“, auf die nicht nur die Gewerkschaften im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens immer wieder hingewiesen hätten, ohne daß den Bedenken Rechnung getragen worden sei, könne ein anderes Ergebnis auch nicht erwartet werden.

Die *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, die *Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände*, der *Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie* sowie der *Bundesverband der freien Berufe* konnten keine einschlägigen Vorkommnisse in der Praxis oder Schwerpunktprobleme bei der Anwendung des Gesetzes mitteilen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sieht sich dadurch in ihrer Auffassung bestätigt, „daß zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben neue Gesetzesvorschriften weder erforderlich sind noch waren“.

II. Das Benachteiligungsverbot gemäß § 611 a BGB

1. Benachteiligungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

a) Unterschiedliche Einstellungsvoraussetzungen für Männer und Frauen

Die Bewerberinnen für schleswig-holsteinische Krankenpflegeschulen kritisieren nach der von der *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* weitergegebenen Mitteilung des Kultusministers des Landes Schleswig-Holstein ebenso wie die *Zentralstelle für Frauenfragen beim Hessischen Ministerpräsidenten* — Staatskanzlei —, daß weibliche Bewerberinnen für die Krankenpflegeausbildung eine halbjährige hauswirtschaftliche Tätigkeit nachzuweisen hätten, während von den männlichen Bewerbern dieser Nachweis nicht gefordert würde. Diese Praxis entspricht der Regelung in § 8 Abs. 2 Satz 1 Krankenpflegegesetz. Gegen diese Vorschrift bestehen verfassungsrechtliche Bedenken. Die Bundesregierung hat deshalb in der 9. Legislaturperiode bereits einen Gesetzentwurf über die Berufe der Krankenpflege

(Drucksache 9/1922) vorgelegt, der die unzulässige Differenzierung beseitigen soll. Bund und Länder sind übereinstimmend der Auffassung, daß bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bei der Anwendung der bestehenden Regelung des § 8 Abs. 2 Satz 1 Krankenpflegegesetz sehr großzügig verfahren werden sollte.

b) Ablehnung der Einstellung wegen des Geschlechts

Der Bundesregierung wurden mehrere Fälle, zum Teil auch Verfahren vor den Gerichten für Arbeits-sachen, berichtet, in denen jeweils eine Einstellung wegen des Geschlechts abgelehnt worden sei.

Dem *Arbeitsstab Frauenpolitik* beim *Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit* sind u. a. folgende Einzelfälle mitgeteilt worden:

— Ein renommiertes Hotel in Nordrhein-Westfalen schrieb einer Frau, die sich um eine Ausbildung als Kaufmannsgehilfin im Hotel- und Gaststättengewerbe beworben hatte:

„Leider müssen wir Ihnen mitteilen, daß wir für diesen Lehrberuf junge Männer bevorzugen, da wir in Empfangsbüro, Service und Küche ausschließlich männliche Kräfte beschäftigen.“

— Eine Landwirtschaftskammer — Pflanzenschutzamt — in Niedersachsen schrieb einer Diplom-Agraringenieurin (Diplomarbeit über Pflanzenschutz; Note: gut), die sich um eine Stelle beworben hatte:

„Bei den Bezirksstellen werden ausschließlich männliche Mitarbeiter als Berater beschäftigt, da man die durchzuführenden Arbeiten auf die Dauer einer weiblichen Kraft nicht zumuten kann.“

— Ein großes Unternehmen der Haarkosmetik in Baden-Württemberg schrieb an eine Bewerberin, die im Außendienst tätig werden wollte:

„Leider müssen wir Ihnen mitteilen, daß wir für den Besuch unserer Friseurkundschaft ausschließlich männliche Bewerber berücksichtigen können.“

— Zwei Unternehmen der Versicherungswirtschaft in Hessen und Nordrhein-Westfalen teilten ebenfalls mit, daß sie für den Außendienst ausschließlich männliche Auszubildende einstellen.

— Ein Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, das Schneidewaren produziert, lehnte eine Frau, die sich als Export-Sachbearbeiterin beworben hatte, ab mit der Begründung:

„Wir müssen Ihnen leider mitteilen, daß mit dieser Position eine Reisetätigkeit verbunden ist und wir daher einen Herrn für die Stelle suchen.“

Die Firmen wurden vom Arbeitsstab Frauenpolitik beim Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit ebenso wie die abgelehnten Bewerberinnen angeschrieben und auf die Rechtslage nach dem EG-Anpassungsgesetz hingewiesen.

In einem Verfahren vor dem *Arbeitsgericht Hamburg* (8 Ca 124/81) geht es um die Ablehnung einer weiblichen Bewerberin für eine Nachwuchs-Management-Stelle im Agrarrohstoffhandel. Sie klagte im Hauptantrag auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses, hilfsweise auf Schadensersatz in Höhe von 12 000 DM, äußerst hilfsweise auf Schadensersatz in Höhe von 2,31 DM (Vertrauensschaden). Das Arbeitsgericht Hamburg hat durch Beschluß vom 5. Juli 1982 (nicht veröffentlicht) das Verfahren ausgesetzt und beim Europäischen Gerichtshof eine Vorabentscheidung gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag beantragt. Es wurde zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes gestellt, ob aus der o. g. EG-Richtlinie ein Anspruch der diskriminierten Bewerberin auf Abschluß eines Arbeitsvertrages folge und ob bejahendenfalls dieser Anspruch nur dann bestehe, wenn die diskriminierte Stellenbewerberin die bestqualifizierte aller Bewerber und Bewerberinnen sei, oder auch dann, wenn im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden sei, im Ergebnis jedoch ein besser qualifizierter männlicher Bewerber eingestellt worden sei. Ferner wurde zur Entscheidung gestellt, ob — wenn ein Einstellungsanspruch verneint werde — aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz folge, daß eine ökonomisch spürbare Sanktion zugunsten der benachteiligten Arbeitnehmer (z. B. Schadensersatz in Höhe bis zu dem zu erwartenden Verdienst für die Zeit von sechs Monaten) oder staatliche Sanktionen (z. B. Bußgelder, Strafen) verhängt werden müßten. Damit verbunden wurde die Frage, ob eine solche Sanktion nur erfolgen müsse, wenn die diskriminierte Bewerberin die bestqualifizierte aller Bewerber und Bewerberinnen ist, oder auch dann, wenn sie zwar im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden ist, im Ergebnis jedoch ein von der Qualifikation her besserer männlicher Bewerber eingestellt worden sei. Weiter ist die Frage aufgeworfen worden, ob die o. g. EG-Richtlinie für den Fall der Bejahung einer dieser Fragen in den Mitgliedstaaten unmittelbar geltendes Recht sei.

In einem Verfahren vor dem *Arbeitsgericht Hamm* (4 Ca 1076/82) mit gleichgerichteten Klageanträgen geht es um die Ablehnung zweier weiblicher Bewerber für zwei Stellen als Sozialarbeiter im Strafvollzug. Das Arbeitsgericht Hamm hat durch Beschluß vom 6. Dezember 1982 (nicht veröffentlicht) das Verfahren ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof im Kern die gleichen Fragen wie das vorstehend benannte Arbeitsgericht Hamburg mit Beschluß vom 5. Juli 1982 (8 Ca 124/81) vorgelegt. Das Arbeitsgericht Hamm hat diese Fragen noch erweitert um die Frage, ob — wenn ein Einstellungsanspruch grundsätzlich bejaht werde — bei zwei oder mehr diskriminierten Bewerbern jede dieser Personen einen Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrages habe, ob das Gericht evtl. eine eigene Auswahlentscheidung unter den diskriminierten Bewerbern treffen müsse, oder welche Sanktion, wenn

die Frage verneint werde, sonst materiellrechtlich gegeben sei.

Die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg teilte mit, daß sich bereits im Jahre 1981 wiederholt Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes an sie gewandt hätten, deren Einstellung mit der Begründung abgelehnt worden sei, daß die Arbeiten einer Frau nicht zuzumuten seien. Deshalb habe das Senatsamt für den Verwaltungsdienst der Freien und Hansestadt Hamburg in Zusammenarbeit mit der Leitstelle ein Rundschreiben an alle Behörden und Ämter der Freien und Hansestadt Hamburg gesandt, in dem darauf hingewiesen worden sei, daß solche Entscheidungen gegen das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz verstoßen würden und die Bewerberinnen lediglich über die besonderen Belastungen oder Gefährdungen informiert werden könnten.

Von der *Zentralstelle für Frauenfragen beim Hessischen Ministerpräsidenten* — Staatskanzlei — sind die beiden folgenden außerhalb des öffentlichen Dienstes aufgetretenen Fälle berichtet worden:

Eine graduierte Betriebswirtin (Examensnote: sehr gut) habe sich um eine für Männer und Frauen ausgeschriebene Position in einem Verlag beworben. Auf telefonische Anfrage habe ihr der Personalchef erklärt, daß sie keine Chance hätte, eingestellt zu werden, weil diese Stelle für einen Mann vorgesehen sei. Die Ausschreibung sei gleichwohl geschlechtsunabhängig erfolgt, da das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz dies vorschreibe. Die Betroffene habe auf eine Klage verzichtet, weil sie befürchtet habe, auf eine „schwarze Liste“ gesetzt zu werden, und Beweisschwierigkeiten im Prozeß erwartet habe.

Im zweiten Fall sei eine junge Frau, die nach einer Umschulung zur Nachrichtentechnikerin einen Arbeitsplatz gesucht habe, von mehreren Firmen mit der Begründung abgelehnt worden, daß für diese Tätigkeit keine Frauen eingestellt würden und daß keine Damentoiletten vorhanden seien. Die Nachrichtentechnikerin habe auf eine Klage verzichtet, weil sie zwischenzeitlich einen Arbeitsplatz in einer anderen Firma gefunden habe.

Der *Marburger Bund*, Verband der angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands, teilte mit, daß sowohl manche Krankenhausverwaltungen als auch manche leitende Ärzte bei der Einstellung gleichqualifizierten männlichen Bewerbern den Vorzug insbesondere vor verheirateten Ärztinnen geben würden, und zwar im Hinblick auf die Belastung der Kollegen und des Krankenhauses durch den Mutterschutz, aber auch im Hinblick auf unterdurchschnittliche Belastbarkeit durch zusätzliche Nacht- und Wochenenddienste. Diesbezügliche Klagen seien insbesondere an den Hochschulkliniken im Bereich des Landesverbandes Bayern des Marburger Bundes laut geworden. Von Klinikdirektoren sei nicht selten insbesondere darauf hingewiesen worden, daß man männliche Stellenbewerber bevorzuge, daß eine Ärztin den dienstlichen Belastungen nicht gewachsen sei, und daß sie schwanger werden könne.

Nach Mitteilung der *Union der Leitenden Angestellten* bestehen in Unternehmen bestimmte Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, die nach ihrer Ansicht jedoch insgesamt nicht auf einen Diskriminierungswillen zurückzuführen seien. Die Frauen seien unter den Führungskräften mit einem Prozentsatz von etwa 2 v.H. sicher unterrepräsentiert. Diese Frauen in Führungspositionen seien überdies nicht selten unverheiratet oder kinderlos verheiratet. Es entspreche auch den Erfahrungen der Union der Leitenden Angestellten, daß Frauen, die verheiratet seien und Kinder hätten, in der Regel für Führungspositionen in der Industrie ausschieden. Die Frauen sähen sich nicht in der Lage, den erheblichen Leistungsanforderungen — vor allem im Hinblick auf den zeitlichen Aufwand — gerecht zu werden. Frauen seien darüber hinaus in der Industrie auch häufig nicht so einsatzfähig wie Männer. Von daher hätten Männer wohl erkennbar bessere Chancen, in Führungspositionen aufzusteigen, als Frauen. Frauen würden vorzugsweise in Verwaltungsstellen, im Dokumentationsbereich und wohl auch noch im Forschungsbereich eingesetzt. Als Betriebsleiter würden Frauen außerordentlich selten eingesetzt, weil damit Autoritätsprobleme verbunden seien. Darüber hinaus könne ein Betriebsleiterposten in der industriellen Großfertigung auch körperlich die Frau überfordern. Hierbei würden neben psychologischen Bedenken (Führungsqualität von Frauen gegenüber Industriearbeitern) auch objektive Gegebenheiten des Arbeitsplatzes eine Rolle spielen. So würde in der chemischen Industrie beispielsweise ein Betriebsleiter, der seine Autorität erhalten wolle, nicht selten gezwungen sein, Anlagen bis ins einzelne selbst zu inspizieren, was man den Frauen nicht zumuten würde.

Übereinstimmend stellten die *Bundesanstalt für Arbeit* und die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* des Senates der Freien und Hansestadt Hamburg fest, daß Frauen in einer Vielzahl von Fällen sowohl bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze wie auch bei der Bewerbung um Arbeitsplätze abgelehnt worden seien mit der offiziellen Begründung, auf Grund vorhandener Arbeitsschutzbestimmungen könnten in diesem Bereich Frauen nicht tätig werden. Dies sei nach Meinung der Leitstelle Gleichstellung der Frau in einigen Fällen (Nachtarbeitsverbot und ähnliches) nachvollziehbar gewesen, in der weit überwiegenden Zahl von Fällen habe sich die Ablehnung allerdings auf vermeintlich zu schweres Heben und Tragen von Lasten und auf das Nichtvorhandensein von getrennten sanitären Einrichtungen bezogen. Nach Meinung der Bundesanstalt für Arbeit würden sich neben den genannten Arbeitsschutzbestimmungen, den langjährig gewachsenen Strukturen und der festgefügtten Beurteilung der Rollenverteilung Vorurteile gegenüber Frauen auf das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber auswirken. Dies seien insbesondere Vorurteile hinsichtlich der körperlichen Belastbarkeit bei Frauen, der Doppelbelastung durch Berufstätigkeit und Haushalt, nicht einplanbarer Ausfälle durch Mutterschutz und nicht zuletzt mangelnder beruflicher Qualifikation.

Der *Deutsche Anwaltverein* hat berichtet, daß auch schon vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz in der Behandlung zwischen angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten kein Unterschied gemacht worden sei. Auch hinsichtlich des Berufs des Anwaltsgehilfen sei nicht festzustellen, daß dies Gesetz zu mehr Gleichberechtigung im Arbeitsleben verholfen habe, was daran liege, daß seit Jahrzehnten für diesen Beruf nur ganz selten einmal ein männlicher Bewerber existiere.

c) Ablehnung der Einstellung wegen bestehender Schwangerschaft

Aus der Praxis sind Fälle bekannt, bei denen in Einstellungsgesprächen oder Einstellungsuntersuchungen die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft oder nach der letzten Periode gestellt wird.

Das *Bundesarbeitsgericht* hat durch Urteil vom 22. September 1961 (Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 15 zu § 123 BGB) entschieden, daß eine bei den Einstellungsverhandlungen der Stellenbewerberin in angemessener Form gestellte Frage des Arbeitgebers nach einer Schwangerschaft zulässig sei. Eine von einer Bewerberin in Kenntnis der Schwangerschaft abgegebene wahrheitswidrige Antwort rechtfertige deshalb die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen arglistiger Täuschung.

Das *Arbeitsgericht Frankfurt am Main* hat demgegenüber mit Urteil vom 5. August 1982 — 5 Ca 534/81 — (nicht veröffentlicht) entschieden, daß die bei einem Einstellungsgespräch gestellte Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft gegen das Benachteiligungsverbot des § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB verstoße und deshalb unzulässig sei. Dies gelte jedenfalls dann, wenn es um die Besetzung eines Arbeitsplatzes gehe, von dem eine Frau nicht durch besondere mutterschutzrechtliche Vorschriften ausgeschlossen sei.

Das Arbeitsgericht habe von dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22. September 1961 (Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 15 zu § 123 BGB) abweichen müssen, weil durch das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz eine neue Rechtslage geschaffen worden sei. Gegen dieses Urteil wurde Berufung beim Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main eingelegt (Az. 8 Sa 1053/82).

Des weiteren hatte eine Sozialpädagogin, deren Einstellung im Hinblick auf ihre Schwangerschaft abgelehnt worden war, unter Berufung auf § 611 a BGB und Artikel 3 Abs. 3 GG zunächst Klage auf Einstellung und in der Berufungsinstanz Klage auf Schadensersatz erhoben. Das *Landesarbeitsgericht Berlin* hat in seinem Urteil vom 14. August 1981 — 10 Sa 15/81 — (nicht veröffentlicht) u. a. entschieden, daß eine Schwangerschaft nur dann ein nach § 611 a BGB unzulässiges Unterscheidungskriterium sei, wenn damit zugleich der Geschlechtsunterschied zu den Männern angesprochen werde. Dies sei jedoch dann nicht der Fall, wenn es im Zeitpunkt der Bewerbung bzw. der Ablehnung der Klägerin einen männlichen Konkurrenten überhaupt nicht gegeben habe.

In einem anderen Verfahren, in dem eine schwangere Auszubildende wegen der Nichtübernahme nach der Ausbildungszeit auf Einstellung klagte, hat das *Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg* mit Urteil vom 6. Mai 1981 — 3 Sa 12/81 — (nicht veröffentlicht), gegen das Revision eingelegt ist, entschieden, daß auch dann, wenn in der behaupteten Ablehnung allein wegen der Schwangerschaft ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 611 a BGB gesehen werde, ein Anspruch auf Einstellung nach § 611 a BGB nicht bestehe.

d) Ablehnung der Einstellung besser qualifizierter weiblicher Bewerber wegen Quotierung

Die *Tarifgemeinschaft deutscher Länder* hat mitgeteilt, eine kreisfreie Stadt in Mittelfranken habe zu Beginn des Jahres 1981 bei der Einstellung von Nachwuchskräften für den mittleren Verwaltungsdienst (Beamtenanwärter und Auszubildende für den Beruf als Verwaltungsfachangestellte) entsprechend einem zuvor gefaßten Beschluß ihres Personalausschusses zunächst die gleiche Anzahl von männlichen und weiblichen Bewerbern eingestellt, wobei besser befähigte weibliche Bewerber hinter weniger befähigten männlichen hätten zurücktreten müssen. Die Folgen dieses Verstoßes gegen das Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen des Geschlechts ohne hinreichenden Rechtfertigungsgrund (§ 611 a Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB) und damit auch gegen den allgemeinen Leistungsgrundsatz seien inzwischen beseitigt worden. Die Stadt werde ihren Nachwuchsbedarf künftig rein „geschlechtsneutral“ ausschreiben.

2. Sonstige Benachteiligungen

a) Versetzung wegen erneuter Schwangerschaft

Als Benachteiligung wegen des Geschlechts wurde in einem gerichtlichen Verfahren von einer Arbeitnehmerin die Tatsache geltend gemacht, daß sie von ihrem langjährigen Arbeitsplatz gegen ihren Willen versetzt werden sollte, weil der Arbeitgeber eine Störung des Betriebsablaufs durch eine erneute Schwangerschaft und die Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub befürchtete. Das *Landesarbeitsgericht Hamm* hat in diesem Fall mit rechtskräftigem Urteil vom 13. Mai 1981 — 14 Sa 61/81 — (Der Betrieb 1981, S. 1939 f.) entschieden, daß eine Versetzung wegen der Befürchtung, nochmals einen Mutterschaftsurlaub der Klägerin hinnehmen zu müssen, gegen das Benachteiligungsverbot des § 611 a BGB verstoße.

b) Unterschiedliche Befristung des Arbeitsverhältnisses für Männer und Frauen

Nach Mitteilung der *Leitstelle Gleichstellung der Frau* des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg werden als Benachteiligung wegen des Geschlechts auch ungleiche Altersgrenzen in Arbeitsverträgen (Befristungen) für Männer und Frauen gerügt. Es sind Arbeitsverträge von Frauen bekanntgeworden, nach denen Frauen mit Errei-

chen des 60. Lebensjahres aus der Firma ausscheiden müssen, während ihre männlichen Kollegen bis zum 65. Lebensjahr in der Firma bleiben können.

c) Mutterschaftsurlaub für Männer?

Die Tatsache, daß Mütter nach § 8 a Mutterschutzgesetz Anspruch auf Mutterschaftsurlaub haben, nicht aber Väter, wird von einigen Männern als Benachteiligung ihres Geschlechts angesehen. Ein Vater hat aus diesem Grund 1979 Verfassungsbeschwerde beim *Bundesverfassungsgericht* — 1 BvR 770/79 — erhoben, über die noch nicht entschieden ist. Die *Bundesregierung* ist der Auffassung, daß es sich beim Mutterschaftsurlaub um eine Verbesserung des Mutterschutzes und nicht in erster Linie um eine verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeit handelt. Sein Hauptzweck liege darin, der Mutter Gelegenheit zu geben, sich von den Nachwirkungen der Schwangerschaft und Entbindung über die Schutzfrist hinaus zu erholen.

Ein weiteres Verfahren eines Vaters ist in der Revision beim *Bundessozialgericht* — 3 RK 19/82 — anhängig. Die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg teilte mit, daß nach ihrer Kenntnis zur Zeit insgesamt acht laufende derartige Verfahren bekannt seien.

d) Hausarbeitstag für Männer?

In mehreren Fällen ist auch von Männern die Ungleichbehandlung bei der Gewährung eines Hausarbeitstages geltend gemacht worden.

Das *Bundesverfassungsgericht* hat mit Beschluß vom 13. November 1979 (BVerfGE 52, 369 ff.) entschieden, daß das Hausarbeitstagesgesetz von Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 1948 insoweit gegen Artikel 3 Abs. 2 GG verstoße, soweit der Hausarbeitstag nur weiblichen, nicht aber männlichen alleinstehenden Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand gewährt werde. Es hat den Gesetzgeber aufgefordert, eine dem Gleichheitsgrundsatz entsprechende Regelung zu schaffen, und zugleich darauf hingewiesen, daß hierbei mehrere Wege offenstehen. Das *Bundesarbeitsgericht* hat daraufhin mit Beschluß vom 26. Januar 1982 — 3 AZR 42/81 — (Der Betrieb 1982, S. 1014 f.) entschieden, daß zur Zeit weder Männer noch alleinstehende Frauen aus diesem Gesetz Rechte ableiten können; es hat den Rechtsstreit bis zu einer gesetzlichen Neuregelung ausgesetzt. Ebenfalls ausgesetzt hat das *Bundesarbeitsgericht* ein Revisionsverfahren (3 AZR 283/81) gegen ein Urteil des *Landesarbeitsgerichts Düsseldorf* (Kammer Köln) vom 13. Mai 1981 — 22 Sa 128/81 — (nicht veröffentlicht). Hier hatte das *Landesarbeitsgericht* auf die Klage eines Mannes auf Gewährung von Hausarbeitstagen entschieden, daß dem Kläger u. a. auch aus § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB kein Anspruch auf Gewährung eines Hausarbeitstages zustehe. Die Vorschrift des § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB spreche ein Verbot aus, gewähre aber keine Ansprüche. Im übrigen setze die Vorschrift voraus, daß es der Arbeitgeber sei, der den Arbeitnehmer benachteilige. Wenn jedoch ein Gesetz wie

das Hausarbeitstagsgesetz Nordrhein-Westfalen selbst eine Benachteiligung wegen des Geschlechts darstelle und die „Maßnahme des Arbeitgebers“ lediglich in der Befolgung dieses Gesetzes bestehe, sei die Benachteiligung nicht ihm, sondern diesem Gesetz zuzurechnen.

e) Mittelbare Benachteiligungen

In einigen Fällen ist auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts bei der Einstellung wie bei den Arbeitsbedingungen Gegenstand von arbeitsgerichtlichen Verfahren gewesen.

In einem Verfahren um die Altersversorgung bei Teilzeitarbeit hat das *Bundesarbeitsgericht* in seinem Urteil vom 6. April 1982 — 3 AZR 134/79 — (Der Betrieb 1982, S. 1466 ff.) entschieden, daß eine verdeckte Diskriminierung dann vorliege, wenn eine Versorgungsordnung Teilzeitbeschäftigte ausschließe und überwiegend weibliche Arbeitnehmer in Teilzeitarbeit beschäftigt würden.

Die *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* hat gefordert, durch eine ausdrückliche Regelung deutlich zu machen, daß das Benachteiligungsverbot auf Grund des Geschlechtes auch die mittelbare Diskriminierung — insbesondere wegen des Familienstandes — erfasse. Auch ein Teil der Frauenverbände hat in der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz (vgl. Abschnitt A II, letzter Absatz) gefordert, in das geltende Benachteiligungsverbot ausdrücklich die Tatbestände der mittelbaren Benachteiligungen aufzunehmen.

3. Gründe für die geringe Zahl der Klagen

a) Beweislastregelung

Soweit die Behörden und Verbände Kenntnis von Benachteiligungen wegen des Geschlechtes erhielten, stellen sie fest, daß die benachteiligten Frauen nur in wenigen Fällen Klage erheben würden. So teilte u. a. die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* mit, daß nach der Befragung ihrer Betriebsräte nur 3 v. H. von ihnen Kenntnis von solchen Fällen hätten, in denen Frauen wegen ihrer Benachteiligung geklagt hätten. Die *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*, die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* und der *Deutsche Beamtenbund* führen dies zunächst darauf zurück, daß durch das Erfordernis des Glaubhaftmachens die „Beweispflicht immer noch bei den Arbeitnehmern liege“ und der Nachweis schwierig oder gar unmöglich sei.

In je einer Entscheidung des *Arbeitsgerichts Frankfurt am Main* und des *Landesarbeitsgerichts Hamm* (vgl. S. 41) hat die geltende Beweislastregelung Frauen zum Gewinn des Prozesses verholfen. Auch das *Bundesarbeitsgericht* hat im Urteil vom 9. September 1981 (5 AZR 1182/79), vgl. unten Abschnitt C IV, entschieden, der Arbeitgeber müsse darlegen und beweisen, daß die von Männern gelei-

stete Arbeit anders zu bewerten sei, wenn sich bei einer einheitlichen betrieblichen Regelung Anhaltspunkte dafür ergäben, daß weiblichen Arbeitnehmern für die gleiche Arbeit ein geringerer Lohn bezahlt werde als männlichen Arbeitnehmern. Diese Rechtsansicht hat das *Bundesarbeitsgericht* in seiner Entscheidung vom 25. August 1982 (vgl. Abschnitt C IV) bestätigt. Allerdings ist zu beachten, daß in beiden Fällen Sachverhalte zur Entscheidung standen, die vor Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 lagen.

Der *Deutsche Gewerkschaftsbund*, die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft*, die *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*, die *Humanistische Union* und die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg fordern eine völlige Beweislastumkehr. Auch in der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz (vgl. Abschnitt A II, letzter Absatz) haben sich zahlreiche Sachverständige gegen das Erfordernis des Glaubhaftmachens ausgesprochen und eine volle Umkehr der Beweislast gefordert. Demgegenüber waren die Vertreter der Gegenauffassung in dieser Anhörung der Meinung, eine volle Beweislastumkehr sei nicht praktikabel und belaste in unzumutbarer Weise die Arbeitgeber.

b) Vertrauensschaden (§ 611 a Abs. 2 BGB)

Die geringe Zahl der Klagen wird von der *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* und der *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg auch darauf zurückgeführt, daß ein mühevoll und langwieriges Gerichtsverfahren nicht lohnend erscheine, wenn allenfalls nur der Ersatz des „Vertrauensschadens“ zu erwarten sei. Auch die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* sieht die gegenwärtige Schadenersatzregelung bei einer Geschlechtsdiskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, auf den kein Anspruch besteht, als unzulänglich an.

Von der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft ist deshalb bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot in diesen Fällen gefordert worden, einen Erfüllungsanspruch einzuräumen, also einen Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrags oder auf beruflichen Aufstieg. Dieser Vorschlag fand auch in der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz breite Zustimmung der Sachverständigen. Die *10. Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes* vom 20. bis 27. Mai 1981 in Essen, die *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*, die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg sowie Sachverständige in der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz haben sich weitergehend dafür ausgesprochen, ein Wahlrecht des Diskriminierten auf Erfüllung oder auf Schadenersatz in Geld vorzusehen. Die *Humanistische Union* hat Schadenersatz (für den entgangenen Verdienst des Diskriminierten) und zusätzlich Schmerzensgeld (für verletzte Gefühle) gefordert.

c) Angst vor weiteren Nachteilen

Die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg ist darüber hinaus der Ansicht, daß einige Diskriminierte den gerichtlichen Weg deshalb nicht eingeschlagen hätten, weil sie bei einer solchen Klage erhebliche Nachteile bei der Stellensuche in anderen Firmen befürchtet oder auf die Durchsetzung der entsprechenden Rechte im Hinblick auf das Betriebsklima verzichtet hätten. Auch in der Erhebung der *ÖTV-Bezirksverwaltung Nordrhein-Westfalen I* wurde von vier Fällen diskriminierter Frauen berichtet, die aus Angst vor Schikanen oder mangels der Möglichkeit, die Benachteiligung glaubhaft machen zu können, von einer Klage Abstand genommen hätten.

III. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 611 b BGB

Erkenntnisse über die Anwendung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung ergeben sich aus den von den Verbänden und Behörden durchgeführten Auswertungen der Stellenangebotsteile der Tages- und Wochenzeitungen sowie der Fachpresse und aus den Beobachtungen der Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit bei der Erteilung von Vermittlungsaufträgen durch die Arbeitgeber.

Nach einer Auswertung der Tages- und Wochenzeitungen sowie der Fachpresse durch das *Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit* hat die Zahl der Anzeigen, in denen Stellen sowohl in der männlichen als auch in der weiblichen Form ausgeschrieben werden, zwar in den letzten Monaten zugenommen, die doppelte Bezeichnung ist aber bei weitem noch nicht in allen Fällen durchgesetzt.

Für den *öffentlichen Dienst* ist durch das Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit festgestellt worden, daß die zuständigen Dienststellen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene in speziellen Erlassen die ihnen nachgeordneten Behörden auf das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenanzeigen hingewiesen und Einhaltung der Vorschrift gefordert hätten. Dies gelte auch für die Arbeitsverwaltung (vgl. etwa Dienstblatt-Runderlaß der Bundesanstalt für Arbeit vom 15. September 1981, 167/81). Soweit dies zu übersehen sei, hätten sich diese Erlasse in der Praxis zunehmend durchgesetzt. So stellten auch die Dienststellen der *Bundesanstalt für Arbeit* fest, daß Vermittlungsaufträge aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes nahezu ausschließlich geschlechtsneutral erteilt würden. Auch nach Feststellung des *Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung Baden-Württemberg* sowie der *Leitstelle für die Gleichstellung der Frauen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung* findet das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst dieser Bundesländer fast durchgängige Beachtung. Nach Mitteilung der *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg gilt dies in Hamburg ausnahmslos. Der

Deutsche Beamtenbund berichtete, daß bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes in verschiedenen Branchen des öffentlichen Dienstes sowohl öffentliche als auch hausinterne Ausschreibungen von Stellen geschlechtsneutral abgefaßt worden seien. Dennoch habe die Vorschrift des § 611 b BGB zu Fortschritten bei der Form der Stellenausschreibungen geführt. Weibliche Bewerber würden nur noch selten durch das in Klammer an die männliche Funktionsbezeichnung gesetzte Anhängsel der weiblichen Endung diskriminiert, statt dessen stehe jetzt häufig die (volle) weibliche Funktionsbezeichnung vor der männlichen.

Im Bereich der *Privatwirtschaft* wird das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung häufig nicht beachtet. Nach Mitteilung der *Bundesanstalt für Arbeit* finden sich die privaten Arbeitgeber bei der Erteilung von Vermittlungsaufträgen erst allmählich dazu bereit, sich einer Praxis der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung anzuschließen. Dabei seien Großbetriebe eher als mittlere und kleinere Betriebe bereit, geschlechtsneutrale Vermittlungsaufträge zu erteilen. Vor allem Betriebe der Bau-, Metall- und Elektrobranche würden allgemein dazu neigen, das Stellenangebot geschlechtsspezifisch auszurichten. Die gleichwertige Anerkennung werde auch den Männern nicht zuteil, wenn es um „traditionelle Frauenberufe“, beispielsweise im Schreibbereich — Sekretärin/Daten-/Phonotypistin oder Näherin, Hausgehilfin —, gehe. Beruflich gesehen erstrecke sich die Beachtung des § 611 b Satz 1 BGB schwerpunktmäßig auf Hochschul- und Fachschulberufe, kaufmännische Berufe, Tätigkeiten im Hotel- und Gaststättenbereich und im begrenzten Umfang auch auf qualifizierte Fach- und Führungskräfte.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat ferner mitgeteilt, eine von ihr durchgeführte Auswertung der Stellenangebote in Wochenendausgaben einiger überregionaler Zeitungen mache deutlich, daß sich die Arbeitgeber bei Stellenausschreibungen in Tageszeitungen und Fachzeitschriften ähnlich wie bei der Erteilung von Vermittlungsaufträgen verhielten. Regional zeichne sich ab, daß in Kleinstädten und ländlicher Umgebung mit geringen Ausnahmen die geschlechtsspezifische Stellenanzeige praktiziert werde. Auch in den Großstädten würde dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht in dem beabsichtigten Maße Rechnung getragen. Oft trügen auch die Zeitungen selbst zu einem Bild eines nach Geschlechtern getrennten Arbeitsmarktes mit bei. Nach wie vor gebe es in Tageszeitungen gesonderte Abschnitte für männliche und weibliche Stellenangebote. Diese Aufteilung trage sicher auch dazu bei, daß Arbeitgeber kaum bereit seien, Stellenangebote geschlechtsneutral zu veröffentlichen. Andererseits würden sich einzelne Zeitungen besonders bemühen, den Vorschriften des Gleichbehandlungsgesetzes zum Durchbruch zu verhelfen. So habe eine große deutsche Tageszeitung mit einer Anzeige eventuelle Inserenten auf § 611 b BGB hingewiesen und gebeten, Anzeigentexte künftig geschlechtsneutral abzufassen.

Das *Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit*, die *Leitstelle Gleichstellung der Frau*

des Senats der Freien und Hansestadt *Hamburg*, die *Arbeitskammer des Saarlandes*, der *Berliner „Frauentreff“* sowie der *Arbeitskreis Emanzipation, Moers*, stellten nach Auswertung der Stellenangebotsteile in Tages- und Wochenzeitungen fest, daß das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in der Privatwirtschaft bei weitem noch nicht voll durchgesetzt sei.

Zur Praxis der Stellenausschreibung bei Rechtsanwälten hat der *Deutsche Anwaltverein* mitgeteilt, daß in Stellenanzeigen heute mehr als früher beide Bezeichnungen, Rechtsanwältin und Rechtsanwalt, verwandt würden. Für den Beruf des Anwaltsgehilfen würden in Anzeigen jedoch meistens weibliche Angestellte gesucht, weil schon seit Jahrzehnten für den Beruf des Anwaltsgehilfen nur ganz selten einmal ein männlicher Bewerber zu erwarten sei. Werde „ein Bürovorsteher“ gesucht, dann handele es sich lediglich um eine Funktionsbeschreibung; ein weiblicher Bürovorsteher sei damit nicht ausgeschlossen.

Nach einer Pressedokumentation des Deutschen Bundestages unterschieden im Anzeigenteil 47 von 60 größeren bundesdeutschen Tageszeitungen nicht nach dem Geschlecht. Sieben Tageszeitungen, davon sechs bayerische, unterschieden nach den Kriterien männlich, weiblich und männlich/weiblich, sechs weitere trennten nur in Teilbereichen nach dem Geschlecht.

Auch die *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* rügt, daß das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung „reihenweise“ nicht beachtet würde. Nach der von der *ÖTV-Bezirksverwaltung Nordrhein-Westfalen I* im Juni 1982 veröffentlichten Erhebung würde das Gebot des § 611b BGB zu fast 70 v. H. eingehalten und zu 30 v. H. nicht. Von drei konkreten Fällen, in denen dabei ÖTV-Mitglieder unter Berufung auf das Gesetz gegen geschlechtsbezogene Stellenausschreibung vorgegangen seien, hätten sie nur in einem Fall Erfolg gehabt.

Die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* hat als Ergebnis einer 1981 bei ihren Mitgliedern in Betriebsräten und Personalräten durchgeführten Umfrage mitgeteilt: Nur 49 v. H. der Betriebe böten allgemein offene Stellen für weibliche und männliche Bewerber gleichzeitig an. 19 v. H. der Betriebe würden Arbeitsplätze immer noch getrennt für entweder männliche oder weibliche Bewerber ausschreiben. Bei 17 v. H. der Betriebe erfolge eine Ausschreibung nur bei bestimmten Arbeitsplätzen für beide Geschlechter gleichzeitig und bei allen anderen Arbeitsplätzen entweder nur für Männer oder nur für Frauen. Dabei stünde die Bemühung um korrekte Stellenausschreibung an der Spitze der Versuche der Betriebsräte, positive Entscheidungen für Frauen zu erreichen.

Aus dieser Praxis bei der Stellenausschreibung ergeben sich die nachfolgenden Forderungen der Verbände:

Nach einem Beschluß des 12. *Bundeskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes* vom 16. bis

22. Mai 1982 in Berlin sowie nach Auffassung der *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* und der *Deutschen Angestellten-Gewerkschaft* soll ein ausdrückliches Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung geschaffen werden. Die 10. *Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes* vom 20. bis 22. Mai 1981 in Essen, die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt *Hamburg*, der „*Frauentreff*“, *Berlin*, der *Arbeitskreis Emanzipation, Moers*, sowie ein Teil der Sachverständigen bei der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz verlangen darüber hinaus, bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung Bußgelder vorzusehen und dieses Gebot zu einer Muß-Vorschrift zu machen.

IV. Grundsatz der Lohngleichheit gemäß § 612 Abs. 3 BGB

Nach Mitteilung der *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt *Hamburg* sind in Hamburg wie auch in anderen Bundesländern Verfahren anhängig, die Ungleichbehandlungen im Entgeltbereich betreffen. Die Leitstelle habe im Bereich der Lohngleichheit vor allem mit Beratungen in solchen Fällen zu tun, die Ungleichbehandlungen bei der betrieblichen Altersversorgung, bei der Teilzeitarbeit, bei der Eingruppierung und bei übertariflichen Zulagen betreffen.

Nach Mitteilung der *Bundesanstalt für Arbeit* beziehen sich ihr über ihren Aufgabenbereich hinaus zur Kenntnis gekommenen Ausnahmefälle einer unterschiedlichen Bezahlung auf das Hotel- und Gaststättengewerbe und auf Reinigungsberufe. Im einzelnen sind zur Frage der Lohngleichheit u. a. die nachfolgend aufgeführten gerichtlichen Verfahren und Entscheidungen bekanntgeworden:

In einem Fall einer Schreibkraft, die an Bord eines Werkstattsschiffes tätig ist und wie ihre männlichen Kollegen Beköstigungszulage begehrte, wenn sie wie diese wegen Manöver nicht an Bord war, hat das *Arbeitsgericht Flensburg* mit Urteil vom 20. Januar 1982 — 1 Ca 980/81 — (nicht veröffentlicht) im Hinblick auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das *Landesarbeitsgericht Kiel* mit Urteil vom 11. Oktober 1982 — 5 Sa 102/82 — (nicht veröffentlicht) die Klage abgewiesen, weil es nicht um die Frage einer Benachteiligung der Klägerin gehe, sondern um den Anwendungsbereich einer tarifvertraglichen Sonderregelung für Besatzungsmitglieder, zu denen die Klägerin nicht gehöre.

In einem Verfahren vor dem *Arbeitsgericht Frankfurt am Main* war Streitgegenstand die richtige Eingruppierung in die tariflichen Lohngruppen. Hier hatten mehrere Arbeiterinnen eines Betriebes im einzelnen und substantiiert dargelegt, daß sie an ihren Arbeitsplätzen die gleichen Arbeiten verrichteten wie ihre männlichen Kollegen, daß sie mit den männlichen Kollegen an den einzelnen Arbeitsplät-

zen auch ausgetauscht wurden, daß sie gleichwohl aber nach einer niedrigeren Tariflohngruppe bezahlt wurden als die Männer. Diesen Vortrag hat das Arbeitsgericht als ausreichend gewertet, um eine Benachteiligung der Frauen wegen ihres Geschlechts gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB vermuten zu lassen. Der Arbeitgeber hatte demgegenüber lediglich behauptet, die Anforderungen an den einzelnen Arbeitsplätzen seien unterschiedlich und rechtfertigten eine differenzierte Eingruppierung. Mit rechtskräftigem Urteil vom 3. Februar 1982 — 7 Ca 460/80 — (nicht veröffentlicht) hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main entschieden, daß der Arbeitgeber damit seiner Darlegungs- und Beweislast nach § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB nicht nachgekommen sei und ihn wegen Verstoßes gegen § 611 a BGB zur Zahlung der Differenzbeträge zwischen den niedrigeren Frauenlöhnen und den höheren Männerlöhnen verurteilt.

Eine ähnliche Fallgestaltung liegt dem Urteil des *Landesarbeitsgerichts Hamm* vom 7. Juli 1982 — 3 Sa 332/82 — (nicht veröffentlicht) zugrunde. Hier ging es darum, daß ein Mann bei gleichrangiger Tätigkeit und gleicher Einstufung eine Zulage erhielt, eine Frau dagegen nicht. Auch hier konnte der Arbeitgeber keine sachlichen Gründe vortragen und beweisen, die diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigten. Das Landesarbeitsgericht hat ihn deshalb zur Zahlung der Zulage auch an die klagende Frau verurteilt und die Revision gegen dieses Urteil nicht zugelassen.

Weitere den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau betreffende gerichtliche Verfahren, die nach Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes entschieden worden sind, betrafen vor Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes liegende Tatbestände, so daß die Gerichte keinen Anlaß hatten, auf die Vorschriften dieses Gesetzes einzugehen. Unter diesen fand besondere Beachtung das Urteil des *Bundesarbeitsgerichts* vom 9. September 1981 — 5 AZR 1182/79 — (Der Betrieb 1982, S. 119 ff. = sog. Heinze-Urteil). In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall hatte der Arbeitgeber einzelvertraglich nach einheitlichen Merkmalen übertarifliche Zulagen für Nachtarbeit gewährt; danach erhielten alle in Nacht- oder Wechselschicht tätigen männlichen Arbeitnehmer eine solche Zulage, die ebenfalls in Nachtarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen dagegen gar keine oder nur eine erheblich geringere Zulage als die männlichen Arbeitnehmer. In dieser unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen hat das Bundesarbeitsgericht eine Verletzung des inhaltlich vom Gleichberechtigungssatz des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz und vom Benachteiligungsverbot des Artikels 3 Abs. 3 Grundgesetz geprägten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gesehen. Mit diesem Urteil erstreckt das Bundesarbeitsgericht seine daraus abgeleitete bisherige ständige Rechtsprechung zum Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen auch auf betriebseinheitliche übertarifliche Zulagen. Danach ist der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau auch dann zu befolgen, wenn der Arbeitgeber in seinem Betrieb für bestimmte Grup-

pen von Arbeitnehmern nach einheitlichen Merkmalen übertarifliche Leistungen gewährt. Ergäben sich Anhaltspunkte dafür, daß weiblichen Arbeitnehmern für die gleiche Arbeit ein geringerer Lohn bezahlt wird als männlichen Arbeitnehmern, müßte der Arbeitgeber darlegen und beweisen, daß die von den Männern geleistete Arbeit anders zu bewerten sei.

In zwei weiteren Verfahren vor dem *Bundesarbeitsgericht* verlangten Frauen ebenfalls für Zeiten vor Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes Zulagen in gleicher Höhe, wie die Männer sie erhielten. In dem Betrieb zahlte der Arbeitgeber eine Nachtschichtzulage, die nur Männer erhielten, weil in Nachtschicht wegen des Nachtarbeitsverbots für Frauen nur Männer arbeiteten. Diese Zulage wurde von den klagenden Frauen deshalb auch nicht begehrt. Daneben zahlte der Arbeitgeber eine unbenannte Zulage und eine besondere Arbeitsmarktzulage, die bei den Frauen niedriger war als bei den Männern. In Urteilen vom 25. August 1982 — 5 AZR 107/80 und 5 AZR 108/80 — (Der Betrieb 1982, S. 2354 = sog. Schickedanz-Verfahren) hat das Bundesarbeitsgericht seine bereits im zuvor dargestellten Urteil vom 9. September 1981 aufgestellten Grundsätze bestätigt und sie wie folgt ergänzt:

Wenn der Arbeitgeber mehrere verschiedene übertarifliche Zulagen gewähre, so sei für die Entscheidung, ob der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau verletzt sei oder nicht, bei jeder Zulage zu prüfen, welchem Zweck sie diene. Werde mit einer Zulage einem bestimmten Zweck entsprochen, so sei in der Regel davon auszugehen, daß eine weitere unbenannte Zulage daneben nicht nochmals demselben Zweck dienen können. Das Bundesarbeitsgericht hat deswegen den Vortrag des Arbeitgebers, die unbenannte Zulage solle besondere Erschwernisse der Nachtschicht ausgleichen und werde auch deshalb gezahlt, weil die Nachtschicht nicht habe besetzt werden können, zurückgewiesen, weil diesen Zwecken bereits die beiden anderen Zulagen dienten. Es hat daher den Klägerinnen den Differenzbetrag dieser Zulage zugesprochen.

Mit dem Begriff der Arbeitsmarktzulage werde noch kein eindeutiger Zweck dieser Zulage gekennzeichnet: Werde eine solche Zulage gewährt, weil sonst bestimmte Arbeitsplätze nicht besetzt werden könnten, so läge keine unzulässige Differenzierung vor. Werde eine solche Zulage dagegen gezahlt, weil Männer nicht bereit seien, zum gleichen Lohn wie die am gleichen Arbeitsplatz unter gleichen Bedingungen tätigen Frauen zu arbeiten, so erfolge mit einer solchen Zulage eine unzulässige Diskriminierung der Frauen.

Zu Fragen *mittelbarer Lohndiskriminierungen* weiblicher Arbeitnehmer hat der Europäische Gerichtshof im Berichtszeitraum folgende Entscheidungen getroffen:

Nach dem Urteil des *Europäischen Gerichtshofes* vom 11. März 1981 — Rs 69/80 — (Neue Juristische Wochenschrift 1981, S. 2637 f.) stellt ein Beitrag zu

einem Altersversorgungssystem, den ein Arbeitgeber im Namen des Arbeitnehmers in Form eines Zuschlags zum Bruttolohn zahlt und der daher die Höhe des Lohnes mitbestimmt, ein „Entgelt“ im Sinne des Artikels 119 Abs. 2 EWGV dar. Wenn der Arbeitgeber deshalb einen solchen Zuschlag nur den männlichen Arbeitnehmern zahle, für die nur eine Beitragspflicht zu einem solchen Altersversicherungssystem vorgesehen sei, so habe dies zur Folge, daß die männlichen Arbeitnehmer ein höheres Entgelt i. S. des Artikels 119 Abs. 2 EWGV als die weiblichen Arbeitnehmer erhielten, die die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten.

Nach dem Urteil des *Europäischen Gerichtshofes* vom 31. März 1981 — Rs 96/80 — (Neue Juristische Wochenschrift 1981, S. 2639) stellt ein unterschiedlicher Stundenlohn für Vollzeit Arbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer nur dann eine durch Artikel 119 EWGV verbotene Diskriminierung dar, wenn er in Wirklichkeit nur ein indirektes Mittel dafür ist, das Lohnniveau der Teilzeitarbeitnehmer aus dem Grund zu senken, weil diese Arbeitnehmergruppe ausschließlich oder überwiegend aus weiblichen Personen besteht.

Ähnlich hat das *Bundesarbeitsgericht* in dem bereits erwähnten Verfahren einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin um eine Altersversorgung, die ihr nach der betrieblichen Versorgungsordnung nur bei 15 Jahren Vollzeitbeschäftigung zustand, in seinem Urteil vom 6. April 1982 — 3 AZR 134/79 — (Der Betrieb 1982, S. 1466 ff.) entschieden. Danach verstößt es gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn eine Versorgungsordnung teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer generell von Versorgungsleistungen ausschließt und nicht besondere Gründe vorliegen, die eine Unterscheidung sachgerecht erscheinen lassen. Allein der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung bei Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen genüge nicht. Wenn durch eine Versorgungsordnung, die Teilzeitbeschäftigte ausschließt, weit überwiegend weibliche Arbeitnehmer benachteiligt werden, könne es sich um eine verdeckte Diskriminierung handeln, die gegen Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG verstoße. Die Frage eines Verstoßes gegen § 612 Abs. 3 BGB war in diesem Verfahren nicht entscheidungserheblich, weil der zu beurteilende Sachverhalt vor dem Inkrafttreten des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes lag.

V. Das Maßregelungsverbot gemäß § 612 a BGB

§ 612 a BGB wurde in einer Entscheidung des *Arbeitsgerichts Hamburg* vom 27. Januar 1981 — 10 Ca 485/80 — (Lohnleichheit, Schriftenreihe des BMJFG, Band 100, S. 209 ff.) bei einer Kündigungsschutzklage zugunsten der Klägerin angewandt. Das Arbeitsgericht gab dabei dem Kündigungsschutzbegehren der Klägerin statt, der ausdrücklich wegen des gerichtlichen Geltendmachens des Anspruchs auf richtige Eingruppierung und wegen des Einschaltens eines Anwalts gekündigt worden war.

VI. Aushangpflicht gemäß Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes

Nach der Umfrage der *Deutschen Angestellten-Gewerkschaft* bei ihren Mitgliedern in den Betriebsräten wird nur in 26 v. H. der Betriebe diese Soll-Bestimmung durch den Arbeitgeber erfüllt. Auch nach Angaben der *Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* wird der Aushangpflicht in vielen Verwaltungen und Betrieben nicht genügt. Nach der im Juni 1982 veröffentlichten Erhebung der *ÖTV-Bezirksverwaltung Nordrhein-Westfalen I* ist das Gebot nur in 23 v. H. der Betriebe eingehalten, in fast 77 v. H. aber mißachtet worden.

Deshalb verlangen die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, daß der Aushang des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes in allen Betrieben und Behörden verbindlich durch eine Muß-Vorschrift geregelt wird. Die *10. Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes* vom 20. bis 22. Mai 1981 in Essen und die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg verlangen eine bußgeldbewehrte Pflicht zum Aushang der entsprechenden Regelungen. Auch ein Teil der Sachverständigen der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz (vgl. Abschnitt A II, letzter Absatz) hat sich für eine Bußgeldsanktion bei Verstoß gegen die Aushangpflicht ausgesprochen.

VII. Sonstige Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge

1. Förderungsmaßnahmen

In der öffentlichen Diskussion über die Stellung der Frauen in der Arbeitswelt wird auch erörtert, wie die trotz der rechtlichen Gleichstellung von Männern und Frauen noch bestehenden tatsächlichen Ungleichheiten ausgeräumt werden könnten. Es wurden Maßnahmen zur Förderung der Frauen bei Einstellung und Beförderung erörtert, die das Ziel haben, einen Anstieg des in bestimmten Bereichen oder auf bestimmten Ebenen unterrepräsentierten Frauenanteils zu erreichen.

Als *freiwillige Frauenförderungsmaßnahmen der Arbeitgeber* wurden eine vorrangige Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation, eine Änderung der Einstellungsbedingungen, so daß bestehende Benachteiligungen (z. B. auf Grund der Wahrnehmung von Mutterpflichten) aufgehoben werden, und eine Einstellung nach einer betrieblich festgelegten Quote erwogen. Dazu haben die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* und die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg sowie ein Teil der Sachverständigen in der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz gefordert, daß eine Regelung geschaffen werde, nach der solche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 611 a BGB verstoßen,

wenn sie bestehende Ungleichheiten ausräumen sollen.

In der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz (vgl. Abschnitt A II, letzter Absatz) wurde sehr kontrovers die Einführung von Quoten bei Einstellung und Beförderung diskutiert, d. h. die Festlegung, daß ein bestimmter Prozentsatz der Arbeits- und Ausbildungsplätze an die Arbeitnehmer des benachteiligten Geschlechts zu vergeben sei. Dabei wurde unterschieden zwischen *sog. starren gesetzlichen Quoten* für die Vergabe von Arbeitsplätzen und/oder Ausbildungsplätzen und *sog. flexiblen Quoten*, die nach Region, Branche, Beruf und eventuell Betrieb differenzieren sollen. Die Festlegung der sog. flexiblen Quoten könne durch Gesetz, durch Verordnung der Bundesregierung, durch die Tarifvertragsparteien oder den jeweiligen Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.

In der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz wurde von einer Reihe der Sachverständigen befürwortet, daß solche flexiblen Quoten durch die Bundesregierung bei der Vergabe von Aufträgen, Subventionen oder Steuervergünstigungen als Zielvorgaben verlangt werden (*sog. influenzierende Quoten*).

2. Verstärkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Die *Deutsche Angestellten-Gewerkschaft* und die *Leitstelle Gleichstellung der Frau* der Freien und Hansestadt Hamburg treten für eine Verstärkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Betriebsverfassungsgesetz ein. Dabei fordert die Leitstelle die Einführung von Initiativrechten des Betriebsrats, um Ungleichbehandlungen abzuschaffen (Erweiterung des § 75 Betriebsverfassungsgesetz). Auch in der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz ist von einem Teil der Sachverständigen gefordert worden, die Betriebsräte instandzusetzen, die Aufgaben zur Verwirklichung der

Gleichberechtigung wirksamer zu erfüllen. Dazu seien eine bessere Repräsentanz von Frauen, eine verbesserte Beteiligung und eine starke Inpflichtnahme dieser Gremien notwendig. Eine erweiterte Freistellung von weiblichen Betriebsratsmitgliedern erleichtere die Durchführung der innerbetrieblichen Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung. Bei Frauenförderungsmaßnahmen solle der Betriebsrat ebenso beteiligt werden wie bei allgemeinen Angelegenheiten der Personalplanung.

3. Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen

Nach Ansicht der *Deutschen Angestellten-Gewerkschaft* soll die Erlaubnis von Ungleichbehandlung aus sachlichen Gründen in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB aus dem Gesetz gestrichen werden, da in solchen Fällen keine Diskriminierung vorliege.

4. Bußgeldsanktionen bei Verstoß gegen § 611 a BGB und § 612 a BGB

Für die Verhängung von Bußgeldsanktionen bei Verstößen gegen die arbeitsvertragsrechtlichen Benachteiligungsverbote der §§ 611 a, 612 Abs. 3 und § 612 a BGB hat sich ein Teil der Sachverständigen bei der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz (vgl. Abschnitt A II, letzter Absatz) ausgesprochen. Demgegenüber haben sich der *Deutsche Gewerkschaftsbund* — entgegen der *10. Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes* vom 20. bis 22. Mai 1981 in Essen —, die *Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände* und ein Teil der Mitgliederverbände des *Deutschen Frauenrates* bei dieser Anhörung grundsätzlich gegen Bußgelder im Arbeitsleben ausgesprochen, unter anderem weil sie sich schon in anderen Fällen wegen fehlender Personalausstattung der Gewerbeaufsichtsämter nicht bewährt hätten und im übrigen die Verhängung von Bußgeldern ein zur Durchsetzung der Gleichberechtigung ungeeignetes Instrument sei.

D. Bewertung der bisherigen Anwendung der Gleichbehandlungsvorschriften

I. Allgemeines

Auch wenn der Zeitraum der Geltung des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes noch kurz ist und eine Umgewöhnung von über Jahrzehnten praktizierten Verhaltensweisen einen längeren Zeitraum erfordert, läßt sich gleichwohl schon jetzt sagen: Das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz trägt zur Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Gebotes der Gleichberechtigung im Arbeitsleben bei. Es ist besser als sein Ruf, nicht zuletzt deshalb, weil es die Diskussion um die praktische Verwirklichung der Gleichberechtigung und die Bewußtseinsbildung und Bewußtseinsänderung beeinflusst

hat. Bisher für selbstverständlich Gehaltenes wird heute bewußter unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung von Mann und Frau gesehen. Besonders die in Teil C dieses Berichtes angeführten zahlreichen Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen, die von den für Frauenfragen in Bund und Ländern zuständigen Stellen ergriffenen Maßnahmen, aber auch die Berichterstattung in den Medien und die vielfältigen Bemühungen der Verbände, Betriebe und Behörden zeigen, daß der Prozeß der Bewußtseinsänderung in unserer Gesellschaft hinsichtlich der Gleichberechtigung von Mann und Frau seit der Verabschiedung des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes beschleunigt worden ist.

Die Kritik, die sich an dem Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz entzündet, umfaßt die gleichen Punkte, die bereits bei der Verabschiedung des Gesetzes eine wesentliche Rolle gespielt haben. Diese Punkte hat der Gesetzgeber eingehend beraten und gewürdigt. Er hat sich damals für die geltende Lösung entschieden. Nach dem Stand der Erfahrungen wäre es verfrüht, Änderungen des Gesetzes vorzuschlagen. Dieser Bericht kann daher nur den Zweck haben, den Deutschen Bundestag über die zwischenzeitlich eingetretene Entwicklung auf wichtigen Gebieten der Gleichberechtigung zu unterrichten. Die Bundesregierung wird weiter aufmerksam verfolgen, ob das Gesetz in der Praxis die notwendige Beachtung findet und danach die erforderlichen Entscheidungen treffen. Nach dem derzeitigen Erfahrungsstand läßt sich zu den einzelnen Punkten folgendes feststellen:

II. Stellungnahme zu Änderungsvorschlägen

1. Arbeitsvertragsrecht

a) Ausdrückliches Verbot der mittelbaren Diskriminierung

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung, nach der die mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts untersagt wird, ist nicht notwendig, weil mittelbare Diskriminierungen bereits von §§ 611 a und 612 Abs. 3 BGB und dem allgemeinen Schadensersatzrecht erfaßt werden (vgl. die Gerichtsentscheidungen in den Abschnitten C II 2 e und C IV). Für eine lediglich klarstellende Regelung, die nicht frei von rechtssystematischen Bedenken wäre, besteht kein dringendes Bedürfnis. Soweit Unkenntnis darüber herrscht, daß auch mittelbare Benachteiligungen erfaßt sind, sollte noch mehr Informationsarbeit geleistet werden.

b) Förderungsmaßnahmen

Die Bundesregierung wird die noch andauernde Diskussion über Maßnahmen zur Bevorzugung von Frauen weiter aufmerksam beobachten und ihre verfassungsrechtliche Zulässigkeit prüfen, die bei den verschiedenen Maßnahmen unterschiedlich gesehen werden könnte.

c) Beweislastregelung

Die geltende Beweislastregelung des § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB hat in einigen Prozessen (vgl. Abschnitt C IV) den klagenden Frauen zur Durchsetzung ihrer Rechte verholfen. Die Bundesregierung wird die Entwicklung der Rechtsprechung aufmerksam weiterverfolgen.

d) Verstärkung der Sanktionen bei unterbliebener Einstellung oder Beförderung unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts

Die Schadensersatzregelung des § 611 a Abs. 2 BGB, die für Diskriminierungsfälle bei unterbliebener Einstellung und Beförderung, auf die kein Rechts-

anspruch besteht, den Ersatz des sogenannten „negativen Interesses“ vorsieht, erscheint vielen zur Durchsetzung des Benachteiligungsverbots unzureichend.

Die Bundesregierung vermag sich jedoch zur Zeit keinem der Verbesserungsvorschläge anzuschließen. Straf- oder Bußgeldvorschriften zur Ahndung von Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot (§§ 611 a, 612 Abs. 3 BGB), wie sie von einem Teil der Sachverständigen bei der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz gefordert wurden, würden dazu führen, daß künftig für arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen nicht mehr die allein hierfür geeigneten und entsprechend mit ehrenamtlichen Richtern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besetzten Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig sind. Einmal erscheinen die Strafgerichte für Entscheidungen über Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wenig geeignet, zum anderen dürften sich unterschiedliche Entscheidungen, wenn beide Rechtswege eröffnet würden, nicht vermeiden lassen. In der Anhörung zum Antidiskriminierungsgesetz haben sich sowohl der Deutsche Gewerkschaftsbund als auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gegen solche Bußgeldvorschriften ausgesprochen. Derartige Bußgeldbewehrungen würden somit dem übereinstimmenden Willen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer widersprechen. Zudem sind solche Bußgeldvorschriften für den Fall von Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten der geltenden Arbeitsrechtsordnung völlig fremd.

Auch die Einführung eines Einstellungs- wie Beförderungsanspruchs in den Fällen des § 611 a Abs. 2 BGB, wie sie in einem Teil der Stellungnahmen der Verbände und Behörden sowie bei einem großen Teil der Sachverständigen bei der Anhörung zum Thema Antidiskriminierungsgesetz gefordert wurde, begegnet ganz erheblichen rechtlichen wie auch praktischen Bedenken. Derartige Ansprüche kennt die Arbeitsrechtsordnung in keinem Falle, auch nicht im Bereich des Schwerbehindertenrechts, trotz der dort bestehenden Beschäftigungspflicht. Solche Ansprüche können deswegen auch nicht über eine Schadensersatzregelung begründet werden. In der Praxis ergäbe sich insbesondere die Frage, welche Folge sich aus einem Einstellungsanspruch eines diskriminierten Bewerbers für die Rechtswirksamkeit des mit einem Mitbewerber abgeschlossenen Arbeitsvertrages ergeben soll, wenn kein weiterer Arbeitsplatz mehr zu besetzen ist. Auch würde sich die Frage stellen, wer den Einstellungsanspruch haben soll, wenn z. B. sich mehrere gleich geeignete Frauen und ein schlechter geeigneter Mann beworben haben und der Mann eingestellt worden ist.

Die Bundesregierung wird mit besonderer Aufmerksamkeit die Entwicklung beobachten und insbesondere an Hand der zu erwartenden Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes zu den Vorlagebeschlüssen der Arbeitsgerichte Hamburg und Hamm (vgl. Abschnitt C II 1 b) prüfen, ob und gegebenenfalls wie die Rechtsstellung diskriminierter Bewerber verbessert werden kann.

e) Zwingendes Verbot der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung und zwingende Verpflichtung zum Aushang der Gleichbehandlungsvorschriften im Betrieb

Wie der Auswertungen der von Behörden und Verbänden durchgeführten Untersuchungen über die Stellenausschreibungspraxis und die Beachtung der Aushangpflicht zeigen, werden die derzeitigen Soll-Vorschriften im Bereich der Privatwirtschaft häufig nicht beachtet. Die Bundesregierung wird die Entwicklung der Praxis weiterhin aufmerksam verfolgen.

2. Betriebsverfassungsrecht

a) Stärkung der Stellung des Betriebsrats

Die mehrfach erhobene Forderung, daß die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden sollen, um die Stellung des Betriebsrats in Angelegenheiten der betrieblichen Frauenförderung zu stärken, berücksichtigt das bereits geltende Recht nicht hinreichend. Der Betriebsrat hat bereits heute ausreichende Möglichkeiten, diesem Anliegen gerecht zu werden:

Nach § 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) haben Arbeitgeber und Betriebsrat die gesetzliche Pflicht, darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Diese Verpflichtung beinhaltet für den Betriebsrat auch die Pflicht, bei der Wahrung seiner gesetzlichen Beteiligungsrechte sich aktiv für die Durchführung des Gleichberechtigungsgebots einzusetzen. Das gilt insbesondere im personellen Bereich, z. B. bei der betrieblichen Personalplanung oder bei personellen Einzelmaßnahmen. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVerfG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Zu den „Gesetzen“ im Sinne dieser Bestimmung gehört u. a. auch § 75 BetrVerfG. Soweit mit der geförderten Beteiligung des Betriebsrats an Frauenförderungsmaßnahmen eine Bevorzugung von Frauen beabsichtigt ist, kann dieses Ziel nicht mit Hilfe des Betriebsrats durchgesetzt werden, da er nach der grundlegenden Vorschrift des § 75 BetrVerfG gesetzlich verpflichtet ist, Bevorzugungen zu verhindern.

b) Erhöhung des Anteils von Frauen im Betriebsrat

Soweit das Ziel der vorgeschlagenen besseren Repräsentanz von Frauen in den Betriebsräten durch eine Quotenregelung sichergestellt werden soll, wird diese von der Bundesregierung abgelehnt. Sie würde Forderungen nach weiteren Quotenregelungen, z. B. bei den Aufsichtsräten, bei den ehrenamtlichen Richtern in der Arbeitsgerichtsbarkeit usw., nach sich ziehen. Auch würden Forderungen nach Quotenregelungen für andere Arbeitnehmergruppen, z. B. für Ausländer oder für Auszubildende geltend gemacht werden können. Quotenregelungen begünstigen Fraktionsbildungen und sind daher

mit der Konzeption des Betriebsrats als einem einheitlichen Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer nicht vereinbar.

Schließlich ist eine Quotenregelung bei der Betriebsratswahl wie bei allen Wahlen, z. B. zum Bundestag, ungeeignet, weil einerseits niemand gezwungen werden kann, sich als Betriebsratsmitglied aufstellen zu lassen und andererseits die Auslese aus den Kandidaten letztlich allein dem Wählerwillen obliegt. Auf dieser Einsicht beruht auch die empfehlende Regelung des § 15 Abs. 2 BetrVerfG, der bestimmt, daß die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein sollen. In diesem Zusammenhang ist auch § 3 Abs. 3 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz zu nennen, wonach der Wahlvorstand gehalten ist, im Wahlausschreiben darauf hinzuweisen, daß bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen die Geschlechter nach Maßgabe des § 15 BetrVerfG berücksichtigt werden sollen.

Eine Quotenregelung erscheint auch insofern entbehrlich, als die tatsächliche Entwicklung des Anteils von Frauen in den Betriebsräten positiv verläuft. Der Anteil der Frauen in den Betriebsräten stieg nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 1968 bis 1978 von rund 11 v. H. über 13,4 v. H., 15,7 v. H. bis auf 17,1 v. H. und erreichte bei der Betriebsratswahl 1981 immerhin 19,2 v. H.

c) Verbesserte Freistellungsmöglichkeiten für weibliche Betriebsratsmitglieder

Gegen eine diesbezügliche Quotenregelung gelten die vorgenannten Bedenken entsprechend. Außerdem würde eine Quotenregelung einen nicht zu vertretenden Eingriff in die autonome Entscheidungskompetenz des Betriebsrats darstellen. Um eine möglichst effiziente Betriebsratsarbeit sicherzustellen, muß sich der Betriebsrat bei seiner Entscheidung, welche Mitglieder freigestellt werden sollen, allein von deren persönlichen und fachlichen Fähigkeiten leiten lassen können. Eine Quotenregelung würde eine ungerechtfertigte Einengung des Entscheidungsspielraums des Betriebsrats bewirken.

3. Frauenarbeitsschutz

In verschiedenen Stellungnahmen ist der spezifische Frauenarbeitsschutz als Ursache für Benachteiligung von Frauen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und der Stellenausschreibung angegeben worden. Wegen der Gleichberechtigung der Geschlechter wurde deshalb eine weitergehende Aufhebung der Bestimmungen des Frauenarbeitsschutzes gefordert. Die Bundesregierung überprüfte die Vorschriften des Frauenarbeitsschutzes darauf, ob und inwieweit sie mit neueren medizinischen Erkenntnissen noch vereinbar sind.

Arbeitsschutzbestimmungen, die Frauen lediglich benachteiligen, aber nicht schützen, sind inzwischen weitgehend aufgehoben und durch einen modernen, für Männer und Frauen in gleicher Weise geltenden Arbeitsschutz ersetzt, soweit nicht die Gesundheit der Frau oder des werdenden Lebens

aus geschlechtsspezifischen Gründen besonders geschützt werden muß. Solche geschlechtsspezifisch notwendigen modernen Arbeitsschutzbestimmungen befinden sich in der Arbeitsstoffverordnung, die zum Schutz des werdenden Lebens eine Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen unter 45 Jahren verbietet, bei der sie der Einwirkung von bleihaltigen Stoffen oder Zubereitungen ausgesetzt sind. Aus dem gleichen Grund dürfen gebärfähige Frauen bis zum 45. Lebensjahr nach der Röntgenverordnung und der Strahlenschutzverordnung Röntgenstrahlen und anderen ionisierenden Strahlen nur in begrenztem Umfang ausgesetzt werden.

Von den alten Frauenarbeitsschutzvorschriften bei schweren Arbeiten gelten nur noch Beschäftigungsverbote und -beschränkungen im Bergbau, in Hochofen- und Stahlwerken, im Bauhauptgewerbe und für Frauen auf Fahrzeugen. Ferner gelten das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen sowie besondere Regelungen der Höchstarbeitszeiten und der Mindestruhepausen für weibliche Arbeitnehmer.

Die Bundesregierung beabsichtigt, in nächster Zeit die noch nicht geänderten Frauenarbeitsschutzvorschriften zu modernisieren.

4. Hausarbeitstagesetze

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluß vom 13. November 1979 (BVerfGE 52, 369 ff.) ent-

schieden, daß das Hausarbeitstagesgesetz von Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 1948 insoweit gegen Artikel 3 Abs. 2 GG verstoße, soweit der Hausarbeitstag nur weiblichen, nicht aber männlichen alleinstehenden Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand gewährt werde. Es hat den Gesetzgeber aufgefordert, eine dem Gleichheitsgrundsatz entsprechende Regelung zu schaffen und zugleich darauf hingewiesen, daß hierbei mehrere Wege offenstehen.

Die Bundesregierung ist der Ansicht, daß für die Gewährung von Hausarbeitstagen heute kein Bedürfnis mehr besteht. Der Hausarbeitstag wurde durch die Freizeitanordnung von 1943 eingeführt, um die Leistungsfähigkeit der Frauen, „die wegen häuslicher Pflichten nicht voll einsatzfähig waren“, während des Krieges zu erhalten. Diese Regelung wurde in den Jahren 1948/49 durch Hausarbeitstagesetze der Länder Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen erweitert, um die Belastungen der berufstätigen Frauen in der Nachkriegszeit in zumutbaren Grenzen zu halten. Diese Voraussetzungen sind inzwischen weggefallen. Außerdem ist die regelmäßige Arbeitszeit von damals 48 Stunden in der Woche inzwischen durch Tarifvertrag erheblich verkürzt worden. Die Hausarbeitstagesetze von Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen und die Freizeitanordnung sollten deshalb in absehbarer Zeit aufgehoben werden.

E. Zusammenfassung der Stellungnahme der Bundesregierung

Das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz ist besser als sein Ruf. Die Kritik, die sich an dem Gesetz entzündet hat, umfaßt die gleichen Punkte, die bereits bei der Verabschiedung des Gesetzes eine wesentliche Rolle gespielt haben. Nach eingehender Beratung hat sich der Gesetzgeber für die geltende Lösung entschieden. Nach dem Stand der Erfahrungen wäre es verfrüht, nach einem relativ kurzen Zeitraum das Gesetz bereits zu ändern. Die Bundesregierung wird aber die weitere Entwicklung und die Rechtsprechung verfolgen, um zu gegebener Zeit die danach erforderlichen Entscheidungen zu treffen.

Manche Fördermaßnahmen für Frauen mit dem Ziel, einen allmählichen Anstieg des Frauenanteils in Bereichen und Ebenen zu erreichen, in denen Frauen bisher wenig vertreten sind, sind ohne ge-

setzliche Regelung möglich. Die Bundesregierung befürwortet solche Maßnahmen und setzt die bereits im Rahmen der Politik der Bundesregierung begonnenen Programme und Projekte im Bereich der Ausbildung und der beruflichen Förderung von Frauen fort.

Dagegen erscheinen der Bundesregierung auf dem Gebiet des Frauenarbeitsschutzes bereits jetzt folgende Gesetzesänderungen zweckmäßig:

Die *Hausarbeitstagesetze* von Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen und die Freizeitanordnung sollten aufgehoben werden. Ebenso sollten *Frauenarbeitsschutzbestimmungen*, für die nach neueren wissenschaftlichen Erkenntnissen keine Notwendigkeit mehr besteht, aufgehoben werden.

Anhang

Vertragsverletzungsverfahren der Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen die Bundesrepublik Deutschland

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat mit Schreiben vom 15. Januar 1982 auch gegen die Bundesrepublik Deutschland ein Vertragsverletzungsverfahren wegen angeblich unvollständiger Umsetzung der Richtlinie des Rates „zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen“ (76/207/EWG) vom 9. Februar 1976 eingeleitet und sie aufgefordert, ihre Bemerkungen zu der von der Kommission vertretenen Auffassung zu übermitteln. Ähnliche Vertragsverletzungsverfahren hat die Kommission gegen fast alle EG-Mitgliedstaaten eingeleitet.

Mit Schreiben vom 30. April 1982 hat die Bundesregierung der Kommission mitgeteilt, daß nach ihrer Auffassung das deutsche Recht in vollem Umfang mit den Bestimmungen der Richtlinie übereinstimmt und hat dies näher erläutert. In einer mit Gründen versehenen Stellungnahme vom 29. Oktober 1982 hat die Kommission an ihren Vorwürfen festgehalten und die Bundesrepublik Deutschland gemäß Artikel 169 Abs. 2 des EWG-Vertrages aufgefordert, die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um dieser Stellungnahme binnen zwei Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen. Die Bundesregierung hat der Kommission dazu mit Schreiben vom 3. Januar 1983 mitgeteilt, daß sie weiterhin von der vollen Umsetzung der Richtlinie in das deutsche Recht überzeugt sei und hat dies nochmals begründet.

Im einzelnen stützt sich die Kommission auf folgende Erwägungen:

1. Anwendungsbereich

Das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz beschränke sich nur auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse und schließe nicht die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse sowie die freien Berufe ein. Die Richtlinie verlange jedoch eine Erstreckung auch auf diese Bereiche. Artikel 3 und Artikel 33 des Grundgesetzes würden nicht ausreichen, um Personen beiderlei Geschlechts den Zugang zu allen Beschäftigungen zu eröffnen, der ihnen nach Maßgabe der Richtlinie 76/207/EWG zustehe. Im öffentlich-rechtlichen Bereich seien Frauen beim Zugang zur uniformierten Polizei, beim Bewachungspersonal für Gefängnisse und im Feuerwehrdienst diskriminiert.

2. Ausnahmeregelungen

Die Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung für berufliche Tätigkeiten, für die das Ge-

schlecht eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, dürfe nicht in einer Generalklausel (§ 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB) geregelt, sondern müsse in einer Aufzählung der einzelnen Tätigkeiten niedergelegt werden.

3. Zugang zu den Arbeitsplätzen

Stellenausschreibungen müßten zwingend geschlechtsneutral erfolgen. Hiergegen verstoßende Maßnahmen müßten gegebenenfalls gerichtlich verfolgt werden können. Diesen Anforderungen werde § 611 b BGB als Sollvorschrift nicht gerecht.

4. Mutterschaftsurlaub

Männer seien durch die gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub diskriminiert, weil es sich hier nicht um eine Vorschrift zum Schutze der Mutter, sondern zur Erziehung und Betreuung des Kindes in den ersten Lebensmonaten handle.

Die Bundesregierung vertritt demgegenüber folgende Auffassung:

Zu 1.:

Die Richtlinie regelt nicht den Bereich der öffentlichen Verwaltung; im übrigen ist dort der Gleichbehandlungsgrundsatz verwirklicht. Bei den freien Berufen entspricht die bestehende Rechtslage den Anforderungen der Richtlinie, denn innerstaatlich unmittelbar geltendes Verfassungsrecht setzt schon die Richtlinie um. Die Richtlinie verlangt keine Wiederholung schon unmittelbar geltenden Rechts, sondern ist darauf gerichtet, entgegenstehendes Recht abzubauen.

Zu 2.:

In der Richtlinie gibt es keine Grundlagen für die nur mit Überwachungserleichterung begründete Auffassung der Kommission von einer Verpflichtung zu einer enumerativen Auflistung der von dem Gleichbehandlungsgebot ausgenommenen Tätigkeiten. Da gegen Handlungen und Unterlassungen des Arbeitgebers, die gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen, die Gerichte für Arbeitssachen angerufen werden können, ist in jedem einzelnen Fall die rechtsverbindliche Feststellung möglich, ob eine konkrete berufliche Tätigkeit dem Gleichbehandlungsgebot unterliegt oder nicht. Das trägt der Verwirklichung der Zielsetzung der Richtlinie in weit aus größerem Maße Rechnung als das von der Kommission als ausreichend bezeichnete Vorgehen des generellen Ausnehmens ganzer beruflicher Tätigkeiten (z. B. Opernsänger[in]) vom Gleichbehandlungsgebot.

Zu 3.:

Aus der Richtlinie ist eine solche Verpflichtung, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen verbindlich vorzuschreiben, nicht zu entnehmen.

Zu 4.:

Männer sind durch die gesetzlichen Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub nicht diskriminiert, weil es sich um Vorschriften handelt, die eine Fortentwicklung des Mutterschutzes bezwecken und den

Müttern nach der Entbindung eine ausreichende Erholung von den Nachwirkungen der Schwangerschaft und Entbindung ermöglichen sollen. Die Beschränkung des Mutterschaftsurlaubs auf Mütter, deren Kind lebt, hat nur die Bedeutung einer sinnvollen Begrenzung des anspruchsberechtigten Personenkreises auf die am meisten belasteten Personen: Belastung durch Schwangerschaft, Entbindung und Kinderbetreuung. Dagegen ist der Mutterschaftsurlaub kein neuartiger Erziehungsurlaub zur Betreuung von Kleinkindern.

ZWEITER BERICHTSTEIL**A. Auftrag**

Der Zweite Berichtsteil befaßt sich mit Benachteiligungen von Frauen außerhalb des Arbeitslebens. Der entsprechende Auftrag des Bundestages lautet hierzu:

„Der Bericht sollte außerdem darlegen, ob außerhalb des Bereiches des Arbeitslebens Benachteiligungen von Frauen, z. B. im Schulwesen, im Be-

reich der Medien und Werbung sowie in Dienstleistungsbereichen (z. B. Wohnungsvergabe, Wirtschaftsverkehr, Kreditwesen) und bei der Beteiligung von Frauen an politischen und anderen Entscheidungsgremien festzustellen sind, um den Deutschen Bundestag in die Lage zu versetzen, entsprechende Konsequenzen zu ziehen.“

B. Durchführung**I. Allgemeines**

1. Benachteiligung von Frauen gibt es auch in anderen als den in der Entschließung genannten Lebensbereichen, z. B. in der sozialen Sicherung.

Die folgenden Ausführungen beschränken sich aber, um den Rahmen des Berichtes nicht zu sprengen, auf die im Auftrag des Bundestages genannten Schwerpunkte:

- Schulwesen
- Medien
- Werbung
- Dienstleistungsbereiche (Wohnungsvergabe, Wirtschaftsverkehr, Kreditwesen)
- politische und andere Entscheidungsgremien

2. Die Bundesregierung hat in Erfüllung des Auftrages Stellungnahmen der Länder eingeholt. Daneben wurden Frauenverbände, Frauengruppen und Fraueninitiativen gehört, die ein breites Spektrum von Interessen und Überzeugungen vertreten. Außerdem sind Gespräche mit kompetenten Fachgremien geführt worden, z. B. für die Bereiche der Werbung und der Medien. Ziel dieser Erörterungen war es zugleich, bei den Verantwortlichen Initiativen auszulösen, im Rah-

men ihrer Möglichkeiten gegen festgestellte Diskriminierungen von Frauen vorzugehen. Berücksichtigt wurden ferner bereits vorliegende Berichte aus Politik, Wissenschaft und Praxis, z. B. der dem Deutschen Bundestag vorgelegte Bericht der Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ vom 29. August 1980 (Drucksache 8/4461) und die hierzu bereits abgegebenen Empfehlungen der Bundestagsausschüsse.

Wichtige Informationen ergaben sich aus der bereits im Ersten Berichtsteil genannten Sachverständigenanhörung zum Thema „Kann die Situation der Frauen durch ein Antidiskriminierungsgesetz verbessert werden?“.

3. Der Bericht dient mit seinen Informationen als Grundlage für Überlegungen zum weiteren Abbau von Benachteiligungen bei Frauen.

II. Schulwesen**Vorbemerkung**

Die Zuständigkeit für das Schulwesen liegt bei den Ländern, so daß aus der folgenden Darstellung und Bewertung keine gesetzgeberischen Konsequenzen des Deutschen Bundestages abgeleitet werden können.

Die Bundesregierung hat zur Vorbereitung der Berichterstattung die Länder eingeschaltet. Die Berichterstattung beruht im wesentlichen auf den Antworten der Stellen für die Gleichberechtigung der Frau in den Ländern, die ihrerseits Landesministerien eingeschaltet haben. Zusätzlich konnten verschiedene Quellen benutzt werden.

Wenn eine Gesamtsicht und Bewertung der Schulsituation durch die zuständigen Kultusminister der Länder gewünscht wird, ist die Bundesregierung bereit, eine Stellungnahme der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland herbeizuführen.

Benachteiligungen von Mädchen als Schülerinnen und von Frauen als Lehrerinnen an den Schulen können sich qualitativ und quantitativ ausdrücken.

Ein wesentlicher quantitativer Aspekt ist die Bildungsbeteiligung von Mädchen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Zwar bedeutet ein zu geringer Anteil von Mädchen an einem bestimmten Bildungsabschnitt noch nicht eine Benachteiligung, sie kann aber ein Indiz dafür sein, besonders unter Berücksichtigung der Repräsentanz an weiterführenden oder vor allem an berufsbildenden Schulen.

Benachteiligung von Schülerinnen würde in diesem Zusammenhang bedeuten, später schlechtere Chancen als die Mitschüler für die Ausbildung und die Ausübung eines Berufes zu haben.

Qualitative Aussagen finden sich z. B. für Schülerinnen in den Lehrplänen, Schulbüchern und in der praktischen Gestaltung des Schulunterrichts.

Bei Lehrerinnen kann der Anteil an herausgehobenen Funktionsstellen ein Hinweis für noch nicht voll erreichte Gleichberechtigung sein.

1. Schülerinnen

1.1 Bildungsbeteiligung von Schülerinnen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

1.1.1

Soweit es um die Beteiligung der Mädchen an weiterführenden allgemeinbildenden Schulen geht, kann von Ungleichgewichten nicht mehr die Rede sein. Der Anteil der Schülerinnen an Schulen, die zu mittleren Abschlüssen führen, liegt sogar leicht über dem Anteil der Mädchen an der sechs bis 19 Jahre alten Bevölkerung in den letzten Jahren (48,8 v. H.).

(Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Grund- und Strukturdaten 1982/83)

Bei den Abgängern mit Hoch- und Fachhochschulreife aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen liegt der Anteil der Mädchen noch geringfügig unter dem der Jungen — 1981 46,4 v. H. —, doch verringert sich dieser Unterschied in den letzten Jahren ständig.

(Grund- und Strukturdaten 1982/83)

Im Gegensatz zu den allgemeinbildenden Schulen sind jedoch die Anteile der Mädchen an einigen

beruflichen Schularten deutlich geringer. Im Jahre 1981 betrug ihr Anteil an den

— Teilzeitberufsschulen	40,1 v. H.,
— Berufsaufbauschulen	29,8 v. H.,
— Fachoberschulen	36,8 v. H.

(Quelle: Grund- und Strukturdaten 1982/83)

An anderen beruflichen Schulen sind die Mädchen dagegen deutlich überrepräsentiert. So betrug 1981 ihr Anteil an den

— Berufsfachschulen	65,6 v. H.,
— Fachschulen	64,1 v. H.,
— Schulen des Gesundheitswesens	86,0 v. H. (1980).

(Quelle: w. o.)

Mädchen beginnen wiederum weniger häufig eine duale Ausbildung als Jungen (Anteil der Mädchen 1981 38,6 v. H. — Grund- und Strukturdaten 1982/83). Dies und ihr geringer Anteil an einigen beruflichen Schulen sind nicht darauf zurückzuführen, daß sie weniger an beruflicher Bildung interessiert sind. Ihre Situation wird aber wesentlich dadurch erschwert, daß sich die Berufs- und Lebensplanung junger Frauen zu sehr auf wenige Berufe und Ausbildungsbereiche konzentriert. Deshalb müssen die Voraussetzungen dafür verbessert werden, Mädchen mehr qualifizierte Ausbildungs- und Arbeitsplätze in allen Berufsfeldern zu öffnen. Neben einer entsprechenden Berufswahlvorbereitung schon in den Schulen gehört dazu eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, mit der die Mädchen, ihre Eltern und die Arbeitgeber gleichermaßen angesprochen werden.

Die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter haben im Rahmen ihrer Koordinierungsaufgaben eine wichtige Funktion bei der stärkeren Erschließung von Ausbildungsplätzen für Mädchen auch in den nicht typischen Berufen. Die bisher vom Bund und einem großen Teil der Länder durchgeführten Modellversuche haben den Einstieg in diese Berufe erleichtert und den notwendigen Anstoß gegeben. Jetzt kommt es darauf an, daß die eingeleitete Entwicklung auch ohne Modellcharakter fortgesetzt wird. Diese Entwicklung wird nicht stürmisch verlaufen, aber sie darf keinen Rückschlag erleiden und sollte sich stetig und kontinuierlich fortsetzen. Es geht bei diesem Prozeß nicht darum, eine übertriebene Werbung zu betreiben, die falsche Erwartungen weckt.

Es handelt sich vielmehr darum, vorhandene Eignung und Neigung für andere als die typischen Frauenberufe zu erschließen und den Mädchen die Möglichkeit zu geben, den Beruf ihrer Wahl zu erlernen und nach der Ausbildung ausüben zu können.

Kostenprobleme, die mit der Erschließung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Mädchen in „Männerberufen“ verbunden sind, müssen richtig einge-

schätzt werden. Sie dürfen jedoch nicht dazu führen, die berufliche Zukunft von Mädchen zu verbauen.

1.2 Beteiligung von SchülerInnen am mathematisch-naturwissenschaftlichen und handwerklich-technischen Unterricht an allgemeinbildenden Schulen

Der naturwissenschaftlich-technische Bereich hat sicher nicht die konkurrenzlos erste Priorität für die Vorbereitung junger Menschen auf die Berufs- und Arbeitswelt. Sein unbestreitbar hoher Rang gilt jedoch für Mädchen nicht weniger als für Jungen. Angaben über die Beteiligung von Schülerinnen am naturwissenschaftlich-technischen Unterricht verdienen deshalb ein besonderes Interesse.

1.2.1 Wahl von Leistungskursen in der Oberstufe des Gymnasiums

Unterschiedlich geprägte Interessen von Jungen und Mädchen hinsichtlich der Beschäftigung mit Naturwissenschaften zeigen sich offensichtlich bei der Leistungskurswahl in der Oberstufe des Gymnasiums besonders deutlich. So zeigte eine vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft geförderte Repräsentativuntersuchung aus dem Jahre 1982 (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Reihe Materialien zur Bildungsplanung, Bildungs- und Beschäftigungssystem, 5, Jugend und Technik, Technik und Schule), daß nur 5 v. H. der befragten Schülerinnen der Klasse 12 Chemie als Leistungskursfach wählten (14 v. H. der Jungen). Nur 3 v. H. wählten Physik (21 v. H. der Jungen). 19 v. H. der Mädchen wählten Mathematik (35 v. H. der Jungen). Hingegen wählten 34 v. H. der Mädchen Biologie (27 v. H. der Jungen) als naturwissenschaftliches Leistungsfach. Daß durch solche Wahlentscheidungen die spätere Studienfach- oder Berufswahl in gewisser Weise vorgeprägt wird, liegt auf der Hand.

1.2.2 Lehrpläne

1.2.2.1

Bei den naturwissenschaftlichen Fächern stellte eine 1978 erschienene Untersuchung in der Mehrzahl der Länder keine unterschiedlichen Lernziele mehr für Jungen und Mädchen fest. Diese Lehrpläne gehen von dem Ziel der Gleichbehandlung der Geschlechter aus (Schultz, D. „Ein Mädchen ist fast so gut wie ein Junge“, Sexismus in der Erziehung, Interviews, Berichte, Analysen, Band 1, Berlin 1978).

1.2.2.2

Das Fach Arbeitslehre bzw. entsprechende Fachbereiche, die u. a. auf die Berufs- und Arbeitswelt vorbereiten, sind für die berufliche Zukunft der Schülerinnen und Schüler von großer Bedeutung. Sie wurden in allen Ländern vor einigen Jahren an den Haupt- und Gesamtschulen eingeführt, in Nieder-

sachsen auch an den Realschulen. Die Regel ist hier die Gleichbehandlung der Geschlechter in den Richtlinien. Bei der Planung und Durchführung von Betriebspraktika sollte versucht werden, Jungen und Mädchen ein möglichst breites Spektrum beruflicher Möglichkeiten zu zeigen und Eltern, Schüler und Lehrer bei der Auswahl von Praktikumsbetrieben so zu beeinflussen, daß geschlechtsspezifische Einseitigkeiten vermieden werden (vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft [Hrsg.], Werkstattbericht Nr. 37, Betriebspraktika in schulischen Bildungsgängen, Bonn 1981).

Im Rahmen der Bemühungen, das berufliche Spektrum für Mädchen zu erweitern, spielen Betriebserkundungen und Betriebspraktika eine wesentliche Rolle. Durch Betriebserkundungen und Betriebspraktika können bereits in einem früheren Stadium an den allgemeinbildenden Schulen, möglichst auch an den Gymnasien, wichtige Entscheidungen für die spätere Berufswahl vorbereitet werden. Ein vertiefender Einblick in betriebliche Abläufe auch des gewerblich-technischen Bereichs kann manche Vorbehalte bei den Arbeitgebern, bei den Mädchen und den Eltern gegen die Wahl eines untypischen Frauenberufes beseitigen. Betriebserkundungen und Betriebspraktika sind ein hilfreiches Mittel, um eine nicht gerechtfertigte Zurückhaltung von Mädchen gegenüber der Technik und technologischen Entwicklung abzubauen.

Nach allgemeiner Überzeugung müßten sie allerdings stärker in die Lehrpläne eingebettet und mit theoretischer Vor- und Nacharbeit im Unterricht verbunden werden.

Auf diese Anforderungen, insbesondere auf die stärkere Verknüpfung zur Berufs- und Arbeitswelt, müßte auch die Aus- und Fortbildung der Lehrer besser zugeschnitten sein. Eine wichtige Aufgabe für die spätere Berufsvorbereitung kommt bereits an den Schulen sowohl der Bildungsberatung als auch der Berufsberatung durch die Arbeitsämter zu. Notwendig ist überall dort, wo es noch nicht in dem erforderlichen Maße geschieht, eine stärkere Verbindung zwischen Bildungs- und Berufsberatung.

1.2.2.3

Initiativen für eine stärkere Beteiligung von Mädchen am technischen und naturwissenschaftlichen Unterricht sind notwendig.

Als hilfreich werden die Empfehlungen der Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ in ihrem Bericht vom 29. August 1980, Seite 25, empfunden. Der Ausschuß für Bildung und Wissenschaft hat sich in seiner Stellungnahme vom 26. Mai 1982 diese Empfehlungen, die zum Inhalt haben, daß Mädchen und ihre Eltern in Schule, Berufsberatung und Medien über die verschiedenen Berufe und ihre Voraussetzungen aufgeklärt werden müssen und daß auch Mädchen in naturwissenschaftlichen Fächern ausgebildet werden, zu eigen gemacht (BT-Ausschuß für JFG, Drucksache 9/80).

1.3 Schulbücher

1.3.1

Die Kritik an der Darstellung der Aufgabenteilung der Geschlechter in Schulbüchern reicht zurück bis in die 60er Jahre. Sie hat sich bereits damals daran entzündet, daß Mädchen und Frauen fast nur im Haushalts- und Konsumbereich eine Rolle spielen, während die Gebiete der Technik, der Geschäfts- und der Arbeitswelt nahezu ausschließlich Jungen und Männern vorbehalten bleiben. Die Lebenssituation der Frauen und der Familien wird einseitig dargestellt. Die Lebenswirklichkeit in ihrer Vielfalt wird nicht berücksichtigt. Vorbilder einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung in der Familie fehlen ebenso häufig wie die Darstellung von Frauen und Müttern im Arbeitsleben — und dieses, obwohl inzwischen die Frauen mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen stellen (Grund- und Strukturdaten 1982/83).

Zu dieser Problematik hat die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ Feststellungen getroffen, die nach vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen und Stellungnahmen von Sachverständigen auch weiterhin zur Einschätzung der Sachlage herangezogen werden können.

Die Enquete-Kommission hat in ihrem Zwischenbericht vom 11. November 1976 (Drucksache 7/1148) hierzu u. a. ausgeführt, daß Schulbücher in allen Unterrichtsfächern starken Einfluß auf geschlechtsspezifische Rollenbilder ausüben und eine nicht zu unterschätzende Breitenwirkung bei der Entwicklung von Leitvorstellungen auf die Gesamtheit der nachwachsenden Generation erzielen.

Die Enquete-Kommission wies u. a. auf folgende Mängel hin: In den Schulbüchern wird zu wenig davon Notiz genommen, daß ein Großteil der Frauen berufstätig ist und in der Doppelbeanspruchung durch Beruf und Haushalt bzw. Kindererziehung lebt, daß die besonderen Belastungen von nichtberufstätigen Müttern und Hausfrauen nicht hinreichend dargestellt werden, daß die heutzutage vielfältigen außerfamiliären Aktivitäten von Vätern und Müttern kaum registriert werden und daß auf die vielfältigen Rollenwechsel inner- und außerhalb des Hauses, die mit dem Älterwerden der Frauen verbunden sind, kaum eingegangen wird.

Weiter wies die Kommission darauf hin, daß die Wirkung einseitiger Darstellungen in Schulbüchern, die scheinbar wenig Einfluß auf die Bewußtseinsbildung haben — z. B. in den Textaufgaben der Rechenbücher und in Sachkundebüchern —, nicht übersehen werden darf.

Die Enquete-Kommission hielt es für notwendig, bei der Revision und bei der Neuerarbeitung von Schulbüchern dafür Sorge zu tragen, daß die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft sachlich und realistisch dargestellt wird. Hierzu müsse dieser Aspekt von den amtlichen Schulbuchkommissionen als Aufgabe erkannt und durch kompetente Sachkenner repräsentiert werden.

Wirklichkeitsgetreuere Darstellungen finden sich inzwischen in den Schulbüchern der Oberstufe der Gymnasien und in den Lesebüchern der Grundschule. So wird inzwischen weitgehend auf die Dominanz der lange vorherrschenden landwirtschaftlichen und handwerklichen Betriebe, die Stätte des Familienlebens und Arbeitsplatzes zugleich sind, verzichtet.

Es fehlen aber noch immer Darstellungen der den Kindern aus der Realität eher vertrauten Trennung beider Lebensbereiche und die Schilderung, wie die Eltern partnerschaftlich die sich daraus ergebende Aufgabenteilung bewältigen.

Positiv ist zu verzeichnen, daß das Bild der Mütter in den heutigen Schulbüchern realistischer und lebensfroher geschildert wird als früher.

Aus verschiedenen Länder-Stellungnahmen (z. B. Berlin, Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) geht hervor, daß Schulbücher vor ihrer Zulassung auf die Problematik einseitiger Geschlechtsrollen überprüft werden und die zuständigen Behörden die Schulbuchausschüsse hierauf besonders hinweisen. In Nordrhein-Westfalen wurden z. B. weibliche Mitglieder der Landesschulbuchkommission Deutsch gezielt mit dieser Prüfung beauftragt. In Rheinland-Pfalz verhindert eine entsprechende Verwaltungsvorschrift des Kultusministers vom 20. Oktober 1981 die Zulassung von Schulbüchern mit einseitigen männlichen oder weiblichen Rollenbildern. In Schleswig-Holstein hat sich die Kommission für Frauenfragen beim dortigen Kultusminister erfolgreich für gezielte Maßnahmen in dieser Angelegenheit eingesetzt, die unter anderem auch eine stärkere Mitarbeit der Eltern bei der Schulbuchgestaltung vorsehen.

Mit der Darstellung einseitiger weiblicher Rollenbilder in Lernmitteln wird sich künftig auch die neu gegründete Fachkonferenz der Stellen des Bundes und der Länder für die Gleichbehandlung der Frauen befassen.

Konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungen bietet nach Auffassung der Kommission für Frauenfragen in Schleswig-Holstein das Verfahren, in dem über die generelle Zulassung von Schulbüchern zum Gebrauch an den Schulen entschieden wird. Die gleiche Kommission verweist auch auf die große Bedeutung von Zulassungsrichtlinien, die das partnerschaftlich geprägte Rollenbild von Mann und Frau und die Erziehung zum partnerschaftlichen Verhalten zum Prüfungsgegenstand machen.

Über die konkrete Verwendung der generell für den Gebrauch an Schulen zugelassenen Schulbücher wird örtlich entschieden. Auch hier bieten sich deshalb noch Möglichkeiten, darauf zu achten, daß Schulbücher ausgewählt werden, die auch unter dem Gesichtspunkt der partnerschaftlichen Aufgabenteilung und der Berücksichtigung der Lebensvielfalt von Männern und Frauen pädagogisch besonders gut geeignet sind.

Verbesserungen lassen sich vermutlich auch durch den direkten Kontakt mit den Schulbuchverlegern erzielen.

2. LehrerInnen

Im Vergleich zu anderen weiblichen Beschäftigten sowohl in der Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst haben Lehrerinnen günstigere Arbeitsbedingungen, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Sie haben nicht nur die Gelegenheit, Teile ihres Arbeitspensums, insbesondere die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, zu Hause zu erledigen. Sie haben darüber hinaus durchweg keine Schwierigkeiten, die auf Grund von § 48 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes in den Beamtenengesetzen der Länder getroffenen Regelungen auf Gewährung von unbezahlt Elternteilurlaub zur Kindererziehung oder zur Ermäßigung der Arbeitszeit — bei entsprechend reduzierten Bezügen — in Anspruch zu nehmen. Insofern ist die Lage der beamteten Lehrerinnen besser, insbesondere im Verhältnis zu den Angestellten; deren Anträge auf ermäßigte Arbeitszeit aus dem wichtigen Grund der Kinderbetreuung werden nicht selten unter Hinweis auf entgegenstehende personalwirtschaftliche Gründe abgelehnt.

Um mögliche Benachteiligungen von Lehrerinnen festzustellen und ihnen nachzugehen, sind zunächst die vorhandenen Daten — auch wenn sie lückenhaft sind — über die Altersstruktur und die Verteilung der Lehrerinnen auf die einzelnen Schularten sowie über ihren Anteil an Aufstiegspositionen heranzuziehen.

2.1 Anteil und Altersstruktur der hauptberuflichen Lehrerinnen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

55 v. H. der hauptberuflichen Lehrer an der Gesamtheit der Schulen sind weiblich (Stand 1981, Grund- und Strukturdaten 1982/83, S. 77).

An den Grund- und Hauptschulen sowie an den Realschulen überwiegen die Lehrerinnen — mit 63,9 v. H. an den Grund- und Hauptschulen sowie 52,5 v. H. an den Realschulen. An den Gymnasien beläuft sich der Anteil der Lehrerinnen auf 36,4 v. H. Dieser Prozentsatz hat sich seit Beginn der 60er Jahre nur geringfügig geändert. Von den hauptberuflichen Lehrern an den Abendschulen sind 29,4 v. H. Frauen. An den berufsbildenden Schulen ist der Anteil weiblicher Lehrer von 39,1 v. H. im Jahre 1960 auf 31,7 v. H. im Jahre 1980 zurückgegangen. Vor allem in berufsbildenden Schulen kann zudem eine einseitige Konzentration der weiblichen Lehrkräfte auf bestimmte Fächer beobachtet werden. Ein typisches „Frauenfach“ ist z. B. Hauswirtschaft.

Sowohl an den allgemeinbildenden als auch an den berufsbildenden Schulen sind die hauptberuflichen Lehrerinnen im Durchschnitt erheblich jünger als ihre Kollegen. Das gilt besonders für die Altersgruppe der unter 30jährigen. An den allgemeinbildenden Schulen waren 24,8 v. H. der Lehrerinnen,

aber nur 10,9 v. H. der Lehrer jünger als 30 Jahre. An den berufsbildenden Schulen waren 19,3 v. H. der Lehrerinnen und 6 v. H. der Lehrer in dieser Altersklasse. Selbst unter den Gymnasiallehrern, die wegen der längeren Ausbildungszeit ein höheres Durchschnittsalter haben, ist bei den Lehrerinnen der Anteil der unter 30jährigen noch bemerkenswert hoch. Er betrug 1980 bei den Frauen 25,4 v. H. und bei den Männern 12,2 v. H. (Stand 1980, Grund- und Strukturdaten 1982/83).

2.2 Anteil der Lehrerinnen an den Stellen in herausgehobenen Funktionen

Der geringe Anteil von Frauen unter den Schulleitern und Schul- bzw. Oberschulräten ergibt sich aus folgender Übersicht:

Anzahl weiblicher Schulleiter

	weiblich	männlich
Baden-Württemberg ¹⁾	244	2 954
Bayern ³⁾	506	3 476
Berlin	107	463
Bremen	22	203
Hamburg	97	441
Hessen ¹⁾	198	1 721
Niedersachsen ¹⁾²⁾	446	2 850
Nordrhein-Westfalen	1 121	5 979
Rheinland-Pfalz ⁴⁾	216	1 488
Saarland	47	429
Schleswig-Holstein	88	1 053
zusammen	3 092	21 057

¹⁾ ohne Privatschulen

²⁾ ohne berufsbildende Schulen

³⁾ ohne Schulleiter im nichtstaatlichen Schuldienst im Bereich der Volksschulen, Sondervolksschulen und Realschulen

⁴⁾ ohne private berufsbildende Schulen

Anzahl der Frauen in den Schulaufsichtsbehörden (Schulräte/Oberschulräte)

	weiblich	männlich
Baden-Württemberg	24	291
Bayern	26	392
Berlin	6	59
Bremen	3	35
Hamburg	6	56
Hessen	15	141
Niedersachsen	15	180
Nordrhein-Westfalen	49	297
Rheinland-Pfalz	5	104
Saarland	4	33
Schleswig-Holstein	5	56
zusammen	158	1 644

Quelle: Brehmer, Ilse, (Hg.): Lehrerinnen. Zur Geschichte eines Frauenberufes. Texte aus dem Lehrerinnenalltag, München, Weinheim 1980, zusammengestellt nach Angaben der Länder

Ergänzend hierzu sind auch folgende Daten aus den Ländern von Interesse. In Bayern waren im Schuljahr 1981/82 13,9 v. H. der Leiter von Grund- bzw. Hauptschulen weiblich; bei den Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen betrugen die entsprechenden Anteile 1,5 v. H., 1,4 v. H. und 2,3 v. H. In Rheinland-Pfalz gab es im gleichen Schuljahr 13,6 v. H. Leiterinnen von Grund-/Hauptschulen, 8,6 v. H. von Realschulen und 11,7 v. H. von Gymnasien. In Berlin betrugen die Schätzzahlen 1982 20 v. H. Leiterinnen an Grund- und Gesamtschulen, 14 v. H. an Haupt- und Sonderschulen, unter 10 v. H. an Realschulen und berufsbildenden Oberschulen und unter 5 v. H. an Gymnasien.

Denkbar ist als Erklärung für den überproportionalen Lehrerinnenanteil an den Grundschulen, daß die intensiven pädagogischen Anforderungen beim Umgang mit jüngeren Kindern und die Einschätzung, die spätere Ausübung dieses Berufes am besten mit Familienaufgaben verbinden zu können, für die Berufswahl der jungen Frauen bestimmend waren. Im Zuge des drückenden Überangebots von Grundschullehrern verringert sich die Tendenz, bevorzugt diesen Beruf zu wählen. Die starke Konzentration in einer Altersklasse führt dazu, daß die Fluktuation durch Eintritt in den Ruhestand äußerst gering ist.

Der überproportional hohe Anteil der jungen Jahrgänge hat eine besonders hohe Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub zur Folge. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß früher festzustellende Benachteiligungen schwangerer Lehrerinnen inzwischen beseitigt worden sind. So steht im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine während des Beamtenverhältnisses auf Widerruf in der Referendarzeit eingetretene Schwangerschaft nicht mehr einer Übernahme der Bewerberin ins Beamtenverhältnis nach der 2. Staatsprüfung entgegen.

Zu bedauern ist die vergleichsweise geringe Zahl von Lehrerinnen an berufsbildenden Schulen, insbesondere, daß sie rückläufig ist. In diesem Bereich ist ein erhöhter Frauenanteil sehr zu wünschen. Angesichts der zunehmenden Bedeutung der beruflichen Bildung und der Bemühungen, das berufliche Spektrum von Mädchen über die wenigen herkömmlichen Frauenberufe hinaus zu erweitern, ist eine stärkere Einbeziehung weiblicher Lehrer an den berufsbildenden Schulen besonders wichtig. Sie könnten gerade für junge Frauen, die einen technischen Beruf erlernen wollen, eine Hilfe und ein prägendes Vorbild sein.

Auffallend ist, daß Lehrerinnen trotz ihres großen Anteils an Lehrkörpern der allgemeinbildenden Schulen, insbesondere der Grund-, Haupt- und Realschulen, nur so wenig an herausgehobenen Funktionsstellen, insbesondere an Schulleiterstellen, beteiligt sind.

Ein denkbarer Grund für den geringen Anteil von Schulleiterinnen könnte sein, daß Lehrerinnen wegen familiärer Pflichten, vielfacher Teilzeitbeschäftigung und in vielen Fällen auch aus einer gewissen Abneigung gegen die Übernahme vermehrter Ver-

waltungstätigkeiten darauf verzichten, sich trotz guter Chancen für Schulleiterstellen zu bewerben. Verschiedene Länder (z. B. Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein) weisen darauf hin, daß die zuständigen Behörden trotz wohlwollender Haltung gegenüber qualifizierten weiblichen Bewerberinnen für leitende Aufgaben im Schulbereich nur vergleichsweise sehr wenige Bewerbungen von Lehrerinnen hierfür verzeichnen konnten. Gezielte Untersuchungen könnten die einzelnen Ursachen dieses Tatbestandes und ihre Gewichtigkeit klären. Ein verlässlicher Überblick über das tatsächlich vorhandene weibliche Bewerberpotential ließe sich anhand von Bewerberstatistiken gewinnen. In Berlin und in Hamburg sind gezielte Maßnahmen vorgesehen, um Frauen stärker für die Übernahme leitender Funktionen zu fördern.

3. Folgerungen

3.1 SchülerInnen

— Mädchen sind heute an weiterführenden allgemeinbildenden Schulen so stark vertreten, daß von einer Benachteiligung nicht mehr gesprochen werden kann. Bei der ungleichgewichtigen Geschlechtsverteilung in den berufsbildenden Schulen spiegelt sich die Ausbildungssituation wider, insbesondere die starke Konzentration auf wenige Berufe und Ausbildungsbereiche. Deshalb sind Maßnahmen besonders notwendig, die den Mädchen einen besseren Zugang zu Ausbildungsplätzen ermöglichen, auch in nichttraditionellen Berufen. Dazu gehört eine Öffentlichkeitsarbeit, die sowohl die Arbeitgeber als auch die Mädchen und ihre Eltern einbezieht. Sie sollte zum Ziel haben, vorhandene Neigung und Eignung bei den Mädchen zu erschließen und ihnen die Möglichkeit zu geben, den Beruf ihrer Wahl zu erlernen und nach ihrer Ausbildung ausüben zu können.

— An den allgemeinbildenden Schulen sind Initiativen erforderlich, um die Mädchen besser als bisher in die Lage zu versetzen, das Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen auch in nichttypischen Bereichen besser zu nutzen. Hierzu zählen Betriebspraktika und Betriebserkundungen. Sie können wichtige Entscheidungen für die spätere Berufswahl vorbereiten. Einblicke in betriebliche Abläufe, auch des gewerblich-technischen Bereiches, können Vorbehalte bei den Arbeitgebern, bei den Mädchen und ihren Eltern gegen die Wahl eines untypischen Frauenberufes abbauen. Sie vermögen darüber hinaus dazu beizutragen, daß eine manchmal nicht gerechtfertigte Zurückhaltung gegenüber technologischen Entwicklungen aufgegeben wird. Betriebspraktika müssen jedoch, möglichst an allen Schularten einschließlich der Gymnasien und nicht nur in dem wichtigsten Fach Arbeitslehre, eingebettet sein in die Lehrpläne und mit theoretischer Vor- und Nacharbeit verbunden werden. Diese Anforderungen, insbesondere die notwendige Verbindung zur Berufs- und Arbeits-

welt, müßten bei der Aus- und Fortbildung der Lehrer besser berücksichtigt werden.

- Für die Vorbereitung der Berufswahl sind sowohl die Bildungsberatung an den Schulen als auch die Berufsberatung wichtig. Auch die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter können zur Koordinierung beitragen.
- Wichtig ist es, auf die Darstellung partnerschaftlich geprägter Rollenbilder von Frau und Mann hinzuwirken. Darum ist eine entsprechende Fassung der jeweiligen Richtlinien für die Zulassung von Schulbüchern von erheblicher Bedeutung. Über die konkrete Auswahl aus den zugelassenen Schulbüchern wird in der Regel örtlich entschieden. Auch hier bieten sich deshalb noch Möglichkeiten, darauf zu achten, daß eine Auswahl getroffen wird, die die genannten Aspekte hinreichend berücksichtigt. Von Bedeutung könnten auch gezielte Verhandlungen mit den Schulbuchverlagen sein.

3.2 Lehrerinnen

- Eine Verstärkung des Anteils von Lehrerinnen an den Berufsschulen ist sehr zu wünschen. Es ist bedauerlich, daß im Gegensatz zu den allgemeinbildenden Schulen in diesem wichtigen Bereich schulischer Bildung eine rückläufige Tendenz festzustellen ist. Gerade Berufsschullehrerinnen können für junge Frauen, die einen technischen Beruf erlernen wollen, Hilfe und Vorbild sein.
- Zu bedauern ist auch, daß es trotz der großen Zahl von Lehrerinnen an den allgemeinbildenden Schulen nur so wenige Schulleiterinnen gibt. Denkbar ist eine Reihe von Gründen, die zu einem Teil dieses starke Ungleichgewicht verständlich machen. Sie vermögen aber nicht erschöpfend den noch immer verbleibenden erheblichen Abstand zu erklären. Bewerberstatistiken könnten Aufschlüsse geben über das tatsächlich vorhandene weibliche Bewerberpotential. Besonders wichtig sind die in einigen Ländern vorgesehenen Förderungsmaßnahmen, um allmählich den Anteil an weiblichen Funktionsstelleninhabern zu erhöhen.

III. Medien

Dieser Bericht beschränkt sich auf die Darstellung der Situation der Frauen in den Rundfunkanstalten, die auf Grund ihres öffentlich-rechtlichen Charakters und ihres gesetzlich festgelegten Programmauftrages auch in diesem Bereich eine besondere Verpflichtung haben. Der Bericht befaßt sich mit der mangelhaften Repräsentanz von Frauen innerhalb der Rundfunkanstalten und in deren Aufsichtsgremien, mit der Darstellung von Frauen in den Programmen und der Berücksichtigung ihrer Anforderungen an das Programm.

1. Situation

1.1 Die Personalstruktur in den Anstalten

Die Situation der weiblichen Beschäftigten in Hörfunk und Fernsehen entspricht weitgehend der Lage der weiblichen Beschäftigten in der Privatindustrie und im öffentlichen Dienst.

Frauen konzentrieren sich auf wenige Berufe und frauentypische Ressorts. Sie sind überwiegend auf den unteren Ebenen der Hierarchie beschäftigt und üben in erster Linie dienende und zuliefernde Tätigkeiten aus, die in den unteren Gehaltsgruppen angesiedelt und selten mit Entscheidungsbefugnissen verbunden sind. So findet sich bei allen Sendern die Mehrzahl der weiblichen Festangestellten in der Gruppe der Stenotypistinnen, Sekretärinnen und Hilfssachbearbeiterinnen. In der Technik üben Frauen vorwiegend zuliefernde Funktionen aus, vor allem als Tontechnikerinnen, Cutterinnen und Bildmischerinnen.

Die Journalistinnen sind vielfach in den sogenannten typischen Frauenressorts wie z. B. „Frau und Familie“, „Soziales“, „Kultur und Verbraucher“ tätig, während die Bereiche Politik, Sport und Unterhaltung weitgehend Männern in dominierenden Funktionen vorbehalten sind. Während bei den Redakteuren der bisher noch sehr geringe weibliche Anteil leicht steigt, gibt es kaum Abteilungsleiterinnen und als Programmdirektorin ist eine Frau immer noch eine Ausnahme. Die Konzentration von Frauen in frauentypischen Ressorts wird oft damit erklärt, daß sie für andere Bereiche weniger geeignet seien. Ihr besonderes Engagement für die Gebiete Soziales, Familie und Frauen wird häufig als Argument gegen ihren Einsatz in anderen Ressorts verwandt, obwohl es bereits zahlreiche Beispiele von Frauen gibt, die sich auch in den klassischen, von Männern beherrschten Redaktionen bewährt haben.

In den maßgebenden Verwaltungsbereichen, in denen wichtige Entscheidungen über Personal- und Organisationsstruktur sowie über die Finanzwirtschaft der Anstalt fallen, sind Frauen kaum in maßgeblichen Funktionen vertreten.

1.2 Die Repräsentanz von Frauen in den Aufsichtsgremien

Auf die mangelhafte Repräsentanz der Frauen in den Aufsichtsgremien ist der Bericht der Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ ausführlich eingegangen, so daß an dieser Stelle darauf verwiesen werden kann.

Die neuere Entwicklung innerhalb der ARD enthält eine vom Westdeutschen Rundfunk nach dem Stand vom Januar 1982 gefertigte Tabelle, die einen Überblick über den Anteil von Frauen sowohl in den Aufsichtsgremien als auch in den leitenden Positionen innerhalb der Anstalten gibt.

Danach beträgt der Anteil von Frauen in den einzelnen Anstalten:

Bayerischer Rundfunk

Rundfunkrat	8 von 50
Verwaltungsrat	0 von 7
leitende Positionen	9 von 173

Deutschlandfunk

Rundfunkrat	0 von 22
Verwaltungsrat	1 von 7
leitende Positionen	3 von 74

Deutsche Welle

Rundfunkrat	0 von 11
Verwaltungsrat	1 von 7
leitende Positionen	3 von 107

Hessischer Rundfunk

Rundfunkrat	3 von 19
Verwaltungsrat	1 von 9
leitende Positionen	2 von 91

Norddeutscher Rundfunk

Rundfunkrat	1 von 30
Verwaltungsrat	1 von 9
leitende Positionen	16 von 229

Radio Bremen

Rundfunkrat	9 von 42
Verwaltungsrat	0 von 6
leitende Positionen	10 von 89

Saarländischer Rundfunk

Rundfunkrat	2 von 26
Verwaltungsrat	0 von 7
leitende Positionen	6 von 12

Sender Freies Berlin

Rundfunkrat	2 von 24
Verwaltungsrat	0 von 7
leitende Positionen	5 von 90

Süddeutscher Rundfunk

Rundfunkrat	4 von 33
Verwaltungsrat	1 von 9
leitende Positionen	20 von 166

Südwestfunk

Rundfunkrat	1 von 49
Verwaltungsrat	0 von 9
leitende Positionen	8 von 103

Westdeutscher Rundfunk

Rundfunkrat	1 von 21
Verwaltungsrat	0 von 7
Programmbeirat	3 von 20
leitende Positionen	4 von 152

ARD-Auslandskorrespondenten

2 Frauen von 170 Stellen
(1 Frau von 170 Stellen im
Jahr 1982)

ARD-Durchschnitt: 40 Frauen von 431 Gremienmitgliedern = 9,3 v. H.

1.3 Die Darstellung der Frau im Programm und die Berücksichtigung ihrer Anforderungen an das Programm

In den letzten Jahren haben in- und außerhalb der Rundfunkanstalten Frauengruppen und Frauenverbände die Programme beobachtet und ausgewertet. Innerhalb der Rundfunkanstalten haben sich dieser Aufgabe sowohl die „Aktion Klartext“ als auch die Gruppen der „Medienfrauen“ in ARD und ZDF angenommen. Außerhalb der Rundfunkanstalten sind vor allem der Deutsche Frauenrat und einzelne seiner Mitgliedsverbände sowie autonome Frauengruppen aktiv geworden. Nach ihren Feststellungen wird das Bild der Frau in nahezu allen Programmsparten von traditionellen Vorstellungen über eine einseitige Teilung der Aufgaben zwischen Männern und Frauen bestimmt. Viele Sendungen tragen nach Ansicht der Beobachterinnen dazu bei, Vorurteile zu bestätigen, die Lebensvielfalt von Frauen außer acht zu lassen, ihr gestiegenes Selbstbewußtsein sowie ihre Bereitschaft und Fähigkeit, Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen, nicht zu berücksichtigen. Umgekehrt würde den Anforderungen und Bedürfnissen, die Frauen als die Hälfte der Bevölkerung an das Programm hätten, kaum Rechnung getragen.

2. Maßnahmen**2.1 Zur Personalstruktur**

Bei den mit Vertreterinnen und Vertretern der Rundfunkanstalten geführten Gesprächen haben sich folgende Ansätze ergeben:

- Mit der Schule für Rundfunktechnik steht eine gute Ausbildungsstätte zur Verfügung. Gegenwärtig besteht auf der einen Seite ein erheblicher Überhang an vorwiegend weiblichen Bewerbern, auf der anderen Seite ein Mangel an ausgebildeten Kräften. Dieser Mangel sollte durch eine Ergänzung der Ausbildungskapazitäten behoben werden. Angesichts der Verantwortung für die geburtenstarken Jahrgänge und der sowohl von der öffentlichen Hand als auch der privaten Wirtschaft zu fordernden besonderen Anstrengungen zur Steigerung ihrer Ausbildungsleistung muß auch von den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten erwartet werden, daß sie ihre Ausbildungskapazität erhöhen. In diesem Zusammenhang sollte auch noch einmal den Forderungen der Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“, der „Aktion Klartext“ und der Frauengruppe in den Medien nachgegangen werden, ein einheitliches Berufsbild für die Berufe der Tontechnikerin und der Cutterin zu schaffen.
- Im Bereich des Volontariats ist der Anteil der Frauen relativ hoch und der Einsatz vielseitig. Diese Vielfalt verliert sich jedoch bei den Nachwuchskräften. Sind diese einer bestimmten Redaktion zugeordnet, so ist ein Wechsel kaum noch möglich. Dieser Nachteil wirkt sich besonders für Frauen aus. Um sich auch für andere als die herkömmlich den Frauen vorbehaltenen Bereiche zu qualifizieren, ist eine breit angelegte

Tätigkeit dringend erforderlich. In der Anfangsphase der Berufstätigkeit ist ein bewußter Wechsel der Ressorts anzustreben, damit Frauen auch die notwendigen Fachkenntnisse in typischerweise mit Männern besetzten Ressorts (z. B. Außen- und Innenpolitik, Sport) erwerben können, zumal sich aus diesen Bereichen häufig Kandidaten bzw. Bewerber für Auslandskorrespondentenstellen und Führungspositionen rekrutieren.

- Die Beteiligung von Frauen an der Fortbildung, insbesondere an den ausgeschriebenen Fortbildungskursen, hat zugenommen und beweist die Bereitschaft der Frauen, sich weiterzubilden. Freie Mitarbeiterinnen sollten jedoch wesentlich mehr als bisher auch die Möglichkeit haben, sich an der zentralen Fortbildung zu beteiligen.
- Unter den Auslandskorrespondenten ist nach dem Stand vom Januar 1983 keine Frau. Selbst wenn zu berücksichtigen ist, daß für diese Positionen neben besonderer Qualifikation und beruflicher Erfahrung ein hohes Maß an Mobilität erforderlich ist, läßt sich der völlig unbefriedigende Zustand nicht rechtfertigen.
- Sowohl in den wichtigen Konferenzen, den Organen der zentralen Einrichtungen als auch in den Fachkommissionen und den Sonderkommissionen sind Frauen kaum vertreten. Die Ursache hierfür liegt darin, daß die Repräsentanz in diesen Gremien an die entsprechende berufliche Funktion gebunden ist. Solange es in diesen Positionen keine Frauen gibt, fehlen sie auch in den für viele Aufgaben wichtigen Instanzen — vom Filmeinkauf über die Programmkoordination bis hin zur Sicherung der Finanzgrundlage. Eine bessere Vertretung durch Delegation dieser Aufgaben an kompetente Frauen der nachrangigeren Ebene wäre keine befriedigende Lösung, weil die Stellung und die Durchsetzungskraft der weiblichen Mitglieder trotz der Fachkompetenz erheblich beeinträchtigt wäre.

Zusammenfassend werden danach gezielte Maßnahmen zur systematischen Förderung qualifizierter Frauen für erforderlich gehalten. Frauen muß Gelegenheit gegeben werden, sich vielseitig zu qualifizieren und die für Spitzenpositionen erforderlichen beruflichen Erfahrungen zu erwerben. Da gerade besonders qualifizierte Frauen sich oft nur dann bewerben, wenn sie nach realistischer Einschätzung die gleiche Chance wie ein Mann haben, sollten geeignete Frauen ermutigt werden, sich für Führungspositionen zu bewerben.

Durch Berücksichtigung qualifizierter Frauen sollte erreicht werden, daß der weibliche Anteil allmählich in Bereichen erhöht wird, in denen Frauen bisher völlig unzureichend vertreten sind.

2.2 Zu den Aufsichtsgremien

Eine angemessene Repräsentanz der Frauen in den Aufsichtsgremien der Rundfunkanstalten, sowohl in den Rundfunkräten und dem Fernsehrat als auch in den Verwaltungsräten ist dringend notwen-

dig. Priorität kommt dabei der Vertretung in den für die Programmkontrolle zuständigen Rundfunkräten und dem Fernsehrat zu. Die zumeist in den Rundfunkgesetzen oder Staatsverträgen im einzelnen festgelegte Zusammensetzung der Aufsichtsgremien, durch die vor allem die Mitwirkung der bedeutsamen politischen, weltanschaulichen und gesellschaftlichen Gruppen gewährleistet wird, hat nicht zu einer angemessenen Vertretung des weiblichen Teiles der Bevölkerung geführt.

Nach geltendem Recht bietet sich nur die Möglichkeit, an die entsendungs- oder wahlberechtigten gesellschaftlichen Gruppen zu appellieren, Frauen zu berücksichtigen. Besonders die gesellschaftlichen Kräfte, auf die mehr als ein Sitz entfällt, sind aufgerufen, anteilig weibliche Gremienmitglieder zu benennen.

Verschiedentlich wird darauf hingewiesen, daß ein gesicherter Anteil an Frauen durch gesetzliche Regelungen erreicht werden könnte, etwa nach dem Muster des Rundfunkgesetzes des Landes Hessen, wonach der Rundfunkrat durch Wahl Frauen bis zu einer bestimmten Quote kooptiert, wenn durch die im Gesetz genannten gesellschaftlichen Gruppen nicht die geforderte Repräsentanz erzielt wird.

Dagegen werden frauenpolitische Bedenken geltend gemacht, zumal eine solche Regelung dazu führen könnte, daß die Bereitschaft der gesellschaftlichen Gruppen, Frauen in die Aufsichtsgremien zu entsenden, geringer wird. Um jedoch sicherzustellen, daß Frauen überhaupt Zugang zu den Aufsichtsgremien erhalten, könnte daran gedacht werden, die Möglichkeit des Kooptierens für eine Übergangszeit einzuführen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß die Gesetzgebungskompetenz für eine solche Regelung bei den Ländern liegen würde; lediglich für die Deutsche Welle und den Deutschlandfunk könnten bundesgesetzliche Regelungen getroffen werden.

2.3 Zu den Programminhalten

Nach den Rundfunkgesetzen und Staatsverträgen haben die Rundfunkanstalten den — im Wortlaut unterschiedlich gefaßten, aber dem Inhalt nach übereinstimmenden — Auftrag, ein Bild der deutschen Wirklichkeit zu vermitteln. Dieser gesetzliche Auftrag wird ausgefüllt durch die vom zuständigen Aufsichtsorgan verabschiedeten Programmrichtlinien. Über die Einhaltung der Richtlinien zu wachen, ist alleinige Aufgabe der Rundfunkräte und des Fernsehrates.

Änderungen der Programmstruktur und der Programminhalte, die besser als bisher die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen berücksichtigen, können daher nur innerhalb der Rundfunkanstalten bei der Programmgestaltung und durch die Programmüberwachung des Aufsichtsorgans durchgeführt werden. Hieran zeigt sich die bereits geschilderte Notwendigkeit, daß wesentlich mehr Frauen mit Entscheidungskompetenzen sowohl in den Anstalten als auch in den Aufsichtsgremien vertreten sind.

Bei der Kritik am Programm durch Frauengruppen und -verbände werden zwei Punkte besonders hervorgehoben:

Zum einen geht es darum, daß Themen, die Frauen als besondere Zielgruppe ansprechen sollen, nicht nur in den herkömmlichen, für Frauen bestimmten Sendungen behandelt werden, sondern auch zu günstigeren Sendezeiten im Hauptprogramm ihren Platz finden müssen. Zum anderen handelt es sich darum, daß zahlreiche Diskussionsrunden zu wichtigen gesellschaftspolitischen und fachbezogenen Themen nahezu ausschließlich von Männern bestritten werden. Um den Einwand zu entkräften, es seien keine geeignete Frauen zu finden, hat der Deutsche Frauenrat den Rundfunkanstalten eine Liste mit den Namen zahlreicher Frauen zur Verfügung gestellt, die kompetent viele Fachgebiete vertreten können.

2.4 Initiativen des Europarates

Die Situation von Frauen in den Medien und das durch die Medien vermittelte Bild der Frau ist Gegenstand eines Seminars, das der Ausschuß für Gleichberechtigung von Mann und Frau des Europarates in Zusammenarbeit mit dem Lenkungsausschuß für Massenmedien im Frühsommer 1983 durchführen wird.

Die auf dem Seminar erarbeiteten Ergebnisse sollen dazu beitragen, die Probleme zu klären und die herausragenden Themen aufzuzeigen, auf die die betroffenen Stellen und andere interessierte Gruppen aufmerksam gemacht werden müssen. Das Seminar könnte auf diese Weise zur Arbeit des Lenkungsausschusses für Massenmedien beitragen.

Die Bundesregierung hat sich für die Durchführung des Seminars des Europarates mit Vertretern und Vertreterinnen aus den Medien der Mitgliedstaaten eingesetzt. Sie erwartet von den Initiativen auf europäischer Ebene weitere Anstöße für die Verbesserung der Situation und wird im Zuge der Auswertung des Seminars den Dialog mit den Ländern, den Frauenverbänden und Frauengruppen in den Medien, den Gewerkschaften und den Rundfunkanstalten fortsetzen.

IV. Werbung

1. Situation

In der alltäglichen Werbung erscheinen Frauen vielfach in folgenden Funktionen

- als Blickfang für Produkte, die überwiegend männliche Interessenten ansprechen,
- als alleinige Konsumenten von Erzeugnissen, die für den Haushalt bestimmt sind, und
- als weitgehend unselbständige und unkundige Wesen.

Zu diesen Kategorien gibt es noch verschiedene Variationen.

1.1

Im ersten Fall benutzt die Werbung die Frau als Sexualobjekt, um mit ihrer Darstellung, manchmal noch in aufreizender Pose und mit anzüglichen Begleittexten, das Interesse des Kunden auf ein beliebiges Produkt zu lenken. Besonders schwerwiegend sind die Fälle, in denen die Darstellung, z. B. einer unbekleideten Frau, keinerlei Bezug zu dem Produkt hat, für das geworben wird, z. B. für technische Erzeugnisse. Hier wird vielmehr beziehungslos zu dem Erzeugnis die nackte Frau als Beigabe hinzugefügt. Diese Art der Werbung ist weit verbreitet. Die in den letzten Jahren hierzu durchgeführten Untersuchungen und zahlreiche Eingaben zeigen eine Fülle von Beispielen. Solche Werbung verletzt die Menschenwürde von Frauen.

1.2

In der zweiten Fallgruppe erscheinen Frauen — vergleichbar mit ihrer Darstellung in Schulbüchern — häufig in einer emotionalen Verbindung zu Haushaltsarbeiten, z. B. in Bad und Küche. Sie sind offenbar allein zuständig für die im Haushalt anfallenden Aufgaben, während Männer kaum als Benutzer der Produkte erscheinen, die für die Hausarbeit empfohlen werden.

1.3

In der dritten Fallgruppe werden Frauen dargestellt, die sich in einfachen Situationen und bei geringen Schwierigkeiten unwissend hilflos und konfus verhalten. Soweit Männer auftreten, geben sie sachliche Informationen und beherrschen überlegen die kritische Lage.

Die geschilderten Mißstände gehen auf die Beobachtungen und Feststellungen zahlreicher Frauenverbände und Frauengruppen, wissenschaftliche Untersuchungen, Eingaben, Initiativen von Abgeordneten und der in Bund und Ländern für Frauen zuständigen Stellen zurück.

2. Maßnahmen

Die gegen die Diskriminierung von Frauen in der Werbung seit einigen Jahren ausgelösten Proteste haben zu Forderungen nach einer Eindämmung sowohl durch gesetzliche Regelungen als auch durch eine Verstärkung der Selbstkontrolle geführt.

2.1 Gesetzliche Maßnahmen

Zahlreiche Frauengruppen verweisen darauf, daß ihnen keine rechtliche Handhabe zur Verfügung stünde, um sich gegen diskriminierende Werbung zu wehren. Ein von einer Stuttgarter Frauengruppe durch Anzeige wegen Beleidigung eingeleitetes Strafverfahren ist eingestellt worden, weil Frauen in ihrer Gesamtheit keine beleidigungsfähige Gruppe seien und eine einzelne Frau durch die Werbemaßnahmen nicht beleidigt werde. Da auch aufgrund des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbe-

werb nicht gegen frauendiskriminierende Werbung vorgangen werden könne, fordert eine Reihe von Frauenverbänden und Frauengruppen, ein gesetzliches Verbot einzuführen, das die Produktion und die Verbreitung herabwürdigender Werbung untersagt und mit Bußgeld sanktioniert.

Die Frage nach neuen gesetzlichen Maßnahmen gegen frauenfeindliche Werbung war auch Gegenstand der schon mehrfach genannten Sachverständigenanhörung vom Januar 1982 zu dem Thema „Antidiskriminierungsgesetz“. Dazu gab es allerdings relativ wenige Stellungnahmen; etliche waren befürwortend, andere ablehnend. Für die Ablehnung wurde auch das verfassungsrechtliche Argument angeführt, daß Werbebotschaften dem Schutz der Meinungsfreiheit nach Artikel 5 GG unterliegen. Vor allem aber könnten die Fälle der diskriminierenden Werbung außerhalb der herabwürdigenden sexuellen Darstellung von einer gesetzlichen Verbotsnorm nicht erfaßt werden.

2.2 Maßnahmen der Selbstkontrolle

Die Bundesregierung hält eine Eindämmung der Werbung, die Frauen diskriminiert, für geboten.

Soweit es sich um Werbung handelt, auf die der Bund unmittelbar Einfluß nehmen kann, ist sie entsprechend tätig. Der Bundespostminister hat eine bestimmte Serie im Bereich der Telefonwerbung, gegen die erhebliche Bedenken geltend gemacht worden waren, im Sommer 1981 eingestellt.

2.2.1

Der Zentralausschuß der Deutschen Werbewirtschaft e. V. hat mit dem Deutschen Werberat und den für seine Arbeit maßgebenden Richtlinien ein Organ der Selbstkontrolle der Werbewirtschaft geschaffen. In ihm sind die Spitzenorganisationen der Werbewirtschaft vertreten, unter anderem der Zeitungs- und Zeitschriftenverleger sowie der Werbegesellschaften von Hörfunk und Fernsehen.

Auf die zahlreichen Proteste gegen die frauendiskriminierende Werbung hat der Deutsche Werberat in einer Entschließung vom Mai 1980 festgestellt, daß er herabwürdigende und das Anstandsgefühl verletzende Darstellungen und Aussagen über Frauen in der Werbung mißbilligt. Er stellte aber auch klar, daß die gesellschaftliche Einstellung zur Sexualität und ihrer Darstellung in der Öffentlichkeit sich wesentlich geändert hätte und daß die Werbung ein Spiegelbild der Gesellschaft sei.

2.2.2

Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit und der Bundesminister des Innern haben mit dem Deutschen Werberat, der Aktion Klartext und einer Vertreterin der Wissenschaftlerinnen, die sich mit dem Thema befaßt haben, folgende Möglichkeiten erörtert:

- Eine angemessene Repräsentanz von Frauen im Deutschen Werberat — bisher ist in dem aus zwölf Mitgliedern bestehenden Gremium keine

Frau vertreten. Eine Vertretung von Frauen läßt sich nur erreichen, wenn die entsendungsberechtigten Stellen bereit sind, die auf sie entfallenden Sitze mit kompetenten Frauen zu besetzen. Dies setzt voraus, daß Frauen die erforderlichen beruflichen Positionen innehaben. Auch am Beispiel des Deutschen Werberates zeigt sich, wie notwendig es ist, geeigneten Frauen die Chance zum beruflichen Aufstieg in Führungspositionen zu geben.

- Die Kooptation eines bestimmten Anteils von Frauen; Diese Anregung wurde vom Deutschen Werberat mit der Begründung abgelehnt, daß damit der Charakter eines Organs der Selbstkontrolle der Werbewirtschaft verlorengehe — allerdings nur, wenn Frauen außerhalb der Werbewirtschaft kooptiert würden; bei einer Kooptation aus der Werbewirtschaft selbst würde sich jedoch eine interne Verschiebung der Sitzverteilung ergeben.

- Die Anregung, anhängige Beschwerden wegen diskriminierender Werbung gemeinsam mit nicht aus dem Bereich der Werbewirtschaft kommenden Frauen zu beraten, um die weibliche Sicht bei der Beurteilung der Werbemaßnahme zu berücksichtigen, ist aufgegriffen worden. Der Deutsche Werberat hat mit dem Deutschen Frauenrat, der Dachorganisation der Frauenverbände und der gemischten Frauengruppen in der Bundesrepublik Deutschland, eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit ab 1983 getroffen. Damit ist die Möglichkeit eröffnet, daß die unterschiedliche Betrachtung von Frauen in die Entscheidung eingeht. Der Deutsche Frauenrat hat damit Gelegenheit, seinerseits bei Bedarf Gutachten sachverständiger Frauen einzuholen und in die Beratungen mit dem Deutschen Werberat einzubringen.

An diese Kooperation des Deutschen Werberates mit dem Deutschen Frauenrat wird die Erwartung geknüpft, daß eine frauendiskriminierende Werbung in ihrer differenzierten Erscheinungsform allmählich wirksam eingedämmt wird; dazu könnte auch eine Überprüfung der Richtlinien des Deutschen Werberates beitragen.

V. Dienstleistungsbereiche

1. Wohnungsvergabe

Für eine allgemeine Aussage, daß Frauen, insbesondere alleinstehende Frauen, allein wegen ihres Geschlechtes besondere Schwierigkeiten haben, eine geeignete und angemessene Mietwohnung zu finden, gibt es keine gesicherten Erkenntnisse. Dagegen ist auf Grund der Mitteilungen Betroffener zu beobachten, daß alleinerziehende Elternteile mit einem oder mehreren Kindern ähnlich wie kinderreiche Familien größere Schwierigkeiten haben können, eine ihren Bedürfnissen entsprechende Wohnung zu mieten. Dies gilt vor allem dann, wenn es sich um einkommensschwächere unvollständige

Familien handelt oder besondere soziale Probleme bestehen, die nicht geschlechtsspezifisch sein müssen. Das Wohngeld trägt den Verhältnissen einkommensschwächerer kinderreicher und unvollständiger Haushalte besondere Rechnung.

Die Bundesregierung und die für die Durchführung des sozialen Wohnungsbaues zuständigen Länder haben außerdem alleinerziehende Elternteile mit einem oder mehreren Kindern neben älteren Menschen, kinderreichen Familien, Schwerbehinderten, Aussiedlern und Zuwanderern in die Zielgruppen des öffentlich geförderten sozialen Wohnungsbaues aufgenommen. Das Wohnungsbindungsgesetz gibt den Gemeinden in Gebieten mit erhöhtem Wohnungsbedarf und dann, wenn sie durch Gewährung von Finanzierungsmitteln ein Benennungsrecht erworben haben, die rechtliche Handhabe dafür, daß öffentlich geförderte Mietwohnungen an diese Bevölkerungsgruppe vermietet werden.

2. Wirtschaftsverkehr

Im allgemeinen Wirtschaftsverkehr sind Benachteiligungen von Frauen an greifbaren Beispielen nicht bekanntgeworden. Gegenüber der privaten Krankenversicherung ist vereinzelt Kritik daran geübt worden, daß Frauen bestimmter Altersgruppen höhere Prämien entrichten müssen. Die Beitragshöhe spiegelt die statistisch erwiesene unterschiedliche Leistungsanspruchnahme durch die jeweilige Risikogruppe wider. Worin die Gründe für diese Unterschiede liegen, ist versicherungstechnisch unerheblich und wurde daher auch nicht untersucht. Die gesamte Problematik war Gegenstand einer Kleinen Anfrage im Bundestag, auf deren Antwort durch die Bundesregierung vom 29. September 1982 Bezug genommen wird (Drucksache 9/2066).

3. Kreditwesen

Benachteiligungen bei der Kreditvergabe an Frauen sind anhand greifbarer Beispiele nicht bekannt. Nach Auffassung von Frauenverbänden liegen aber Anhaltspunkte dafür vor, daß Frauen, die sich selbständig machen wollen, in vergleichbaren Fällen höhere Sicherheiten erbringen müssen als Männer. Allerdings ließen sich hierfür noch keine konkreten Nachweise führen.

VI. Beteiligung von Frauen an politischen und anderen Entscheidungsgremien

Die Repräsentanz von Frauen in den Parlamenten, ihre Mitwirkung beim politischen Willensbildungsprozeß in den Führungsgremien der Parteien und ihr Einfluß in zahlreichen Entscheidungs- und Beratungsgremien der Gesellschaft sind nach wie vor unzureichend.

1. Situation

1.1 Anteil der Frauen in politischen Parteien und in Parteivorständen

Der Anteil der weiblichen Parteimitglieder hat sich in den führenden politischen Parteien seit 1970 wie folgt kontinuierlich erhöht:

	1970 *)	1976 *)	1982/83
SPD	17,3 v. H.	19,9 v. H.	23,38 v. H. (1982)
CDU	13,6 v. H.	18,5 v. H.	21,42 v. H. (Januar 1983)
CSU	10,0 v. H.	11,1 v. H.	13,5 v. H. (1982)
FDP	15,0 v. H.	19,1 v. H.	24,5 v. H. (1982)

*) Quelle: Enquete-Zwischenbericht, in der Sache 1/77, S. 58

Bei den Parteivorständen auf den verschiedenen Ebenen liegt der Anteil der Frauen zum Teil erheblich unter ihrem Mitgliederanteil.

In den Bundesvorständen der Parteien sind die Frauen wie folgt beteiligt:

	1976	1982
SPD	8,3 v. H.	17,5 v. H.
CDU	9,1 v. H.	6,3 v. H.
CSU	6,8 v. H.	7,0 v. H.
FDP	12,1 v. H.	12,1 v. H.

1.2 Der Anteil der weiblichen Abgeordneten im Deutschen Bundestag und in den Landtagen

Bei der Bundestagswahl 1980 waren 23,4 Mio. Frauen und 19,8 Mio. Männer wahlberechtigt. Im 10. Deutschen Bundestag sind 51 weibliche Abgeordnete. 14 gehören zur CDU (ihr Fraktionsanteil: 7,3 v. H.), 21 zur SPD (10,8 v. H.), 3 zur CSU (5,6 v. H.), 3 zur FDP (8,8 v. H.) und 10 zu den Grünen (37 v. H.). Der Frauenanteil dieses Bundestages beträgt 9,8 v. H., er ist seit den letzten Wahlperioden stetig gestiegen, hatte allerdings auch schon einmal im Deutschen Reichstag 9,6 v. H. erreicht.

Zum 10. Deutschen Bundestag kandidierten 518 Frauen und 2 181 Männer (1980: 594/2 367).

Der Anteil der Frauen in den Länderparlamenten schwankt zwischen 6 v. H. und 15 v. H. Bei den Grünen ist der Anteil der weiblichen Abgeordneten in den Landesparlamenten, in denen sie vertreten sind, zum Teil erheblich höher.

1.3 Der Frauenanteil in den Kommunalparlamenten

In den Gemeinde- und Stadtparlamenten liegt der Anteil der Frauen zwischen 9,16 v. H. und 16,1 v. H.; 16,1 v. H. entfallen auf Städte mit mehr als einer Million Einwohnern, durchschnittlich beläuft er sich auf 10,8 v. H.

Im einzelnen verteilt sich der Anteil der Frauen in den Kommunalparlamenten wie folgt:

	1975 *)	1981 **)
500 000 Einwohner und mehr	13,2 v. H.	15,5 v. H.
200 000 bis 500 000 Einwohner	12,2 v. H.	15,2 v. H.
100 000 bis 200 000 Einwohner	12,1 v. H.	15,4 v. H.
50 000 bis 100 000 Einwohner	10,1 v. H.	13,1 v. H.
30 000 bis 50 000 Einwohner	8,3 v. H.	11,1 v. H. (hier von 20 bis 50 000)
		9,1 v. H. (bei Gemeinden von 10 bis 20 000)

*) Enquete-Kommission, S. 60

**) Statistisches Jahrbuch Deutscher Gemeinden, 1981

Einen Anteil von über 25 v. H. erreichen von den Großstädten und den Städten mit mehr als 20 000 Einwohnern nur: München, Freiburg, Tübingen, Monheim, Dreieich, Leonberg, Neu-Isenburg, Germering und Reinbek.

1.4 Frauen in Regierungsverantwortung oder in politischen Spitzenpositionen

In Regierungen des Bundes und in den meisten Landesregierungen ist jeweils eine Frau Kabinettsmitglied. Im kommunalen Bereich gibt es in der Bundesrepublik Deutschland zusammengefaßt in den Positionen der Oberbürgermeisterinnen und Bürgermeisterinnen, der Oberstadtdirektorinnen und Stadtdirektorinnen insgesamt 36; davon entfallen 18 Bürgermeisterinnen auf Nordrhein-Westfalen.

1.5 Der Frauenanteil in Entscheidungsgremien, auf deren Besetzung die öffentliche Hand Einfluß hat

Die Repräsentanz von Frauen in Gremien, für die die Bundesregierung ein Entsendungs-, Benennungs- oder Berufungsrecht hat, ist ebenfalls gering.

Dies gilt auch für Aufsichtsorgane von Bundesunternehmen. Für die Besetzung dieser Positionen ist vielfach eine besondere Qualifikation oder die Inhabung einer bestimmten Position Voraussetzung. In den Fällen, in denen die Bundesregierung ein Berufungsrecht hat, ist sie meistens auf die Auswahl aus den von den vorschlagsberechtigten gesellschaftlichen Gruppen oder Institutionen empfohlenen Persönlichkeiten angewiesen, so daß es auf deren Bereitschaft, Frauen vorzuschlagen, entscheidend ankommt.

2. Folgerungen

Eine der Ursachen für die geringe Repräsentanz der Frauen in den Gremien der Parteien dürfte

nach wie vor in der einseitigen Aufgabenteilung in der Familie zu finden sein, die Frauen die alleinige Verantwortung für Kindererziehung und Hausarbeit zuweist. Dies beeinträchtigt häufig in jungen Jahren ihre Möglichkeiten, an Parteiveranstaltungen mitzuwirken und sich aktiv politisch zu betätigen. Frauen, die kleine Kinder haben, finden, noch dazu wenn sie berufstätig sind, kaum noch Zeit und Kraft für gesellschaftliches Engagement. Eine Chance, von Parteien als Kandidatin nominiert zu werden, setzt jedoch intensive Mitarbeit und Weiterbildungsbereitschaft auch an Wochenenden voraus.

Dennoch ist das Argument, es seien zu wenig Frauen bereit, politische Verantwortung zu übernehmen, nicht mehr überzeugend. Denn Frauen übernehmen in den Parteien vielfach besonders arbeitsreiche und zeitaufwendige Funktionen, z. B. das Amt der Schriftführerin, oder sie engagieren sich besonders intensiv vor Ort im Wahlkampf. Wenn jedoch Aufgaben und Positionen zu vergeben sind, die mit Repräsentation verbunden sind oder dotiert werden, haben offensichtlich Männer nach wie vor größere Chancen.

Bei den Parteien sind Bemühungen erkennbar, den Anteil von Kandidatinnen zu erhöhen. Allerdings finden die Bestrebungen vor Ort bei der Kandidatenaufstellung oft doch nicht entsprechendes Gehör, so daß Frauen wieder auf aussichtslosen oder wenig aussichtsreichen Plätzen zu finden sind. Steht praktisch nur ein aussichtsreicher Platz für Frauen zur Verfügung, so fällt der Wettbewerb, den Frauen untereinander um den einzig verfügbaren Platz führen müssen, manchmal härter aus, als ihn männliche Bewerber um die zahlreich vorhandenen Plätze austragen können.

In der Sachverständigenanhörung vom Januar 1982 zu dem Thema „Antidiskriminierungsgesetz“ hatte eine Reihe von Sachverständigen eine gesetzliche Regelung vorgeschlagen, die es den Parteien empfiehlt, die Kandidatenaufstellung nach dem Anteil der weiblichen Mitglieder auszurichten. Eine solche Lösung könnte durch die politischen Parteien ohne ausdrückliche gesetzliche Regelungen verwirklicht werden.

Teilweise wird als zusätzlich geeigneter Weg zur Verbesserung der Wahlchancen der Frauen die Einführung des Systems der begrenzt offenen Listen in das Wahlrecht zum Deutschen Bundestag angesehen. Sie geben dem Wähler die Möglichkeit, durch sein Votum die von den Parteien vorgegebene Reihenfolge der Kandidaten zu ändern. Für die Übernahme dieses in einigen Ländern bereits praktizierten Wahlverfahrens haben sich sowohl die Enquete-Kommission „Verfassungsreform“ als auch die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ des Deutschen Bundestages ausgesprochen. Diese Forderung wird auch von Frauenverbänden und Frauengruppen erhoben.

Dagegen wird eingeräumt, daß den Vorteilen dieses Systems auch Nachteile gegenüberstünden. Es wird insbesondere in Frage gestellt, ob dieses System,

das bei Wahlen in regional begrenzten und überschaubaren Bereichen sachgerecht sein kann, sich auf eine bundesweite Wahl übertragen läßt, ohne dadurch bei Bundestagswahlen die Praktikabilität und die Schnelligkeit der Ergebnisermittlung und Feststellung nicht unerheblich zu beeinträchtigen wie auch zusätzliche Fehlerquellen zu schaffen.

Um eine bessere Repräsentanz von Frauen in den Entscheidungs- und Beratungsgremien zu erreichen, wird die Bundesregierung sich bemühen, im Rahmen ihrer Einflußmöglichkeiten qualifizierte Frauen zu berücksichtigen.

