

Gesetzentwurf

**der Abgeordneten Frau Dann, Frau Zeitler, Frau Hönes
und der Fraktion DIE GRÜNEN**

Entwurf eines Gesetzes zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen (Antidiskriminierungsgesetz — ADG)

A. Problem

Auf der Grundlage der bestehenden gesellschaftlichen Situation von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) und in Kenntnis des verfassungsrechtlich normierten Grundsatzes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG), soll dieses Gesetz die faktisch bestehende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern beheben und damit einem permanenten Verfassungsverstoß entgegenwirken.

B. Lösung

Eine Generalklausel, die jede Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Gebärfähigkeit, ihrer Lebensform und/oder ihres Alters verbietet;

eine Generalklausel, die die Teilhabe von Frauen an der politischen und wirtschaftlichen Macht in allen Bereichen regelt;

eine Generalklausel, die auch Frauenverbänden ein eigenständiges Klagerecht gegen gesellschaftliche Diskriminierung einräumt;

eine Generalklausel, die die Verpflichtung zur Reinigung von Sexismus in der Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache enthält;

ein Quotierungsgesetz, das eindeutig und übergreifend alle Arbeitgeber/innen zur Vergabe von mindestens 50 v. H. aller Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplätzen an Frauen verpflichtet;

ein Frauenbeauftragtengesetz, um ein möglichst lückenloses Netz von Behörden zu schaffen; die Frauenbeauftragte/n, die

die Durchführung und Durchsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes auf allen gesellschaftlichen Ebenen kontrollieren und vorantreiben;

Veränderungen bereits bestehender gesetzlicher Vorschriften, z. B. ersatzlose Streichung des § 218 StGB, die Sicherung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung durch Bestrafung der Vergewaltigung in der Ehe, Bestrafung auch von erzwungenem Anal- und Oralverkehr als Vergewaltigung, Aufhebung des „minderschweren Falles“ von sexueller Nötigung und Vergewaltigung, darüber hinaus Änderungen im Familienrecht, Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz u. v. a.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

Durch die Einrichtung einer Behörde auf Bundesebene (der Bundesfrauenbeauftragten) entstehen jährliche Mehrkosten, die auf 15 Mio. DM geschätzt werden.

Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen; Artikel 79 Abs. 2 des Grundgesetzes ist eingehalten:

Artikel 1 Generalklausel

§ 1

(1) Die Diskriminierung einer Frau ist unzulässig.

(2) Eine Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn eine Frau aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Gebärfähigkeit, ihrer Lebensform oder ihres Alters benachteiligt oder weniger gefördert wird als ein Mann, insbesondere, wenn eine Frau

1. in ihrer Entfaltung als Mensch auf ihren Körper oder ihre Gebärfähigkeit reduziert wird,
2. auf geschlechtsspezifische Rollen oder Tätigkeiten festgelegt oder durch Einsatz von Rollenbildern, der Zurschaustellung ihres Körpers als Werbeträger benutzt wird oder
3. am Ausbildungs-, Erwerbsarbeitsplatz oder in anderen Bereichen des öffentlichen Lebens sexistisch behandelt, insbesondere sexuell belästigt wird.

§ 2

(1) Die Einflußnahme und Beteiligung von Frauen in gleichem Umfang wie Männer ist für alle gesellschaftlichen, d. h. politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereiche zu gewährleisten.

(2) Alle Erwerbsarbeits- und Ausbildungsplätze sowie alle Funktionen und Ämter sind zu mindestens 50 vom Hundert für Frauen zur Verfügung zu stellen.

§ 3

(1) Um die in § 2 genannten Ziele zu erreichen, werden Frauen bei der Vergabe von Erwerbsarbeits- und Ausbildungsplätzen sowie bei der Besetzung von Funktionen und Ämtern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, so lange bevorzugt, bis mindestens Parität von Frauen und Männern erreicht ist.

(2) Arbeitgeber/innen, juristische Personen sowie öffentliche Träger/innen sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet und bestimmt sind

1. die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Gesellschaft und Familie aufzuheben,
2. unentgeltliche Arbeitsleistungen in Haus und Familie auf Männer und Frauen gleichermaßen zu verteilen.

(3) Die Durchführung der Quotierung im Erwerbsarbeitsbereich regelt das Quotierungsgesetz.

§ 4

Die Durchführung und Überwachung der Einhaltung dieses Gesetzes obliegt der Frauenbeauftragten im Rahmen ihrer jeweiligen sachlichen und örtlichen Zuständigkeit. Näheres regelt das Frauenbeauftragtengesetz.

§ 5

Vereine und Verbände, die sich als juristische Personen konstituiert und die Förderung der Gleichstellung oder die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu ihrem satzungsmäßigen Ziel erklärt haben, sind berechtigt, Verstöße gegen dieses Gesetz in eigenem Namen gerichtlich geltend zu machen. Soweit eine einzelne Frau verletzt ist, kann die gerichtliche Geltendmachung individueller Rechte nicht gegen den Willen der Verletzten erfolgen.

§ 6

Die deutsche Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache ist zu bereinigen. Alle personenbezogenen Bezeichnungen sind, wenn sie nicht notwendig ausschließlich auf ein Geschlecht bezogen sind, geschlechtsneutral oder gleichzeitig weiblich und männlich zu fassen.

§ 7

Alle diesem Gesetz widersprechenden Gesetze und Rechtsnormen sind vom Gesetzgeber nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ändern. Das diesem Gesetz entgegenstehende Recht bleibt bis zu seiner Anpassung in Kraft, jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1990.

Artikel 2

Quotierungsgesetz

§ 1

Quotierung

Alle Arbeitgeber/innen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes sind verpflichtet, Frauen

bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, bei Einstellung, Beförderung, Umschulung, Fortbildung oder sonstigen Maßnahmen so lange zu bevorzugen, bis sie auf allen Ebenen/in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind.

§ 2

Konkrete Durchführung

(1) In der Privatwirtschaft müssen in jeder Lohn-, Gehaltsgruppe einer jeden Abteilung in jedem Betrieb Frauen gemäß § 1 dieses Gesetzes bevorzugt werden.

(2) Im öffentlichen Dienst müssen in allen Behörden, Ämtern und Verwaltungen bei der Besetzung von Stellen und Laufbahnen, bei der Beförderung und Übertragung von Leitungsfunktionen Frauen so lange bevorzugt werden, bis auf allen Funktionsebenen in jeder Besoldungs-, Lohn- und Gehaltsgruppe des jeweiligen Amtes (Dienststelle) Frauen gemäß § 1 dieses Gesetzes vertreten sind.

(3) Entsprechendes gilt für alle Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts.

(4) Alle inner- und überbetrieblichen Ausbildungsstellen sind gemäß § 1 dieses Gesetzes zu vergeben. Gleiches gilt für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst im öffentlichen Dienst in allen Laufbahnen.

§ 3

Qualifikation

Bewerberinnen sind gemäß §§ 1 und 2 dieses Gesetzes zu bevorzugen:

1. wenn sie die formal notwendige Qualifikation, d. h. den betrieblichen, schulischen oder akademischen Bildungsabschluß nachweisen, der für den Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, für die Laufbahn oder Funktion gefordert ist;
2. bei der Besetzung von Stellen gemäß des in der Stellenausschreibung umrissenen Stellenprofils und bei der Besetzung von Anlern- und sogenannten unqualifizierten Berufen.

§ 4

Stellenausschreibungen

(1) Alle Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätze sind von dem/der Arbeitgeber/in öffentlich auszuscheiden. In allen Bereichen, in denen Frauen gemäß § 1 dieses Gesetzes unterrepräsentiert sind, richten sich Stellenausschreibungen zweimal ausschließlich an Frauen.

(2) In den Bereichen, in denen Frauen mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind, ist öffentlich geschlechtsneutral auszuscheiden.

(3) Im Streitfall trägt der/die Arbeitgeber/in die Beweislast dafür, daß kein Verstoß gegen Absatz 1 und/oder Absatz 2 vorliegt. Nachgeschobene Gründe werden im gerichtlichen Verfahren nicht mehr berücksichtigt.

(4) Liegt ein Verstoß gegen Absatz 1 und/oder Absatz 2 vor, ist der/die Arbeitgeber/in zur Zahlung eines Bußgeldes verpflichtet. Näheres regelt § 130 a OWiG.

§ 5

Ombudsfrau

(1) In allen Betrieben und Dienststellen mit mehr als fünf weiblichen Beschäftigten wird von allen weiblichen Beschäftigten eine Ombudsfrau gewählt. Die §§ 7, 8, 13 bis 25 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie §§ 12 bis 14 und §§ 19 bis 30 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) gelten entsprechend. In Betrieben/Dienststellen mit in der Regel 100 Beschäftigten ist eine Ombudsfrau zu wählen. Sind mehr als 100 Beschäftigte tätig, ist für je 200 weitere Beschäftigte eine weitere Ombudsfrau zu wählen. Jede zweite Ombudsfrau wird von der Arbeit freigestellt. Die Anzahl der freigestellten Ombudsfrauen darf nicht mehr als 20 vom Hundert der Beschäftigten betragen und nicht mehr als 10 vom Hundert der weiblichen Beschäftigten.

(2) Die Ombudsfrau beanstandet innerbetriebliche/innerbehördliche Diskriminierungen von Frauen und wacht mit dem Betriebs- bzw. Personalrat insbesondere über die Durchführung des Quotierungsgesetzes. Bleibt bei einem Verstoß die Beanstandung durch die Ombudsfrau erfolglos, so leitet sie diesen Vorgang an die zuständige Frauenbeauftragte weiter.

(3) Die Ombudsfrau steht in ihren Rechten dem Betriebsrat bzw. Personalrat gleich. Für sie gelten nicht § 2 BetrVG sowie § 2 BPersVG.

§ 6

Qualifizierende Maßnahmen

(1) Bei der Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen sind Arbeitnehmerinnen gegenüber Arbeitnehmern zu bevorzugen.

(2) Darüber hinaus sind Betriebe und Behörden verpflichtet, qualifizierende Maßnahmen durchzuführen. Die Kurse finden während der Arbeitszeit statt und sind ausschließlich von Frauen zu leiten.

(3) Soweit erforderlich, ist für die Dauer der Maßnahme nach Absätzen 1 und 2 eine Kinderbetreuung einzurichten. Anderenfalls werden Aufwendungen, die Arbeitnehmer/innen wegen der Kinderbetreuung während der Maßnahme entstehen, von dem/der Arbeitgeber/in erstattet.

§ 7

Wiedereingliederung

(1) Arbeitnehmer/innen, die aus familiären Gründen gemäß § 12 des Arbeitszeitgesetzes¹⁾ von der Erwerbsarbeit freigestellt sind, sind berechtigt, an den unter § 2 genannten Maßnahmen teilzunehmen. Zu diesem Zweck sind sie schriftlich über Inhalt, Zeitpunkt und Durchführungsort der Maßnahmen zu unterrichten.

(2) Darüber hinaus sind Arbeitnehmer/innen nach Ablauf der Freistellungszeit individuelle oder organisierte Wiedereingliederungshilfen anzubieten, durch die sie in die Lage versetzt werden, den aktuellen Anforderungen in ihrem Berufszweig zu genügen.

§ 8

Kinderbetreuungseinrichtungen

Gemeinden und Städte haben dafür Sorge zu tragen, daß ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen in den Wohnbezirken zur Verfügung stehen. Die Betreuungseinrichtungen sind von 7.00 bis 19.00 Uhr geöffnet zu halten.

§ 9

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

(1) Um der Tatsache Rechnung zu tragen, daß Arbeitnehmer/innen in der Regel neben der Erwerbsarbeit gesellschaftlich notwendige unbezahlte Arbeit in Hausarbeit und Familie leisten, haben Arbeitgeber/innen Maßnahmen zu ergreifen, die auf Dauer sicherstellen, daß für alle Arbeitnehmer/innen Erwerbs- und Familienarbeit zu vereinbaren sind.

(2) Zu diesem Zweck haben Arbeitgeber/innen jährlich, beginnend mit dem Ablauf eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, einen Plan vorzulegen, der sicherstellt, daß

- die tägliche Arbeitszeit an die Bedürfnisse von Arbeitnehmer/innen mit Kindern angepaßt wird,
- eine Arbeitszeitverkürzung von mindestens vier Wochenstunden aus familiären Gründen eingeführt wird,
- die wöchentliche Arbeitszeit auf allen Ebenen des Betriebes oder der Behörde auf Antrag von Arbeitnehmer/innen aus familiären Gründen zeitweise bis auf 20 Wochenstunden ermäßigt werden kann, bei gleichzeitigem Erhalt eines Anspruchs auf einen Vollerwerbsarbeitsplatz.

¹⁾ Vgl. Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, Fraktion DIE GRÜNEN — Drucksache 10/2188 — vom 25. Oktober 1984. In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, daß der Familienbegriff im Arbeitszeitgesetzentwurf zu eng gefaßt ist und auf Lebensgemeinschaften mit Kindern auszudehnen ist.

§ 10

Abteilung für Frauenfragen in der Bundesanstalt für Arbeit

(1) In jeder Behörde der Bundesanstalt für Arbeit wird eine Abteilung für Frauenfragen eingerichtet, die von Frauen geleitet wird.

(2) Die Abteilung für Frauenfragen führt Untersuchungen und Beratungen durch, um geschlechtsspezifische Rollenbilder und Vorurteile abzubauen.

(3) Sie leitet Schulungen für die Mitarbeiter/innen der Bundesanstalt für Arbeit mit dem Ziel, diese zu einer qualifizierten Beratung und Vermittlung im Sinne dieses Gesetzes zu befähigen.

(4) Jedes Mädchen/jede Frau, die einen Ausbildungs-/Erwerbsarbeitsplatz sucht, kann sich an die Abteilung für Frauenfragen wenden, wenn sie sich bei der Suche diskriminiert fühlt.

§ 11

Berichtspflicht

(1) Alle Arbeitgeber/innen haben unverzüglich der Bundesanstalt für Arbeit zu besetzende Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätze schriftlich zu melden.

(2) Jährlich legen alle Arbeitgeber/innen der zuständigen Frauenbeauftragten einen schriftlichen Bericht vor. Der Bericht enthält eine sogenannte Ist-Analyse, d. h. Daten über Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach ihrer Beschäftigung und nach den Beschäftigungsbedingungen in der jeweiligen Abteilung/Dienststelle und in dem jeweiligen Betrieb/Behörde. Darüber hinaus enthält der Bericht eine Analyse der Situation der im Betrieb/ in der Behörde beschäftigten Arbeitnehmerinnen im Hinblick auf Einstellung, Qualifizierung, beruflichen Aufstieg, Einstufung, das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt und die Arbeitsbedingungen. Des weiteren enthält der Bericht eine Auflistung bisheriger Maßnahmen zur Umsetzung der §§ 1, 2, 6 und 9 dieses Gesetzes.

(3) Der Bericht ist erstmals ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes der zuständigen Frauenbeauftragten vorzulegen.

§ 12

Sanktionen

(1) Betriebe, die gegen §§ 1 und 2 dieses Gesetzes verstoßen, haben eine jährliche Ausgleichsabgabe in Höhe von 1 vom Hundert ihres Jahresumsatzes zu zahlen.

(2) Die Vergabe von Aufträgen, Subventionen, Zuschüssen und/oder Krediten aus Bundesmitteln ist abhängig von der Einhaltung dieses Gesetzes und der Zustimmung der zuständigen Frauenbeauftragten.

(3) Verstößt ein Betrieb nach Vergabe von Aufträgen, Subventionen, Zuschüssen und/oder Krediten

aus Bundesmitteln gegen dieses Gesetz, hat die zuständige Frauenbeauftragte Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere zu veranlassen, daß der Auftrag gekündigt und/oder Leistungen gesperrt werden. Gleiches gilt für die Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, die zur Förderung der Ausbildung und zur Arbeitsbeschaffung (§§ 50 ff., 91 ff. AFG) vergeben werden.

§ 13

Individueller Klageanspruch

(1) Werden Frauen trotz vorhandener Qualifikationsvoraussetzung gemäß § 3 dieses Gesetzes von einem/einer Arbeitgeber/in nicht bevorzugt, obwohl die Mindestquote gemäß §§ 1 und 2 dieses Gesetzes noch nicht erreicht ist, so hat jede benachteiligte Frau gegen den/die Arbeitgeber/in einen Schadensersatzanspruch in Höhe von mindestens sechs Monatsvergütungen bzw. sechs Ausbildungsvergütungen. Darüber hinaus hat die bestgeeignete Bewerberin einen Ausbildungs-, Einstellungs- bzw. Beförderungsanspruch, wahlweise einen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von zwölf Monatsgehältern bzw. zwölf Ausbildungsvergütungen.

(2) Im Streitfall trägt der/die Arbeitgeber/in die Beweislast dafür, daß kein Verstoß gegen dieses Gesetz vorliegt. Auf Antrag ist der abgelehnten Frau oder den sie vertretenden Verbandsklägerinnen von dem/der Arbeitgeber/in umgehend schriftliche Auskunft über die gesamte Bewerbung, den beruflichen Aufstieg oder die Ausbildung, insbesondere über die betriebliche und behördliche Personalstruktur, zu geben. Werden von dem/der Arbeitgeber/in im gerichtlichen Verfahren nachgeschobene Gründe für einen Verstoß gegen dieses Gesetz vorgetragen, so sind diese nicht mehr zu berücksichtigen.

§ 14

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 3

Frauenbeauftragtengesetz

§ 1

(1) Bei Bund, Ländern und Gemeinden bzw. Städten wird eine Frauenbeauftragte bestellt.

(2) Die Frauenbeauftragte ist eine Behörde, die von einer Frau geleitet und ausschließlich mit Frauen besetzt wird.

(3) Die Frauenbeauftragte ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen. Sie untersteht der Rechtsaufsicht.

§ 2

(1) Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes im Rahmen ihrer örtlichen Zuständigkeit.

(2) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, von Behörden und Betrieben Auskunft zu verlangen sowie in deren Unterlagen Einsicht zu nehmen. Auf Anforderung der Frauenbeauftragten sind Behörden und Betriebe verpflichtet, ihr Zutritt zu betrieblichen und behördlichen Räumen zu gestatten.

(3) Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte sachlich zuständig für den Erlaß von Einzelmaßnahmen bei Verstößen gegen Artikel 1 § 1 des Antidiskriminierungsgesetzes sowie §§ 1, 2, 4, 11, 12 des Quotierungsgesetzes.

(4) Die Frauenbeauftragte erstattet jährlich einen Bericht über die Ergebnisse ihrer Arbeit, insbesondere über gemeldete und festgestellte Diskriminierungen. Sie schlägt Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen vor.

(5) Die Frauenbeauftragte ist im Rahmen ihrer örtlichen Zuständigkeit bei allen Vorhaben der kommunalen Verwaltung bzw. Regierung zu beteiligen. Ihr steht ein Einspruchsrecht zu, soweit das Vorhaben gegen dieses Gesetz verstößt. Auf Einspruch der Frauenbeauftragten ist das Vorhaben unter Berücksichtigung der Einwände der Frauenbeauftragten nochmals zu behandeln. Wird es gleichwohl durchgeführt, so kann die Frauenbeauftragte ihre Einwände in einer öffentlichen Stellungnahme darlegen. Diese wird zusammen mit der Regierungsvorlage den zuständigen Gremien zugeleitet.

§ 3

(1) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, im Rahmen ihrer Aufgaben Forschungsaufträge zu vergeben und eigene Untersuchungen durchzuführen sowie Sachverständigenkommissionen einzurichten.

(2) Sie kontrolliert die Einhaltung und Abwicklung des Quotierungsgesetzes.

(3) Sie wirkt auf die Verbesserung der Situation von Frauen durch Modellversuche hin, sie fördert die Frauenforschung und betreibt eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.

(4) Der Frauenbeauftragten obliegt die finanzielle Unterstützung von Klagen, die Verbände und Vereine gemäß Artikel 1 § 5 des Antidiskriminierungsgesetzes durchführen.

§ 4

Die Frauenbeauftragte ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Frauen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen.

§ 5

(1) Die Frauenbeauftragte der Gemeinden bzw. Städte ist örtlich zuständig für Frauen, die im Be-

reich der Gebietskörperschaft ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Sie nimmt ihre sachlichen Aufgaben gegenüber Gemeindebehörden, Betrieben und juristischen Personen mit Sitz im Bereich der Gebietskörperschaft wahr. Unbeschadet dessen ist die Frauenbeauftragte bei Verstößen gegen dieses Gesetz in ihrem Bezirk zuständig. Ergibt sich nach den Sätzen 1 bis 3 die Zuständigkeit mehrerer Frauenbeauftragten, so ist die Frauenbeauftragte zuständig, in deren Gebietskörperschaft der Verstoß erfolgt ist.

(2) Die Frauenbeauftragte eines Landes ist zuständig für die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes in Angelegenheiten des Landes. Sie koordiniert die Arbeitsergebnisse der kommunalen Frauenbeauftragten.

§ 6

(1) Die Bundesbeauftragte ist eine mit den Personal- und Sachmitteln eines Ministeriums ausgestattete oberste Dienstbehörde. Die Personal- und Sachausstattung ist im Einzelplan des Haushalts auszuweisen.

(2) Die Bundesfrauenbeauftragte ist zuständig für die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes in Angelegenheiten des Bundes sowie die Koordination der Arbeitsergebnisse der Landesfrauenbeauftragten.

§ 7

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 4

Änderung des Grundgesetzes

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1) wird wie folgt geändert:

1. Artikel 3 (Gleichheit vor dem Gesetz) wird wie folgt neu gefaßt:

„(3) Niemand darf wegen des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauung, der seelischen und körperlichen Verfassung benachteiligt oder bevorzugt werden.“

2. Artikel 6 (Ehe, Familie, nichteheliche Kinder) wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Jede Lebensform von Menschen ist gleichermaßen schutzwürdig.“

b) Folgender neuer Absatz 2 wird eingefügt:

„(2) Personen, die Kinder erziehen, betreuen und pflegen, werden besonders gefördert.“

c) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

d) Folgender neuer Absatz 4 wird eingefügt:

„(4) Gegen den Willen der Erziehungsberechtigten dürfen Kinder nur aufgrund eines Gesetzes aus ihrer Umgebung genommen werden, wenn die Erziehungsberechtigten versagen oder dies zum Wohle der Kinder aus anderen Gründen erforderlich ist.“

e) Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden Absätze 5 und 6.

Artikel 5

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

1. § 611 a (Benachteiligungsverbot) erhält folgende Fassung:

„§ 611 a

(1) Der/die Arbeitgeber/in darf eine Arbeitnehmerin bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligen. Die Benachteiligung wegen des Geschlechts darf weder unmittelbar noch mittelbar, nicht aufgrund des Alters oder unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand erfolgen. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts liegt auch vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses von dem/der Arbeitgeber/in oder einer an seiner/ihrer Stelle handelnden Person sexuell belästigt wird. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, wenn die ausübende Tätigkeit aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließlich Angehörigen eines Geschlechts vorbehalten ist. Diese Voraussetzungen sind gegeben bei Rollen für Schauspieler/innen und entsprechenden künstlerischen Darstellungen, bei Mannequins/Dressmen, männlichen/weiblichen Polizeibediensteten für Durchsuchungen von Personen, Beschäftigte in Frauen- oder Homosexuellenprojekten.

Im Streitfall trägt der/die Arbeitgeber/in die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, eine Ausnahmeregelung aus Satz 4 dieser Vorschrift vorliegt oder keine sexuelle Belästigung erfolgte. Behauptet eine Arbeitnehmerin eine Benachteiligung gemäß Satz 1 dieser Vorschrift, hat der/die Arbeitgeber/in der Arbeitnehmerin Auskunft über den gesamten die Bewerbung oder den beruflichen Aufstieg betreffenden Sachverhalt zu erteilen. Werden vom/von der Arbeitgeber/in Gründe für die Benachteiligung nachträglich geltend gemacht, so sind diese bei einem gerichtlichen Verfahren nicht mehr zu berücksichtigen.

(2) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines Verstoßes gegen Absatz 1 dieser Vorschrift nicht begründet oder ist der Aufstieg verweigert worden, so besteht für die bestgeeignetste Bewerberin ein Einstellungs- bzw. Aufstiegsanspruch. Abweichend von Satz 1 kann die benachteiligte Arbeitnehmerin für die erlittene Benachteiligung die Zahlung einer angemessenen Entschädigung verlangen. Die Entschädigung beträgt zwölf Monatsgehälter. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmerin bei der für sie maßgebenden Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Satz 3 und 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend.

(3) Andere Bewerberinnen, als die in Absatz 2 Satz 1 genannten, haben Anspruch auf Schadensersatz, wenn ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatz 1 vorliegt. Die Entschädigung beträgt sechs Monatsgehälter. Absatz 2 Satz 4 gilt entsprechend.

(4) Der Anspruch auf Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot verjährt in zwei Jahren. § 201 ist entsprechend anzuwenden.“

2. § 611 b (Stellenausschreibung) wird gestrichen.
3. § 612 Abs. 3 (Lohngleichheit) wird wie folgt neu gefaßt:

„(3) Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der Arbeitnehmerin eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einer Arbeitnehmerin des anderen Geschlechts. Als gleichwertig gelten Arbeiten, die von den Arbeitnehmerinnen vergleichbare durch einen Berufsabschluß, Diplom oder Examen oder die praktische Berufsausübung bescheinigte berufliche Kenntnisse, aus der erworbenen Erfahrung herrührende Fähigkeiten sowie ein gleiches Maß an Verantwortung und körperlicher oder nervlicher Belastung verlangen. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts der Arbeitnehmerin besondere Schutzvorschriften gelten. Unter Vergütung sind sämtliche Entgelttatbestände zu verstehen, wozu auch die Kriterien der Festlegung der Vergütung gehören. § 611 a Abs. 1 Satz 5 und 6 gelten entsprechend.“

4. Die §§ 1297 bis 1302 (Verlöbnis) werden gestrichen.
5. § 1355 (gemeinsamer Ehe- und Familienname) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 1355

(1) Bei Eheschließung kann jeder Partner bzw. jede Partnerin wählen, ob er/sie den Geburtsnamen behalten oder den Namen des/der Anderen annehmen will. Treffen die Partner keine Wahl, so behält jeder bzw. jede den Geburtsnamen.

(2) Nimmt ein/e Ehepartner/in den Namen des/r anderen an, so wird dieser Familienname. Anderenfalls bestimmen die Partner einen Namen zum Familiennamen. Zum Familiennamen können die Partner bei der Eheschließung durch Erklärung gegenüber dem Standesbeamten den Geburtsnamen des Mannes oder den Geburtsnamen der Frau bestimmen. Treffen sie keine Bestimmung, so ist der Familienname der Geburtsname der Frau. Geburtsname ist der Name, der in die Geburtsurkunde der Partner zur Zeit der Eheschließung einzutragen ist.

(3) Ein Ehegatte, dessen Geburtsname nicht Familienname wird und der sich nicht dafür entscheidet, seinen Namen zu behalten, kann durch Erklärung gegenüber dem Standesbeamten dem Familiennamen seinen Geburtsnamen oder den zur Zeit der Eheschließung geführten Namen voranstellen; die Erklärung bedarf der öffentlichen Beglaubigung.

(4) Der verwitwete oder geschiedene Ehegatte behält den Ehenamen bzw. den zum Zeitpunkt des Todes des anderen Ehegatten oder der Scheidung geführten Namen. Er kann durch Erklärung gegenüber dem Standesbeamten seinen Geburtsnamen oder den Namen wieder annehmen, den er zur Zeit der Eheschließung geführt hat; die Erklärung bedarf der öffentlichen Beglaubigung.“

6. Nach § 1595 a wird folgende Vorschrift eingefügt:

„§ 1595 b

Die Ehelichkeit eines Kindes kann von der Mutter binnen zwei Jahren angefochten werden. Die Anfechtungsfrist beginnt mit der Geburt des Kindes.“

7. § 1616 (Familienname des ehelichen Kindes) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 1616

Das eheliche Kind erhält den Familiennamen.“

8. § 1617 Abs. 1 (Familienname des nichtehelichen Kindes) wird wie folgt neu gefaßt:

„(1) Das nichteheliche Kind erhält den Familiennamen, den die Mutter zur Zeit der Geburt des Kindes führt. Ist der Familienname nicht der Geburtsname der Mutter, so erhält das Kind auf Antrag der Mutter deren Geburtsnamen als Familiennamen.“

9. §§ 1723 bis 1739 (Ehelichkeitserklärung) werden gestrichen.
10. §§ 1740 a bis 1740 g (Ehelichkeitserklärung bei Verlöbnis) werden gestrichen.

Artikel 6

Änderung der Zivilprozeßordnung

Die Zivilprozeßordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 310-4, veröffent-

lichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch ... , wird wie folgt geändert:

1. § 383 Abs. 1 Nr. 1 und 2 (Zeugnisverweigerung) wird wie folgt neu gefaßt:

- „1. diejenigen, die mit einer Partei in gerader Linie verwandt oder verschwägert, in der Seitenlinie bis zum dritten Grad verwandt oder bis zum zweiten Grad verschwägert sind oder waren;
2. Personen, die einer Partei nahe stehen und mit denen diese eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft führt oder führte;“.

2. § 620 c (Ehewohnung) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 620 c

Hat das Gericht des ersten Rechtszuges aufgrund mündlicher Verhandlung die elterliche Sorge für ein gemeinschaftliches Kind geregelt, die Herausgabe des Kindes an den anderen Elternteil angeordnet oder eine Regelung über die Zuweisung der Ehewohnung getroffen, so findet die sofortige Beschwerde statt. Im übrigen sind die Entscheidungen nach den §§ 620, 620 b unanfechtbar.“

Artikel 7

Änderung des Strafgesetzbuches

Das Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 1975 (BGBl. I S. 1), zuletzt geändert durch ... , wird wie folgt geändert:

1. § 177 (Vergewaltigung) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 177

(1) Wer eine Person gegen ihren Willen anal, oral oder vaginal penetriert oder in anderer Weise in ihren Körper eindringt oder hierzu Gegenstände benutzt oder eine Person dazu nötigt, derartige Handlungen an sich selbst oder einem/einer Dritten vorzunehmen (Vergewaltigung) wird mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft.

(2) Verursacht der Täter durch die Tat leichtfertig den Tod des Opfers, so ist die Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren.“

2. § 178 (Sexuelle Nötigung) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 178

(1) Wer eine Person gegen ihren Willen dazu bestimmt, sexuelle Handlungen des Täters oder eines Dritten oder einer Dritten an sich zu dulden oder an dem Täter, sich selbst oder einem/einer Dritten vorzunehmen, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

(2) Verursacht der Täter durch die Tat leichtfertig den Tod des Opfers, so ist die Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren.“

3. § 179 (Sexueller Mißbrauch Widerstandsunfähiger) wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „außereheliche“ gestrichen.

- b) In Absatz 2 wird das Wort „außerehelichen“ gestrichen.

4. § 182 (Verführung) wird aufgehoben.

5. § 185 (Beleidigung) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 185

Die Beleidigung wird mit Geldstrafe bestraft. Als Beleidigung gilt, wenn eine Person oder eine Personengruppe aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit oder ihrer sexuellen Orientierung beleidigt wird. Die Beleidigung mittels einer Tätlichkeit wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“

6. In § 211 Abs. 2 (Mord) werden die Worte „heimtückisch oder“ gestrichen.

7. § 213 (Totschlag) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 213

War der/die Totschläger/in ohne eigene Schuld durch eine ihm/ihr oder einem Angehörigen oder einer ihm/ihr nahestehenden Person zugefügte Mißhandlung oder schwere Beleidigung von dem/der Getöteten zum Zorne gereizt und hierdurch zur Tat hingerissen worden oder liegt sonst ein minderschwerer Fall vor, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.“

8. §§ 218 und 219 (Schwangerschaftsabbruch) werden gestrichen.

9. § 224 (Schwere Körperverletzung) wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 224

(1) Hat die Körperverletzung zur Folge, daß der/die Verletzte ein wichtiges Glied des Körpers, das Sehvermögen auf einem oder beiden Augen, das Gehör, die Sprache, die Zeugungs- oder Gebärfähigkeit oder die sexuelle Empfindungsfähigkeit verliert oder in erheblicher Weise dauernd entstellt wird oder in Siechtum, Lähmung oder Geisteskrankheit verfällt, so ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu fünf Jahren zu erkennen.

(2) In minderschweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe.“

Artikel 8

Änderung der Strafprozeßordnung

Die Strafprozeßordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Januar 1975 (BGBl. I S. 129, 650), zuletzt geändert durch ... , wird wie folgt geändert:

1. § 52 Abs. 1 (Zeugnisverweigerungsrecht) wird wie folgt neu gefaßt:

„(1) Zur Verweigerung des Zeugnisses sind berechtigt:

1. wer mit dem Beschuldigten/der Beschuldigten in gerader Linie verwandt oder verschwägert, in der Seitenlinie bis zum dritten Grad verwandt oder bis zum zweiten Grad verschwägert ist oder war und
 2. Personen, die der/dem Beschuldigten nahe stehen und mit denen eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft besteht oder bestand.“
2. Nach § 68 a wird folgender § 68 b eingefügt:

„§ 68 b

Ist eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung Gegenstand des Verfahrens, so sind Fragen nach dem sexuellen Vorleben der oder des Verletzten unzulässig, soweit sie nicht in Beziehung zur Tat und zum Täter stehen.“

3. Der bisherige Wortlaut des § 247 (Ausschluß des Angeklagten) wird Absatz 1; folgender neuer Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Ist eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung Gegenstand des Verfahrens, so ordnet das Gericht auf Antrag der Geschädigten an, daß sich der Angeklagte während der Dauer der Vernehmung der Geschädigten aus dem Sitzungszimmer entfernt, wenn ein erheblicher Nachteil für das Wohl der Geschädigten zu befürchten ist. Dies gilt nur, wenn der Angeklagte einen Verteidiger hat. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.“

4. § 395 (Nebenklage) wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Die gleiche Befugnis zum Anschluß steht der Verletzten einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung zu.“

b) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.

5. Nach § 396 wird folgender neuer § 396 a (Anwaltliche Beordnung) eingefügt:

„§ 396 a

(1) Ist eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung Gegenstand des Verfahrens, so ist der Nebenklägerin ein/e Rechtsanwalt/wältin ihrer Wahl gerichtlich zu bestellen.

(2) Auf Antrag der Verletzten ist ein/e Rechtsanwalt/wältin bereits im Vorverfahren beizuordnen.

(3) Die Verletzte ist über ihr Antragsrecht unverzüglich zu belehren. Der Antrag kann bei den Behörden und Beamten des Polizeidienstes, der Staatsanwaltschaft und den Amtsgerichten mündlich oder schriftlich angebracht werden. Der mündliche Antrag ist zu beurkunden.“

Artikel 9

Änderung des Jugendgerichtsgesetzes

Das Jugendgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Dezember 1974 (BGBl. I

S. 3427), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

In § 80 Abs. 3 (Nebenklage) wird folgender Satz angefügt:

„Dies gilt nicht, wenn eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung Gegenstand des Verfahrens ist. Die Kosten der Nebenklage trägt in diesem Fall die Staatskasse.“

Artikel 10

Änderung des Gerichtsverfassungsgesetzes

Das Gerichtsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 1975 (BGBl. I S. 1077), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

Nach 172 wird folgender § 172 a eingefügt:

„§ 172 a

(1) Das Gericht schließt die Öffentlichkeit für die Dauer der Vernehmung der Geschädigten aus, wenn diese es beantragt und wenn eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung Gegenstand des Verfahrens ist.

(2) Die Geschädigte ist über das Antragsrecht vor Beginn der Vernehmung zu belehren.“

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten

Das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 1975 (BGBl. I S. 80, 520), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

Im Dritten Teil wird nach dem Vierten Abschnitt folgender Fünfter Abschnitt neu eingefügt:

„Fünfter Abschnitt

§ 130 a

Verstoß gegen die Stellenausschreibung

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig als Arbeitgeber/in

1. einen Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplatz nicht öffentlich ausschreibt,
2. einen Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplatz geschlechtsneutral ausschreibt, obwohl damit ein Verstoß gegen § 4 Abs. 2 des Quotierungsgesetzes vorliegt.

(2) Die Höhe der zu zahlenden Geldbuße bei Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 beträgt mindestens 3 000 Deutsche Mark und richtet sich nach der Größe des Betriebes bzw. der Behörde.

(3) Die Frauenbeauftragte ordnet die Höhe des Bußgeldes an.“

Artikel 12

Änderung der Arbeitszeitordnung

Die Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

1. § 16 (Beschäftigungsverbote) wird gestrichen.
2. § 17 wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 17

Höchstarbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit darf im Regelfall acht Stunden täglich und vierzig Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Für Arbeitnehmer/innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist, gilt die vereinbarte Arbeitsstundenzahl. Die Arbeitszeit darf auf höchstens fünf Arbeitstage verteilt werden.

(2) Mehrarbeit ist jede über die regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit gemäß Absatz 1 hinaus geleistete Arbeitsstunde.

(3) Kein/e Arbeitnehmer/in darf gegen ihren Willen zur Ableistung von Mehrarbeit herangezogen werden. Eine Ausnahme besteht nur im Falle unaufschiebbarer Notarbeiten infolge unvorhersehbarer Katastrophen oder Naturereignisse. Bei Ablehnung von Mehrarbeit darf der/die Arbeitnehmer/in nicht diskriminiert werden.“

3. § 18 (Ruhepausen) Abs. 1 und Abs. 2 werden wie folgt neu gefaßt:

„(1) Die tägliche Arbeitszeit muß durch Ruhepausen unterbrochen werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

- bei einer Arbeitszeit von mehr als vier Stunden 20 Minuten täglich,
- bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden 30 Minuten täglich.

(2) Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.“

4. § 19 wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 19

Nachtruhe

(1) Arbeitnehmer/innen dürfen in der Nachtzeit von 22.00 bis 6.00 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben in der Nachtzeit von 23.00 bis 5.00 Uhr, nicht beschäftigt werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 dürfen Arbeitnehmer/innen in der Nachtzeit beschäftigt werden, soweit

1. die Nachtarbeit zur Aufrechterhaltung der Versorgung der Bevölkerung mit lebenswichtigen Gütern oder Dienstleistungen unverzichtbar ist,
2. die Nachtarbeit im Verkehrswesen, im Zeitungswesen, bei den Nachrichtenübermittlungen, in Gast- und Schankwirtschaften, im übrigen Beherbergungsgewerbe, bei Musikaufführungen, bei Theater- oder Filmvorführungen und -aufnahmen, anderen Schaustellungen,

Sportveranstaltungen, Darbietungen oder unterhaltenden Veranstaltungen erbracht wird,

3. in Tarifverträgen aufgrund unabweisbarer betriebstechnischer Erfordernisse die Zulässigkeit von Nachtarbeit ausnahmsweise vereinbart wurde.

(3) Kein/e Arbeitnehmer/in darf gegen seinen/ihren Willen zur Arbeitsleistung von Nachtarbeit herangezogen werden oder wegen seiner/ihrer Weigerung diskriminiert werden.

(4) Sofern aufgrund vorstehender Bestimmungen Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot zugelassen sind, muß die Nachtarbeit kürzer als die betriebsübliche Tagarbeit bemessen sein und die besondere Belastung durch Nachtarbeit ganz oder teilweise durch Freizeit ausgeglichen werden. Ausnahmeregelungen müssen auf einen angemessenen Zeitraum befristet sein oder vorsehen, daß die von ihr erfaßten Arbeitnehmer/innen nur für eine bestimmte Zeitdauer vom Nachtarbeitsverbot befreit sind.“

5. § 20 wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 20

Ausnahmeregelung

Behördliche Ausnahmen zur Regelung der §§ 16 bis 19 gibt es nicht. Gesetzliche Regelungen, die den Arbeitsschutz abweichend von §§ 17 bis 19 geschlechtsspezifisch regeln, sind aufzuheben.“

6. § 21 (Ausnahmeregelung in Notfällen) wird gestrichen.

Artikel 13

Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Das Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

§ 26 wird gestrichen.

Artikel 14

Änderung der Reichsversicherungsordnung

Die Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

1. Dem § 165 Abs. 1 (Versicherungspflichtige) werden folgende Nummern 7 und 8 angefügt.

„7. Ehegatten und geschiedene Ehegatten sowie Lebenspartner der unter Nummern 1 bis 6 genannten Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Bereich dieses Gesetzes haben, sofern sie Kinder betreuen und nicht eigenständig krankenversichert sind.

8. Kinder der unter Nummern 1 bis 6 genannten Personen.“

2. Nach § 165 b wird folgender § 165 c eingefügt:

„§ 165 c

(1) Als Kinder gelten:

1. die ehelichen Kinder,
3. die für ehelich erklärten Kinder,
3. die als Kind angenommenen Kinder,
4. die nichtehelichen Kinder eines männlichen Versicherten, wenn seine Vaterschaft festgestellt ist,
5. die nichtehelichen Kinder einer/eines Versicherten,
6. die Stiefkinder und die Enkel, wenn sie vor Eintritt des Versicherungsfalles von dem/der Versicherten überwiegend unterhalten worden sind, und zwar bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres, längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sich das Kind in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet, ferner ohne Altersbegrenzung die Kinder, die aufgrund körperlicher, seelischer oder geistiger Behinderung nicht in der Lage sind, sich selbst zu unterhalten.

(2) Der Versicherungsschutz für die in Absatz 1 genannten Personen verlängert sich, wenn eine Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch die Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder durch Erfüllung gesetzlicher Dienstpflicht eintritt, um die Zeit der Verzögerung auch über das 25. Lebensjahr hinaus.“

3. § 182 Abs. 1 Nr. 2 (Krankenpflege und Krankengeld) wird wie folgt neu gefaßt:

„2. Krankengeld, wenn die Krankheit den/die Versicherte/n arbeitsunfähig macht. Die in § 165 Abs. 1 Nr. 5, 6 und 7 bezeichneten Versicherten haben keinen Anspruch auf Krankengeld.“

4. § 205 (Familienkrankenhilfe) wird gestrichen.

5. § 381 Abs. 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Die Versicherung nach § 165 Abs. 1 Nr. 7 und 8 ist beitragsfrei.“

Artikel 15

Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

§ 1 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:
„Satz 1 gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch für Teilzeitbeschäftigte.“
- b) Die bisherigen Sätze 2 bis 4 werden Sätze 3 bis 5.

Artikel 16

Änderung des Einkommensteuergesetzes

Das Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Juni 1985 (BGBl. I S. 977), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

1. § 26 (Veranlagung von Ehegatten) wird gestrichen.
2. § 26 a (Getrennte Veranlagung von Ehegatten) wird aufgehoben.
3. § 26 b (Zusammenveranlagung von Ehegatten) wird aufgehoben.

Artikel 17

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

1. § 15 Abs. 2 erhält folgende Fassung:
„(2) Frauen müssen mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sein.“
2. § 80 Abs. 1 Nr. 1 erhält folgende Fassung:
„1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer/innen geltenden Gesetze, insbesondere das Quotierungsgesetz, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“.

Artikel 18

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch . . . , wird wie folgt geändert:

1. § 17 Abs. 7 erhält folgende Fassung:
„(7) Frauen müssen mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sein.“
2. § 68 Abs. 1 Nr. 2 erhält folgende Fassung:
„2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, insbesondere das Quotierungsgesetz, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden“.

Artikel 19

Änderung der Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte

Die Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte in der im Bundesgesetzblatt III, Gliederungsnum-

mer 368-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch . . ., wird wie folgt geändert:

§ 102 erhält folgende Fassung:

„§ 102
Privatklage, Nebenklage,
Klageerzwingungsverfahren

Für die Gebühren des/der Rechtsanwaltes/wältin, der/die dem/der Privatkläger/in, dem/der Nebenkläger/in oder dem/der Antragsteller/in im Klageerzwingungsverfahren oder sonst beigeordnet worden ist, gelten die Vorschriften der §§ 97 bis 101 sinngemäß.“

Artikel 20

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 21

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Bonn, den 9. Oktober 1986

**Dann
Zeitler
Borgmann, Hönes und Fraktion**

Begründung

A. Allgemeines

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau ist eines der grundlegenden Gebote des Grundgesetzes.

Obwohl seit Bestehen des Grundgesetzes verfassungsrechtlich postuliert, ist die rechtliche und faktische Gleichberechtigung von Frau und Mann noch immer eher Utopie als gesellschaftliche Wirklichkeit.

Bereits 1948 bedurfte es heftiger Auseinandersetzungen im Parlamentarischen Rat, um den Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in der Verfassung zu verankern. Vor allem den außerparlamentarischen Aktionen von Gewerkschafterinnen, Betriebsrätinnen, Parlamentarierinnen der Landesparlamente, Beamtinnen, weiblichen Angestellten kommunaler Behörden u. a. ist es zu verdanken, daß das Gleichberechtigungsgesetz schließlich in die Verfassung aufgenommen wurde (Ausschuß für Grundsatzfragen 3. Sitzung, S. 455 ff.; Parlamentarischer Rat, Stenographischer Bericht, 10. Sitzung, 8. Mai 1949, S. 225; Parlamentarischer Rat, Sitzungsprotokoll 42. Sitzung vom 18. Januar 1949).

Auch heute noch ist der patriarchale Widerstand gegen die Gleichberechtigung von Frauen ungebrochen. Obwohl die Verfassungsgeber das dem Gleichberechtigungsgesetz entgegenstehende Recht in Artikel 117 Abs. 1 GG zum 31. März 1953 außer Kraft setzten, dauerte es bis 1957, bis ein Gleichberechtigungsgesetz erlassen wurde. Dieses befaßte sich allerdings ausschließlich mit den Bereichen Ehe und Familie und reduzierte Frauen damit traditionsgemäß auf ihre Rollen als Ehefrauen und Mütter. Das Leitbild der Hausfrauenehe wurde sogar erst mit der Ehe- und Familienrechtsreform 1977 aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch verbannt.

Gesetzliche Regelungen, die die Gleichberechtigung der Frau in anderen Bereichen wie etwa dem Arbeits-, Verwaltungs-, Sozial- und Steuerrecht sichern, blieben bisher aus.

Nach wie vor werden Frauen aufgrund von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften benachteiligt und diskriminiert.

Der fehlenden rechtlichen Gleichstellung entspricht die gesellschaftliche Wirklichkeit. Frauen sind in der Öffentlichkeit der Bundesrepublik Deutschland unterrepräsentiert.

Im Bildungs- und Ausbildungsbereich, wo die Grundlage für Chancengleichheit geschaffen wird, haben sich zwar die Zahlen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger von den Gymnasien nahezu angenähert.

Demgegenüber beträgt der Frauenanteil (1982) an den Hochschulen noch immer lediglich 38,1 v. H.

(Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, herausgegeben vom Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit, Bonn 1984, S. 16).

Trotz unbestrittener Verbesserungen weisen Erziehungsziele und Bildungschancen für Frauen und Männer in Familie, Schule und Berufsausbildung nach wie vor deutliche Unterschiede auf.

In der schulischen Vorbereitung auf die Berufswahl, bei dem Zugang zu Ausbildung und Beruf, und vor allem bei der Weiterbildung im Erwerbsleben ist die Benachteiligung von Frauen und Mädchen auffällig. Trotz besserer Schulabschlüsse haben Frauen schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Im Jahre 1982 betrug der Anteil der auszubildenden Frauen lediglich 39 v. H. Obwohl sich Mädchen häufiger als Jungen bei Betrieben um eine betriebliche Ausbildung bewerben, erhalten z. B. Hauptschul- und Realschulabsolventinnen etwa doppelt so häufig keine Zusage wie männliche Bewerber (Frauen und Arbeitsmarkt, Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, überarbeitete Neuauflage 1984, S. 16).

Rund $\frac{1}{4}$ aller über die Arbeitsämter angebotenen Ausbildungsplätze werden für Jungen und Mädchen angeboten, die Hälfte nur für Jungen und ein weiteres Viertel nur für Mädchen (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 11).

Bei dem ausgewiesenen hohen Anteil der Mädchen unter den Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist ferner zu berücksichtigen, daß ein Teil der jungen Frauen erst gar nicht in den Statistiken erscheint, weil sie z. B. zur Arbeit in der Familie herangezogen werden und sich daher gar nicht erst als Ausbildungsplatzbewerberin beim Arbeitsamt melden (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 12).

Noch stärker unterrepräsentiert als bei der beruflichen Erstausbildung sind Frauen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung. Lediglich 8 v. H. der erwerbstätigen Frauen haben 1980 bis 1982 an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 15).

Mit dem Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz wurden seit dem 1. Januar 1982 die Weiterbildungsmöglichkeiten insbesondere für nichterwerbstätige Frauen erheblich eingeschränkt. Von den 1982 nach dem Arbeitsförderungs-gesetz neu in die Weiterbildung einbezogenen Arbeitnehmern waren nur 31,9 v. H. Frauen. Die Weiterbildung bezog sich vornehmlich auf sogenannte Frauenberufe (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 15 f.).

Durch eine geschlechtsspezifische Erziehung werden Mädchen bereits im frühesten Kindesalter

durch Normen wie „Du heiratest ja doch, Dein Mann hat für Dich aufzukommen“ und „Das können Mädchen nicht, das ist unweiblich“ in eine bestimmte Rolle gedrängt. Hier liegt eine der Ursachen dafür, daß Mädchen und Frauen überwiegend keine qualifizierte Ausbildung bzw. keine Ausbildungen in sog. „Männerberufen“ anstreben. Nur jede 15. Auszubildende strebt eine Ausbildung in einem männerdominierten Beruf an; 1981 betrug der Anteil von Mädchen in diesen Berufen 6 v. H. (Frauen und Arbeitsmarkt, a. a. O., S. 20).

Hinzu kommt, daß sowohl Ausbilder als auch Vermittlungsstellen wie Arbeitsämter etc. die Bereitschaft von Mädchen und Frauen, tradierte Rollenvorstellungen anzugehen, eher hemmen als fördern.

Frauen stellen 39 v. H. der Erwerbstätigen. 93 v. H. aller Frauen sind heutzutage während ihres Lebens irgendwann einmal berufstätig (WSI-Mitteilungen 1/1984, S. 11).

1980 waren 47 v. H. der Mütter mit einem Kind, 37 v. H. der Mütter mit zwei Kindern und 32 v. H. der Mütter mit drei und mehr Kindern unter 15 Jahren berufstätig (Frauen und Arbeitsmarkt, a. a. O., S. 9).

Trotz der allgemeinen Doppelbelastung hatten 1981 16 192 000, das sind 60,2 v. H. der Frauen ab 15 Jahren, kein ihre eigene Existenz sicherndes Einkommen über 800 DM (Mikrozensus 1981 nach C. Möller, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Zukunft der Frauenarbeit, 9/10, 1983).

Die Löhne und Gehälter von Frauen und Männern weisen nach wie vor krasse Unterschiede auf. In der Industrie ist der durchschnittliche Brutto-Wochenlohn von vollzeitbeschäftigten Frauen um 41,2 v. H. geringer als der von Männern.

Bei den weiblichen Angestellten in Industrie und Handel macht der durchschnittliche Bruttoverdienst nur 64,6 v. H. des durchschnittlichen Verdienstes von männlichen Angestellten aus. Noch immer wird gleichwertige Arbeit nicht gleich entlohnt. Zwar gibt es in den Tarifverträgen keine offenen Frauenlohnabschläge mehr, wie sie in den 50er Jahren noch bestanden. Geblieben ist jedoch, daß die von Frauen ausgeübten Tätigkeiten überwiegend in unteren Lohngruppen eingestuft werden.

Das allgemein niedrige Niveau der Frauen-Einkommen ist zudem bedingt durch kürzere Wochenarbeitszeiten. Von den über 10 Millionen erwerbstätigen Frauen gingen 1980 ca. 2,6 Millionen einer Teilzeitarbeit nach. Frauen haben im Durchschnitt eine geringere Anzahl von Berufsjahren und stellen einen geringeren Anteil an den Beschäftigten in der höchsten tarifmäßigen Altersstufe (WSI-Mitteilungen, a. a. O., S. 8; Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 23 f.).

Anlaß für Diskriminierungen von Frauen im Erwerbsleben sind auch immer wieder arbeitsrechtliche Sonderregelungen für Frauen wie Nachtarbeitsverbot, Mutterschutz etc.

Frauen sind überproportional höher dem Risiko der Erwerbslosigkeit ausgesetzt. Seit dem Jahr 1970 liegt die Erwerbslosenquote von Frauen im Jahresdurchschnitt über derjenigen der Männer. Zeitweise — von 1978 bis 1980 — war auch die absolute Zahl der arbeitslosen Frauen höher als die der arbeitslosen Männer. 1982 stellten Frauen ca. 39 v. H. der Erwerbstätigen. Ihr Anteil an den Erwerbslosen lag bei 44 v. H. Die Arbeitslosenquote der Frauen betrug 1983 10,1 v. H. (1982 8,6 v. H.), die der Männer 8,4 v. H. (1982 6,8 v. H.). Ähnlich wie bei den Ausbildungsplätzen werden knapp die Hälfte der bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen nur für Männer angeboten. Weniger als ein Viertel werden für Männer und Frauen angeboten und ein weiteres gutes Viertel werden nur für Frauen angeboten (WSI-Mitteilungen, a. a. O., S. 7; Frauen und Arbeitsmarkt, a. a. O., S. 36 ff.; Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 25).

Die durchschnittliche Versicherungsrente für Frauen in der Arbeiterrentenversicherung betrug im Juli 1983 = 433,32 DM, die ihrer männlichen Kollegen hingegen 1 154,99 DM monatlich. In der Angestelltenrentenversicherung erhielten Frauen im Juli 1983 eine Durchschnittsrente von 744,28 DM und Männer von 1 611,83 DM monatlich (Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a. a. O., S. 50).

Der gesamte Lebenszusammenhang der meisten Frauen in der Bundesrepublik Deutschland ist noch immer durch eine asymmetrische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gekennzeichnet. Die eine Hälfte aller gesellschaftlich notwendigen Arbeit, nämlich die Haus-, die Betreuungs- und Erziehungsarbeit, leisten unentgeltlich überwiegend Frauen.

Die Mithilfe von Männern bei der Erziehung sowie im Haushalt ist gering. 41 v. H. der Männer helfen Frauen bei der Erziehung, 39 v. H. im Haushalt, wobei nicht geklärt ist, wodurch sich diese Mithilfe auszeichnet. Auch von der jüngeren Generation wird offensichtlich diese Arbeitsteilung nicht in Frage gestellt (Frauen 1980, herausgegeben vom Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit, Bonn 1980, S. 24).

Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung drückt sich in allen gesellschaftlichen Bereichen aus. So liegt im 10. Deutschen Bundestag der Anteil der weiblichen Abgeordneten bei 10 v. H. Bei den einzelnen Fraktionen beträgt dieser Anteil: DIE GRÜNEN 25,9 v. H., FDP 11,4 v. H., SPD 10,9 v. H., CDU 7,5 v. H. und CSU 5,6 v. H. (Kürschners Volkshandbuch, Deutscher Bundestag, 10. Wahlperiode, 43. Auflage, Stand 1. Mai 1985).

Der Anteil der Frauen in den einzelnen Parteien betrug demgegenüber 1982/83:

DIE GRÜNEN 35,5 v. H.
 FDP 24,5 v. H.
 SPD 23,4 v. H.
 CDU 21,4 v. H.
 CSU 13,5 v. H.

Von den rd. 10 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern sind ca. 1/4 Frauen. Der Anteil der weiblichen Be-

etriebsratsmitglieder erreichte bei den Betriebsratswahlen 1984 ca. 19,5 v. H. (Gewerkschaftliche Monatshefte 12/84, S. 729).

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung unserer Gesellschaft spiegelt sich auch darin, daß Frauen einerseits in politischen Spitzenpositionen ebenso wie in Ehrenämtern, die mit Prestige und beruflichen bzw. materiellen Vorteilen verbunden sind, so gut wie nicht repräsentiert sind. Andererseits leisten ca. 1 Million Frauen in der Bundesrepublik Deutschland ehrenamtliche Arbeit in Politik, Kultur, Sport, in Kirchen und Verbänden, ohne Einfluß in diesen Bereichen zu haben. Der geschätzte volkswirtschaftliche Gesamtwert dieser Arbeit, die Frauen unentgeltlich verrichten, liegt bei 2 bis 3 Milliarden DM (G. Backes u. a. 1983; G. Backes in: Huber/Bussfeld, Blick nach vorn im Zorn, 1985).

Während Männer mühelos Beruf und Familie miteinander vereinbaren können, werden Frauen gezwungen, sich zwischen Kindern und beruflichem Fortkommen zu entscheiden.

Lücken in ihrer beruflichen Biographie, die entstehen, wenn sich Frauen zeitweise für den völligen Ausstieg aus dem Erwerbsleben entscheiden, bleiben als Makel in ihrer beruflichen Qualifikation haften.

Die durch Geburten und Erziehung von Kindern bedingten Ausfälle führen zu Rentensätzen für Frauen, die weit unter den Sozialhilfesätzen liegen.

Frauen fehlt oft einfach die Zeit, sich wie Männer in außerfamiliären Bereichen zu engagieren und einzumischen.

Eine familienfeindliche Erwerbswelt, fehlende Betreuungsmöglichkeiten in Betriebskindergärten und Arbeitszeiten, die nicht auf familiäre Verpflichtungen zugeschnitten sind, verschärfen diese Situation.

Neben der unzureichenden Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben und ihrer Reduzierung auf die Rolle der Ehefrau und Mutter ist die alltägliche Gewalt gegen Frauen zu beklagen.

Anfangen mit der objekthaften Darstellung von Frauenkörpern in Werbung und Medien, die Frauen und nicht zuletzt die Beziehung von Männern zu Frauen entmenslicht und versachlicht, über Mißhandlung von Frauen bis hin zu sexuellen Übergriffen, Vergewaltigung und sexueller Nötigung bietet unsere gesellschaftliche Wirklichkeit ein Bild, das Frauen bei der Teilnahme am öffentlichen Leben eher ent- als ermutigt.

Alltägliche Demütigungen und sexistische Anmacherei durch Wort und Tat sowie die Gefahr, der sie sich aussetzen, wenn sie sich nach Einbruch der Dunkelheit auf Straßen, öffentlichen Plätzen oder in Parkanlagen bewegen, verhindern wirkliche Gleichberechtigung von Frauen. An dieser Situation wird sich auch nach Inkrafttreten eines Antidiskriminierungsgesetzes nichts wesentliches ändern.

Hierzu bedarf es vielmehr eines Bewußtseinswandels in der Bevölkerung. Einem Antidiskriminierungsgesetz kommt insoweit nur Leitbildfunktion zu.

Da das Gleichberechtigungsdefizit ein Problem ist, das von breiten Kreisen der Bevölkerung gesehen wird, hat der Deutsche Bundestag durch Beschluß vom 8. November 1973 bereits in der 7. Wahlperiode die Enquete-Kommission „Frau und Gesellschaft“ eingesetzt, die am 9. Dezember 1976 ihre Arbeit beendet hat. In ihrem Schlußbericht (BT-Drucksache 7/5924) rügt die Kommission die fehlende Gleichberechtigung als gesellschaftlichen Mißstand und unterbreitet darüber hinaus detaillierte Einzelvorschläge zur Konkretisierung des Gleichberechtigungsgrundsatzes. Der Schlußbericht der Enquete-Kommission führte vom 5. bis 7. September 1979 zu einer Anhörung im Deutschen Bundestag (Zur Sache „Frau und Gesellschaft“ II 1/81, Herausgeber: Deutscher Bundestag).

Aufgrund eines Prüfungsauftrages der Bundesregierung als Resultat der Regierungserklärung des damaligen Bundeskanzlers Schmidt vom 24. November 1980 wurde eine Sachverständigenkommission zum Thema „Kann die Situation der Frau durch ein Antidiskriminierungsgesetz verbessert werden?“ gebildet, die ihrerseits unter dem 21./22. Januar 1982 eine Sachverständigenanhörung durchführte. In dieser Anhörung unterbreiteten öffentliche Verbände, Wissenschaftler/innen und autonome Gruppen Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebotes.

Bereits 1974 hatte der Deutsche Juristentag die Frage untersucht, welche rechtlichen Maßnahmen vordringlich sind, um die tatsächliche Gleichstellung der Frau mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten (Sitzungsbericht L zum 50. Deutschen Juristentag, 1974). Auch hier wurden konkrete Vorschläge unterbreitet, wie die Gleichbehandlung der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland erreicht werden könne. Zahlreiche Publikationen haben sich seitdem mit dem Thema befaßt (Gitter, NJW 82, S. 1567 ff.; Slupik, V. KJ 1980, S. 58; Friauf, Gleichberechtigung der Frau als Verfassungsauftrag, Stuttgart 1981, S. 5; Frauenprogramm gegen Diskriminierung, Janssen-Jurreit, hrsg. 1979, S. 56 ff.; Renger, Gleiche Chancen für Frauen, Karlsruhe 1977, S. 106; Klein, A., Autonomie oder Institution, Berlin 1981, S. 32). Sachverständige und Autoren waren sich darüber einig, daß ein Gesetz, das Diskriminierung lediglich generalklauselartig verbiete, nicht über Artikel 3 Abs. 2 GG hinausreichende und deshalb wirkungslos sein werde.

Ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz in Form eines Artikelgesetzes wurde von den meisten Kommissionen abgelehnt. Als Grund hierfür wurden Schwierigkeiten bei der Frage der Gesetzgebungskompetenz sowie mangelnde Überwachungs- und Prüfungsmöglichkeiten genannt. Einigkeit bestand darin, daß neue gesetzliche Regelungen zur Verhinderung der Diskriminierung von Frauen gezielt auf einzelne Sachverhalte gerichtet sein müssen. Die Frage der Sanktionsmöglichkeiten war

stets vorherrschend, da ein Gesetz ohne Durchsetzbarkeit lediglich Signalwirkung haben könne.

Der Gesetzgeber ist bislang lediglich mit dem sogenannten EG-Anpassungsgesetz (§ 611 a BGB ff.) tätig geworden. Dieses Gesetz, das mit Jahren Verspätung und nach Androhung eines Verstoßverfahrens durch den Europäischen Gerichtshof erlassen wurde, ist in der Öffentlichkeit heftig kritisiert worden. Sowohl von den Rechtsfolgen als auch möglichen Sanktionen her muß dieses Gesetz als unzureichend angesehen werden. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 10. April 1984 (AZ 79/83) der Bundesregierung eine Rüge erteilt und das Gesetz in seinen Sanktionsmöglichkeiten als mangelhaft kritisiert.

Die gesetzliche Grundlage für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen zu schaffen und damit ihre Beteiligung und Einflußnahme in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen zu sichern, ist eines der vorrangigsten Ziele dieses Gesetzes.

Gleichberechtigung bedeutet somit zunächst, daß Frauen die Möglichkeit gegeben wird, sich angstfrei und in menschenwürdiger Weise in der Öffentlichkeit zu bewegen und am Erwerbsleben sowie an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungen teilzunehmen.

Die insoweit angestrebte Gleichstellung mit Männern ist nach Auffassung der Verfasserinnen des vorliegenden Entwurfes nicht als Anpassung von Frauen an männliche Normen und Werte zu verstehen. So beinhaltet z. B. die Forderung nach Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung als Voraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen auch eine grundlegende Veränderung der

Lebenssituation von Männern, d. h. auch des gesamten Erwerbslebens.

Wenn die bisher von Frauen erbrachte Haus- und Betreuungsarbeit gleichermaßen von Männern wahrgenommen wird, so hat dies logischerweise Auswirkungen auf die Arbeits- wie die Lebenswelt von Frauen und Männern. Behörden und Betriebe wären gezwungen, sich in der Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Arbeitsbelastung darauf einzustellen, daß Arbeitnehmer/innen neben ihrer beruflichen Tätigkeit private Verpflichtungen zu erfüllen haben. Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten als Berufsqualifikation wie auch die Aufwertung der Erziehungsarbeit überhaupt, würde zu einer entscheidenden Veränderung unseres gesellschaftlichen Wertesystems führen.

Nicht Einpassung der Frauen in eine unveränderte Gesellschaft, sondern die Aufweichung und Veränderung patriarchaler Strukturen und Werte ist die weitergehende Intention dieses Gesetzes. Jede der beabsichtigten Gesetzesänderungen, mit der Benachteiligung, Diskriminierung und Unterdrückung von Frauen beseitigt bzw. vorgebeugt werden soll, bezweckt neben Gleichberechtigung von Frauen auch Emanzipation, d. h. Befreiung von Herrschafts- und Ausbeutungsstrukturen.

Es wird nicht verkannt, daß der bewußtseins- und werteverändernden Wirkung eines Gesetzes Grenzen gesetzt sind. Nur wenn Frauen die Inhalte dieses Antidiskriminierungsgesetzes tragen und für seine Durchsetzung streiten, werden die genannten Ziele verwirklicht werden können. Frauen sind daher auch gefordert, mehr als bisher ihren privaten Bereich zu verlassen und sich in gesamtgesellschaftliche Prozesse einzumischen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Generalklausel)

A. Allgemeines

Unsere Gesellschaft ist von ihrer Struktur her eine patriarchale und sexistische, d. h., sie ist gekennzeichnet durch die Herrschaft des männlichen Geschlechts über das weibliche. Dies äußert sich im gesellschaftlichen Alltag darin, daß Verhaltensweisen und Werte, die traditionell Frauen zugeschrieben werden, als „minderwertig“ angesehen oder zumindest wie die Frauen selbst im öffentlichen Leben keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen. Frauen werden enge und starre Verhaltens- und Rollenmuster vorgegeben, ihr Wert steigt oder sinkt mit dem Wert, den eine männliche Gesellschaft ihrem Körper zumißt. Der Objekttrolle, auf die unsere Gesellschaft Frauen festschreibt, entspricht die alltägliche Gewalt gegen Frauen, die alle Bereiche des privaten und öffentlichen Lebens durchzieht.

Die Generalklausel will diese strukturelle Diskriminierung von Frauen aufzeigen und bewußt machen. Sie gibt Leitlinien vor, die helfen sollen, traditionelle Rollenzwänge aufzubrechen und Frauen einen anderen Platz bei der Mitgestaltung unserer Gesellschaft einzuräumen. Darüber hinaus schafft sie den Rahmen für die Umsetzung dieser Ziele.

Die Generalklausel ist die in Gesetzesform gekleidete politische Absicht, die tragenden patriarchalen Strukturen dieser Gesellschaft umzugestalten. Sie hat Leitbildfunktion auch für eine Änderung des gesellschaftlichen Bewußtseins.

Im Gegensatz zu Artikel 3 Grundgesetz, der als Verfassungsnorm grundsätzlich nur im Verhältnis Staat/Bürger gilt, verpflichtet die Generalklausel zur unmittelbaren Anwendung des Diskriminierungsverbots bzw. des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch unter Privatpersonen.

Die Berechtigung einer Generalklausel war und ist in der Diskussion um ein Antidiskriminierungsgesetz umstritten. Insbesondere wurde in der Sachverständigenanhörung für ein Antidiskriminierungsgesetz im Jahre 1982 darauf hingewiesen, daß allgemeine Klauseln der Gefahr unterliegen, durch Männerjustiz pervertiert zu werden und darüber hinaus eine Veränderung des öffentlichen Bewußtseins nur durch konkrete Tatbestände verwirklicht werden könne (vgl. Emma, 2/3 1982). Das Antidiskriminierungsgesetz geht einen Mittelweg, in dem die das Gesetz einleitende Generalklausel als Auffangtatbestand und Programmsatz für alle nicht in den Artikelgesetzen geregelten Rechtsnormen unmittelbar zur Auslegung herangezogen werden kann. Darüber hinaus wurden konkrete Änderungen in die Artikelgesetze aufgenommen. Abgesehen davon, daß jedes Gesetz der Kontrolle der Justiz unterliegt, halten es die Grünen Frauen für die politische Bewußtseinsbildung unumgänglich, eine weit-

gehende Definition von Diskriminierung sowie eine Zielvorgabe für ihre Beseitigung in das Gesetz aufzunehmen.

B. Einzelvorschriften

Zu § 1

§ 1 verbietet jede Diskriminierung von Frauen und definiert Diskriminierung als jede Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Gebärfähigkeit, ihrer Lebensform oder ihres Alters.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat den Gleichheitsgrundsatz ausgelegt als das Gebot, Gleiches gleich zu behandeln, und das Verbot, Ungleiches gleich zu behandeln. Als Ungleichheit dürfen dabei nur Unterschiede biologischen Ursprungs bzw. funktionale Unterschiede, die in engem Zusammenhang mit biologischen Unterschieden stehen, bewertet werden.

Um zu vermeiden, daß solche Bewertungen zum Nachteil von Frauen angewandt werden, schafft § 1 eine verbindliche Auslegungsrichtlinie des Gleichheitsgrundsatzes in der Weise, daß Ungleichbehandlungen von Frauen aufgrund des Geschlechts, der Gebärfähigkeit, der Lebensform oder des Alters auch dort nicht zum Nachteil der Frau erfolgen dürfen, wo sie aufgrund verschiedener Sachverhalte geboten sind. So ist z. B. die Frage des Mutterschutzes anlässlich der Geburt bei einer weiblichen Arbeitnehmerin anders zu beurteilen, als bei einem männlichen Kollegen, der Vater wird. Insoweit verstößt es nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz, wenn sie allein Mutterschutz erhält. Das Verbot der Benachteiligung in § 1 der Generalklausel verbietet aber gleichzeitig, daß ihr in Zusammenhang mit dem Mutterschutz berufliche Nachteile erwachsen.

Grund für eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern soll dagegen nicht die in Zusammenhang mit der Gebärfähigkeit entstandene funktionale Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sein. Die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, für die es heute keine biologische Rechtfertigung mehr gibt, ist eines der erklärten Ziele dieses Gesetzes. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die sich aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ergeben, sollen nicht dadurch festgeschrieben werden, daß eine gleiche Behandlung von Männern und Frauen verboten wird. So stellt es z. B. einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz dar, wenn einer Frau die Anstellung in leitender Funktion mit der Begründung versagt wird, sie müsse im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen neben ihrer Erwerbsarbeit noch für Kinderbetreuung aufkommen. Die tatsächlich größere Arbeitsbelastung der Frau und der darin zum Ausdruck kommende Unterschied zum männlichen Kollegen darf hier nicht als Begründung der Bevorzugung des Mannes dienen. Demgegenüber sind Bevorzugungen von Frauen z. B. bei Fortbildungsmaßnahmen nicht nur erlaubt sondern geboten, da hierdurch erst die Basis für die Gleichberechtigung von Frauen geschaffen wird. Eine solche Differen-

zierung zugunsten von Frauen stellt keine Diskriminierung im Sinne von § 1 der Generalklausel dar.

Um die traditionellen Rollenmuster, die unsere Gesellschaft für Frauen vorschreibt, aufzubrechen, ist in § 1 ausdrücklich die Diskriminierung aufgrund der Lebensform und des Alters von Frauen hervorgehoben.

Noch immer ist die Ehefrau mit Kindern die Vorgabe für ein „normales“ Frauenleben. Bereits die alleinerziehende Frau, die sich aus einer Ehe löst, die Frau, die in nichtehelicher Lebensgemeinschaft lebt oder die alleinstehende Frau entsprechen nicht mehr dem vorgegebenen Rollenbild und müssen sich daher Diskriminierungen in ihren sozialen Bezügen gefallen lassen. Noch weniger gesellschaftliche Akzeptanz wird den Frauen entgegengebracht, die in gleichgeschlechtlichen Beziehungen oder Wohngemeinschaften leben. Schwierigkeiten bei der Wohnungsvergabe, Beleidigungen und Belästigungen durch Nachbarn, Ausgrenzung bei gesellschaftlichen Anlässen: die Beispiele, in denen Frauen, die nicht in intakter Ehe leben, in der Entfaltung ihrer Persönlichkeit begrenzt werden, lassen sich vielfältig fortsetzen. Überhaupt lassen vorgegebene Rollenzwänge Frauen kaum Chancen, den Normen dieser Gesellschaft zu genügen. Als Nichtmütter sind sie in der Regel keine vollwertigen Frauen und bei entsprechendem beruflichen Einsatz werden sie als Mannweiber disqualifiziert. Demgegenüber fehlen den „Nur-Hausfrauen“ die Voraussetzungen, die heute an eine gleichberechtigte Partnerin gestellt werden. Der Versuch, sämtliche Rollen miteinander zu vereinbaren, führt neben der Überlastung von Frauen häufig dazu, daß sie zumindest in der öffentlichen Meinung weder die eine noch die andere Rolle genügend ausfüllen.

Hinter dem Verbot der Benachteiligung von Frauen aufgrund ihrer Lebensform steht das Leitbild einer Gesellschaft, in der sich jede Frau frei von gesellschaftlichen Normen und Zwängen in der von ihr gewählten Weise verwirklichen kann.

§ 1 soll dazu dienen, die gesellschaftliche Wirklichkeit diesem Leitbild langfristig anzupassen.

Besonderer Hervorhebung bedürfen die Diskriminierungen, die Frauen aufgrund ihres Alters erleben müssen. In einer Gesellschaft, in der der Wert der Frau noch immer von der Makellosigkeit ihres Körpers und ihrer Funktionsfähigkeit als Gebärrin abhängt, geht der Zerfall des Körpers einher mit einem Verlust in der gesellschaftlichen Wertschätzung. Hinzu kommt, daß vor allem die älteren Frauen in der Regel ökonomisch abhängig und in ihren sozialen Bezügen auf die Familie beschränkt sind, was im Alter zunehmend zu Armut und Einsamkeit führt.

Ältere Frauen stellen damit eine besonders benachteiligte Gruppe unter den Frauen dar. Sie sind diejenigen, die in bedingungsloser Annahme der ihnen vorgegebenen Rolle Opfer eines Systems wurden, das Frauen an der Arbeit aber nicht an der Ernte beteiligt.

Es ist eine vordringliche Aufgabe unserer Gesellschaft, den älteren Frauen neben materieller Absicherung, beruflicher Tätigkeit und selbstbestimmten Wohnen ein Leben in Würde zu ermöglichen.

Das Diskriminierungsverbot in § 1 dient dem Zweck, auf das gesellschaftliche Bewußtsein dahingehend einzuwirken, daß älteren Frauen mit der ihnen zukommenden Achtung und Wertschätzung begegnet wird.

Unter den Nummern 1 bis 3 in Absatz 2 sind drei Fallgruppen von Diskriminierung exemplarisch aufgezählt.

Unter Nummer 1 fallen die Entpersönlichung von Frauen und ihre Reduzierung auf geschlechtliche Benutzbarkeit, wie dies in Titelbildern von Illustrierten, Witzen, Produktwerbung und pornografischen Darstellungen zum Ausdruck kommt.

Nummer 2 bezieht sich auf die Festlegung von Frauen durch stereotype Rollen und Tätigkeiten sowie ihre entsprechende Darstellungen in der Werbung.

Die Festschreibung von Rollen für Frauen beginnt bei den Schulbüchern. Obwohl seit Mitte bis Ende der sechziger Jahre Schulbuchuntersuchungen vorliegen, die sich kritisch mit dem dort gezeigten Frauenbild auseinandersetzen, finden sich heute immer noch zahlreiche Unterrichtsmaterialien, die Frauen gegenüber Männern unterrepräsentiert und zudem als Hausfrauen und Mütter darstellen. In Hauptschullesebüchern ergab eine Untersuchung, daß weibliche Rollen mit 9,7 v. H. in den Geschichten vertreten waren (männliche Personen: 60 v. H.). Bei den Erzählungen aus der Arbeitswelt kamen Frauen nur zu 4 v. H. vor (Christiane Schmerl, Das Frauen- und Mädchenbild in den Medien, S. 74 ff.). Positive Frauenleitbilder, beispielsweise vom Leben alleinstehender oder berufstätiger Frauen finden sich in Schulbüchern so gut wie nicht.

Gleiches gilt für Rundfunk und Fernsehen. Die 1975 erstellte Küchenhoff-Studie über die Behandlung von Frauenfragen im Fernsehen hat noch heute die gleiche Relevanz und ist auch auf den Hörfunkbereich zu übertragen. 68 v. H. der Hauptrollen in Spielfilmen werden von Männern gespielt. In 63,5 v. H. aller Sendungen mit Spielhandlungen traten kaum Frauen (5,2 v. H.) sondern überwiegend Männer auf. Frauenleitbild der Fernsehspielfilme ist „die junge, ledige, unabhängige und alleinlebende Frau, die vor allem schön und sexuell attraktiv und dazu noch relativ konsumorientiert ist. Probleme der Partnersuche und Partnerfindung sind ihre Hauptprobleme“ (Küchenhoff-Studie). In Quiz- und Showsendungen wird die Rolle des Show- oder Quizmasters zu 81,5 v. H. von Männern eingenommen. Frauen tauchen als Assistentinnen auf (83,5 v. H.). Die „prominenten Gäste“ sind zu 71,4 v. H. Männer, die Jurymitglieder zu 100 v. H. Die wenigen Frauen, die als Kandidatinnen usw. in Shows auftreten, werden nach Themen wie Liebe, Familie usw. befragt (personenbezogene Themen). Fazit der Autoren: „Männer handeln, Frauen treten auf“. Das gleiche gilt im meinungsbildenden Teil

des Fernsehens: Von 541 moderierten Beiträgen im Untersuchungszeitraum der Studie wurden 76,3 v. H. von Männern moderiert. Moderierten Frauen, so waren es Themen wie Familie, Erziehung, Frauenfragen, Freizeit/Konsum und Kunst/Kultur (zitiert nach Schmerl, a. a. O., S. 12 ff.).

Ein besonderes Problem von Frauendiskriminierung stellt die sexistische Behandlung, insbesondere die sexuelle Belästigung, von Frauen in der Öffentlichkeit dar. Diese reicht von dummen Witzen im Kollegenkreis über Nachpfeifen, anzüglichen Bemerkungen auf der Straße bis hin zu körperlichen Übergriffen. Dies alles ist Ausdruck der strukturellen Gewalt gegen Frauen in einer Gesellschaft, die Frauen trotz verändertem Rollenverhalten noch immer auf ihren Körper reduziert und entsprechend objektiv behandelt.

Zu § 2

§ 2 formuliert die Ziele des Antidiskriminierungsgesetzes, nämlich, eine gesellschaftliche Wirklichkeit, die Frauen gleichermaßen wie Männer gestalten.

Die gleiche Einflußnahme und Beteiligung von Frauen ist das Fundament einer emanzipatorischen Gesellschaft. Eine Gesellschaft, die mittels Unterdrückung eines Geschlechts funktioniert, ist von ihrer grundlegenden Struktur her herrschaftlich und gewalttätig.

Eine Gesellschaft, in der zwei Geschlechter gleichberechtigt nebeneinander stehen, muß sicherstellen, daß beide Geschlechter in gleichem Umfang auf die Belange der Gesellschaft Einfluß nehmen.

Die Einseitigkeit einer Ordnung, die von Männern gemacht ist, erweist sich in wichtigen Bereichen als defizitär. Der Einsatz lebensbedrohender Technologien wie Atomkraft und Gen- und Reproduktionstechnik erfordert einen grundlegenden Wandel, der nicht ohne Frauen vollzogen werden kann.

An die gleichrangige Beteiligung von Frauen knüpft sich die Hoffnung an eine Veränderung der gesamtgesellschaftlichen Maßstäbe und Werte.

Die gleichrangige Beteiligung von Frauen muß in dem Bereich beginnen, dem zur Zeit in unserer Gesellschaft das größte Gewicht beigemessen wird.

Während der gesellschaftliche Status weitgehend an den Erwerbsarbeitsplatz bzw. an Einkommen und Vermögen geknüpft ist, zeichnet sich die Situation von Frauen durch ihre ökonomische Abhängigkeit aus.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt, mangelnde Qualifikation und die Anbindung an Kinder und Familie läßt Frauen nur wenig Chancen, sich aus dieser Abhängigkeit zu lösen.

Um ihr Leben eigenständig zu gestalten, muß Frauen zumindest die Möglichkeit gegeben werden, sich finanziell unabhängig zu machen. Deshalb regelt § 2 Abs. 2 verbindlich, daß neben den Funktionen und Ämtern auch Erwerbsarbeit- und Ausbil-

dungsplätze zu mindestens 50 v. H. für Frauen zur Verfügung zu stellen sind.

Im Erwerbsarbeitsbereich bestehen seit langem betriebliche Quotenregelungen zugunsten von Männern, um deren Benachteiligung sich Arbeitgeber sowie Betriebs- und Personalräte sorgen (Irene Maier: Das Recht der Frau auf gleichen Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen, S. 105, 144 ff.; Pinl, Das Arbeitnehmerpatriarchat, Köln 1977, S. 30 ff.; Gemeinschaftskommentar — Kraft, Anm. 21 zu § 95 BetrVG).

So gibt es beispielsweise geschlechtsbezogene Auswahlrichtlinien, die jeweils den Ausschluß von Frauen von bestimmten Arbeiten zum Inhalt haben (Gemeinschaftskommentar — Kraft, Anm. 21 zu § 95 BetrVG; Schrumpf, in: Glaubrecht/Halberstadt/Zander, Betriebsverfassung in Recht und Praxis 5/166). Artikel 3 in Verbindung mit dem Quotierungsgesetz verpflichtet die Tarifvertragsparteien. Soweit diese die Grundsätze von § 3 der Generalklausel in Verbindung mit dem Quotierungsgesetz nicht beachten, kann der Gesetzgeber selbst entsprechende Regelungen erlassen. Dies verstößt nicht gegen die Tarifautonomie in Artikel 9 Abs. 3 GG, Artikel 3 Abs. 2 GG, und die ausführenden Normen verpflichten auch die Tarifvertragsparteien (vgl. Säcker, 50. Deutscher Juristentag L 27, Friauf, Sachverständigenanhörung, S. 6 ff., daselbst Rechtsgutachten Klein, A., S. 210 ff., 212, 213).

Hinsichtlich der Funktionen und Ämter bestimmt § 2 Abs. 2 für Länder und Gemeinden sowie Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts, Parteien, Verbänden etc., daß mindestens die Parität zu wahren ist.

Mit der Einführung des Wortes „mindestens“ soll gewährleistet sein, daß z. B. im Erwerbsarbeitsbereich Frauen nicht aus den Bereichen verdrängt werden, in denen sie zur Zeit überrepräsentiert sind.

Eine teilweise Überrepräsentation von Frauen in politischen oder sozialen Gremien ist jedenfalls so lange unbedenklich, wie Frauen gesamtgesellschaftlich in öffentlichen Institutionen unterrepräsentiert sind und so gerade auf diese Weise ein Ausgleich geschaffen wird.

Zu § 3

§ 3 gibt Leitlinien für die Durchsetzung der unter § 2 genannten Ziele.

Absatz 1 verpflichtet bis zur Erreichung der Parität zur Bevorzugung von Frauen und ist damit eine Ausformulierung der sich aus Artikel 3 Abs. 2 GG ergebenden positiven Verpflichtung des Staates zur Förderung von Frauen: (Friauf, Gleichberechtigung als Verfassungsauftrag S. 29; ähnlich Denninger: Sachverständigenanhörung S. 109). „Der sozialstaatliche, auf effektive Herstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter gerichteten Dimension des Gleichberechtigungsartikels wäre nicht genügt, wenn man dieses Grundrecht lediglich defensiv als Abwehrrecht gegenüber staatlichen Eingriffen ver-

stehen würde, die darauf abzielten, einen bereits vorhandenen Zustand der Gleichbehandlung der Geschlechter zu beseitigen oder zu verschlechtern. Ganz im Gegenteil ist der Verfassungsgeber ganz offensichtlich davon ausgegangen, daß ein zunächst bestehendes Defizit an Gleichberechtigung abgebaut werden müsse. Ein solcher Abbau aber erfordert zwangsläufig ein aktives Eingreifen des Staates, also eine positive Förderung der Gleichberechtigung.“

Auch Artikel 2 Abs. 4 der EG-Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 hat ausdrücklich die positive Förderung (Bevorzugung) von Frauen durch entsprechende Maßnahmen der Mitgliedstaaten für zulässig erklärt. § 3 der Generalklausel nimmt dies auf, indem er den Rechtsverkehr verpflichtet, Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zu ergreifen, um die gleichberechtigte Einflußnahme von Frauen an gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Macht zu sichern (Absatz 2). Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist der Dreh- und Angelpunkt der Diskriminierung von Frauen in unserer Gesellschaft. Frauen leisten nicht nur unentgeltliche Arbeit in Haushalt und Familie; sie werden dafür zusätzlich im Erwerbsleben benachteiligt, indem ihnen unterqualifizierte, schlecht bezahlte und ungesicherte Erwerbsarbeitsplätze zugewiesen werden. Der Erwerbsarbeitsbereich ist auf die Berufsbiografien von Männern zugeschnitten, die ihre gesamte Arbeitskraft einsetzen, um den entsprechenden Arbeitsplatz auszufüllen. Nur die wenigsten Erwerbsarbeitsplätze geben Männern die Möglichkeit, z. B. ihren Verpflichtungen bei der Kindererziehung nachzukommen. Eine radikale Arbeitszeitverkürzung oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bei entsprechender sozialer Absicherung, Freistellungsansprüche für Erziehende bei Arbeitsplatzgarantie für die Betreuung von Kindern sowohl in den ersten Lebensjahren als auch im Fall der Krankheit, Arbeitszeitflexibilisierung im Interesse der Arbeitnehmer/innen sind Maßnahmen, die notwendig sind, um Arbeit in unserer Gesellschaft anders zu verteilen.

Männern und Frauen muß es möglich werden, sich gleichermaßen an der Kindererziehung zu beteiligen.

Absatz 3 verweist auf das Quotierungsgesetz, das die Durchführung der Quotierung im Erwerbsarbeitsbereich im einzelnen regelt.

Zu § 4

Die Überwachung und Durchführung des Antidiskriminierungsgesetzes ist Aufgabe der Frauenbeauftragten. Die Einrichtung einer Frauenbeauftragten folgt der Erkenntnis, daß Frauendiskriminierung und Frauenunterdrückung so tief verwurzelt sind, daß sie ohne Überwachungsinstanz, allein mit Gesetzen, nicht wirksam abgebaut werden können. Erfahrungen in anderen Ländern, so den skandinavischen Ländern, den USA, Frankreich und Großbritannien, belegen, daß die Einführung einer Kommission oder Behörde erforderlich ist, um den Anti-

diskriminierungsvorschriften in der Praxis Geltung zu verschaffen. Die Gleichstellungsstellen in Kommunen, auf Landesebene und der beim Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit eingerichtete Arbeitsstab Frauen haben weitgehend nur repräsentative Funktion, da sie ohne eigenen Etat und Kompetenzen arbeiten. Ihre Abhängigkeit von der jeweiligen Ebene bewirkt Effizienz- und Initiativlosigkeit.

Demgegenüber ist die Frauenbeauftragte nach den Vorschriften des Durchführungsgesetzes eine unabhängige und nur der Rechtsaufsicht unterstehende oberste Behörde. Das Durchführungsgesetz räumt ihr Kompetenzen ein, um die Einhaltung der Antidiskriminierungsvorschriften sicherzustellen. Durch Öffentlichkeitsarbeit, Vergabe von Forschungsaufträgen, Einberufung von Kommissionen, sowie der Veröffentlichung eines alljährlichen Berichtes über ihre Arbeit wirkt die Frauenbeauftragte darauf hin, daß Frauendiskriminierung und ihre Beseitigung zu einem öffentlichen, gesellschaftlichen Thema werden.

Die Grenzen der Errichtung einer neuen — notwendig bürokratischen — Behörde werden dabei nicht verkannt. Auch ist die Gefahr der Hierarchisierung, der Vonselbständigkeit eines Beamten- und Behördenapparates groß. Diese Nachteile versucht das Gesetz dadurch abzumildern, indem der Frauenbeauftragten möglichst große Unabhängigkeit eingeräumt und ihre Bestellung unter Beteiligung der staatlich unabhängigen Organisationen von Frauen erfolgen soll (so die Bestimmungen des Frauenbeauftragtengesetzes). Insbesondere soll der Verbürokratisierung der Frauenfrage auch durch das neben der Einrichtung der Frauenbeauftragten gleichrangig eingeführte Verbandsklagerecht für Interessenorganisationen von Frauen entgegengewirkt werden.

Zu § 5

1. § 5 räumt Verbänden, die als satzungsmäßige Aufgabe die Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen wahrnehmen, ein eigenständiges Klagerecht (Verbandsklagerecht) ein. Diese Frauenverbände können künftig in eigenem Namen beispielsweise gegen diskriminierende oder sexistische Werbung klagen. Damit wird ein Zustand beendet, der es Zusammenschlüssen von Frauen bislang unmöglich machte, stellvertretend für Frauen gegen Diskriminierung gerichtlich vorzugehen. So scheiterte die Klage von Frauen gegen die seit Jahren betriebene, entwürdigende und sexistische Titelblattgestaltung des Magazins „der stern“ (stern-Klage, vgl. Emma 1978, Heft 8 und 9) an der Auffassung des Landgerichts Hamburg, es handle sich um eine „unzulässige Popularklage“ und „die Mehrheit der Frauen sei nicht durch ein gemeinsames durch negative kollektive Erfahrungen geprägtes Schicksal verbunden.“

Die Einführung des Verbandsklagerechts geht davon aus, daß Diskriminierungen von Frauen

auch durch Frauen bekämpft werden, und zwar durch die Frauen, die sich bereits zu diesem Zweck zusammengeschlossen haben. Die Erfahrungen mit dem Verbandsklagerecht in anderen Rechtsbereichen — beispielsweise das Verbandsklagerecht für Naturschutzverbände nach dem Hessischen Naturschutzgesetz — sind positiv zu bewerten. Die Klagen dieser Verbände haben in der jüngsten Vergangenheit dazu beigetragen, das Bewußtsein für die Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen zu heben und auch konkret zur Verhinderung von ökologisch zerstörerischen Projekten geführt.

Das Verbandsklagerecht ermöglicht die Verfolgung von über die Betroffenheit einzelner Frauen hinausgehenden allgemeinen Interessen. Die Auswirkungen des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes 1980 haben u. a. auch gezeigt, daß Frauen individuelle Klagen oft scheuen. Wenn Frauen klagen, sind sie meist auf sich allein gestellt und müssen mit direkten Konsequenzen seitens des Prozeßgegners rechnen. Darüber hinaus tragen sie allein das Kostenrisiko. Individuelle Klagen können nur selten bewirken, daß das Einzelinteresse in der Öffentlichkeit als allgemeines Interesse beachtet wird. Das Verbandsklagerecht eröffnet die Möglichkeit und Chance, daß Frauendiskriminierung nicht mehr als vereinzelt, sondern allgemein gesellschaftliches Problem öffentlich bekämpft werden kann.

2. Das Verbandsklagerecht steht allen eingetragenen Frauenvereinen und anerkannten Frauenverbänden zu. Voraussetzung ist, daß zu den satzungsgemäßen Aufgaben dieser Vereine oder Verbände die Beseitigung von Diskriminierung und Frauenunterdrückung gehört.

Die Klagebefugnis selbst erstreckt sich auf alle Rechtsbereiche. Ist ein individuelles Recht einzelner Frauen durch Diskriminierung oder Benachteiligung verletzt, so darf die Klage jedoch nicht gegen den Willen der betroffenen Frau erhoben werden, soweit deren individuellen Rechte geltend gemacht werden. Etwas anderes gilt, soweit mit der Klage die Verletzung von Rechten der Gesamtheit der Frauen verfolgt wird. So kann z. B. ein Verband in der Beleidigung einer einzelnen Frau nicht gegen deren Willen Schadensersatz für die einzelne Frau erklagen. Der Verband kann jedoch eine Schadensersatzklage anstrengen, falls in dieser Beleidigung gleichzeitig eine Beleidigung der Gesamtheit der Frauen liegt.

Zu § 6

Die deutsche Sprache trägt dem männlichen Herrschaftsanspruch Rechnung, indem sie für Begriffe, Bezeichnungen, Titel usw. ausschließlich die männliche Form kennt. Dies gilt besonders für die deutsche Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache. In der deutschen Gesetzessprache kommen Frauen so gut wie nicht vor. Noch immer arbeiten Behörden mit Formularen, die zwar den „Herrn Rechtsanwalt“ kennen, nicht jedoch die „Frau Rechtsanwältin“,

oder mit Formularen, die als Anrede ausschließlich „Sehr geehrter Herr ...“ verwenden.

So wird zwar behauptet, daß Frauen in Wörtern wie „Wähler, Steuerzahler, Verkehrsteilnehmer, Arbeitgeber, Arbeiter, Politiker“ immer mit angesprochen seien, daß diese angeblich objektiven Wörter in Wahrheit Herrschaft ausdrücken, ergibt sich aber sogleich, wenn von den „Professoren, die mit ihren Gemahlinnen eingeladen oder von den Arbeitern, die mit ihren Frauen und Kindern in Urlaub fahren“ die Rede ist (vgl. Senta Trömel-Plötz, Zu Lehren gestatte ich der Frau nicht. Zur Konstruktion von Dominanz in Gesprächen, 1984, Seite 113). Sprache ist demnach sexistisch, wenn sie Frauen und ihre Leistung ignoriert, wenn sie Frauen nur in Abhängigkeit von und Unterordnung zu Männern beschreibt, wenn sie Frauen nur in stereotypen Rollen zeigt und ihnen so über das Stereotyp hinausgehende Interessen und Fähigkeiten abspricht und wenn sie Frauen durch herablassende Sprache demütigt und lächerlich macht. Die durch § 6 der Generalklausel vorgeschriebene Verpflichtung zur Bereinigung der Amts-, Gerichts- und Gesetzessprache soll in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen Sexismus in der Sprache abbauen. Dies wird Anstoß und Signal sein, sexistische Sprachregelungen in der Umgangs- und Wissenschaftssprache usw. ebenfalls zu beseitigen.

Zu § 7

§ 7 der Generalklausel stellt klar, daß der Gesetzgeber verpflichtet ist, bis spätestens zum 31. März 1990 alle nicht bestehenden diskriminierenden Gesetze und Regelungen den Vorschriften des Antidiskriminierungsgesetzes anzupassen. Die Stichtagsregelung ist erforderlich, um sicherzustellen, daß der Gesetzgeber dieser Verpflichtung auch tatsächlich nachkommt.

Zu Artikel 2 (Quotierungsgesetz)

Allgemeines

Das Quotierungsgesetz ist erforderlich, um die mittlerweile unbestrittene, in der Bundesrepublik Deutschland seit über 30 Jahren bestehende Diskriminierung von Frauen im Erwerbsbereich wirksam zu bekämpfen. Das Ausmaß der Frauendiskriminierung im Erwerbsarbeitsbereich ist durch zahlreiche Untersuchungen, Veröffentlichungen und Statistiken bekannt. Auf staatlicher Ebene haben die Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft, die Sachverständigenanhörung zu einem Antidiskriminierungsgesetz 1982 und der Bericht der Sachverständigenkommission — 6. Jugendbericht — (BT-Drucksache 10/1007) eine Reihe von Empfehlungen abgegeben, die bis heute nicht verwirklicht wurden.

Besonders kraß stellt sich die Lage im Ausbildungsbereich dar: Weniger als die Hälfte der Ausbildungsstellen werden an Mädchen vergeben. Am

31. Mai 1985 waren 61,5 v. H. der nicht vermittelten Bewerber/innen um einen Ausbildungsplatz Mädchen (Berufsberatung 1983/84 der Bundesanstalt für Arbeit, Stand Juli 1985). Diejenigen Mädchen, die nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit als „vermittelt“ gelten, haben keineswegs alle einen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden. 2/3 aller Grundausbildungslehrgänge wurden 1983/84 von Mädchen absolviert. 105 491 Mädchen befanden sich 1983/84 auf Berufsfachschulen (Jungen: 33 500). Von 756 598 bei den Arbeitsämtern 1983/84 ratsuchenden Mädchen fanden 193 060 eine Berufsausbildungsstelle (Quelle: Berufsberatung 1983/84 der BfA, Stand Juli 1985). Die überwiegend ein- bis zweijährigen Berufsfachschulen sind für die meisten Mädchen eine Notlösung, denn sie vermitteln in der Regel nur eine berufliche Grundbildung.

Der Bericht der Bundesanstalt für Arbeit (Stand Juli 1985) räumt offen ein, daß die Anzahl der Mädchen im Berufsvorbereitungsjahr dem vor allem für sie „nicht hinreichend aufnahmefähigen Ausbildungsstellenmarkt“ geschuldet ist. Das Berufsvorbereitungsjahr hat für die meisten Mädchen eine Wartesaalfunktion (vgl. 6. Jugendbericht. BT-Drucksache 10/1107, S. 19).

Aber auch diejenigen Mädchen, die einen Ausbildungsplatz gefunden haben, werden verstärkt in „traditionelle“ Berufe vermittelt. Der Beruf der „Hauswirtschafterin“ hat plötzlich wieder Konjunktur: 13 v. H. der Mädchen erhielten in diesem Beruf eine Ausbildungsstelle. In der Statistik existiert dieser Beruf für Jungen nicht. 60 v. H. der Mädchen wurden hinsichtlich der Berufe Bürogehilfin, Verkäuferin, Arzthelferin, Friseurin oder Industriekaufrau beraten. 12 v. H. der Mädchen „interessierten“ — so der Berufsberatungsbericht der Bundesanstalt für Arbeit — sich für Berufe wie Schneiderin und Köchin (alle Daten aus Berufsberatung 1983/84, Bericht der Bundesanstalt für Arbeit, Stand Juli 1985).

Fazit: Der Anteil von Mädchen ohne Ausbildungsvertrag beträgt immer noch 2/3 — die Tendenz ist ansteigend. Diejenigen Mädchen, die als Auszubildende zählen, befinden sich überproportional in minderqualifizierenden Kurzausbildungslehrgängen.

Die Vermittlungspraxis der Arbeitsämter ist diskriminierend. Mädchen werden vorwiegend in die oben genannten „sechs Frauenberufe“ vermittelt. Anweisungen der Arbeitsämter, wonach Mädchen grundsätzlich nicht an Betriebe vermittelt werden, die Jungen suchen, sind üblich, auch wenn die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE GRÜNEN dieser Praxis als „sachlich fehlerhaftes Begleitschreiben eines Bediensteten des Stuttgarter Arbeitsamtes“ (BT-Drucksache 10/3710) bezeichnet hat. Die *öffentlichen Arbeitgeber* haben selbst wenig getan, um Frauendiskriminierung abzubauen:

Die Bundesregierung hat in ihrer Antwort auf eine Große Anfrage über Frauen im öffentlichen Dienst (BT-Drucksache 10/2461) einräumen müssen, daß beispielsweise von Neueinstellungen im Jahre 1984

(Stichtag 30. Juni 1984) ganze 7,8 v. H. Frauen in den gehobenen Dienst als Beamtinnen eingestellt wurden. Im einfachen und mittleren Dienst wurden dagegen 62,5 v. H. und 86,4 v. H. weibliche Angestellte im genannten Berichtszeitraum neu eingestellt. Die öffentlichen Arbeitgeber — insbesondere Deutsche Bundesbahn, Deutsche Bundespost und Bundesanstalt für Arbeit — sind führend an der Einstellung von Frauen in Teilzeitarbeit und Arbeiterinnen ohne Sozialversicherungspflicht beteiligt (BT-Drucksache 10/2461, S. 13). Exemplarische Belege über die Benachteiligung von Frauen bei Aufstiegs- und Führungspositionen liefert z. B. die Untersuchung zur Situation von Frauen in öffentlichen Verwaltungen am Beispiel des Bundesministeriums des Innern und die Untersuchung zur Situation weiblicher Mitarbeiter beim Westdeutschen Rundfunk.

Auch in der *Privatwirtschaft* sind Frauen in Aufstiegs- und Leitungspositionen vereinzelt oder überhaupt nicht zu finden. 84 v. H. der erwerbstätigen Frauen konzentrierten sich 1980 auf 19 Berufsgruppen. An erster Stelle standen die hauswirtschaftlichen Berufe mit 97 v. H., an fünfter Stelle die Reinigungsberufe mit 86 v. H. Eine Studie der Universität Mannheim (1985) über die beruflichen Chancen von Frauen in den letzten 100 Jahren kommt zu dem Ergebnis, daß Frauen auf Arbeitsplätze nachgerückt sind, aus denen sich die Männer zurückgezogen haben. Dies ist einhergegangen mit geringerer Entlohnung und schlechteren Arbeitsbedingungen. Die Situation von Frauen in der Erwerbsarbeit hat sich in den letzten 100 Jahren nicht grundlegend verändert.

Sowohl die Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft (BT-Drucksache 8/446) als auch die Mehrzahl der Sachverständigen und Verbände der Sachverständigenanhörung für ein Antidiskriminierungsgesetz 1982 und zuletzt die Sachverständigen des 6. Jugendberichts haben die Einführung von Quoten gefordert, um die Situation von Frauen zu verbessern.

Gegenüber dem vielfach erhobenen Einwand, die Einführung von Quoten sei verfassungswidrig, ist auf die tatsächlich stattfindende gesellschaftliche Quotierung hinzuweisen, die Männer die Führungs- und Leitungspositionen, d. h. gesellschaftliche Macht zuweist und Frauen nicht. Folgende Beispiele für geregelte oder vereinbarte offene Männerquoten wurden in den vergangenen Jahren aufgedeckt (zit. nach Prof. Dr. Heide M. Pfarr anlässlich der Anhörung der Zentralstelle für Gleichberechtigungsfragen in der Hess. Staatskanzlei im Mai 1985): In Niedersachsen gab es bei einer Bundesbahndirektion bis 1981 die Verfügung, daß im kaufmännischen Bereich nicht mehr als 10 v. H. Frauen als Bundesbahn-Assistentenanwärterinnen eingestellt werden durften. In der Hamburger Polizei werden für den Polizei-Vollzugsdienst sowohl Frauen wie Männer zur Ausbildung eingestellt. Dabei wird eine Quote für Frauen festgelegt, die auch bei qualifizierteren Bewerberinnen nicht überschritten werden darf. Eine Bewerberin für den Ausbildungsgang Sozialversicherungsangestellte

erhielt die Absage mit der Begründung, daß von der Hauptverwaltung die Auflage erteilt worden sei, in diesem Jahr nur männliche Auszubildende einzustellen. In allen Fällen handelte es sich um Quoten zugunsten von Männern.

Die faktisch bestehende Situation, die Frauen systematisch benachteiligt, stellt nicht nur eine Untätigkeit des Staates dar, sondern ist Verfassungsbruch (vgl. Slupik in KJ 1980, 348 ff.).

Das Durchführungsgesetz zu § 3 Abs. 3 der Generalklausel sieht starre Quoten im Ausbildungsbereich vor.

Das Gesetz regelt grundsätzlich, daß Frauen solange zu bevorzugen sind, bis sie zumindest 50 v. H. an allen Erwerbsarbeitsplätzen und Aufstiegspositionen beteiligt sind.

Dieses Quotierungsgesetz hat zum Ziel, die potentielle Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit zu sichern. Bereiche, in denen Frauen bereits jetzt überrepräsentiert sind, werden durch das Gesetz nicht berührt.

Um die Quotierung in allen Bereichen des Erwerbslebens durchzusetzen, bedarf es neben der Bevorzugung von Frauen zusätzlicher Maßnahmen. Viele Frauen verfügen nicht über die erforderliche Erstausbildung bzw. Zusatzqualifikation, um sich auf die angebotenen Stellen zu bewerben. Andere Frauen sind wegen Kinderbetreuung aus dem Erwerbsleben ausgeschieden und haben in dieser Zeit den Anschluß an ihren Beruf verloren. Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit scheidet oft an fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitszeiten, die sich nicht mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen vereinbaren lassen sowie einer grundsätzlichen Überlastung durch Familienarbeiten neben der Erwerbsarbeit.

Mit den anschließenden Regelungen sollen die Grundlagen für eine Verbesserung dieser Situation geschaffen werden.

Die getroffenen Regelungen enthalten nur Forderungen an eine Veränderung der Arbeitswelt in Richtung auf mehr Frauenfreundlichkeit. Sie sind nur ein erster Schritt hin zu einer Gesellschaft, die Frauen nicht in männliche Bereiche einpaßt, sondern diese Bereiche nach anderen Kriterien formt und organisiert.

Eine grundlegende Forderung in diesem Zusammenhang ist der Freistellungsanspruch für Arbeitnehmer/innen, wie er im Entwurf des Arbeitszeitgesetzes der Fraktion DIE GRÜNEN (BT-Drucksache 10/2188) vom 25. Oktober 1984, formuliert ist. Danach erhalten Arbeitnehmer/innen einen Freistellungsanspruch bis zu drei Kalenderjahren für Pflege und Erziehung ihrer Kinder bis zum 14. Lebensjahr. Für die Dauer der Freistellung wird ein Lohnersatz gezahlt, der mindestens dem durchschnittlichen Arbeitslosengeld entspricht.

Weitere Maßnahmen zur Durchsetzung der Quotierung in diesem Abschnitt sind die normierten Mel-

depflichten der Arbeitgeber/innen sowie die Einrichtung einer Abteilung für Frauenfragen bei der Bundesanstalt für Arbeit.

Einzelbegründung

Zu § 1

Eindeutig und übergreifend regelt § 1 die Verpflichtung zur Quotierung. Ausnahmen von dieser Regelung gibt es nur, soweit sich nicht ausreichend qualifizierte Frauen gemäß § 3 in Verbindung mit § 4 dieses Gesetzes bewerben.

Frauen sind in der Privatwirtschaft wie im öffentlichen Dienst überall dort bevorzugt auszubilden, einzustellen, zu befördern usw. wo sie noch unterrepräsentiert sind. Die gesetzliche Klarstellung, daß Frauen mindestens zu 50 v. H. in allen Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätzen vertreten sein müssen, verbietet den Abbau von Frauenausbildungs- und Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen sie bisher überrepräsentiert sind.

Zu § 2

§ 2 konkretisiert die Quotierungsformel aus § 1.

In Absatz 1 wird festgelegt, daß Frauen auf allen Ebenen der Privatwirtschaft gemäß § 1 dieses Gesetzes bevorzugt werden. Diese klare Festlegung auf jede Lohn/Gehaltsgruppe in jeder Abteilung, in jedem Betrieb soll verhindern, daß Frauen in irgendeinem Bereich der Privatwirtschaft aus der Bevorzugung herausfallen könnten. Denn gerade im Rahmen der Frauenförderung hat sich gezeigt, wie schnell und spitzfindig Arbeitgeber/innen Frauen begünstigende Vorschriften umgehen.

In Absatz 2 wird diese Konkretisierung für den öffentlichen Dienst vorgenommen.

Absatz 3 stellt klar, daß die Quotierung auch in allen Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts gilt. Damit soll einer möglichen Unsicherheit, ob Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts im Rahmen dieses Gesetzes unter die Quotierungsverpflichtung einer Behörde oder Privatwirtschaft fallen, vorgebeugt werden. Gleiches gilt auch für alle privatwirtschaftlichen Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist.

Absatz 4 bestimmt, daß sämtliche Ausbildungsstellen sowie die Zulassung zum Vorbereitungsdienst im öffentlichen Dienst in allen Laufbahnen künftig zu mindestens 50 v. H. an Mädchen/Frauen zu vergeben sind. Diese Regelung soll schwerwiegende und dauernde Benachteiligungen, die den weiblichen Auszubildenden/Laufbahnanwärterinnen den Zugang zu bestimmten Berufen unmöglich machen, beseitigen. Spätere Berufschancen, die Möglichkeit

einer Erwerbstätigkeit in einem qualifizierten Beruf und somit eine subjektiv befriedigende Perspektive für das eigene Leben leiten sich von einer abgeschlossenen Berufsausbildung ab. Auf Grund dieses hohen Stellenwertes der Berufsausbildung haben eine Mehrzahl von Verbänden und Sachverständigen die Einführung von starren Quoten gerade im Ausbildungsbereich bereits gefordert (Sachverständigenanhörung 1982: Pfarr, S. 197; Denninger, S. 109ff.; Simites, S. 171). Die Konsequenz aus dem versperrten Zugang zu Ausbildungsberufen ist die bewußte Förderung der Ausbildung weiblicher Bewerberinnen. Die starren Quoten sind ein Mittel dafür (Simites, Sachverständigenanhörung, S. 171; ebenso Hohmann-Dennhardt ZRP 1979, S. 241ff.; Slupik/Münder, Rechte und politische Diskriminierung von Mädchen und Frauen, S. 76).

Zu § 3

§ 3 soll verhindern, daß ein von gesellschaftlichen Werturteilen gebildeter Qualifikationsbegriff Mädchen/Frauen weiterhin von Ausbildung/Erwerbsarbeitsplätzen ausschließt. Deshalb wird in Nummer 1 geregelt, daß bei der Auswahl von Bewerberinnen allein auf den formal erforderlichen Bildungsabschluß abzustellen ist. Zu den typischen Beispielen, die Frauen mittelbar im Erwerbsleben benachteiligen und bei einer Einstellung/Beförderung nicht zu berücksichtigen sind, zählen:

Zeiten der Kindererziehung, Unterbrechung der Berufsausübung, Erwerb von schulischen Abschlüssen auf dem 2. oder 3. Bildungsweg, Teilzeitbeschäftigung und Alter.

Angeht die Folgen vorangegangener Diskriminierung und der praktizierten Rollenverteilung können männliche Bewerber allgemeine Qualifikationen, wie z. B. Berufserfahrung usw. aufweisen. Derartige „Qualifikationen“ sind jedoch für den konkreten Arbeitsplatz selten zwingend.

Bei der Stellenausschreibung ist darauf zu achten, daß Frauen durch Qualifikationsbegriffe nicht mittelbar benachteiligt werden. Denn nicht selten werden Tätigkeiten gefordert, die mit der zu besetzenden Stelle nicht im engeren Zusammenhang stehen und die diskriminierend auf Frauen wirken. Zum Beispiel wenn der/die Arbeitgeber/in an die Beschäftigten die Anforderung stellt, sie müßten vor ihrer Beförderung ein halbes Jahr in einer bestimmten ausländischen Niederlassung des Unternehmens tätig sein. Frauen, insbesondere solche mit Kindern, können diesen Anforderungen in erheblichem Maße entsprechen als Männer. Gleiches gilt bei der Besetzung von Anlern- und sogenannten unqualifizierten Berufen. Darüber hinaus ist die jeweils zuständige Ombudsfrau innerbetrieblich an der Formulierung der Stellenausschreibung bzw. des Stellenprofils zu beteiligen, und sie überwacht den Bewerbungsablauf.

Zu § 4

Absatz 1 bestimmt die öffentliche Ausschreibung aller Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätze. Die Ausschreibung muß für alle Frauen zugänglich sein. In den Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplätzen, in denen noch nicht zumindest 50 v. H. Frauen vertreten sind, richten sich die Stellenausschreibungen zweimal ausschließlich an Frauen. Beide Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich und sprechen auch nur Frauen an, um die Unterrepräsentanz in diesem Arbeitsbereich zu beheben.

Absatz 2 regelt den Fall, wenn Frauen auf der jeweiligen konkreten beruflichen Ebene zumindest 50 v. H. vertreten sind.

Erst jetzt darf der/die Arbeitgeber/in geschlechtsneutral ausschreiben. Die gesamte Stellenausschreibung soll sich an Frauen und Männer gleichermaßen richten. Sprachwendungen haben ebenso Frauen wie Männer als Adressaten/innen zu umfassen, z. B. technisch interessierte Personen. Es kann auch eine neutrale Berufsbezeichnung benutzt werden, z. B. Bankkaufleute, Führungskräfte. Auch fremdsprachliche Ausdrücke sollen in Anzeigen nicht weiblich/männlich differenziert sein, dies betrifft nicht allein die Berufsbezeichnung, sondern auch den sonstigen Text. Zum Beispiel: „Operation Manager German Division“ oder „the job holder“. Ein Verstoß läge allerdings vor, wenn dann im Text nur noch von „he“ die Rede ist. (Vgl. Heide Pfarr Klaus Bertelsmann, Gleichbehandlungsgesetz, Rdnr. 180 f.).

Die Ausschreibung der Stellen liegt im Handlungs- und Kenntnisbereich des/der Arbeitgeber/s/in. Deshalb ist es konsequent, daß Absatz 3 bei einem möglichen gerichtlichen Verfahren regelt, wer die Beweislast dafür trägt, daß die Stellenausschreibung ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Nachgeschobene Gründe werden im gerichtlichen Verfahren nicht mehr berücksichtigt, sondern müssen im Vorverfahren vorgebracht werden, um dem/der Arbeitgeber/in die Möglichkeit zu nehmen, den Prozeß mit sprachlichen Feinheiten unnötig zu komplizieren.

Absatz 4 regelt die Sanktionen bei einem Verstoß. Liegt ein Verstoß gegen Absatz 1 und/oder Absatz 2 vor, so ist die Frauenbeauftragte sachlich zuständig für den Erlaß von Einzelmaßnahmen (vgl. § 2 Abs. 3 des Frauenbeauftragtengesetzes). Sie kann ein Bußgeld erheben, deren Höhe sich nach § 130a OWiG bestimmt.

Zu § 5

Absatz 1 dieser Vorschrift beschäftigt sich in erster Linie mit der Schaffung der Institution der Ombudsfrau in allen Betrieben und Dienststellen mit mehr als fünf weiblichen Beschäftigten.

Als weibliche Beschäftigte gelten alle Frauen des Betriebes/der Dienststelle, also auch die Auszubildenden und TZ-Beschäftigten. Satz 2 bestimmt den

Wahlmodus und die Amtszeit der Ombudsfrau/en und lehnt sich am BetrVG bzw. BPersVG an.

Sätze 3 bis 6 regeln die Anzahl und die Freistellung der Ombudsfrau/en. Zu unterscheiden ist hier zwischen der Rechnungseinheit der weiblichen Beschäftigten und der, der gesamten Beschäftigtenzahl.

Absatz 2 regelt die Aufgaben der Ombudsfrau/en. Jede Beschäftigte kann sich an die zuständige Ombudsfrau wenden.

Absatz 3 bestimmt, daß die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrates für die Ombudsfrau/en gelten.

Diese Angliederung an die Rechte der Betriebs- bzw. Personalräte trägt dazu bei, daß das Institut der Ombudsfrau den gleichen Stellenwert hat und darüber hinaus nicht zur Spaltung der innerbetrieblichen bzw. -behördlichen Interessenvertretung der Beschäftigten führt. Für die Ombudsfrau/en gelten nicht § 2 BetrVG, § 2 BPersVG.

Zu § 6

Um eine Qualifikation von Frauen für andere Berufszweige oder leitende Positionen zu erreichen, sind Betriebe und Behörden zur Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen — auch speziell für Frauen — verpflichtet.

Erfahrungen haben gezeigt, daß Frauen im Gegensatz zu Männern wegen arbeitsmäßiger Überlastung infolge Haus- und Familienarbeit nicht in der Lage sind, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Aus diesem Grund regelt Absatz 1, daß diese Maßnahmen während der Dienstzeit durchzuführen sind.

Um Frauen mit Leitungsaufgaben vertraut zu machen, sind die Kurse nicht nur mit, sondern auch von Frauen durchzuführen.

Bei den übrigen Ausbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen haben Arbeitnehmerinnen ein bevorzugtes Teilnahmerecht. Die in Absatz 3 geregelte Verpflichtung des/der Arbeitgeber/in zur Einrichtung einer Kinderbetreuung für die Dauer der Maßnahme bzw. Erstattung der entsprechenden Aufwendungen, betrifft insbesondere die Maßnahmen, die außerhalb der laufenden Arbeitszeit stattfinden. Außerhalb der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen haben Frauen selten die Möglichkeit, ihre Kinder anderweitig unterzubringen. Dies ist ein weiterer Grund, der Frauen hindert, sich weiterzubilden.

Zu § 7

Ein besonderes Problem stellt die Wiedereingliederung von Frauen dar, die anlässlich der Geburt eines Kindes aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Sie verlieren während dieser Zeit den Kontakt zum Beruf und den Anschluß an die Anforderungen ihres Berufszweiges mit der Folge, daß es ihnen nicht

gelingt, wieder einen Erwerbsarbeitsplatz in ihrem alten Beruf zu finden.

§ 3 verpflichtet deshalb Behörden und Betriebe, diese Arbeitnehmerinnen von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, die sie durchführen, zu unterrichten und darüber hinaus eigene Wiedereingliederungshilfen für Arbeitnehmerinnen, die zeitweise aus dem Betrieb ausgeschieden sind, zu initiieren.

Zu § 8

Noch immer steht in der Bundesrepublik Deutschland nur für vier von fünf Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren ein Kindergartenplatz zur Verfügung. Das entsprach im Jahr 1982 1 324 997 Kindergartenplätzen (vgl. Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, BMJFFG, 1986, S. 34). Die vorhandenen Plätze können jedoch häufig nicht in Anspruch genommen werden, da die Öffnungszeiten der Kindergärten nicht den Arbeitszeiten der Eltern entsprechen. Die Anzahl der Kinderkrippenplätze für Kleinkinder bis zum dritten Lebensjahr ist verschwindend gering. Sie betrug im Jahr 1982 26 245.

Aus diesem Grund verpflichtet § 8 Gemeinden und Städte, ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen und diese in einem Zeitraum von 7.00 bis 19.00 Uhr geöffnet zu halten, um auch Arbeitnehmern/innen zu ermöglichen, ihre Kinder während der Erwerbsarbeit dort unterzubringen.

Die Einrichtung von Kindergärten in Betriebsnähe wird der Einrichtung in Wohnbezirken vorgezogen, da das Kind in seiner gewohnten sozialen Umgebung bleibt und dazu das Abholen oder Bringen durch den anderen Elternteil, der in der Regel nicht im selben Betrieb arbeitet, erleichtert.

Zu § 9

Um langfristig eine Anpassung des Erwerbsarbeitsbereichs an die Erfordernisse der Familienarbeit zu erreichen, haben Betriebe und Behörden einen Plan zu erstellen, der sich mit der konkreten Realisierung dieser Ziele in dem jeweiligen Betrieb oder der jeweiligen Behörde auseinandersetzt.

Der Plan soll insbesondere Vorschläge dazu enthalten, wie sich eine Anpassung der täglichen Arbeitszeit an die Bedürfnisse von Arbeitnehmer/innen mit Kindern konkretisieren läßt, wie sich eine generelle Arbeitszeitverkürzung von vier Wochenstunden aus familiären Gründen und Teilzeitarbeitsplätze auf allen Ebenen verwirklichen lassen. Bisher ist eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen nur im öffentlichen Dienst möglich.

Die 50 v. H. der vollzeitbeschäftigten Mütter, die eine Teilzeitbeschäftigung wünschen (vgl. Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, BMJFFG, 1986, S. 29) müssen auf minderqualifizierte Tätigkeiten ausweichen. In besserqualifizierten Berufen, auf den Etagen des mittleren und höheren Manage-

ments sind Teilzeitbeschäftigungen weder betrieblich erwünscht noch einer Karriere dienlich. Es erstaunt deshalb nicht, daß 89 v. H. der Väter eine Teilzeitbeschäftigung für sich ablehnen (ebenda). Für dieses Ergebnis ist sicherlich nicht nur das Desinteresse der Männer an der Kindererziehung, sondern eine gesellschaftliche Wirklichkeit verantwortlich, in der es verpönt ist, wenn Männer ihre Karriere wünsche zugunsten von Kinderbetreuung zurückstellen. Ein breites Angebot der möglichen Maßnahmen durch die Betriebe würde einem gesellschaftlichen Umdenken Vorschub leisten.

Zu § 10

Da der Bundesanstalt für Arbeit und den ihr zugehörigen Arbeitsämtern eine Schlüsselfunktion bei der Stellenvermittlung für Frauen und Mädchen und dem Abbau des traditionellen Rollenbildes im Erwerbsarbeitsbereich zukommt, ist dort eine gesonderte Abteilung für Frauenfragen unter der Leitung von Frauen einzurichten. Aufgabe der Abteilung ist neben der Schulung von Mitarbeitern/innen im internen Bereich der Bundesanstalt für Arbeit die Beratung und Unterstützung von Mädchen und Frauen, die sich an die Behörde wenden. Weiterhin hat sie die Aufgabe, mittels Untersuchung und Beratung zum Abbau geschlechtsspezifischer Rollenbilder und Vorurteile beizutragen.

Zu § 11

Durch die Meldepflicht der zu besetzenden Ausbildungs- bzw. Erwerbsarbeitsplätze an die Bundesanstalt für Arbeit gibt es eine zentrale Kontrollinstanz zur Durchführung der Quotierung. Des weiteren besteht die Möglichkeit für Mädchen/Frauen, denen die öffentliche Stellenausschreibung, zu der der/die Arbeitgeber/in gemäß § 4 Abs. 1 und 2 des Quotierungsgesetzes verpflichtet ist, nicht bekannt ist, über das Arbeitsamt die Stelle vermittelt zu bekommen. Die Meldung hat unverzüglich zu erfolgen, d. h. sobald der/die Arbeitgeber/in Kenntnis vom Freiwerden der Stelle bzw. deren Schaffung erlangt.

Absatz 2 und 3 bestimmen, daß alle Arbeitgeber/innen jährlich, bis zum 31. März eines jeden Jahres, der für ihren Standort zuständigen Frauenbeauftragten einen schriftlichen sogenannten „Quotierungsbericht“ vorzulegen haben. Satz 2 regelt die inhaltlichen Anforderungen an diesen Bericht, um ausgehend von einer konkreten betrieblichen Ist-Analyse das Maß an Diskriminierung festzustellen und dort zu beheben.

Der Zeitpunkt der erstmaligen Vorlage wird durch Absatz 3 bestimmt. Bei Verstoß gegen diese Vorschrift ist die zuständige Frauenbeauftragte gemäß § 2 Abs. 3 des Frauenbeauftragtengesetzes zum Erlaß von Einzelmaßnahmen befugt.

Zu § 12

Absatz 1 regelt die Sanktion gegen Betriebe in der Privatwirtschaft, wenn sie gegen die Quotierungsforderung verstoßen. Als Bemessungsgrenze dient 1 v. H. des betrieblichen Jahresumsatzes. Durch die lineare Bemessung der Ausgleichsabgabe soll einer Ungleichbehandlung von umsatzstarken mit umsatzschwachen Betrieben vorgebeugt werden. Eine vergleichbare Sanktionsmöglichkeit für den öffentlichen Dienst ist in diesem Fall nicht ersichtlich.

Der Erhalt staatlicher Zuschüsse, gleich welcher Art, steht unter dem Vorbehalt der Durchführung des Quotierungsgesetzes und der Zustimmung der zuständigen Frauenbeauftragten. Bei Verstoß gegen diese Auflage ist die zuständige Frauenbeauftragte zum Erlaß von Einzelmaßnahmen befugt (vgl. § 2 Abs. 3 des Frauenbeauftragtengesetzes).

Absatz 3 stellt klar, daß auch die von der Bundesanstalt für Arbeit vergebenen Mittel unter dem generellen Vorbehalt der Durchführung der Quotierung stehen und gegebenenfalls von der zuständigen Frauenbeauftragten zurückgefordert werden können.

Zu § 13

Für das Vorliegen einer individuellen Klage und eines Schadensersatzanspruches müssen zwei Voraussetzungen gegeben sein:

1. die Bewerberinnen haben die geforderten Qualifikationsvoraussetzungen gemäß § 3 dieses Gesetzes;
2. die Mindestquote gemäß §§ 1 und 2 dieses Gesetzes ist noch nicht erreicht.

Jede abgelehnte Frau hat aufgrund von § 823 Abs. 1 BGB — Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts — einen Anspruch auf Entschädigung von mindestens sechs Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmerin bei der für sie maßgebenden Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Dies gilt für die Ausbildungsvergütung entsprechend.

Darüber hinaus dient die Zahlung einer Entschädigung als Sanktion gegen die Verletzung der Quotierungsforderung.

Die „bestgeeignetste“ Frau hat einen Ausbildungs-, Einstellungs- bzw. Beförderungsanspruch, wahlweise einen Schadensersatzanspruch in Höhe von zwölf Monatsverdiensten bzw. Ausbildungsvergütungen, wobei als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmerin bei der für sie maßgebenden Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, ihr an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Gleiches gilt bei der Ausbildungsvergütung.

Absatz 2 regelt, daß der/die Arbeitgeber/in die alleinige Beweislast dafür trägt, daß kein Verstoß gegen das Quotierungsgesetz vorliegt.

Der Auskunftsanspruch, den die abgelehnte Frau/die Verbandsklägerinnen auf Antrag haben, befähigt im Streitfall zu einem substantiellen Vortrag, da die Daten sich ansonsten nur in der Sphäre des/der Arbeitgeber/in befinden. Absatz 3 beugt einem Rechtsmißbrauch vor.

Zu Artikel 3 (Frauenbeauftragtengesetz)

Allgemeines

Zur Durchführung und Durchsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes bedarf es unabhängiger Behörden, wobei deren Aufgabe es ist, Diskriminierung von Frauen zu beanstanden und zu verhindern sowie langfristig die Gleichberechtigung von Frauen in unserer Gesellschaft durchzusetzen.

Die Erfahrung mit Frauengleichstellungsstellen bei Ländern und Gemeinden, die bisher mit keinerlei Handlungs- und Eingriffskompetenzen ausgestattet sind, haben gezeigt, daß nachhaltige Veränderungen zugunsten von Frauen nicht freiwillig erfolgen, sondern nur mit den entsprechenden Druckmitteln durchgesetzt werden können.

Zu § 1

Um ein möglichst lückenloses Netz von Behörden zu schaffen, die sich die Gleichberechtigung von Frauen zum Ziel gesetzt haben, bestimmt § 1, daß auf den drei wesentlichen Ebenen unseres Verwaltungsaufbaus eine Behörde für Frauenfragen, die Frauenbeauftragte, eingerichtet wird.

Die Frauenbeauftragte ist im Gegensatz zu den bisherigen Gleichstellungsstellen mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattet und kann ihre Aufgaben gegenüber den Beteiligten per Verwaltungsakt durchsetzen.

Da es sich um eine Behörde handelt, zu deren Pflichten es gehört, parteilich für Frauen zu sein, ist die Behörde von einer Frau zu leiten und ausschließlich mit Frauen zu besetzen. Frauen verfügen aufgrund eigener Betroffenheit über eine größere Sensibilität in Frauenfragen und sind daher eher in der Lage, Diskriminierungen von Frauen nachzuvollziehen. Die Erfahrung mit männlich besetzten Justiz- und Verwaltungsorganen, die in der Vergangenheit selbst frauenfreundliche Gesetze und Rechtsvorschriften zu Ungunsten von Frauen auslegten und anwandten, bestätigt dies.

Um es der Frauenbeauftragten zu ermöglichen, ihre Aufgaben weitgehend frei von äußerem Druck wahrzunehmen, soll sie analog dem Datenschutzbeauftragten in ihrer Tätigkeit weisungsunabhängig und nur der Rechtsaufsicht unterworfen, d. h., nur in bezug auf die Rechtmäßigkeit ihrer Amtsausübung überprüfbar sein.

Die weitere Ausgestaltung des behördlichen Aufbaus der Frauenbeauftragten bei Ländern und Gemeinden bleibt den Ländern überlassen, die das Antidiskriminierungsgesetz als ländereigene Verwaltung ausführen.

Soweit in § 1 sowie in den nachfolgenden §§ des Frauenbeauftragtengesetzes die Errichtung und Aufgabenzuweisung von Behörden auf Landes- und Gemeindeebene geregelt ist, bedarf das Gesetz der Zustimmung des Bundesrates.

Zu § 2

Diese Vorschrift regelt die einzelnen Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten im Rahmen ihrer jeweiligen örtlichen Zuständigkeit.

Um ihrer Aufgabe der Durchsetzung und Einhaltung dieses Gesetzes und seiner Ziele nachzukommen, ist die Frauenbeauftragte berechtigt, Verwaltungsakte zu erlassen.

Absatz 2 räumt ihr ein Auskunfts- und Einsichtsrecht in behördliche und betriebliche Unterlagen und Vorgänge ein. Dadurch wird ihr die Möglichkeit gegeben, Diskriminierungen zu überprüfen bzw. sich hiervon Kenntnis zu verschaffen. Behörden und Betriebe sind verpflichtet, der Frauenbeauftragten in Ausübung ihrer Tätigkeit Zutritt zu betrieblichen und behördlichen Räumen zu gestatten.

Darüber hinaus kann die Frauenbeauftragte nach ihrem Ermessen hoheitliche Einzelmaßnahmen ergreifen, d. h., Verwaltungsakte erlassen, wenn Frauen im Sinne von § 1 der Generalklausel diskriminiert werden, insbesondere wenn gegen den Grundsatz der Bevorzugung von Frauen im Erwerbsarbeitsbereich verstoßen wird.

Absatz 3 gibt der Frauenbeauftragten z. B. die Möglichkeit, eine Plakatwand mit sexistischer Werbung zu entfernen oder die Auslieferung einer Zeitung mit einem sexistischen Titelblatt zu stoppen. Den Betroffenen bleibt die Möglichkeit, diese Entscheidung der Frauenbeauftragten auf dem Verwaltungsrechtsweg überprüfen zu lassen.

Zu den Aufgaben der Frauenbeauftragten gehört ein jährlicher Ergebnisbericht. Dieser dient zum einen der Kontrolle der Arbeit der Frauenbeauftragten und zum anderen dazu, einen Überblick über den Stand der Diskriminierung in ihrem Kompetenzbereich zu gewinnen. Diese Ist-Analyse ist Grundlage für Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen, die zu den weiteren Aufgaben der Frauenbeauftragten gehören.

Um zu garantieren, daß die Frauenbeauftragte von sämtlichen Vorhaben der auf ihrer Ebene zuständigen Regierung oder Gemeindeverwaltung Kenntnis erhält, ist in Absatz 5 die Verpflichtung der Regierung oder kommunalen Verwaltung festgelegt, die Frauenbeauftragte bei allen Vorhaben zu beteiligen. Sie kann das Vorhaben vorübergehend durch ihren Einspruch verhindern, falls dieses nicht in Einklang mit dem Antidiskriminierungsgesetz steht. Die Regierung ist verpflichtet, unter Berücksichtigung der Einwände der Frauenbeauftragten das Vorhaben nochmals zu behandeln. Wird es gleichwohl ohne Berücksichtigung der Einwände der Frauenbeauftragten durchgeführt, so hat sie die Möglichkeit, eine abweichende Stellungnahme abzugeben. Diese wird den zuständigen Gremien zusammen mit dem Vorhaben zugeleitet.

Zu § 3

Diese Vorschrift regelt die gezielte Verwendung der der Frauenbeauftragten zur Verfügung stehenden Mittel.

Um Defizite im Bereich der Frauenforschung abzubauen, insbesondere um mehr Kenntnis über Lebenszusammenhänge und Bedürfnisse von Frauen zu erhalten, kann die Frauenbeauftragte ihre Mittel für Forschungsaufträge und eigene Untersuchungen verwenden und Sachverständigenkommissionen einrichten. Ihr obliegt darüber hinaus die Kontrolle über die Durchführung des Quotierungsgesetzes.

Neben dem allgemeinen Vorschlagsrecht zur Verbesserung der Situation von Frauen sind in § 3 Abs. 3 gezielte Verbesserungsmaßnahmen aufgeführt, nämlich die Durchführung von Modellversuchen, eine Förderung der Frauenforschung allgemein und Öffentlichkeitsarbeit. Desweiteren soll die Frauenbeauftragte ihr zur Verfügung stehende Mittel verwenden, um die gemäß § 5 des Antidiskriminierungsgesetzes klagebefugten Verbände und Vereine bei ihren Klagen zu unterstützen. Als Zusammenschlüsse und Interessenvertretungen von betroffenen Frauen werden diese Institutionen in der Regel nur unzureichend über finanzielle Mittel verfügen, um die rechtlichen Interessen von Frauen in gerichtlichen Verfahren durchzusetzen. Sie bedürfen deshalb einer finanziellen Förderung, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

Zu § 4

Diese Regelung soll sicherstellen, daß sich betroffene Frauen unmittelbar an die Frauenbeauftragte auf ihrer Ebene, insbesondere die Gemeindefrauenbeauftragte, wenden können. Mit ihr wird sichergestellt, daß Frauen in der akuten Situation Beratung und Unterstützung zuteil wird und andererseits ein direkter kontinuierlicher Kontakt zwischen Interessenvertretung und Betroffenen möglich ist.

Zu § 5

§ 5 regelt die örtliche Zuständigkeit der Frauenbeauftragten. Dabei ist ein Verwaltungsaufbau gewählt worden, der der örtlichen Frauenbeauftragten in Gemeinden und Städten den Schwerpunkt der Kompetenzen zuweist. An sie können sich alle Frauen, die sich im Gemeindegebiet aufhalten, wenden, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Darüber hinaus ist die Gemeindefrauenbeauftragte zuständig für Gemeindebehörden und Betriebe oder juristische Personen mit Haupt- oder Nebensitz in ihrem Bereich. Überschneiden sich die Zuständigkeiten mehrerer Frauenbeauftragten, so hat die Frauenbeauftragte den Vorrang, in deren Bezirk der Verstoß gegen dieses Gesetz erfolgt ist.

Mit der weitgehenden Kompetenzverlagerung auf die örtliche Frauenbeauftragte soll eine möglichst dezentrale Aufgabenwahrnehmung erreicht werden, die den betroffenen Frauen Wege erspart und ihnen den Widerstand gegen Diskriminierung erleichtert.

Dementsprechend fällt die Überprüfung von Betrieben ausschließlich in die örtliche Zuständigkeit der Gemeindefrauenbeauftragten. Der Landesfrauenbeauftragten bleibt die Überwachung dieses Gesetzes in Angelegenheiten des Landes und gegenüber Landesbehörden. Darüber hinaus ist es ihre Aufgabe, die Ergebnisse der kommunalen Frauenbeauftragten zu sammeln, auszuwerten und der Öffentlichkeit zu übermitteln.

Zwischen der Landesfrauenbeauftragten und den jeweiligen Gemeindefrauenbeauftragten besteht kein hierarchischer Verwaltungsaufbau, d. h., keine Weisungsbefugnis.

Zu § 6

Auf Bundesebene ist die Frauenbeauftragte als oberste Dienstbehörde des Bundes konzipiert, die zwar mit den finanziellen Mitteln eines Ministeriums ausgestattet, aber keinem Ministerium angegliedert ist. Die Zuordnung zu einem vorhandenen Ministerium erscheint nicht sachgemäß, da die Aufgaben der Frauenbeauftragtenressorts übergreifend sind. Sie berühren die Bereiche Arbeit und Soziales ebenso wie Familie und Gesundheit, Wirtschaft, Umwelt etc. Die Bundesfrauenbeauftragte untersteht damit unmittelbar dem Kanzleramt. Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn auf Bundesebene ein Ministerium ausschließlich für Frauenfragen eingerichtet wäre. Die Notwendigkeit einer weisungsunabhängigen Behörde wäre gleichwohl gegeben, da eine solche im Unterschied zu einem Frauenministerium nicht dem Bundeskabinett angehören würde und damit nicht der politischen Richtlinienkompetenz des Kanzlers unterstellt wäre.

Zu Artikel 4**Zu Nummer 1 (Artikel 3 Abs. 3 GG)**

Mit der Erweiterung der von dem Benachteiligungsverbot des Artikel 3 Abs. 3 GG umfaßten Eigenschaften und Einstellungen um die sexuelle Orientierung wird klargestellt, daß jede Form sexueller Orientierung, soweit sie nicht Rechte anderer verletzt, schutzwürdig ist.

Obwohl die freie Persönlichkeitsentfaltung zu den elementaren Grundrechten zählt, sind gleichgeschlechtliche Beziehungen unter Frauen oder Männern in Vergangenheit und Gegenwart immer wieder Anlaß zu Diffamierung und Verfolgung gewesen.

Nach wie vor gilt Heterosexualität als die gesellschaftlich anerkannte Norm und Homosexualität als die diskriminierte Abweichung. Indem Artikel 3 Abs. 3 ein Benachteiligungsverbot insoweit ausdrücklich aufführt, soll die grundgesetzliche Wertung für Gesetzgeber, Exekutive und Rechtsprechung verdeutlicht werden. Darüber hinaus ist intendiert, auf das gesellschaftliche Bewußtsein in Richtung auf mehr Toleranz und gegenseitige Achtung verändernd einzuwirken. Zu diesem Zweck wurden neben Alter auch die seelische und körperliche Verfassung als geschützte Rechtsgüter mit in den Katalog des Artikel 3 Abs. 3 GG aufgenommen.

Soweit bestehende Rechtsvorschriften diesbezüglich grundrechtseinschränkende Regelungen enthalten, sind sie entsprechend anzupassen.

Die obige Fassung enthält weiterhin eine Änderung des bisherigen Gesetzestextes insoweit, als daß statt der bisherigen männlichen eine geschlechtsneutrale Zuordnung der in Artikel 3 Abs. 3 GG aufgeführten Eigenschaften und Einstellungen gewählt wurde.

Zu Nummer 2 (Artikel 6 GG)*Zu Absatz 1*

Mit dieser Änderung soll ein gleicher Schutz für alle Formen der individuellen Lebensgestaltung verfassungsrechtlich konstituiert werden.

Die Tatsache, daß bisher ausschließlich Ehe und Familie grundgesetzlich geschützt werden, hat zu einer Abwertung aller anderen Lebensformen geführt. Gesellschaftliche Anerkennung, das Erlangen von einflußreichen Positionen in Beruf und Politik sowie soziale Kontakte sind häufig an das Leben in einer intakten Ehe und Kleinfamilie geknüpft. Bereits die sogenannten Einelternfamilien, die Alleinerziehenden, haben gegenüber Ehepaaren mit Kindern erhebliche Nachteile hinzunehmen. Obwohl sie sowohl finanziell als auch in bezug auf die Betreuungslleistung erheblich höheren Belastungen ausgesetzt sind, bleiben ihnen steuerliche Vergünstigungen wie das Ehegattensplitting, das ausschließlich an die Ehe anknüpft und auch kinderlo-

sen Ehepaaren zugute kommt, versagt. Alleinlebende Frauen, nichteheliche Lebens- und Wohngemeinschaften, mit oder ohne Kinder, von Menschen gleichen oder unterschiedlichen Geschlechts haben noch heute um gesellschaftliche Anerkennung zu kämpfen. Nicht nur das Fehlen von Vergünstigungen, sondern Schwierigkeiten bei Wohnungsbeschaffung, im Berufsleben und in anderen gesellschaftlichen Zusammenhängen kennzeichnen die Situation „anders“ Lebender. Alleinlebende Frauen sind erheblichen Belästigungen und Diffamierungen ausgesetzt.

Um diesem Mißstand abzuhelpen, ist der ausschließliche Schutz von Ehe und Familie umzuwandeln in einen Schutz aller Lebensformen.

Im Gegensatz zu Absatz 2, der die besondere Förderung von Personen, die mit Kindern leben, regelt, soll Absatz 1 nicht Anspruchsgrundlage für Vergünstigungen, sondern in erster Linie ein Abwehrrecht für Diskriminierung und Ungleichbehandlung sein. Gerade um eine Benachteiligung irgendeiner Lebensform zu vermeiden, ist es notwendig, die ausdrückliche Schutzwürdigkeit aller Lebensformen verfassungsrechtlich zu verankern.

Wenn auch die Schutzwürdigkeit einer jeden Lebensform bereits von dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit in Artikel 2 Abs. 1 GG umfaßt ist, so erscheint es doch angesichts der bisherigen ausschließlichen Bevorzugung von Ehe und Familie und der gleichzeitigen Diskriminierung Anderslebender erforderlich, die mit diesem Gesetz intendierte Änderung in Artikel 6 Abs. 1 GG besonders hervorzuheben. Nur so wird der Forderung nach Anerkennung sämtlicher Lebensformen als gesellschaftlich wertvoll Nachdruck verliehen und einer Bewußtseins- und Einstellungsveränderung zugearbeitet.

Gesetzgeber, Rechtsprechung und vollziehende Gewalt sind angehalten, im Rahmen ihrer Kompetenzen für die Einhaltung dieses Gebotes zu sorgen und der einseitigen Bevorzugung von Ehe und Familie entgegenzuwirken.

Zu Absatz 2

Im Gegensatz zu Absatz 1, der vorrangig ein Abwehrrecht gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung unterschiedlicher Lebensformen schafft, soll Absatz 2 Grundlage für einen Anspruch auf besondere Förderung sein.

In unserer Gesellschaft sind Personen, die Kinder betreuen, in vieler Hinsicht benachteiligt.

Der Betreuungsaufwand wird in einem Wirtschaftssystem, dessen Wertskala sich an der Warenproduktion orientiert, nicht vergütet. Kinderbetreuung gehört zu den gesellschaftlichen Dienstleistungen, die Frauen seit Jahrtausenden unentgeltlich erbringen. Wer neben Erwerbstätigkeit noch ein oder mehrere Kinder zu versorgen hat, muß diesen Arbeitsaufwand zusätzlich leisten. Die bezahlte Freistellung von Arbeitnehmern/innen für Kinderbetreuung ist bisher nur marginal für die ersten Le-

bensjahre des Kindes diskutiert worden. Solange die Bezahlung während der Freistellung weder annähernd ein Äquivalent für entgangenes Einkommen darstellt noch bei Niedrigeinkommen den laufenden Unterhaltsbedarf abdeckt, wird hierdurch die Benachteiligung von Erziehenden nicht beseitigen.

Neben dem Betreuungsaufwand erwachsen Personen mit Kindern erhöhte finanzielle Aufwendungen, die durch staatliche Zuwendungen und Vergünstigungen wie Kindergeld, Steuerfreibeträge etc. nicht abgedeckt sind.

Die besondere Förderung der Personen, die Kinder betreuen, führt somit nicht zu einer Besserstellung dieses Personenkreises, sondern ermöglicht erst ihre Gleichbehandlung mit Personen ohne Kinder.

In Abänderung der bisherigen Fassung kommt die besondere Förderung nicht nur den leiblichen Eltern oder den Adoptiveltern eines Kindes zugute, sondern sämtlichen betreuenden Personen, die Zeit, Kraft, Emotionen und finanzielle Mittel für die Versorgung eines Kindes einsetzen.

Zu Absatz 4

Die Änderung dieser Vorschrift stellt, was das Ersetzen des „Erziehungsberechtigten“ durch „Erziehende“ sowie des Familienbegriffs durch „Umgebung“ angeht, eine Anpassung an die Veränderungen in Absatz 2 und Absatz 3 dar.

Nicht nur das Sorgerecht, sondern die faktischen Betreuungsleistungen schützen vor willkürlichen Eingriffen des Staates.

Darüber hinaus wurde der Begriff der Verwahrlosung durch eine am Kindeswohl orientierte Formulierung ersetzt. Nur das Interesse des Kindes und nicht eine von überholten Moral- und Ordnungsvorstellungen geprägte Beurteilung darf Kriterium für staatliche Eingriffe sein.

Zu Artikel 5

Zu Nummer 1 (§ 611 a BGB)

Allgemeines

Das Gesetz zur Regelung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 21. August 1980 war überfällig. Die Richtlinie 75/117/EWG hätte bis zum 10. Februar 1976 die Richtlinie 76/207/EWG bis zum 12. August 1978 in innerstaatliches Recht umgesetzt werden müssen. Erst nach Androhung von Verstoßverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof erließ die Bundesregierung das Gesetz zur Regelung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz. Trotz anhaltender Kritik trat der 1979 vorgelegte Gesetzentwurf im August 1980 in Kraft (Slupik, KJ 1980, 58 ff.; Slupik 1982, 348 ff.; Hohmann-Dennhardt, ZRP 1979, 241 ff.; Pfarr, BStSozArbR 1980, 17 ff.; Bertelsmann, BB 1983, 1805 ff.; Eich, NJW 1980, 2329 ff.; Knigge, BB 1980, 1272 ff.).

Rechtsprechung und Praxis belegen die Wirkungslosigkeit des Gesetzes für Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt. So hat der Europäische Gerichtshof durch Urteil vom 10. April 1984 die Schadensersatzregelung des § 611 a BGB als „rein symbolische Entschädigung“ kritisiert, die „den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht“ wird. Am 21. Mai 1985 hat der Europäische Gerichtshof (Rechtssache 248/83) aufgrund der Klage der Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen die Bundesrepublik Deutschland entschieden, daß die Bundesrepublik Deutschland gegen die Richtlinie 76/207/EWG insoweit verstoßen hat, als Artikel 9 Abs. 2 i. V. m. Artikel 2 Abs. 2 dieser Richtlinie nicht ausreichend umgesetzt wurde. Bereits 1982 hatte das Arbeitsgericht Hamm die Schadensersatzregelung des § 611 a BGB als „fast zynisch anmutenden Schein einer wirklichen Sanktion“ bezeichnet (Urteil vom 6. Dezember 1982, DB 1983, 1102 ff.).

Zu Absatz 1 Satz 1

Dieser Satz ist als generalklauselartige Formulierung zu verstehen. Das Diskriminierungsverbot des § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB gilt in allen Bereichen der Erwerbstätigkeit. Sie verbietet dem/der Arbeitgeber/in die Benachteiligung von weiblichen Arbeitnehmern durch jegliches Verhalten; das Benachteiligungsverbot ist unabdingbar. Gebunden ist der Arbeitgeber, damit alle an seiner Stelle tätigen Personen, die für ihn im Arbeitsverhältnis handeln. § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB stellt nicht auf einen konkreten Vergleich mit einem konkret vorhandenen Mann ab.

Der sachliche Geltungsbereich dieser „Generalklausel“ umfaßt die bewußt weitgefaßten Begriffe (siehe auch Gesetzesbegründung zum jetzigen § 611 BGB, BT-Drucksache 8/3317, S. 7).

Zu Absatz 1 Satz 2

Das Benachteiligungsverbot gilt unmittelbar und mittelbar. Eine unmittelbare diskriminierende Verhaltensweise des/der Arbeitgeber/s/in ist gegeben, wenn eine Vereinbarung bzw. Maßnahme so gestaltet wird, daß sie direkt nur von einem Mann erfüllt werden kann.

Die Bestimmung einer mittelbaren Diskriminierung ist wesentlich diffiziler. Pfarr/Bertelsmann (Gleichbehandlungsgesetz) haben folgende Merkmale für das Vorliegen einer mittelbaren Benachteiligung herausgearbeitet:

1. Ein/eine Arbeitgeber/in gestaltet eine Vereinbarung oder Maßnahme so aus, daß sie ohne unmittelbare Anknüpfung an das Geschlecht formuliert ist und sowohl von Frauen wie auch von Männern erfüllt werden kann.
2. Der Anteil der Angehörigen des einen Geschlechts, die von der Ausgestaltung benachteiligt betroffen sind oder sein können, ist erheblich größer als der Anteil der Angehörigen des anderen Geschlechts.

3. Diese nachteilige Wirkung der Ausgestaltung auf die Angehörigen eines Geschlechts kann nicht anders als mit dem Geschlecht oder den Geschlechtsrollen erklärt werden.
4. Die Ausgestaltung der Vereinbarung oder Maßnahme ist nicht gerechtfertigt. Gerechtfertigt ist sie, wenn
 - a) sie von der Art der auszuübenden Tätigkeit her zwingend geboten ist oder
 - b) sie ein objektiv gerechtfertigtes Ziel verfolgt und die nachteilige Wirkung durch zumutbare Änderungen oder Ergänzungen nicht zu beseitigen oder zu mildern ist.
5. Aufgrund der mittelbar diskriminierenden Ausgestaltung der Vereinbarung oder Maßnahme wird eine Arbeitsperson wegen des Geschlechts oder in Wahrnehmung ihrer Geschlechtsrolle benachteiligt.

Darüber hinaus ist es notwendig, auch das Verbot der Benachteiligung wegen des Ehe- und Familienstandes in den Gesetzestext aufzunehmen, da hier besonders Frauen als „Doppelverdienerinnen“ diskriminiert werden. Die Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung im individualrechtlichen Bereich unterscheiden sich nicht von denjenigen, die bei unmittelbarer Diskriminierung eingreifen.

Eine Benachteiligung aufgrund des Alters der Frau ist unzulässig.

Zu Absatz 1 Satz 3

Die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist alt und läßt sich letztendlich auf den Konflikt zwischen Geschlecht und Macht reduzieren. Werden Frauen vom Arbeitgeber/in (oder einer an seiner/ihrer Stelle handelnden Person) sexuell belästigt, und kommt es dadurch zu Benachteiligungen gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB, dann finden auch die einschlägigen Rechtsfolgen Anwendung. Eine Begriffsdefinition der sexuellen Belästigung ist schwierig. Bode/Plogstedt (Übergriffe, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) zeigen zahlreiche Beispiele auf und erläutern deren Auswirkung auf die Psyche oder/und auf physische Reaktionen von Frauen. Der britische Gewerkschaftsbund (trade union congress, TUC) hat folgende Definition veröffentlicht: Sexuelle Belästigung kann in sehr unterschiedlicher Form auftreten, angefangen bei anzüglichen Blicken, spöttischen oder peinlichen Bemerkungen oder Witzen, unaufgeforderten Kommentaren über Kleidung oder Aussehen, vorsätzlich schlechter Behandlung, Zurschaustellung anstößiger Pin-up und pornografischer Bilder bis hin zu wiederholtem und/oder unerwünschten körperlichem Kontakt, unsittlichen Forderungen oder tätlichen Angriffen. Ganz allgemein lassen sich wiederholte und ungewollte verbale oder sexuelle Annäherungsversuche, eindeutig anzügliche Äußerungen oder sexuell diskriminierende Bemerkungen als sexuelle Belästigung bezeichnen, wenn diese für die betreffende Frau beleidigend sind, sie sich dadurch bedroht, gedemütigt, schikaniert oder belästigt

fühlt, die Arbeitsleistung der Betroffenen beeinträchtigt wird, ihr Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz untergräbt oder eine bedrohliche bzw. einschüchternde Arbeitsatmosphäre geschaffen wird.

Zu Absatz 1 Sätze 4 und 5

In Satz 4 und in Satz 5 werden die Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot geregelt.

Eine unterschiedliche Behandlung ist aus rechtlichen Gründen zulässig, d. h. aufgrund mutterschutzrechtlicher Regelungen oder wenn in einigen Beschäftigungsbereichen Beschäftigungsverbote für Frauen bestehen (siehe hierzu die Begründung zur Streichung bzw. Veränderung der §§ 16 bis 21 AZO in diesem ADG).

Satz 5 zählt die Ausnahmen aus tatsächlichen Gründen auf, in denen der Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Geschlecht so eng ist, daß die grundsätzliche mögliche Ausübung der Tätigkeit durch Angehörige des anderen Geschlechts wegen des Inhalts der Tätigkeit nicht sinnvoll wäre. Diese klare Aufzählung ist seit dem Urteil vom EuGH vom 21. Mai 1985 (EuGH Rs 248/83 in: NJW 1985, S. 2076 ff.) geboten.

Zu Absatz 1 Sätze 6 bis 8

Die Sätze 6 bis 8 regeln das Verfahren im Streitfall.

Nach der noch geltenden Fassung des § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB muß die Diskriminierte im Streitfall Tatsachen glaubhaft vortragen, die eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen. Diese Regelung war und ist seit jeher in der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten, denn sie führt im Einzelfall zur Rechtsverweigerung, wenn die Klägerin in Beweisnot gerät, da die zu beweisenden Tatsachen sich in der Sphäre des/der Arbeitgeber/s/in befinden. Auf diesen Tatbestand führt es u. a. die DAG zurück „daß die benachteiligten Frauen nur in wenigen Fällen Klage erheben“ (BT-Drucksache 10/14, S. 11). Es ist deshalb nur konsequent und rechtssystematisch unproblematisch, die volle Beweislast dem/der Arbeitgeber/in aufzugeben.

Satz 7 gibt der Klägerin bzw. den Verbandsklägerinnen einen Auskunftsanspruch, der bereits im Kartellrecht und bei der Produzentenhaftung ermittelt wurde, und die Klägerin/nen befähigt, substantiell vorzutragen.

Satz 8 beendet das bisher oft praktizierte Arbeitgeber/innenverhalten, im gerichtlichen Verfahren „sachliche Gründe“ vorzutragen, die eine Diskriminierung begründen sollen und nicht die ursprüngliche Behandlung aufgrund des Geschlechts der Arbeitnehmerinnen darzulegen, so wurde beispielsweise aus: „Wir stellen keine Frau ein“ — „sie sind nicht qualifiziert genug“.

Absatz 2 und 3 regeln die Sanktionen bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot.

Die Regelung des bisherigen § 611 a Abs. 2 Satz 1 BGB, nach der Diskriminierung bei der Einstellung bzw. Beförderung nur zum Ersatz des Vertrauensschadens, also der Bewerbungskosten, führe, entspricht nicht der EG-Richtlinie 76/207 EWG vom 9. Februar 1976. Nach den Urteilen des EuGH vom 10. April 1984 müssen die innerstaatlichen Gerichte das bundesdeutsche Recht in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts auslegen und anwenden.

Bei Diskriminierungen bei Einstellung oder Beförderung ist gemäß der normalen Schadensersatzregelung des allgemeinen Zivilrechts, hier das Verschulden bei Vertragsschluß, nach § 249 Satz 1 BGB das Erfüllungsinteresse zu ersetzen, also ein Anspruch auf Abschluß des Arbeitsvertrages zu gewähren. Ein Einstellungsanspruch ist dem deutschen Recht nicht fern, siehe beispielsweise ein Einstellungsanspruch bei einer Monopolstellung des/der Arbeitgeber/s/in.

Dieser Anspruch steht in dem hier vorliegenden Gesetzentwurf derjenigen Bewerberin zu, die die bestgeeignetste aller Bewerberinnen ist. Der „qualitative Vergleich“ wird beim Arbeitsgericht durchgeführt. Die rechtswissenschaftliche Entwicklung von verlässlichen Kriterien für dieses Verfahren steht noch aus. Wahlweise ist Entschädigung in Geld zu zahlen.

Die Entschädigung beträgt zwölf Monatsgehälter. Als Monatsverdienst gilt, was der Arbeitnehmerin in der bei ihrer maßgebenden Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, ihr an Geld und Sachbezügen zugestanden hätte.

Alle Bewerberinnen können in Anwendung des Grundsatzes der culpa in contrahendo bzw. wegen Verstoßes gegen ein Schutzgesetz den Ersatz ihrer Bewerbungskosten verlangen. In diesem Gesetzentwurf haben sie zu dem einen eigenen Schadensersatzanspruch in Höhe von sechs Monatsgehältern (wobei Absatz 2 Satz 4 entsprechend gilt). Dieser Anspruch besteht für die erlittene Persönlichkeitsverletzung und in Erfüllung der Regelungen des Europäischen Rechts, die eine wirksame, d. h. spürbare Sanktion gegenüber dem/der diskriminierenden Arbeitgeber/in verlangen.

Diese Schadensersatzregelungen gelten für den beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf diesem kein Anspruch besteht.

Alle Maßnahmen, Vereinbarungen oder Weisungen, die unter Verstoß gegen Absatz 1 dieser Vorschrift ergangen oder getroffen worden sind, sind gemäß § 134 BGB nichtig.

Zu Absatz 4

Der Schadensersatzanspruch verjährt nach zwei Jahren; für den Beginn der Verjährung ist § 201 BGB maßgebend, d. h. die Verjährung beginnt mit dem Ende des Jahres, in dem der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot begangen wurde. Insoweit erfolgt eine Angleichung an die Verjährungsfrist

von Lohn- und Gehaltsansprüchen nach § 126 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB.

Zu Nummer 2 (§ 611 b BGB)

Der Bericht der Bundesregierung über die praktische Anwendung des Gesetzes (BT-Drucksache 10/14) weist darauf hin, daß die Sollvorschrift der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 611 b BGB) nicht beachtet wird.

§ 611 b BGB wird gestrichen, weil er in seiner jetzigen Form wirkungslos geblieben ist. Die Regelung der Stellenausschreibung ist nun abschließend in § 4 des Quotierungsgesetzes geregelt.

Zu Nummer 3 (§ 612 Abs. 3 BGB)

Es handelt sich um eine Klarstellung. Insbesondere die Tarifvertragsparteien sind aufgerufen, Tarifverträge, die eindeutig diskriminierende Lohnfestsetzungskriterien enthalten, aufzuheben. Die Entgeltgruppenbildung, die Sache der Tarifvertragsparteien ist, entscheidet letztlich darüber, ob sich eine reale Veränderung der Entgeltdiskriminierung erreichen läßt oder nicht. Nach wie vor werden Belastungsmomente von Frauenarbeit wie Monotonie, nervliche Belastung usw. als niedrig bewertete Entgeltgruppen eingestuft, während z. B. das Tragen von Lasten hoch bewertet wird. § 612 Abs. 3 regelt daher neu, daß, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf gleichen Kriterien beruhen muß, um Diskriminierungen im Lohnbereich abzubauen. Die Formulierung lehnt sich an Artikel 1 der Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 (75/117 EWG) an.

Zu Nummer 4 (§§ 1297 bis 1302 BGB)

Diese Vorschriften regeln die Rechtsbeziehung unter Verlobten.

Verlobte sind zwei Personen verschiedenen Geschlechts, die sich gegenseitig versprechen, miteinander die Ehe einzugehen (RG 61, 267).

Dem bloßen Eheversprechen wird mit dem Rechtsinstitut des Verlöbnisses eine Bedeutung eingeräumt, die mit dem grundgesetzlichen Gebot, alle Lebensformen von Menschen zu schützen, nicht zu vereinbaren sind. Zwischen nichtehelichen Lebensgemeinschaften gleichen und unterschiedlichen Geschlechts kann eine weitaus engere Beziehung bestehen als zwischen Verlobten.

Das Verlöbnis ist ein Relikt aus einem Gesellschaftssystem, in dem die Ehe vor allem für die Frau die einzige Möglichkeit bedeutete, einen gesellschaftlich anerkannten Status zu erlangen. Ihre Berufung in den „Brautstand“, wie das Verlöbnis treffend bezeichnet wird, stellte sie über die ledige Frau, die sich nicht auf einen Mann beziehen konnte. Um sie vor einem Rückfall in den Ledigenstand

zu schützen, werden mit dem Verlöbniß gewisse Bindungen erzeugt, die eher auf einer sittlich-moralischen als einer rechtlichen Verpflichtung beruhen.

Rechtlich besteht die Bedeutung des Verlöbnisses lediglich in Schadensersatzansprüchen des/der verlassenen Verlobten, da weder auf Eingehung der Ehe geklagt werden kann, noch an die Nichteingehung irgendwelche strafrechtlichen Sanktionen geknüpft sind.

§ 1300, der der „unbescholtenen Verlobten“, welche ihrem Verlobten „die Beiwohnung gestattet“, Anspruch auf Schadensersatz gibt, geht darüber hinaus von einem nicht mehr zeitgemäßen Frauenbild aus. Unbescholtenheit wird hier an die sittliche Führung der Frau geknüpft und ist regelmäßig bei freiwilligem Geschlechtsverkehr mit anderen Männern ausgeschlossen (Palandt-Diederichsen, § 1300 Anm. 2).

Ein leichter Fehltritt kann durch späteres Wohlverhalten ausgelöscht werden (ebenda). Bescholtenheit ist schon bei unzüchtigem Verhalten möglich, aus dem sich sittliche Verdorbenheit ergibt (ebenda). Sittlichkeit wird hier als Geschlechtslosigkeit definiert. Wenn Frauen im Rahmen des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung Sexualität leben, so führt dies zwangsweise zu einer moralischen Bescholtenheit. Geschlechtsehre in Form von nicht gelebter Sexualität wird finanziell entschädigt, während Frauen, die ihre Körperlichkeit leben, als „ehrlos“ stigmatisiert werden und ihnen jeder Rechtsschutz versagt wird.

Wenn auch die übrigen Vorschriften der §§ 1297 ff. geschlechtsneutral gefaßt sind, so weist sowohl § 1300 als auch der gesellschaftliche Hintergrund des Verlöbnisses eher darauf hin, daß sie zum Schutz der nichtgeheirateten und minderwertigen Frau dienten. Dem Rollenverständnis von Frauen in unserer Gesellschaft entspricht es demgegenüber nicht mehr, nur über einen Ehemann als vollwertig definiert zu werden. Sinn und Zweck der §§ 1297 ff. sind damit entfallen.

Zu Nummer 5 (§ 1355 BGB)

Mit dieser Änderung wird dem Interesse von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft Rechnung getragen, auch bei Eheschließung den zu diesem Zeitpunkt geführten Namen beizubehalten.

Bis zum Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Juni 1957 waren Frauen bei Eheschließung zur Aufgabe ihres Namens und zur Annahme des Männernamens gezwungen. Der Verlust der Namensidentität stand symbolisch für das Aufgehen der Frau in der ehelichen Gemeinschaft.

Während das Gleichberechtigungsgesetz Frauen die Möglichkeit gab, hinter dem Namen des Ehemannes ihren Mädchennamen anzufügen, wurde durch die Reform des Ehe- und Familienrechts im Jahr 1977 dem veränderten Rollenverständnis und Leitbild der Frau in der Gesellschaft dadurch Rech-

nung getragen, daß erstmals auch der Geburtsname der Frau zum Ehenamen bestimmt werden konnte. Die Möglichkeit für beide Ehegatten, ihren Namen zu behalten, wurde aus personenstandsrechtlichen Gründen abgelehnt.

Es widerspricht dem Anspruch auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, wenn die Eheschließung zwangsweise mit dem Verlust des Namens auf Seiten des einen oder anderen Partners verknüpft wird.

Indem bei Eheschließung ein Name als Ehe name bestimmt wird, ist gesichert, daß nicht bei der Geburt von Kindern namensrechtliche Probleme auftreten. Gemäß § 1616 BGB erhält das eheliche Kind den Ehenamen seiner Eltern.

Die Probleme, die sich daraus ergeben, daß eine verheiratete Frau unter diesen Umständen ggf. anders heißt als ihr Kind, ergeben sich auch im geltenden Recht, wenn eine Frau nach rechtskräftiger Scheidung ihren Geburtsnamen wieder annimmt. Sie können daher kein Grund dafür sein, die bisherige Gesetzesfassung beizubehalten.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht, wo der Geburtsname des Mannes Familienname wird, falls die Partner keine Wahl treffen, wird nach den neuen Regelungen in diesen Fällen der Geburtsname der Frau Familienname. Die bisherige Gesetzesfassung ist Ausdruck einer patriarchalen Rechtsordnung. Für die automatische Benennung des ehelichen Kindes nach dem Vater besteht kein sachlicher Grund. Im Gegenteil spricht die Tatsache, daß nichteheleiche Kinder nach ihrer Mutter heißen, dafür, die Fälle, in denen sich die Partner über den Familiennamen nicht einig werden, ebenso zu regeln.

Zu Nummer 6 (§ 1595b BGB)

Nach bisherigem Recht kann die Ehelichkeit eines Kindes nur durch den Ehemann, seine Eltern und das Kind selbst angefochten werden. Selbst wenn nach Scheidung der Ehe die Mutter alleinige Inhaberin der elterlichen Sorge über das Kind ist und sie somit im Namen des Kindes ein Anfechtungsverfahren einleiten könnte, bedarf sie hierfür der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.

Diese unterschiedliche Regelung für Mann und Frau wird von Rechtssprechung und Literatur weitgehend akzeptiert (Slupik in „Rechtliche und politische Diskriminierung von Frauen“, Opladen 1984, Seite 32 m. w. N.). Dies wird damit begründet, daß es für den Mann um die Abstammung von ihm selbst gehe, für die Frau aber nicht um die Abstammung von ihr, sondern vom Ehegatten. Hinzu komme, daß meist die Frau, nicht aber der Mann die Abstammung des Kindes kennt, und das Kind aus dem Ehebruch der Frau stammt (Beitzke zitiert nach: Slupik, ebenda).

Die bestehende Regelung hat sich in Fällen, in denen die Mutter sich aus einer bestehenden Ehe losgesagt und dem leiblichen Vater des Kindes zuge-

wandt hat, als untragbar erwiesen. In diesem Fall ist es beiden ohne Mitwirkung des Ehemannes nicht möglich, ihrem Kind den Status eines gemeinsamen Kindes zu geben.

Ein derartiges Interesse der Frau wird in der bisherigen Gesetzesfassung ignoriert. Hinter der jetzigen Regelung steht die überholte Auffassung, daß nur der „betrogene“ Ehemann ein schutzwürdiges Interesse daran hat, die Abstammungsverhältnisse aufzudecken, während sich die „Ehebrecherin“ glücklich schätzen kann, wenn die Folgen ihres „Ehebruchs“ verschleiert werden.

Der gesellschaftlichen Wirklichkeit, in der nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Kindern zunehmen, entspricht diese gesetzliche Regelung nicht mehr.

Das Ehelichkeitsanfechtungsrecht ist damit auf die Mutter auszudehnen.

Zu Nummer 7 (§ 1616 BGB)

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung, die durch die Neufassung des § 1355 BGB erforderlich wurde.

Zu Nummer 8 (§ 1617 BGB)

Die Erweiterung des Absatz 1 betrifft diejenigen Fälle, in denen die Mutter eines nichtehelichen Kindes zum Zeitpunkt seiner Geburt einen durch Eheschließung abgeleiteten Namen trägt, den sie beibehalten will. In diesem Fall erhält auch das nichteheliche Kind den Ehenamen der Mutter. Hier soll der Mutter auf Antrag die Möglichkeit gegeben werden, die nichteheliche Abstammung des Kindes zu dokumentieren und dem Kind ihren Geburtsnamen zu geben.

Diese Gesetzesänderung entspricht der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, das in einem solchen Fall auf die Klage der Mutter eine Namensänderung zugelassen hat.

Zu Nummer 9 (§§ 1723 bis 1739 BGB)

In den §§ 1723 ff. wird dem nichtehelichen Vater die Möglichkeit gegeben, sein nichteheliches Kind für ehelich erklären zu lassen. Für nichteheliche Väter besteht damit die Möglichkeit, ein eheliches Kind zu erhalten, ohne jemals verheiratet gewesen zu sein. Ein derartiges Recht steht der nichtehelichen Mutter nicht zu.

Das Institut der Ehelicherklärung ist auf dem Hintergrund einer Gesellschaftswirklichkeit zu sehen, die nichteheliche Kinder gegenüber ehelichen benachteiligt. Diese Situation ist zumindest rechtlich seit Inkrafttreten des Gesetzes über die rechtliche Gleichstellung der nichtehelichen Kinder vom 19. August 1969 weitgehend nicht mehr gegeben. Soweit nach wie vor nichteheliche Kinder im Gegensatz zu ehelichen in der gesellschaftlichen Wirklich-

keit benachteiligt sind, wird dieser Mißstand durch die §§ 1723 ff. eher festgeschrieben, als daß ihm abgeholfen würde. Insbesondere enthalten die §§ 1723 ff. aber eine nichtbegründete Ungleichbehandlung von nichtehelichen Müttern, denen ihrerseits nicht das Recht zur Ehelicherklärung eingeräumt wird.

Die §§ 1723 ff. sind damit ersatzlos zu streichen.

Zu Nummer 10 (§§ 1740 a bis 1740 g BGB)

Diese Änderung ergibt sich aus der Streichung der §§ 1297 ff. zum Verlöbnis.

Zu Artikel 6

Zu Nummer 1 (§ 383 ZPO)

§ 383 ZPO in der derzeit geltenden Fassung gesteht Verlobten und Ehegatten ein Zeugnisverweigerungsrecht zu. Aufgrund der Streichung der §§ 1294 und 1302 BGB und der Neufassung des Artikel 6 GG entfällt die bislang geltende Privilegierung von Verlobten und Ehegatten.

Die neu gefaßte Ziffer 2 des § 383 ZPO regelt, daß Personen, mit denen die Partei eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft führt, das Zeugnisverweigerungsrecht, das bislang nur Ehegatten und Verlobten zustand, ebenfalls zu gewähren ist. Die Gleichstellung aller Formen des Zusammenlebens ergibt sich aus der Neufassung des Artikels 6 GG. Das Zeugnisverweigerungsrecht für Personen, mit denen die Partei eine Lebensgemeinschaft führt, soll dieser einen inneren Konflikt ersparen. Der Nachweis eines solchen Konfliktes ist nicht erforderlich. Das Zeugnisverweigerungsrecht soll allen Personen, unabhängig vom Geschlecht oder der Rechtsform des Zusammenlebens zustehen, mit denen die Partei eine auf Dauer angelegte Beziehung hat.

Das Bestehen einer auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaft wird durch einfache Erklärung der Zeugin/des Zeugen nachgewiesen. Nur bei Widerspruch eines der Prozeßbeteiligten wird das Gericht die Glaubhaftmachung fordern können. Besondere Nachforschungen über die Art und Weise, wie die auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft besteht, sind unzulässig. Insbesondere sind nicht nur Lebensgemeinschaften, die auch in häuslicher Gemeinschaft zusammenleben, als solche anzuerkennen.

Zu Nummer 2 (§ 620 c ZPO)

Durch diese Änderung unterliegen auch die Entscheidungen, mit denen ein Antrag auf Zuweisung der Ehwohnung zurückgewiesen wurde, der Beschwerde. Nach der bisherigen Gesetzesfassung sind diese Entscheidungen von der Beschwerdemöglichkeit ausgenommen.

Dies hat in der Vergangenheit häufig zu untragbaren Ergebnissen geführt. Gerade unter der Geltung des neuen Eherechts, das die Trennung der Ehegatten voraussetzt, um Regelungen über elterliche Sorge, Hausrat und Unterhalt zu treffen, hat die Zuweisung der Ehwohnung bis zur Rechtskraft der Scheidung neue Bedeutung genommen. Der Ehegatte, der sich für eine Trennung entscheidet, ist ohne eine Regelung über die Nutzung der Ehwohnung meist gezwungen, sich eine andere Wohnung zu suchen. Frauen, die in der Regel die gemeinsamen Kinder auch nach der Trennung betreuen, sind daher darauf angewiesen, daß sie zusammen mit den Kindern ein Recht auf Nutzung der Ehwohnung unter Ausschluß des Ehemannes erhalten.

Wird ihnen dieses verwehrt, so haben sie bei der jetzigen Rechtslage keine Möglichkeit, die Entscheidung des erstinstanzlichen Familiengerichts durch eine weitere Instanz überprüfen zu lassen, was angesichts der Bedeutung solcher Entscheidung für die Lebenssituation der Betroffenen notwendig wäre.

Da der bisherige § 620 c die Beschwerdemöglichkeit von der Gewichtigkeit der geregelten Sachverhalte für die Betroffenen abhängig macht, ist der Katalog der beschwerdefähigen Regelungen um den der Abweisung des Antrags auf Ehwohnungszuweisung erweitert worden.

Zu Artikel 7

Zu Nummer 1 (§ 177 StGB)

Die Neufassung ist erforderlich, um der Diskriminierung von Frauen auf dem Gebiet des Sexualstrafrechts entgegenzuwirken.

Geschütztes Rechtsgut der Vergewaltigung und sexuellen Nötigung ist die sexuelle Selbstbestimmung der Frau. In kaum einem anderen Rechtsbereich klaffen Schutzzweck und Rechtswirklichkeit so weit auseinander. So scheint die Ehefrau gegenüber ihrem Ehemann des sexuellen Selbstbestimmungsrechts beraubt (Straflosigkeit der ehelichen Vergewaltigung und sexuellen Nötigung), und das sexuelle Selbstbestimmungsrecht ist weniger verletzt, wenn eine Frau anal („nur“ sexuelle Nötigung) und nicht vaginal (Vergewaltigung) penetriert wird. Besonders deutlich wird der Unterschied zwischen Schutzzweck und Rechtswirklichkeit, was die Einstufung der Tat als minder schwer betrifft. Standen Täter und Opfer vor der Tat miteinander in geschlechtlicher Beziehung oder waren sie miteinander bekannt oder verhielt sich das Opfer „provokativ“, „unehrenhaft“ „oder in anderer Weise nonkonform“, so wird die spätere Tat als minder schwer eingestuft. Dies macht den Eindruck, als gäbe es Situationen, in denen Frauen ihr sexuelles Selbstbestimmungsrecht zumindest teilweise aufgeben können bzw. weniger schutzwürdig sind.

Nach wie vor wird als „richtige“ Vergewaltigung — und insoweit treffen sich Justiz und Volksmeinung — nur der Fall angesehen, wenn eine unbeschol-

tene Frau in einsamer und abgelegener Gegend von einem ihr unbekanntem Mann zum Geschlechtsverkehr gezwungen wird und dabei möglichst sichtbare körperliche Verletzungen davonträgt.

Auch Gegenwehr des Opfers ist als normatives Verhaltensmuster erwünscht. Bei dem engen Gewaltbegriff, den die Rechtsprechung entwickelt hat, um einen sexuellen Angriff als „gewaltsam“ einzustufen, ist dies auch erforderlich. Nach dem Schema, „was taten sie mit ihrer linken Hand, als er ihre rechte festhielt“, werden in der Regel alle technisch möglichen Gegenwehrmaßnahmen der Frau erfragt (Ulrike Teubner in: Sexuelle Gewalt, herausgegeben vom Arbeitskreis sexuelle Gewalt beim Komitee für Grundrechte und Demokratie 1985, S. 79).

Dementgegen raten die mit Sexualstrafen befaßten Polizeibehörden eher von Gegenwehr ab.

Männliche Besitz- und Verfügungsrechte einerseits und Unterordnung und Unterdrückung von Frauen andererseits bestimmen die Auslegung und Kommentierung der §§ 177 ff. Wohl einmalig in Strafrechtsrechtsprechung und -literatur ist die Übernahme der Täterperspektive bei der Beurteilung, ob eine Vergewaltigung oder sexuelle Nötigung vorliegt oder nicht. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshof wird beispielsweise das Versperren der Tür mit dem Körper des Vergewaltigers nicht als Gewalt angesehen, während das Versperren einer Straße durch kurzzeitiges Blockieren sehr wohl als Gewalt im Sinne der Nötigungsvorschrift bestraft wird. Dementgegen wäre gerade die umgekehrte Auslegung angebracht. Während zwischen Demonstranten und Polizei eher ein Gewaltgefälle zugunsten der letzteren besteht, müßte angesichts der überlegenen Körperkraft des Mannes bereits ein geringes Maß an Gewalt auf seiner Seite ausreichen, um den Gewaltbegriff der §§ 177 ff. zu erfüllen.

Mit der Neufassung der §§ 177, 178 werden die Begriffe „Gewalt“ und „Drohung mit gegenseitiger Gefahr für Leib oder Leben“ im Grundtatbestand ersatzlos gestrichen. Damit liegt eine Vergewaltigung bereits immer dann vor, wenn die Tathandlung gegen den Willen der Frau erfolgt.

Der restriktive Gewaltbegriff des bisherigen Rechts hat in der Vergangenheit dazu geführt, daß der männliche Spiel- bzw. Gewaltraum geschützt und der Wille von Frauen für bedeutungslos erklärt wurde (Goy, Lohstöter, Strafverteidiger 1982, S. 20f.). Frauen müssen in einer für sie demütigenden Verfahrenssituation in allen Einzelheiten darlegen und beweisen, wie sie sich gegenüber männlichen Angriffen zur Wehr gesetzt haben. Und dies, obwohl kriminalstatistisch nachgewiesen ist, daß Frauen sich in vielen Fällen durch Gegenwehr einer Todesgefahr aussetzen.

Die Tathandlung selbst ist neu definiert. Als Vergewaltigung ist jedes Eindringen in den Körper anzusehen. Hierzu gehört das vaginale, anale oder orale Eindringen. Die bisherige Rechtsprechung, die die Behandlung lediglich des vaginalen Verkehrs als Vergewaltigung damit begründete, daß bei erzwunge-

nem Oral- bzw. Analverkehr die Gefahr einer gesellschaftlich unerwünschten, weil nicht legalisierten Zeugung nicht gegeben sei (BGH St 16, 175f.), ist nicht haltbar. Das Recht der Frau auf sexuelle Selbstbestimmung ist in allen Fällen gleichermaßen verletzt.

Neu aufgenommen wurde in § 178, daß auch sexuelle Handlung an dem Opfer selbst, die gegen den Willen des Opfers erfolgen, unter den Begriff der sexuellen Nötigung fallen.

Das Wort außerehelich wird gestrichen, so daß künftig auch die eheliche Vergewaltigung und sexuelle Nötigung unter Strafe gestellt ist. Jede Frau hat gegenüber jedem Mann, auch dem Ehemann, das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Die Gesetzesänderung beseitigt eine für die Ehefrau entwürdigende Gesetzeslage. Viele andere Staaten unseres Rechtskreises kennen die vom deutschen Gesetzgeber getroffene Unterscheidung zwischen ehelicher und nichtehelicher Vergewaltigung nicht. Selbst von konservativer Seite wird heute nicht mehr behauptet, mit Eingehen der Ehe sei die Ehefrau für ihren Ehemann jederzeit sexuell verfügbar. Mit dieser Gesetzesänderung wird somit eine längst überfällige Angleichung der Gesetzeslage an die Rechtswirklichkeit vorgenommen.

Der in dem bisherigen Absatz 2 der §§ 177, 178 geregelte minderschwere Fall ist ersatzlos gestrichen. Das Konstrukt des minderschweren Falles hat in der Vergangenheit immer wieder dazu geführt, Frauen in „bescholtene“ und „unbescholtene“ aufzuteilen. Frauen, die dem Täter unmittelbar vor der Tat entgegenkamen bzw. dem Geschlechtsverkehr nicht „an sich“ aber zu dem vom Täter gewählten Ort und Zeitpunkt abgeneigt waren, Frauen die sich gegen „an sich nicht unwillkommene Gewalt“ sträubten, werden als weniger schutzwürdig behandelt (Kampf, in: Sexuelle Gewalt S. 125). So nimmt das Landgericht Saarbrücken in seinem Urteil vom 17. Dezember 1980 einen minder schweren Fall an, „wenn das Opfer dem Täter — sei es auch ungewollt — Anlaß zur Tat gegeben hat“ und sich „die Tat aus einer geschlechtsspezifischen Situationsverkenntung“ entwickelt (NSTz 1981, S. 222). In dem abgeurteilten Fall hatte das Opfer zu keinem Zeitpunkt seine Bereitschaft zum Geschlechtsverkehr erklärt. Regelmäßig nimmt die Rechtsprechung eine frühere Liebesbeziehung oder sogar bereits eine Kneipenbekanntschaft zum Anlaß, die Tat als minder schwer einzustufen. Da in der öffentlichen Meinung von Frauen ohnehin angenommen wird, sie meinen in der Sexualität „ja“, wenn sie „nein“ sagten, ergibt sich ein weiter Spielraum für Männer, innerhalb dessen ihre sexuellen Angriffe nicht als gewaltsam bzw. als minder schwer gewertet werden.

Für die Beurteilung der Schwere einer Tat darf es ausschließlich auf das Tatgeschehen und dessen Einwirkung auf die betroffene Frau ankommen. Die Vergewaltigung durch einen unbekanntem Mann darf nicht mehr automatisch schwerer eingestuft werden als die durch einen Bekannten. Als Kriterium für die Bewertung des Tatgeschehens ist die Einwirkung des Täters auf die betroffene Frau —

Gewaltmittel, Einsatz von Waffen, Einsatz von psychischen Druckmitteln — und deren Auswirkung auf die betroffene Frau — Lebensangst, Angst vor körperlichen Verletzungen. Demütigungs- und Erniedrigungsgefühle — heranzuziehen. Diese Tatumstände können bei einer Vergewaltigung durch einen früheren Liebespartner durchaus gravierender sein als bei einer Vergewaltigung durch einen Fremden.

Zu Nummer 2 (§ 178 StGB)

Auf die Begründung zu Artikel 7 Nr. 1 wird Bezug genommen.

Zu Nummer 3 (§ 179 StGB)

Auf die Begründung zu Artikel 7 Nr. 1 wird Bezug genommen.

Zu Nummer 4 (§ 182 StGB)

Seit der Einführung des Reichsstrafgesetzbuches 1871 wurde § 182 nur durch das Vierte Strafrechtsänderungsgesetz geändert. So ruhig die Geschichte des Normtextes anmutet, so bewegt ist die Linie der Normbegründungen. Während der ersten vier Jahrzehnte dieses Jahrhunderts wiesen die Schutzgüter, die § 182 zugeschrieben wurden, eindeutig gesamtgesellschaftliche Bezüge auf, die dem politischen Trend entsprachen (Wohl des Staates, kulturelle Fortentwicklung, „Volkskraft“ usw.). Schutzgüter wie Virginität, Geschlechtsehre und ähnliches sind nur scheinbar individuelle und gehen auf ältere Vorstellungen von „Marktwert“ und „Heiratschancen“ des Mädchens zurück. Darauf beruht auch die in § 182 Abs. 2 Satz 2 bestimmte Straffreiheit bei nachfolgender Eheschließung, denn in der Logik jener Zeit war mit der Heirat die „Entwertung“ des Mädchens durch den Verlust „Unbescholtenheit“ kompensiert und die Tat nicht mehr strafwürdig. Den verschiedenen Normbegründungen ging es nicht um die sexuelle Selbstbestimmung des Mädchens, die heute als Schutzgut angesehen wird. Das Tatbestandsmerkmal der „Unbescholtenheit“ entfiel — allgemein begrüßt — erst durch das Vierte Strafrechtsänderungsgesetz. Den weitergehenden Vorschlag, die Vorschrift gänzlich zu streichen (so die Sachverständigen Sigusch, Schorsch, Kentler, Protokolle VI, S. 986), wollte sich die Ausschlußmehrheit nicht anschließen.

Rechtsprechung und Literatur geben als geschütztes Rechtsgut des § 182 das sexuelle Selbstbestimmungsrecht (vgl. Schönke/Schröder, StGB, Kommentar, Randnote 1 zu § 182) an, das „schon gegen das bloße Verführen gesichert werden soll“. Gesetzestext, Rechtsauslegung und -anwendung der Vorschrift widersprechen jedoch dem als Schutzzweck ausgegebenen Selbstbestimmungsrecht von Mädchen.

Mädchen wird die Fähigkeit zur Entscheidung über ihre sexuellen Interaktionen abgesprochen, das

Vorhandensein einer eigenständigen und selbstbestimmten Sexualität von Mädchen wird gelegnet.

Das Tatbestandsmerkmal der Verführung gilt dann als erfüllt, wenn der Täter das Mädchen durch Versprechungen, Geschenke oder sexuelle Erregung zu einem Beischlaf bringt, den es „an sich“ nicht will. Auch das Bestehen eines „echten Liebesverhältnisses“ soll die Möglichkeit der Verführung nicht ausschließen (vgl. Schönke/Schröder, a. a. O., Randnote 2 zu § 182). Mädchen werden damit als willenloses Objekt männlicher Verführungskunst, die „Täter“ als Objekt ihrer sexuellen Triebe dargestellt, denen es vorrangig um Befriedigung eines — als abgespalten gedachten — Sexualtriebes geht, während Mädchen eher Liebe und eheliche Bindung suchen. In der Norm drücken sich mithin bürgerliche Moralvorstellungen aus. Überdies spiegelt sich in der Norm ein Verständnis von Sexualität, das Körper und Psyche voneinander اسپaltet.

Entgegen der Überschrift des Dreizehnten Abschnittes des Strafgesetzbuches — Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung — und dem, was geschütztes Rechtsgut des § 182 sein soll, schützt diese Norm das sexuelle Selbstbestimmungsrecht von Mädchen nicht. So wird die Strafantragsbefugnis in die Hände der Erziehungsberechtigten gelegt. § 182 Abs. 2 StGB normiert überdies ein absolutes Verfolgungshindernis, wenn der „Täter“ nach der Tat die „Verführte“ heiratet. Der Gesetzgeber billigt damit den klassischen Fall des „Mädchenraubes“. Schutzzweck ist mithin nicht das Selbstbestimmungsrecht des Mädchens, sondern die „Familienehre“ oder die „Ehre“ des Mädchens, über die allerdings andere verfügen. Der Gesetzgeber billigt mit diesen Regelungen explizit Übergriffe und Eingriffe in das sexuelle Selbstbestimmungsrecht der Mädchen, da diese als nicht geschehen behandelt werden, wenn die „Tat“ in das Institut der Ehe mündet.

§ 182 StGB wird auch mit der Gefahr verfrühter Schwangerschaften begründet, wobei Schwangerschaft und Geburt als Schäden qualifiziert und dem Täter zugerechnet werden. Die Strafandrohung, die die sexuelle Sozialisation Jugendlicher und die Entwicklung sexueller Selbstbestimmung gefährdet statt zu unterstützen (vgl. Lautmann, der Zwang zur Tugend, Frankfurt 1984, S. 136 ff.), ist in diesem Zusammenhang ein ungeeignetes, ja schädliches Mittel. Fünf bis sechs Verurteilungen im Jahr stehen über 1 400 unehelichen Geburten von Müttern bis einschließlich 16 Jahren gegenüber. § 182 ist offensichtlich ungeeignet, vor Frühschwangerschaften zu schützen. Frühschwangerschaften sind nicht mittels des Strafrechts, sondern durch verstärkte Untersuchungen über gesundheitsschonende und ungefährliche Verhütungsmittel für Männer und Frauen und eine breit angelegte öffentliche Aufklärung über Methoden der Verhütung zu verhindern.

Gegen die Beibehaltung der Norm spricht schließlich, daß § 182 an der Realität vorbeigeht. An sozio-sexuellen Erfahrungen, die 14- bis 16jährige Mädchen haben, läßt sich ablesen, daß ein hoher Prozentsatz der Mädchen dieser Altersstufe bereits über Koituserfahrungen (Sigusch, Protokolle V

S. 865) verfügt, der erste Geschlechtsverkehr wird in den meisten Fällen nicht als konflikthaft erlebt. Überdies klaffen Strafnorm und Realität weit auseinander. Nach der statistischen Entwicklung der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung der letzten Jahre kam es regelmäßig lediglich zu 10 bis 15 Verurteilungen nach § 182 StGB pro Jahr.

(Die Aufhebung des § 182 StGB wurde durch die Bundestagsfraktion DIE GRÜNEN am 4. Februar 1985 in den Deutschen Bundestag eingebracht — BT-Drucksache 10/2832.)

Zu Nummer 5 (§ 185 StGB)

Die bisherige Rechtsprechung zu § 185 StGB bejaht die Beleidigung des Ehemannes, bei sexuellen Handlungen eines Dritten mit der Ehefrau, beim Ehebruch und auch dann, wenn ein Dritter behauptet, den Ehebruch begangen zu haben (vgl. Dreher, StGB; § 185, Rdn. 4). Dieselbe Rechtsprechung, die Frauen dem Besitzstand und Eigentumsbereich von Ehemännern zuordnet, verneint den Tatbestand der Beleidigung, wenn Frauen als Gruppe beleidigt werden und eine einzelne Frau dies zur Anzeige bringt. Frauen sind diskriminiert worden, als die Rechtsprechung zwar die „Polizei“, den „deutschen Richterstand“, die „deutschen Juden“, „alle Kriminalbeamten“ und „die Großgrundbesitzer“ als beleidigungsfähige Gruppe anerkannt hat, nicht jedoch Frauen, wenn sie in entwürdigendster Weise in der Öffentlichkeit dargestellt wurden. Massive und direkte Frauenfeindlichkeit in der Werbung ist alltäglich. Eine rechtliche Handhabe hiergegen bestand bislang nicht. Beschwerden beim deutschen Werbeberatern, dem Selbsthilfegremium der Werbewirtschaft, wurden bislang stets als unbegründet zurückgewiesen. Die weibliche Sexualität von Frauen wird in der Werbung als allzeit bereiter Konsumartikel für Männer dargestellt. Die Behauptung der jederzeitigen sexuellen Ausbeutbarkeit der Ware Frau in der Werbung wird ergänzt durch allgemein zynische und herabsetzende Einstellungen gegenüber Frauen schlechthin. Frauen werden mit Produkten oder Konsumartikeln gleichgesetzt. Werbeprospekte legen nahe, daß man Waren wie Frauen und Frauen wie Waren gebrauchen kann und soll, negative Vorurteile über Frauen, wie dumm, launisch, naschhaft, gehässig usw. dienen ebenfalls den Werbezwecken (alle Beispiele aus Christiane Schmerl, Das Frauen- und Mädchenbild in den Medien, Seite 101 ff.).

Durch die Änderung werden künftig Beleidigungen einer Person oder Personengruppe aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit und Beleidigungen aufgrund sexueller Orientierung mit Geldstrafe geahndet. Frauen, die bislang rechtsschutzlos herabsetzende und entwürdigende Werbemaßnahmen hinnehmen mußten, können künftig Anzeige erstatten. Darstellungen, die Frauen ausschließlich als sexuelles Ausbeutungsobjekt zeigen, oder eine Werbung, die Frauen insgesamt als dümmere oder ähnliches bezeichnet, könnten künftig als Beleidigung durch einzelne Frauen oder Frauengruppen, die sich betroffen fühlen, zur Anzeige gebracht werden. Die

Sachverhalte, die als Beleidigung anzusehen sind, lassen sich mit Hilfe der Antidiskriminierungsvorschriften ermitteln. Insbesondere sollen künftig Werbungen, die einen groben Verstoß gegen die Menschenwürde von Frauen darstellen, als Beleidigung verfolgt werden können. Ebenfalls aufgenommen wurde die Beleidigung einer Person oder Personengruppe wegen ihrer sexuellen Orientierung. Diese ausdrückliche Aufnahme korrespondiert mit der Klarstellung, die in Artikel 3 GG erfolgte.

Die GRÜNEN werden sich dafür einsetzen, daß der Tatbestand der Beleidigung letztendlich ganz aus dem StGB gestrichen wird, um in das OWiG aufgenommen zu werden und damit Entkriminalisierungstendenzen in diesem Bereich unterstützen.

Zu Nummer 6 (§ 211 StGB)

Der durch die Nationalsozialisten am 4. September 1941 in das Strafgesetzbuch aufgenommene Mordtatbestand in seiner jetzigen Fassung ist in der Rechtsliteratur umstritten. Die Kritik reicht von dem Vorwurf des mißglückten Versuchs der Definition der Mordmerkmale bis dahin, daß § 211 StGB ausschließlich auf täterbezogene, nicht aber auf tatbezogene Merkmale abstelle. Bestraft werden solle aber die Tat und nicht täterbezogene Merkmale (Schönke-Schröder, StGB, § 211, Rdn. 4 ff.).

Die Änderung beschränkt sich bewußt auf die ersatzlose Streichung des Mordmerkmals „heimtückisch“, da hiervon in signifikant höherem Maße Frauen betroffen sind. In der Literatur wird dieses Mordmerkmal als unzulässige Verallgemeinerung kritisiert (vgl. Schönke-Schröder, § 211, ebenda). Der Bundesgerichtshof bejaht Heimtücke generell, wenn die „Arg- und Wehrlosigkeit des Opfers bewußt zur Tat ausgenutzt wird“ (BGHSt 2, 251; Dreher, StGB, § 211, Rdn. 6). Nicht die Tat selbst, sondern die Art der Ausführung der Tat führt nach dieser Auslegung zu Bestrafung mit lebenslanger Freiheitsstrafe. Begehensweisen, die typischerweise von Frauen gewählt werden, wie das Töten des Opfers im Schlaf oder das Verabreichen von Gift haben der Rechtsprechung dazu gedient, Frauen generell als heimtückische Mörderinnen zu verurteilen, wenn das Opfer ein Mann ist. Diese Tatausführung von Frauen hat jedoch nichts mit dem § 211 StGB insgesamt innewohnenden Verwerflichkeitsgedanken zu tun, sondern ist objektiver Ausdruck der in der Regel gegebenen körperlichen Unterlegenheit von Frauen und impliziert, das Männerleben höherwertig ist. Denn wenn eine Tatausführung, die von körperlich unterlegenen Frauen gegenüber körperlich überlegenen Männern als Regelfall einer sozialethisch verwerflichen Begehensweise bestraft wird, so bedeutet dies, daß die Tötung von Männern durch Frauen per definitionem höher — nämlich lebenslang — bestraft wird. Untersuchungen über die Anwendung des Mordmerkmals „heimtückisch“ im Fall von weiblichen Täterinnen bestätigen dieses Ergebnis (vgl. auch: J. Junger, Streit 2/84).

Zu Nummer 7 (§ 213 StGB)

Der privilegierte Personenkreis des § 213 StGB wird um den Begriff der „nahestehenden Person“ erweitert. Die Erweiterung berücksichtigt, daß Mißhandlung und schwere Beleidigung von nahestehenden Personen die gleichen emotionalen Reaktionen auslösen können, wie im Fall der Mißhandlung oder Beleidigung von Angehörigen.

Das Tatbestandsmerkmal „auf der Stelle“ wird gestrichen. Dieses Merkmal ist ungeeignet für die Feststellung von Umständen, die zu einer Strafmilderung führen können. Damit wird einem Vergeltungsdenken Rechnung getragen, das sich in Umschreibungen wie „Zahn um Zahn“ oder „Auge um Auge“ ausdrückt. Es handelt sich dabei um typische männliche Verhaltensweisen, die in der gesellschaftlichen Wertschätzungsskala als „mutig oder tapfer“ rangieren. Unterschiedliche Reaktionsweisen bei gleicher Motivation sind zwar nicht generell geschlechtsspezifisch; Untersuchungen belegen jedoch, daß Frauen weniger häufig die Strafmilderung des § 213 erste Alternative StGB gewährt wird.

Eine Handlung des Opfers kann auch bei einer zeitlich späteren Reaktion diese intensiv prägen. Tatentschluß und Tatverwirklichung könnten unter dem direkten Einfluß einer früheren Handlung des Opfers stehen. Daher soll ausschließlich der Zusammenhang zwischen einem bestimmten Tun des Opfers und der Reaktion des Täters/der Täterin Prüfmaßstab des § 213 erste Alternative StGB sein. Der Affekt ist nicht durch eine Zeitspanne gekennzeichnet, sondern durch einen emotionalen Ausnahmezustand, der durch eine Handlung oder ein Tun des Opfers ausgelöst wird.

Zu Nummer 8 (§§ 218 und 219 StGB)

Ein Schwangerschaftsabbruch darf nicht Gegenstand strafrechtlicher Verfolgung sein.

Wie kaum ein anderer Lebenssachverhalt ist die Bestrafung von Abtreibung Ausdruck für Entmündigung und Demütigung von Frauen in einem patriarchalen Ordnungsgefüge. Seit der Überführung weiblicher Körper in Privateigentum von Ehemännern und Vätern wurde Frauen die Entscheidung über Verhütung, Schwangerschaft und Geburt zunehmend entzogen. Heilkundige Frauen, die in diesen Fragen über großes Wissen verfügten, wurden in den vergangenen Jahrhunderten nicht zuletzt deswegen als Hexen verfolgt, um die Übernahme der Geburtshilfe durch männliche Gynäkologen zu ermöglichen. Dies ist eines der erschreckendsten Beispiele unserer Geschichte dafür, welche Mittel patriarchale Gewalt einsetzt, um ihren Herrschaftsanspruch zu sichern.

Die Kontrolle über Schwangerschaft und Geburt einschließlich der strafrechtlichen Verfolgung von Schwangerschaftsabbrüchen, sind Teile eines Un-

terdrückungssystem, das Frauen bevormundet und fremdbestimmt.

Das Recht auf Selbstbestimmung für Frauen in Fragen, die ihre psychische und körperliche Identität betreffen, ist unabdingbare Voraussetzung für eine Gesellschaft, die Frauen gleichrangig und gleichwertig beteiligt. Aus diesem Grund ist die Streichung des § 218 stets eine der vorrangigsten Forderungen der Frauenbewegung gewesen.

Mit dem grundgesetzlich verankerten Gebot der Menschenwürde sowie mit dem Recht auf freie Entscheidung der Persönlichkeit ist es nicht vereinbar, wenn Frauen für ihre Entscheidung, eine Schwangerschaft abzubrechen, strafrechtlich verfolgt und stigmatisiert werden.

Während einer Schwangerschaft bilden Mutter und Fötus eine untrennbare Einheit. Physische und psychische Beeinträchtigungen in der Gesundheit der Mutter beeinflussen die Entwicklung des Embryos. Sieht eine Frau sich außerstande, eine Schwangerschaft auszutragen, so wird sich dies nicht erst nach der Geburt auf das Kind auswirken, sondern bereits entscheidend seine embryonale Entwicklung bestimmen. Die zwischenmenschliche Beziehung von Mutter und Kind, wie sie für das Leben des Kindes wünschenswert wäre, kann nicht erzwungen werden. Zu Recht hat die einzige Richterin, die an der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Fristenlösung beteiligt war, in ihrem abweichenden Votum darauf hingewiesen, daß bei keiner Strafvorschrift — außer der Abtreibung — Täter und Opfer identisch sind. Im Gegensatz zu anderen Tätern wird der Schwangeren die völlige Unterordnung ihres eigenen Lebensrechts aberlangt, wenn sie nicht straffällig werden will. Während bei anderen Delikten das Unterlassen eines gesellschaftlich mißbilligten Tuns — zum Beispiel Verletzung des Körpers eines anderen Menschen, Wegnahme fremden Eigentums — ausreicht, um einen Verstoß gegen das Strafgesetz zu vermeiden, wird von der Schwangeren lebenslange Mutterschaft mit allen Konsequenzen gefordert. Wer diese Verantwortung nicht auf sich nehmen kann, wird bestraft.

Dem Konflikt zwischen dem Rechtsgut Leben der Mutter und Leben des Fötus wird die strafrechtliche Verfolgung von Abtreibung nicht gerecht. Jede Frau muß sich ohne Angst vor Bestrafung für oder gegen Mutterschaft entscheiden können. Solange Frauen für Abtreibung strafrechtlich verfolgt werden, ist unser Rechtssystem Ausdruck dafür, daß Frauen die ernsthafte und eigenverantwortliche Entscheidung dieser Frage abgesprochen wird.

Die bestehende Strafrechtsregelung hat bisher keine Frau abgehalten, einen Schwangerschaftsabbruch vorzunehmen.

Obwohl keine noch so gute Sozial- und Familienpolitik Schwangerschaftsabbrüche gänzlich verhindern kann, werden nicht Strafvorschriften sondern u. a. Maßnahmen und Konzepte, die es Frauen und Männern ermöglichen, besser als bisher in unserer Gesellschaft ein Kind großzuziehen, die Zahl der Schwangerschaftsabbrüche senken.

Zu Nummer 9 (§ 224 StGB)

Die bislang in § 224 ausschließlich erwähnte Zeugungsfähigkeit wird durch die Wörter „Gebärfähigkeit“ und „sexuelle Empfindungsfähigkeit“ ergänzt. Die Einfügung des Wortes „Gebärfähigkeit“ dient der Klarstellung. Die weibliche Form der Fortpflanzung ist ausdrücklich aufzunehmen, auch wenn die Rechtsprechung bislang die Gebärfähigkeit als Unterfall der Zeugungsfähigkeit behandelt hat (vgl. Dreher, StGB, § 224, Rdn. 7).

Die Aufzählung der Fälle, die als schwere Körperverletzung bestraft werden, wird durch das Merkmal „sexuelle Empfindungsfähigkeit“ ergänzt. Der Verlust der sexuellen Empfindungsfähigkeit ist ein schwerwiegender Eingriff in die Fähigkeit des Menschen, Lust zu erleben und zu genießen.

Die bisherige Fassung des § 224 StGB, die ausschließlich auf die Fortpflanzungsfunktion abstellt, leugnet den Stellenwert sexueller Empfindungsfähigkeit für das menschliche Leben. Dies wird insbesondere dadurch deutlich, daß die Rechtsprechung davon ausgeht, daß bei Frauen nach den Wechseljahren § 224 nicht mehr zur Anwendung kommen könne. Demgegenüber stellt die sexuelle Empfindungsfähigkeit eine Erlebnismöglichkeit dar, die unabhängig von der Fähigkeit zur Fortpflanzung zu schützen ist.

Zu Artikel 8

Zu Nummer 1 (§ 52 StPO)

§ 52 StPO in der derzeit geltenden Fassung gesteht Verlobten und Ehegatten ein Zeugnisverweigerungsrecht zu. Aufgrund der Streichung der §§ 1294 bis 1302 BGB und der Neufassung des Artikel 6 GG entfällt die bislang geltende Privilegierung von Verlobten und Ehegatten.

Die neu gefaßte Nummer 2 des § 52 StPO regelt, daß Personen, mit denen der Beschuldigte oder die Beschuldigte eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft führt, das Zeugnisverweigerungsrecht, das bislang nur Ehegatten und Verlobten zustand, ebenfalls zu gewähren ist. Die Gleichstellung aller Formen des Zusammenlebens ergibt sich aus der Neufassung des Artikel 6 GG. Das Zeugnisverweigerungsrecht für Personen, mit denen der Beschuldigte oder die Beschuldigte eine Lebensgemeinschaft führt, soll diesem/dieser einen inneren Konflikt ersparen. Der Nachweis eines solchen Konfliktes ist nicht erforderlich (so bereits bisher für Verlobte und Ehegatten: BGHSt 12, 239; Kleinkecht, StPO, § 52, Rdn. 3). Das Zeugnisverweigerungsrecht soll allen Personen, unabhängig vom Geschlecht oder der Rechtsform des Zusammenlebens, zustehen, mit denen der/die Beschuldigte eine auf Dauer angelegte Beziehung hat.

Das Bestehen einer auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaft wird durch einfache Erklärung der Zeugin/des Zeugen nachgewiesen. Nur bei Widerspruch eines der Prozeßbeteiligten wird das Gericht die Glaubhaftmachung fordern können. Besondere Nachforschungen über die Art und Weise, wie die auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft besteht, sind unzulässig. Insbesondere sind nicht nur Lebensgemeinschaften, die auch in häuslicher Gemeinschaft zusammenleben, als solche anzuerkennen. Diese Handhabung galt bisher auch für Verlobte. Die einfache Behauptung der Verlobnisse genügt, um ein Zeugnisverweigerungsrecht zu begründen.

Zu Nummer 2 (§ 68b StPO)

1. 48,6 v. H. der Frauen, die vergewaltigt wurden und die Tat angezeigt haben, würden aufgrund ihrer Erfahrungen mit Polizei und Gerichten keine Anzeige mehr erstatten (vgl. Kurt Weis, Die Vergewaltigung und ihre Opfer, Seite 173ff.). Ein fast ebenso hoher Prozentsatz von vergewaltigten Frauen bringt die Tat überhaupt nicht zur Anzeige. Vergewaltigte Frauen sind als Zeuginnen in Gerichtsverhandlungen oft den entwürdigsten Fragen ausgesetzt. Die Rolle der Verfahrensbeteiligten wird geradezu vertauscht: Das Opfer als Zeugin gerät zur Mitschuldigen an der Tat. Eine Strategie in diesen Prozessen ist, an Vorurteile zu appellieren und die Glaubwürdigkeit des Opfers durch Fragen nach dem sexuellen Vorleben zu erschüttern. Ziel dieser Strategie ist, die vergewaltigte Frau entweder als Verführerin des Täters oder als sexuell unersättlich und damit immer bereitwillig unglaubwürdig zu machen. Hierzu dienen Fragen, die mit der angeklagten Tat und mit dem Täter in keinem Zusammenhang stehen, sondern ausschließlich das Opfer verunglimpfen. So ist es üblich, Frauen in Vergewaltigungsprozessen nach ihren sexuellen Praktiken, sexuellen Vorerfahrungen, anderen Liebhabern usw. zu befragen. Beweisansprüche auf Einholung von Glaubwürdigkeitsgutachten oder über die sexuelle Reizschwelle des Opfers sind nicht selten. Dieses Vorgehen in Vergewaltigungsprozessen kann bislang praktiziert werden, weil Rechtsprechung und Literatur das Vortäuschen einer Vergewaltigung als „durchaus weiblich“ oder als „Racheakt gegen den früheren Liebhaber“ ansehen.

2. Der neu eingefügte § 68b StPO ist ausschließlich in Verfahren, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung zum Gegenstand haben, anzuwenden. Fragen nach dem sexuellen Vorleben des Opfers sind danach künftig unzulässig. Die Vorschrift soll das Opfer vor Befragungen schützen, die mit der angeklagten Tat in keinem Zusammenhang stehen, sondern sich ausschließlich auf das sexuelle Vorleben der Verletzten beziehen. Die Einfügung dieses verfahrensrechtlichen Sonderschutzes ist solange erforderlich, bis in Rechtsprechung und Literatur akzeptiert sein wird, daß das „Nein“ einer Frau ernst genommen werden muß. Und zwar unabhängig davon, wie oft sie in welcher Situation mit welcher Bekleidung und mit wem und unter welchen Bedingungen zuvor „Ja“ gesagt hat.

Die Einfügung einer verfahrensrechtlichen Sondervorschrift stellt sicher, daß eine allgemeine Einschränkung der Rechte von Angeklagten auf Verteidigung nicht erfolgen kann. Insoweit grenzt sich der neu eingefügte § 68b eindeutig von dem Diskussionsentwurf eines ersten Gesetzes zur Verbesserung der Rechte des Verletzten im Strafverfahren des Bundesministers der Justiz (Stand: Mai 1985) ab. Die dort vorgesehene Änderung des § 68a StPO ist abzulehnen, da sie ungeeignet ist, den Opfern von Sexualstraftaten ein weiteres Beanstandungsrecht gegenüber Fragen nach ihrem sexuellen Vorleben zu ermöglichen und darüber hinaus als Einfallstor für eine allgemeine Beschränkung des Fragerechts anzusehen ist.

Zu Nummer 3 (§ 247 StPO)

1. Der bereits jetzt für die Dauer einer Vernehmung mögliche Ausschluß des Angeklagten aus dem Sitzungssaal (§ 247 Abs. 1) wird um eine weitere Ausnahmeregelung erweitert.
2. Die Konfrontation mit dem Täter stellt für das Opfer einer Sexualstraftat fast immer eine neue Traumatisierung dar (vgl. B. Laubach, in: Sexuelle Gewalt, S. 110). Die Dunkelziffer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist nicht zuletzt deshalb extrem hoch, weil Frauen die demütigende Prozedur vor Gericht und das Wiedersehen des Täters nicht ertragen können. Viele Frauen erleben die Täterkonfrontation im Gerichtssaal und ihre Vernehmung in Anwesenheit des Täters als Qual.
3. Der neu angefügte Absatz 2 ermöglicht den Ausschluß des Täters aus dem Sitzungszimmer während der Dauer der Vernehmung der Geschädigten. Absatz 2 ist eine Ausnahmeregelung und gilt nur in Verfahren, die eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung zum Gegenstand haben, da hier das Opfer der Sexualstraftat schutzwürdig ist und demgegenüber das Interesse des Angeklagten an der Teilnahme an der Hauptverhandlung zurückzutreten hat. Voraussetzung für den Ausschluß des Angeklagten ist, daß die Geschädigte einen „erheblichen Nachteil“ darlegt. Schließlich darf der Ausschluß nur erfolgen, wenn die Geschädigte es beantragt und wenn der Angeklagte durch einen Rechtsanwalt verteidigt wird.

Das Antragserfordernis sichert, daß die Geschädigte selbst überprüft, aber auch für sich entscheiden kann, ob sie der Ansicht ist, daß der Ausschluß des Angeklagten während ihrer Aussage unverzichtbar ist oder nicht. Der Verweis auf Absatz 1 Satz 4 sichert die Information des Angeklagten auch durch das Gericht.

Zu Nummer 4 (§ 395 StPO)

Die Neufassung des § 395 Abs. 2 StPO stellt klar, daß bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung die Befugnis zur Nebenklage immer besteht.

Diese Befugnis stand bislang nur den zur Privatklage Berechtigten und den bisherigen in Absatz 2 genannten Personen zu. Die wegen eines Deliktes gegen die sexuelle Selbstbestimmung Geschädigte konnte die Anschlußbefugnis als Nebenklägerin bislang nur über die Behauptung einer gleichzeitigen Körperverletzung oder Beleidigung erlangen. Dies setzte weiter voraus, daß rechtzeitig Strafantrag gestellt worden war.

Die Neufassung nimmt die Forderung von Rechtsanwältinnenvereinigungen und Notrufgruppen auf, die seit Jahren erhoben wurde. Sie ist erforderlich, um vergewaltigte Frauen in Verfahren zu schützen und ihnen die Durchsetzung von Verfahrensrechten zu erleichtern.

Zu Nummer 5 (§ 396 a StPO)

Der neu eingefügte § 396 a StPO stellt sicher, daß die Geschädigte in Verfahren gegen die sexuelle Selbstbestimmung stets anwaltlich vertreten sein muß. Die Neueinfügung dient dem Schutz der Geschädigten und soll weiter gewährleisten, daß die Geschädigte die ihr prozessual zustehenden Rechte einer Nebenklägerin sachgemäß nutzen kann. Dies ist aber nur mit anwaltlicher Hilfe gewährleistet. Nach geltendem Recht war die Beiordnung eines/r Rechtsanwaltes/wältin in Vergewaltigungsverfahren nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Prozeßkostenhilfe vorlagen. Dies ist jedoch in der Mehrzahl der Fälle nicht der Fall. Dies hat dazu geführt, daß vergewaltigte Frauen das Kostenrisiko der eigenen anwaltlichen Vertretung zu tragen hatten. Selbst im Fall der Verurteilung des Täters ließen sich die Kosten der Nebenklage oft nicht realisieren, da der Täter mittellos war. Durch den neueingefügten § 396 a StPO wird jeder Frau von Amts wegen ohne Rücksicht auf ihre Vermögensverhältnisse ein/e Rechtsanwalt/wältin beigeordnet.

Durch Absatz 2 wird die bisherige Regelung des § 396 Abs. 1 StPO, die eine Anschließerkklärung des/r Nebenklägers/in erst mit Anklageerhebung wirksam werden ließ, vorverlegt. Die Geschädigte einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung hat damit die Möglichkeit, bereits nach Beginn der Ermittlungen die Beiordnung einer/s Rechtsanwältin/waltes ihres Vertrauens zu beantragen.

Absatz 3 regelt, daß die Verletzte über das Antragsrecht unverzüglich, d. h. bei Anzeigeerstattung über die ihr zustehenden Rechte zu informieren ist. Viele Frauen, die Opfer einer Vergewaltigung wurden, wissen oft nicht, daß die Möglichkeit der Nebenklage besteht. Die Belehrungspflicht soll dazu führen, daß Frauen auch die ihnen zustehenden Rechte wahrnehmen können.

Zu Artikel 9 (§ 80 JGG)

Die Neuregelung des § 80 Abs. 3 JGG beläßt es bei der grundsätzlichen Unzulässigkeit der Nebenklage im Jugendstrafverfahren. Eine Ausnahme gilt nur,

wenn eine Straftat gemäß den §§ 177 ff StGB angeklagt ist. Die Situation des Opfers einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vor den Jugendgerichten ist identisch mit der vor den Erwachsenenstrafgerichten. Der durch die Änderungen der §§ 395, 396 a StPO intendierte prozessuale Schutz des Opfers muß daher auf das Jugendstrafverfahren erstreckt werden. Der besondere Charakter des Jugendstrafverfahrens steht dem nicht entgegen. Es spricht einiges dafür, daß sich der jugendliche Täter mit dem Opfer auseinandersetzt.

Satz 3 stellt klar, daß die Kosten der Nebenklage nicht durch den Jugendlichen zu tragen sind. Dies ergibt sich aus der Neufassung von § 396 a StPO.

Zu Artikel 10 (§ 172 a GVG)

Der neueingefügte § 172 a GVG berücksichtigt Erfahrungen aus Vergewaltigungsprozessen, in denen die öffentliche Erörterung des Tatgeschehens zu einer schwerwiegenden, unerträglichen Belastung für die Geschädigte wurde. Es ist Opfern von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung während ihrer Vernehmung freizustellen, ob das Tatgeschehen in öffentlicher Hauptverhandlung erörtert werden soll oder nicht. Deshalb regelt § 172 a GVG, daß die Öffentlichkeit nur auf Antrag der Geschädigten während ihrer Vernehmung ausgeschlossen werden kann. Ein Ausschluß der Öffentlichkeit gegen den Willen der Geschädigten, wie ihn der Diskussionsentwurf eines ersten Gesetzes zur Verbesserung der Rechte des Verletzten (Stand: Mai 1985) des Bundesjustizministers vorsieht, ist abzulehnen. Die Änderungsvorschläge des Bundesjustizministers zielen auf eine generelle Einschränkung des Prinzips der Öffentlichkeit der Hauptverhandlung. Eine kritische Öffentlichkeit kann aber in Vergewaltigungsprozessen auch Schutz und Beistand für das Opfer bedeuten. Eine gegen den Willen des Opfers nicht-öffentliche Vernehmung könnte umgekehrt dazu führen, daß Gerichte, Staatsanwaltschaft und Verteidigung vor öffentlicher Kritik geschützt werden, wenn sie Fragen nach dem Sexualleben an die Geschädigte stellen, die diese verunglimpfen sollen. Es sprechen daher prinzipielle Erwägungen gegen eine weitergehende Einschränkung des Prinzips der Öffentlichkeit der Hauptverhandlung.

Satz 2 des neueingefügten § 172 a GVG stellt sicher, daß die Geschädigte vor ihrer Vernehmung über ihr Antragsrecht zu belehren ist.

Zu Artikel 11 (§ 130 a OWiG)

Absatz 1 beschreibt das ordnungswidrige Handeln und bezieht sich damit auf die Verpflichtung zur öffentlichen Stellenausschreibung gemäß § 4 Abs. 1 und 2 des Quotierungsgesetzes.

Absatz 2 legt die Höhe des zu zahlenden Bußgeldes bei Verstoß gemäß Absatz 1 fest. Von einer konkreten Festschreibung des Bußgeldes wurde Abstand genommen, um Betriebe bzw. Behörden, die untereinander nicht vergleichbar sind, ihrer Unterschiedlichkeit entsprechend zu belangen, wobei die Mindesthöhe des zu zahlenden Bußgeldes bei 3 000 DM festgelegt wurde.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, daß die zuständige Frauenbeauftragte anhand der Kenntnis des Falles die zu zahlende Höhe des Bußgeldes anordnet.

In Artikel 12 (AZO)

(§ 16 AZO)

Die Vorschriften über einen gesonderten Arbeitsschutz des weiblichen Geschlechts verengen für Mädchen den Zugang zu bestimmten Ausbildungsberufen und für Frauen den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen.

Generell wirken Arbeitsschutzbestimmungen, die zwischen Männern und Frauen differenzieren, für Mädchen bzw. Frauen direkt diskriminierend und sind mit ein Bestimmungsfaktor für die hohe weibliche Erwerbslosigkeit.

Eine Ausnahme gilt hier nur für den Mutterschutz (Slupik/Münder, a. a. O., S. 75 ff.). Über die direkten Beschäftigungsverbote hinaus bieten jedoch die Arbeitszeitregelungen wie z. B. das Nachtarbeitsverbot im gewerblichen Bereich genügend Vorwände, um Mädchen/Frauen nicht auszubilden.

Gerade am Beispiel des Nachtarbeitsverbotes wird klar, daß sich dieses Verbot überwiegend auf solche gewerblichen Arbeitsplätze bezieht, die traditionelle „Männerarbeitsplätze“ sind; typische „Frauenarbeitsplätze“ fallen demgegenüber nicht unter das Verbot bzw. werden durch besondere Genehmigungen davon ausgenommen.

Die Differenzierung des Arbeitsschutzes nach dem Geschlecht ist objektiv nicht zu rechtfertigen.

Generell sind gleiche Arbeitsschutzbestimmungen für beide Geschlechter zu befürworten. Deshalb beziehen sich die neugeregelten §§ 17 bis 20 AZO auf das AZG der GRÜNEN (Drucksache 10/2188) vom 25. Oktober 1984.

§ 8 AZG regelt die zulässige Mehrarbeit beider Geschlechter, § 18 AZG das geschlechtsneutrale Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen. § 4 AZG regelt die Ruhepausen und die §§ 15 bis 17 AZG das Nachtarbeitsverbot bzw. die Ausnahmen der Nachtarbeit.

Generell wird im Rahmen dieser Gesetzesänderung gefordert, daß eine Kommission vom Bundestag

eingesetzt werden soll, die einen neuen Arbeitsschutz für beide Geschlechter entwirft, der auch den heutigen Belastungen der Arbeitswelt (beispielsweise der neuen Technologien, Erkenntnisse über die Schädlichkeit bestimmter Arbeitsmaterialien etc.) angepaßt wird.

Zu Nummer 2 bis 5 (§§ 17—21 AZO)

Auf die Begründung zu Artikel 12 Nr. 1 wird Bezug genommen.

Zu Artikel 13 (§ 26 BBiG)

Die Erfahrungen mit der Stufenausbildung haben gezeigt, daß diese direkt diskriminierend wirkt. Empirische Untersuchungen ergeben, daß hauptsächlich Mädchen Ausbildungen angeboten werden, die zur ersten Stufe zählen. Für die zweite Stufe wird Mädchen kein Ausbildungsvertrag mehr gegeben, so daß beispielsweise Mädchen die Kurzausbildung der Verkäuferin oder Gewerbegehilfin angeboten wird, nicht aber die nächste Qualifikationsstufe der Einzelhandelskauffrau. Die minderqualifizierten Ausbildungsgänge sind daher abzuschaffen, da bereits die Form dieser durch das Berufsbildungsgesetz zugelassenen Ausbildung eine Hierarchie zwischen Mädchen und Jungen schafft (vgl. Meifort, in Frauenprogramm, 1979, S. 56; Slupik/Münder, a. a. O., S. 84 ff.).

Zu Artikel 14 Nr. 1 (§ 165 Abs. 1 Nr. 7 und 8 RVO)

Die Neuregelung ersetzt die in § 205 RVO geregelte Familienkrankenhilfe. Bisher haben nichtbeitragspflichtige Ehefrauen und Kinder, die unter einer bestimmten Einkommensgrenze liegen, über den Versicherten einen Anspruch auf Versicherungsleistungen. Sie haben keinen rechtlich eigenständigen Anspruch gegenüber dem Versicherungsträger, sondern erhalten Versicherungsschutz nur dann, wenn ihnen der Versicherte einen Krankenschein zur Verfügung stellt.

In der Praxis hat sich diese Regelung — insbesondere bei Trennung von Eheleuten — als Einfallstor für eheliche Streitigkeiten erwiesen. Häufig verweigern die Versicherten grundlos die Herausgabe von Versicherungsscheinen für Ehefrau und Kinder mit der Folge, daß diese ärztliche Hilfe oft erst nach langwierigen gerichtlichen oder außergerichtlichen Verhandlungen in Anspruch nehmen können. Gerade für Krankheitsfälle bedarf es einer Regelung, die es den Betroffenen ermöglicht, ohne Verzögerung ärztliche Versorgung zu erlangen. Darüber hinaus ist der eigenständige Versicherungsschutz für Personen, die wegen Kinderbetreuung keine Beiträge zur Krankenversicherung abführen, Ausdruck der Anerkennung dieser Arbeit als gesellschaftlich notwendig.

Nach der hier vorgeschlagenen Regelung erhalten Ehegatten, geschiedene Ehegatten und Lebenspartner von krankenversicherten Personen, die ihrerseits selbst nicht krankenversichert sind, Versicherungsschutz, sofern sie Kinder betreuen. Die Einbeziehung der nichtehelichen Lebenspartner entspricht den Änderungen zu Artikel 6 Grundgesetz, der nunmehr jede Lebensform für schützenswert erklärt.

Versicherungsschutz erhalten darüber hinaus die Kinder von Versicherten, wobei § 165 c RVO regelt, wer unter diese Personengruppe fällt.

Zu Nummer 2 (§ 165 c RVO)

Bisher wurde die gesamte Familienkrankhilfe durch § 205 RVO geregelt.

Da die sogenannten „Familienangehörigen“ nun selbst Versicherte sind, mußten die entsprechenden Regelungen aus gesetzestechnischen Gründen unter den Abschnitten eingefügt werden, in denen die Regelungen für Versicherte getroffen sind.

§ 205 Abs. 2 und 3 RVO enthielten eine Definition der anspruchsberechtigten Kinder, diese wurde weitgehend in den Text des § 165 c Abs. 1 RVO übernommen.

Eine Übernahme der Regelung für die Kinder, die das 18. aber noch nicht das 19. Lebensjahr vollendet haben und die eine Berufsausbildung mangels Arbeitsplatz nicht beginnen oder fortsetzen können oder nicht erwerbstätig sind, ist nicht mehr erforderlich, da grundsätzlich die Altersgrenze nach diesem Gesetzesvorschlag von 18 auf 19 Jahre erhöht wurde.

Zu Nummer 3 (§ 182 RVO)

Diese Ergänzung steht ebenfalls im Zusammenhang mit der neu eingefügten Nummer 7 in Absatz 1 des § 165 RVO.

Der Versicherungsträger zahlt Krankengeld als Ersatz für entgangenen Lohn; da die Versicherten aufgrund von Nummer 7 in Absatz 1 zu § 165 RVO über kein erwerbsabhängiges Einkommen verfügen, kann ihnen auch kein Anspruch auf Krankengeld erwachsen.

Zu Nummer 4 (§ 205 RVO)

Die Regelungen des § 205 Abs. 1, 2 und 3 RVO wurden ersetzt durch die eingefügte Nummer 7 in Absatz 1 des § 165 RVO, den neu eingeführten §§ 165 c RVO und durch die Änderung des § 182 Abs. 1 Nr. 2 RVO.

Zu Artikel 14 Nr. 5 (§ 381 RVO)

Der eingefügte Absatz 4 in dieser Vorschrift stellt klar, daß die eigenständige Versicherung der Perso-

nen, gemäß § 165 Abs. 1 Nr. 7 und 8, beitragsfrei erfolgt.

Zu Artikel 15 (§ 1 BetrAVG)

Satz 2 war einzufügen, um Teilzeitbeschäftigten den gleichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung gesetzlich zu garantieren. Derzeit schließen betriebliche Versorgungsordnungen häufig Teilzeitbeschäftigte aus der betrieblichen Altersversorgung aus. Teilzeitbeschäftigung wird jedoch überwiegend durch Frauen ausgeübt. Die derzeit geltenden betrieblichen Versorgungsordnungen wirken daher diskriminierend, denn der Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen wird grundlos der Bezug von betrieblichen Zusatzversicherungen verweigert. Teil- und Vollzeitbeschäftigte unterscheiden sich jedoch allein durch deren quantitative Arbeitsleistung. Eine Ungleichbehandlung ist daher nicht gerechtfertigt.

Darüber hinaus ist die betriebliche Altersversorgung Bestandteil des Entgeltes. Auch wenn der/die Arbeitgeber/in aus betrieblichen Gründen Anreize zur Vollzeitbeschäftigung schaffen will, verstößt eine unterschiedliche Behandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten im Rahmen der betrieblichen Versorgung gegen Artikel 3 GG, da diese Gründe nicht dazu führen, daß sich Teil- von Vollzeitbeschäftigten durch mehr als den zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung unterscheiden.

Zu Artikel 16 Nr. 1 bis 3 (§§ 26 bis 26 b EStG)

1. Mit der Aufhebung der §§ 26 bis 26 b EStG entfällt das sogenannte Ehegattensplitting.

Nicht dauernd getrennt lebende Ehegatten werden bislang gemäß § 26 Abs. 1, § 26 b EStG, sofern sie sich nicht für eine getrennte Veranlagung entscheiden, gemeinsam zur Einkommensteuer veranlagt. Dabei wird ihre gemeinsame Steuerschuld nach dem sogenannten Splittingverfahren ermittelt, dem die Fiktion zugrundeliegt, daß das gemeinsame Einkommen je zur Hälfte auf jeden Ehepartner entfällt. Nach § 32 a Abs. 5 EStG wird das Gesamteinkommen der Ehegatten halbiert und die Steuer auf beide Hälften berechnet. Hierdurch wird der Grundfreibetrag zweimal gewährt und der Progressionseffekt des Steuertarifs verringert.

Alle anderen Steuerpflichtigen (ledige, geschiedene, verwitwete und getrennt lebende) werden einzeln veranlagt (Grundtabelle des Einkommensteuertarifs). Auch Alleinstehende mit Kindern werden — wie Alleinstehende ohne Kinder — nach der Grundtabelle des Einkommensteuertarifs versteuert. Alleinerziehende erhalten als sogenannte „Halbfamilie“ lediglich gemäß § 32 Abs. 3 Nr. 2 EStG einen Haushaltsfreibetrag (im Jahr 1985: 4 212,00 DM), der der Höhe nach dem Grundfreibetrag entspricht. Ein die Progressivität des Tarifs minderndes Splittingverfahren wird ihnen nicht gewährt.

Indem das Ehegattensplitting den Familienstand „verheiratet“ voraussetzt, wird eine spezifische Form des Zusammenlebens zwischen Mann und Frau privilegiert, andere Formen werden diskriminiert. Der Vorteil des Ehegattensplittings ist — bei einem gegebenen Einkommen — maximal, wenn ein Ehegatte keine eigenen Einkünfte hat. Somit wird ein Anreiz für die Nichterwerbstätigkeit eines Ehegatten geschaffen. Die sogenannte „Hausfrauenehe“ wird direkt gefördert, was bislang immer zu einer Verfestigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung geführt hat. Indem durch das Ehegattensplitting die Progressivität des Tarifs verringert wird, steigt der Vorteil gegenüber einer Individualbesteuerung mit zunehmenden Einkommen: Ehepaare, deren zu versteuerndes Einkommen in der unteren Proportionalzone des Einkommensteuertarifs liegt (bis 36 000,00 DM p. a.), haben einen jährlichen Steuervorteil von 926,00 DM (326,00 DM mehr als das jährliche Kindergeld für ein Kind); beträgt das zu versteuernde Einkommen dagegen mehr als 260 000,00 DM im Jahr, beläuft sich der Steuervorteil auf 14 837,00 DM (das ist mehr als das 24-fache des Kindergeldes für ein Kind).

2. Die steuerlichen Vergünstigungen, die an den Familienstand „verheiratet“ anknüpfen, sind nicht auf das Ehegattensplitting beschränkt. Deshalb sind lang- und kurzfristig weitere Regelungen im Einkommensteuergesetz und anderen Steuergesetzen dahin gehend zu ändern, daß die Besteuerung des Einkommens und Vermögens unabhängig vom Familienstand des/r Steuerpflichtigen nach dem Individualprinzip erfolgt. Auch bei einer Besteuerung nach dem Individualprinzip können Unterhaltsbeziehungen zwischen Erwachsenen steuerlich berücksichtigt werden. Im Rahmen der außergewöhnlichen Belastung (§ 33 EStG) können spezielle Aufwendungen des Unterhaltzahlenden steuermindernd anerkannt werden. Im Rahmen einer familienstandsunabhängigen Besteuerung können gleichwohl für eine Übergangszeit erhöhte Absatzbeträge gewährt werden (z. B. ist an Vorsorgeaufwendungen für eine nicht erwerbstätige Person, an Weiterbildungskosten usw. zu denken). Leistungen für den allgemeinen Unterhalt können in Form des sogenannten Realsplittings berücksichtigt werden, wobei eine Begrenzung auf das steuerlich anerkannte Existenzminimum — den Grundfreibetrag — aus verteilungspolitischen Gründen erfolgen sollte. Der Grundfreibetrag wäre auf das im Sozialrecht anerkannte Existenzminimum anzuheben.
3. Die Verpflichtung des Gesetzgebers zur umfassenden Änderung des Einkommensteuerrechts und anderer Steuergesetze ergibt sich auch aus dem Memorandum über Einkommensteuer und Gleichbehandlung von Männern und Frauen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 29. Juli 1985 (COM(84) 695 endg/2). Zu Recht hat die Kommission der Europäischen Gemeinschaft darauf hingewiesen, daß aufgrund von gewandelten Beschäftigungsstrukturen eine Veränderung in anderen Bereichen notwendig ist: „Ein-

kommensteuersysteme, die in der Absicht eingeführt wurden, die herkömmliche Familie zu begünstigen, d. h. Familien, in denen der Ehemann erwerbstätig und die Ehefrau zuhause ist und nur eine Art Taschengeld erhält und in denen unterhaltsberechtigter Kinder zu versorgen sind, bewirken unter den gegenwärtigen Umständen eine schwere Steuerbelastung des Zweitverdieners der Familie und schrecken die Ehefrau davon ab, in das Berufsleben einzutreten“ (ebenda).

Zu Artikel 17

Zu Nummer 1 (§ 15 Abs. 2 BetrVG)

Die bisherige Vorschrift im Betriebsverfassungsgesetz ist eine reine Sollvorschrift. Sie lautet dahin gehend, daß die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein sollen. Aus dieser Vorschrift kann keine Frau ein Recht ableiten, um auch im Betriebsrat als Betriebsrätin tätig zu sein. Die neue Vorschrift ermöglicht es nun, daß die Geschlechter im Betriebsrat paritätisch vertreten sind.

In § 2 Abs. 2 der Generalklausel wird bereits festgelegt, daß alle Funktionen und Ämter zu mindestens 50 v. H. mit Frauen zu besetzen sind. Die hier vorgelegte Änderung, daß Frauen zu 50 v. H. am Betriebsrat zu beteiligen sind, erfolgt allein aus gesetzessystematischen Gründen.

Zu Nummer 2 (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

Erfahrungen haben gezeigt, daß Gesetze, die Arbeitnehmerinnen begünstigen, auch vom Betriebsrat nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt werden, deshalb diese gesonderte Aufzählung des Quotierungsgesetzes.

Zu Artikel 18

Zu Nummer 1 (§ 17 Abs. 7 BPersVG)

Auf die Begründung zu Artikel 17 Nr. 1 wird Bezug genommen.

Zu Nummer 2 (§ 68 BPersVG)

Auf die Begründung zu Artikel 17 Nr. 2 wird Bezug genommen.

Zu Artikel 19 (§ 102 BRAGO)

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung aufgrund des neu eingefügten § 396 a StPO.

Zu Artikel 20

Es handelt sich um die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 21

Artikel 21 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

