

Aufsätze und Kurzbeiträge

Ein Zweites Gleichberechtigungsgesetz?

Ulf Berger-Delhey, Bonn

I. Das Problem

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“ (Art. 3 Abs. 1 GG): Wie jede normative Gleichheitsaussage enthält diese, das „Grundthema“ der geltenden Verfassung aufnehmende Vorschrift¹⁾ einen „Vergleich“ von Verschiedenheiten „in bezug auf ein Drittes (tertium comparationis)²⁾. Die Frage, wie dieser allgemeine Gleichberechtigungsgrundsatz in bezug auf die Geschlechter zu konkretisieren ist, bestimmen die eine inhaltliche Aussage doppelt treffenden Absätze 2 – „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – und 3 – „Niemand darf seines Geschlechtes wegen benachteiligt oder bevorzugt werden“ – des Art. 3 GG näher³⁾. Diese Regelung setzte zahlreiche Vorschriften über die Beziehungen zwischen Mann und Frau insbesondere in vermögensrechtlicher Hinsicht mit dem 1. April 1953 außer Kraft, soweit diese damit unvereinbar waren⁴⁾. Dessen ungeachtet wurden die daraus entstehenden Fragen aber erst durch Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts vom 18. Juni 1957⁵⁾ gesetzlich geklärt, daß, obwohl die Neuregelung erst am 1. Juni 1958 in Kraft trat, bereits vorher als Richtlinie respektiert wurde. Inzwischen konzentriert sich die nach wie vor anhaltende Debatte über die Gleichstellung der Frau mehr und mehr auf Einführung sog. Quotenregelungen, also eines Kriteriums, demzufolge die Einführung einer prozentual festgelegten Anzahl in einem bestimmten Bereich zu vergebender Funktionen nicht nach allgemeinen Kriterien, sondern bevorzugt an Angehörige einer bestimmten Gruppe (Frauen) vergeben würde. Rechtlich bedeutet dies, daß einerseits die durch Art. 3 Abs. 2 und 3 GG gebotene Gleichstellung von Mann und Frau zwar gefördert, andererseits aber zugleich diejenigen wegen ihres Geschlechtes benachteiligt würden, die ohne entsprechende Quote die von ihnen angestrebten Positionen erlangt hätten. Liegt schon von daher auf der Hand, daß die Rechtmäßigkeit jeder Quotenregelung von vornherein von ihrer Ausgestaltung im Einzelfalle abhängt⁶⁾, so ist es grundsätzlich zu begrüßen, daß der nunmehr vom Bundesministerium für Frauen und Jugend (BMFJ) vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz) diesen Weg nicht einschlägt.

Der insgesamt sehr umfangreiche Gesetzentwurf sieht vielmehr zahlreiche Einzelmaßnahmen vor: Nach Maßgabe seines Art. 1 soll ein Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenförderungsgesetz – FFG) die vom 15. November 1990 datierende Neufassung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung⁷⁾ ablösen, während die Art. 2 bis 5 Änderungen zahlreicher beamtenrechtlicher Vorschriften

mit dem Ziele eines Rechtsanspruches auf Ermäßigung der Arbeitszeiten auf Beurlaubung zur Kinderbetreuung und zur häuslichen Pflege vorsehen; entsprechend sieht Art. 6 für das Deutsche Richtergesetz (DRiG)⁸⁾ vor. Art. 7 und 8 sollen eine Mitwirkung der auf der Grundlage des Betriebsverfassungs- und des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BetrVG⁹⁾, BPersVG¹⁰⁾ gebildeten Beschäftigtenvertretungen bei der Frauenförderung sicherstellen, während Art. 9 – „Gesetz zur Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ – eine Modifikation der §§ 611a, 611b BGB¹¹⁾ im Sinne einer pauschalierten Schadensersatzregelung und eines Übergangs der Beweislast im gerichtlichen Verfahren auf den Arbeitgeber für Behauptungen einer Frau, gegenüber einem Manne benachteiligt worden zu sein, vorsieht; Art. 10 und 11 ziehen entsprechende Konsequenzen für das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)¹²⁾ und das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)¹³⁾. Art. 12 sieht Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor („Beschäftigungsschutzgesetz“), während über das in Art. 13 vorgesehene „Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGrembG)“ schließlich eine als angemessen angesehene Repräsentanz von Frauen dort erreicht werden soll.

1) DÜRIG, in: MAUNZ/DÜRIG, Komm. z. GG, Stand: Sept. 1991, Art. 3 Abs. I Rn. 3.

2) MAUNZ/DÜRIG-DÜRIG, a.a.O. (Fn. 1), Art. 3 Abs. I Rn. 1.

3) MAUNZ/DÜRIG-DÜRIG, a.a.O. (Fn. 1), Art. 3 Abs. II Rn. 9.

4) Vgl. Art. 117 Abs. 1 GG: „Das dem Art. 3 Abs. 2 entgegenstehende Recht bleibt bis zu seiner Anpassung an diese Bestimmungen des Grundgesetzes in Kraft, jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1953.“

5) BGBl. I, S. 609.

6) Zur – unsicheren – verfassungsrechtlichen Zulässigkeit vgl. LANGE, NJW 1988, 1174.

7) GMBI, S. 830.

8) Vom 8. 9. 1961 (BGBl. I, S. 1665) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. 4. 1972 (BGBl. I, S. 713), zuletzt geändert durch Neuntes Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 11. 6. 1992 (BGBl. I, S. 1030).

9) Vom 15. 1. 1972 (BGBl. I, S. 13) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. 12. 1988 (BGBl. I 1989, S. 1; ber. S. 902), zuletzt geändert durch Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung – Rentenreformgesetz 1992 (RRG 1992) – vom 18. 12. 1989 (BGBl. I, S. 2261; ber. I 1990, S. 1337).

10) Vom 15. 3. 1974 (BGBl. I, S. 693), zuletzt geändert durch Gesetz über die Beteiligung der Soldaten und Zivildienstleistenden – Beteiligungsgesetz (BG) – vom 16. 1. 1991 (BGBl. I, S. 47).

11) Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. 8. 1896 (RGBl., S. 195), zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung adoptionsrechtlicher Vorschriften – Adoptionsrechtsänderungsgesetz (AdoptRÄndG) – vom 4. 12. 1992 (BGBl. I, S. 1974).

12) Vom 3. 9. 1953 (BGBl. I, S. 1267) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. 7. 1979 (BGBl. I, S. 853; ber. S. 1036), zuletzt geändert durch Rechtspflege-Vereinfachungsgesetz vom 17. 12. 1990 (BGBl. I, S. 2847).

13) Vom 13. 8. 1980 (BGBl. I, S. 1308).

Erste Stellungnahmen¹⁴⁾ betonen besonders die Bedeutung einer zügigen Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes, da dessen Konzepte – Frauenförderpläne, Frauenfortbildung, Frauenbeauftragte – gerade in Zeiten wirtschaftlicher Probleme mit entsprechenden Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Beschäftigungssituation von Frauen besondere Bedeutung zukomme. Dies gelte um so mehr, als für Frauen ohnehin so viel Nachholbedarf in Beruf und Gesellschaft bestehe, daß auch nach Verabschiedung dieses Gesetzes genügend Forderungen und Vorschläge für weitere zügige und rechtswirksame Bewältigung dieses Mangels zu erwarten stünden. Bereits dieser Ansatz muß indessen fraglich erscheinen, da viel dafür spricht, das neben fortschreitender gesellschaftlicher Bewußtseinsbildung vor allem nach wie vor bestehende gleichheitswidrige gesetzliche Hemmnisse es sind, die einer Beschäftigung von Frauen in der Praxis vielfach entgegenstehen. Insbesondere bei denjenigen Vorschlägen, die unmittelbar den öffentlichen (Bundes-)Dienst betreffen und eine Fülle detailliert bürokratischer, inhaltlich z.T. schwer verständlicher Reglementierungen – jährliche Frauenförderpläne, umfangreiche Statistiken, zahlreiche neue Gremien (Frauenbeauftragte) mit Informations-, Konsultations- und Mitwirkungsrechten – sowie neue Vorschriften für Einstellungen, Beförderungen und zur Fortbildung vorsehen, erscheint zumindest zweifelhaft, ob sich derartige, jede Effizienz zusätzlich beeinträchtigende Maßnahmen nicht letztlich als kontra-produktiv erwiesen. Das gilt im übrigen uneingeschränkt auch für die im Bundesgremienbesetzungsgesetz vorgesehenen Anforderungen, die unter anderem Verbände für zu entsendende bzw. vorzuschlagende Personen im Hinblick auf deren Geschlecht betreffen. Auch wenn der Frauenanteil dort im wesentlichen dem Beschäftigungsgrad in anderen Bereichen entsprechen dürfte, so ist dies doch vor dem Hintergrund sehr viel geringerer Personalstärken zu sehen. Geschlechtsbezogene Alternativvorschläge von Verbänden dürften sich infolgedessen schon deshalb als unmöglich erweisen, weil in aller Regel nicht genügend – zusätzliche – kompetente Kräfte zur Verfügung stehen dürften. Der damit verbundene Begründungszwang aber erhöht nur den ohnehin schon hohen bürokratischen Aufwand. – Über diese mehr allgemeinen Aspekte hinaus stoßen aber eine Reihe vorgesehener Neuregelungen auf grundsätzliche rechtliche Bedenken.

II. Individual- und kollektivrechtliche Aspekte

Zumindest dem Vorwurf der Selbstwidersprüchlichkeit setzen sich die in Art. 9 im Hinblick auf § 611a BGB vorgesehenen Änderungen bzw. Ergänzungen aus, da nicht nur der aus dem Jahre 1990 stammende Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zutreffend betonte, daß die einschlägige Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen¹⁵⁾ den Anforderungen des Rechts der Europäischen Gemeinschaften (EG) genüge, sondern die Bundesregierung selbst in einer Stellungnahme dem Europäischen Gerichtshof gegenüber ausführte, daß es weiterer Schärfung des § 611a BGB nicht bedürfe¹⁶⁾. Wenn ungeachtet dessen § 611a Abs. 2 BGB n.F. nunmehr eine Regelung vorgesehen ist, die der Sache nach Entschädigung für die Diskriminierung

als solche, also für eine Persönlichkeitsrechtsverletzung, vorsieht, dann bedarf es jedenfalls zum Rechtsgrund einer Präzisierung. Bildet, wie der Gesetzentwurf es zu sehen scheint, § 611 a Abs. 2 BGB n.F. eine spezielle – und damit abschließende – Regelung für Schadensersatzansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot, so sollte schon aus Gründen der Rechtsklarheit im Hinblick auf mögliche Konkurrenzen festgeschrieben werden, daß ein Rückgriff auf andere vertrags- und/oder deliktsrechtliche Ansprüche daneben abgeschnitten ist. Auch erscheint die Frage der Passivlegitimation nicht ausreichend geklärt: Hat ein Arbeitgeber z. B. auch dann für Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot einzustehen, wenn ein Personalberatungsunternehmen eingeschaltet war? Anspruchsverpflichtet kann eigentlich nur derjenige sein, der die konkret beanstandete, zur Rechtsverletzung führende Handlung beging, da nur dieser alle betreffenden Vorgänge dezidiert beurteilen, darlegen und ggf. auch unter Beweis stellen kann. Ähnliches gilt für den Umfang des Schadensersatzanspruches nach Absatz 2 des § 611 a BGB n.F., denn es provozierte Rechtsunsicherheit geradezu, bliebe es bei der in Absatz 4 dieser Vorschrift vorgesehenen Kumulationsregelung. Auch wenn es selbstverständlich der Einführung einer solchen Obergrenze bedarf, muß eine Regelung, die diese in einem „angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers“ sieht, daher eine letztlich nicht mehr überschaubare Kasuistik nach sich ziehen, ganz abgesehen von der Frage spezifischer – und kostspieliger – Gutachten. Rechtssicherheit und geordneter Verfahrensablauf erfordern deshalb die Festlegung einer quantifizierten Höchstgrenze. Zugleich ist eine weitere Klarstellung unumgänglich, daß entsprechend höchstrichterlicher Rechtsprechung alle Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Auch wenn dies unter Umständen zum Anspruchswegfall führen kann, so entspricht eine solche Regelung doch dem Gebote prinzipieller Gerechtigkeit, da § 611a Abs. 2 BGB n.F. sonst zu einer Art „Garantieleistung“ mit Abschöpfungsfunktion umfunktioniert würde. Schließlich erscheint die in § 611 a Abs. 5 BGB n.F. für die Geltendmachung eines solchen Schadensersatzanspruches vorgesehene Frist von zwei Monaten unangemessen. Abgesehen davon, daß nicht zum Zuge gekommenen Stellenbewerbern eingereichte Unterlagen in aller Regel in sehr viel kürzerer Zeit zurückgehändigt werden, bedarf eine solche Regelung jedenfalls eines sachlichen An-

14) Vgl. REICHE, ZTR 1993, 103.

15) BAG vom 14. 3. 1989 – 8 AZR 447/87 – BAGE 61, 209 = AP Nr. 5 zu § 611a BGB m. Anm. SCHOLZ = EzA Nr. 4 zu § 611a BGB = EzBAT Nr. 7 zu § 8 BAT Gleichbehandlung m. Anm. BERGER-DELHEY = AuR 1989, 384; 1990, 390 (SOKOL) = BB 1989, 630, 2118, 2187 = DB 1989, 2279 = JuS 1990, 357 (WIESE) = JZ 1991, 43 = NDR 1990, 81 = NJW 1990, 65 = NZA 1990, 21 = RdA 1989, 377 = SAE 1990, 177 = ZTR 1989, 490; 1991, 323 (KÜFNER-SCHMITT); und vom 14. 3. 1989 – 8 AZR 351/86 – BAGE 61, 220 = AP Nr. 6 zu § 611a BGB m. Anm. SCHOLZ = EzA Nr. 5 zu § 611a BGB m. Anm. SCHLACHTER = EzBAT Nr. 8 zu § 8 BAT Gleichbehandlung = AuR 1989, 384; 1990, 392 (SOKOL) = BB 1989, 2118 = DB 1989, 2281 = JuS 1990, 357 (WIESE) = JZ 1991, 41 = NJW 1990, 67 = NZA 1989, 882; 1990, 24 = RdA 1989, 376 = ZTR 1989, 492; 1991, 323 (KÜFNER-SCHMITT).

16) EuGH vom 10. 4. 1984 – C 14/83 – EuGHE 1984, 1981 = AP Nr. 1 zu § 611a BGB = EzA Nr. 1 zu § 611a BGB = AuR 1984, 217 = BB 1984, 1231 = DB 1984, 1042, 1297 (BERTELSMANN/PFARR), 1574 (BLECKMANN) = NJW 1984, 2021 = NZA 1984, 145, 157 (BIRK) = RdA 1984, 252 = SAE 1984, 237 (SCHOLZ).

knüpfungspunktes, soll der Eindruck von Willkür vermieden werden. Da der Einstellung die Kündigung korrespondiert, erscheint es insoweit vertretbar, abgelehnte Bewerber gekündigten Arbeitnehmern gleichzustellen, die Kündigungsschutzklage nach Maßgabe des § 4 KSchG¹⁷⁾ binnen einer Ausschlussfrist von drei Wochen zu erheben gehalten sind.

Schlechterdings nicht nachzuvollziehen sind die im kollektiven Bereich vorgesehenen Änderungen. Was das Betriebsverfassungsrecht anbelangt, wird dies bereits daran deutlich, daß der Gesetzentwurf (vgl. S. 54 *ibid.*) das Vorhaben mit der – unbegründeten Behauptung – rechtfertigt, vorhandene rechtliche Instrumente reichten nicht aus. Daß dies, abgesehen vom ohnehin bestehenden Recht der Betriebsvertretung kraft ihrer Allzuständigkeit in sozialen und personellen Angelegenheiten Maßnahmen zur umfassenden Frauenförderung anzuregen, bereits im Ansatz nicht zutrifft, erweist eine Gegenüberstellung der bestehenden Rechtslage mit den im einzelnen vorgesehenen Änderungen. Wenn § 16 BetrVG mit dem Ziele geändert werden soll, eine angemessene Repräsentanz von Frauen im Wahlvorstand und letztlich in der Betriebsvertretung sicherzustellen, so besteht ein entsprechendes Gebot bereits: „Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein“ (§ 15 Abs. 2 BetrVG)¹⁸⁾. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG hat der Betriebsrat u.a. „die Eingliederung (...) sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern“. Auch wenn man also entsprechend dem grundlegenden Schutzanliegen des Gesetzentwurfs Frauen als besonders schützenswerte Gruppe begriffe, bedarf es deshalb keiner „frauenspezifischen“ Regelung. Eine solche müßte vielmehr die Gefahr verfehlter Gewichtung künftiger Betriebsratsarbeit in sich bergen, denn je stärker der Katalogtatbestand des § 80 Abs. 1 BetrVG „verwässert“ wird, um so schlechter kann eine Betriebsvertretung den Schutz der dort vom Gesetzgeber keineswegs zufällig herausgehobenen Gruppen umsetzen: Wer alle für besonders schutzwürdig erklärt, schützt letztlich keinen! – Ebenso unbefriedigend verhält es sich mit der in § 92 BetrVG vorgesehenen Änderung. Nach geltender Rechtslage hat nämlich nicht nur der Arbeitgeber „den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten“ (§ 92 Abs. 1 BetrVG), sondern auch der Betriebsrat ist berechtigt, „dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung (zu)machen“ (§ 92 Abs. 2 BetrVG). Soweit also besondere Frauenförderung auf betrieblicher Ebene für erforderlich erachtet wird, steht das notwendige Instrumentarium bereits zur Verfügung; eine Änderung des § 92 BetrVG drohte vielmehr, Frauenförderung einseitig – und damit unzulässig – überzubetonen.

Demgegenüber berührt das Beschäftigtenschutzgesetz einen zweifellos bedeutsamen Punkt, nämlich den Schutz von Arbeitnehmern vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. So wichtig dieses Anliegen aber auch ist, so fragt sich doch, ob die vorgesehene Neuregelung nicht letztlich mehr Schaden als Nutzen bewirken würde. Der Schutz von Arbeitnehmern vor sexueller

Belästigung ist nämlich Selbstverständlichkeit und straf-, zivil- und arbeitsrechtlich dementsprechend umfassend abgesichert. Reicht aber nach Einschätzung des Gesetzgebers – anders läßt sich sein Vorhaben nicht deuten – offensichtlich selbst bestehendes Strafrecht (vgl. § 174 ff. StGB)¹⁹⁾ nicht aus, drängt sich nachhaltig die Frage auf, ob die Neuregelung überhaupt geeignet sein kann, die tatsächliche Lage zu verbessern. Immerhin ist die Frage sexueller Gewalt als gesamtgesellschaftliches Problem zu betrachten, zu dessen Bewältigung der Gesetzgeber bisher offensichtlich kein probates Mittel gefunden hat. Schon von daher bestehen deshalb grundsätzliche Zweifel am Erfolg von Regelungen, die für den Arbeitsplatz etwas anstreben, was im übrigen Leben offenkundig nicht zu erreichen ist. Zwar bemüht sich § 2 Abs. 2 *ibid.*, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu definieren, jedoch muß dies notwendigerweise unscharf („sexuelles Verhalten“) bleiben, nachdem selbst in der Strafrechtswissenschaft nicht abschließend geklärt ist, welche sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen strafrechtlich relevant sind. Offen bleibt deshalb nicht nur, ob die Aufforderung zu sexuellen Handlungen (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 2 *ibid.*) auch konkludent erfolgen kann; insbesondere aber die Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe, die den Gesetzentwurf charakterisieren, müßten in der Praxis größte Unsicherheit nach sich ziehen: Ob eine Bemerkung „eindeutig sexuellen Charakter“ hat, wird nur zu oft verschieden beurteilt werden, und auch eine „pornographische Darstellung“ läßt sich angesichts der „schwimmenden“ Grenze zwischen Kunst und Pornographie kaum eindeutig definieren. Das schwierige Verständnis solcher Tatbestände aber wirkte sich unmittelbar auf die Umsetzung derartiger Vorschriften aus, denn der Arbeitgeber hätte in jedem Einzelfalle zu ermitteln, ob der Tatbestand sexueller Belästigung vorläge, ein zweifellos schwieriges Unterfangen. Um so unangebrachter ist es, wenn ihn § 4 Abs. 1 Nr. 1 *ibid.* verpflichtet will, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen. Gerade angesichts der Komplexität zwischenmenschlicher Situationen muß dem Arbeitgeber im Gegenteil ein weiter Ermessensspielraum verbleiben, mit welchen Maßnahmen er zur Abwendung von Belästigungen angemessen reagiert. Vor diesem Hintergrund wiederum bestehen auch massive Bedenken gegen das in § 4 Abs. 2 *ibid.* vorgesehene Zurückbehaltungsrecht eines sich belästigt fühlenden Arbeitnehmers an seiner Arbeitsleistung. Eine solche Regelung wäre überflüssig und daher nur geeignet, unnötige Streitigkeiten zu provozieren, denn bereits nach geltendem Recht ist anerkannt, daß ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen muß, wenn er in eine unzumutbare Situation gebracht wird und der Arbeitgeber nicht abhilft.

17) Kündigungsschutzgesetz vom 10. 8. 1951 (BGBl. I, S. 499), in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. 8. 1969 (BGBl. I, S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung – Rentenreformgesetz 1992 (RRG 1992) – vom 18.12.1989 (BGBl. I, S. 2261; ber. 1990 I, S. 1337).

18) S. auch § 10 Abs. 4 BetrVG 1952 und § 3 Abs. 3 WO BetrVG.

19) Strafgesetzbuch vom 15. 5. 1871 (RGBl., S. 127) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. 3. 1987 (BGBl. I, S. 945; ber. S. 1160), zuletzt geändert durch Gesetz zum Schutz des vorgeburtlichen/werdenden Lebens, zur Förderung einer kinderfreundlichen Gesellschaft, für Hilfen im Schwangerschaftskonflikt und zur Regelung des Schwangerschaftsabbruchs – Schwangeren- und Familienhilfegesetz – vom 27. 2. 1992 (BGBl. I, S. 1398).

III. Fazit

Der Entwurf eines Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes geht in wesentlichen Punkten an der praktischen Wirklichkeit vorbei. Seine Umsetzung droht, ohnehin schon immense bürokratische Hürden für Wirtschaft und Verwaltung weiter zu erhöhen, ohne in tatsächlicher Hinsicht Abhilfe zu schaffen. Schon von daher stellt sich deshalb die Frage, ob eine wirkungsvollere Gleichbehandlung von Männern und Frauen überhaupt durch derartige gesetzliche Reglementierungen zu erreichen ist. Im Gegenteil scheint vieles dafür zu sprechen, daß es insoweit neben fortschreitender gesellschaftlicher Bewußtseinsbildung vor allem des Abbaus nach wie vor bestehender gleichheitswidriger gesetzlicher Beschäftigungshemmnisse für Frauen bedarf. Bezeichnenderweise war es nicht der Gesetzgeber, sondern das Bundesverfassungsgericht, das das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen für verfassungs-

widrig erklärte²⁰). Und mindestens ebenso bezeichnend ist es, daß der Gesetzgeber die Möglichkeit eines solchen Artikelgesetzes offensichtlich auch nicht nutzen möchte, um z. B. das seit 25 Jahren unveränderte Mutterschaftsgeld anzupassen, dessen wesentlicher Faktor seit langem unzulässigerweise der Arbeitgeberzuschuß bildet²¹). Das Vorhaben sollte deshalb noch einmal grundsätzlich überdacht werden.

20) BVerfG vom 28. 1. 1992, ZTR 1992, S. 113; Anmerkungen hierzu: KÜFNER-SCHMITT, ZTR 1992, S. 141.

21) Dies ist nicht nur in verfassungsrechtlicher Hinsicht – vgl. Art. 6 Abs. 4 GG: „Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.“ – bedenklich, sondern verstößt insbesondere auch gegen die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 102 – Art. 71 Abs. 1: „Die Aufwendungen für die nach diesem Übereinkommen gewährten Leistungen sind gemeinschaftlich durch Beiträge oder Steuern oder aus beiden Quellen zusammen zu bestreiten...“ – und Nr. 103 – Art. 4 Nr. 8: „In keinem Fall dürfen die Kosten für die den beschäftigten Frauen zu gewährenden Leistungen dem einzelnen Arbeitgeber persönlich auferlegt werden.“ –, denen die Bundesrepublik beigetreten ist.