

Aylâ Neusel

## Strategien zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in Westeuropa Ein Vergleich\*

### Historischer Vorspann

Der Beginn einer rechtlichen Bewältigung der Frauendiskriminierung ist für die neue Zeit auf die Aufklärung am Ende des 18. Jahrhunderts zurückzuführen.

Bereits 1789 schrieb der französische Enzyklopädist Condorcet einen Aufsatz „Über die Zulassung der Frauen zum Bürgerrecht“. Er entlarvte die Doppelbödigkeit des Naturrechts, das die weibliche Bevölkerung von einer Teilhabe an den den Männern zugestandenen Rechten ausschließt:

„Warum sollte eine Gruppe von Menschen, weil sie schwanger werden kann und sich vorübergehend unwohl fühlt, nicht Rechte ausüben, die man denjenigen niemals vorenthalten würde, die jeden Winter unter Gicht leiden und sich leicht erkälten?“<sup>1</sup>

Olympe de Gouges versteht ihre „Deklaration der Rechte der Frau und Bürgerin“ von 1791 als Entgegnung zu den Deklarationen von Männerrechten (die 1789 von der französischen Nationalversammlung proklamierten „Rechte der Menschen/Männer und Bürger“ und die amerikanische Unabhängigkeitserklärung von 1776). Sie – Olympe de Gouges – entwirft in ihrer Deklaration die Vision eines Gemeinwesens von radikal Gleichen. Im englischen Sprachraum erscheint 1792 Mary Wollstonecrafts „Vindication of the Rights of Women“ (Verteidigung der Rechte der Frauen). Im gleichen Jahr schreibt der deutsche Jurist von Hippel seine Abhandlung „Über die bürgerliche Verbesserung der Weiber“.

In der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts gab es kaum nennenswerte rechtstheoretische Auseinandersetzungen über die Rechte der Frau. Obwohl Frauen, wie in der französischen Revolution, auch an den Kämpfen des Vormärz und der Märzrevolution beteiligt waren (Louise Aston, Emma Herwegh), sogar Amazonenkörpers bildeten, wurden sie vom Hambacher Fest (1832) wie auch von der Frankfurter Nationalversammlung (1848) ausgeschlossen. Das Ende der Paulskirchenversammlung (1849) brachte die Zurückdrängung der deutschen Frauenbewegung, die im Keim in Form zahlreicher Frauenvereine angelegt war. Das Preußische Vereinsgesetz von 1850 versperrte den Weg für Jahrzehnte mit seinem Vereinsverbot für „Frauenspersonen“.

Zu einem Manifest des liberalen Feminismus wird im englischsprachigen Raum Mill's Buch „die Unterwerfung der Frau“ (On the Subjection of Women) von 1869. Das Buch wurde weltweit übersetzt und gelesen. John Stuart Mill (der als Verfasser auf dem Umschlag steht), seine Frau Harriet Taylor-Mill und deren Tochter Helen Taylor vertreten darin die Meinung,

„daß das Prinzip, nach welchem die jetzt existierenden sozialen Beziehungen zwischen den beiden Geschlechtern geregelt werden – die gesetzliche Unterordnung des einen Geschlechts unter das andere – an und für sich ein Unrecht und gegenwärtig eines der wesentlichsten Hindernisse für eine höhere Vervollkommenheit der Menschheit sei, und daß es deshalb geboten erscheine, anstelle dieses Prinzips das der vollkommenen Gleichheit zu setzen, welches von der einen Seite keine Macht und kein Vorrecht zuläßt und von der anderen keine Unfähigkeit voraussetzt.“<sup>2</sup>

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts polarisierte sich die Frauenbewegung in Deutschland in die sozialistische und die bürgerliche Richtung. Clara Zetkin, die bedeutendste Protagonistin der sozialistischen (später kommunistischen) Frauenbewegung sagte 1889 in ihrer Rede auf dem Internationalen Arbeiterkongreß in Paris:<sup>3</sup>

„Wir verlangen keinen anderen Schutz als den, welchen die Arbeit im allgemeinen gegen das Kapital fordert. Nur eine einzige Ausnahme lassen wir zugunsten schwangerer Frauen zu, deren Zustand besondere Schutzmaßnahmen im Interesse der Frau selbst und der Nachkommenschaft erheischt. Wir erkennen gar keine besondere Frauenfrage an. Wir erwarten unsere volle Emanzipation weder von der Zulassung der Frau zu dem, was man freie Gewerbe nennt, und von einem dem männlichen gleichen Unterricht – obgleich die Forderung dieser beiden Rechte nur natürlich und gerecht ist – noch von der Gewährung politischer Rechte. ...“

Die Emanzipation der Frau wie die des ganzen Menschengeschlechtes wird ausschließlich das Werk der Emanzipation der Arbeit vom Kapital sein.“

Demgegenüber schrieb Alice Salomon, Schriftführerin im Vorstand des Internationalen Frauenbundes und Begründerin sozialer Frauenschulen, in einem von ihr 1912 veröffentlichten Vortrag:<sup>4</sup>

„Wenn die Frauen einer politischen Partei uns auch fernbleiben, weil ihr Parteidogma die Gemeinsamkeit mit anderen ablehnt – so kann das nicht verhindern, daß die Frauenbewegung zu gemeinsamer Arbeit Frauen aller Klas-

\* Der Aufsatz beruht auf einem Vortrag bei der Tagung „Der Beitrag der EG zur Gleichstellung von Frau und Mann“ vom 28.-30.5.1987 in Bonn, veranstaltet vom Arbeitskreis Europäische Integration e.V.

1 zitierte nach: Thomas Jürgen u.a. (Hrsg.): Rechte der Frau, ihr internationaler Schutz, Text- und Dokumentensammlung, München (Florentz-Vlg.) 1986, S. 9

2 John Stuart Mill/ Harriet Taylor-Mill/ Helen Taylor: Die Hörigkeit der Frau und andere Schriften zur Frauenemanzipation, hrsg. von Hannelore Schröder, Frankfurt (Syndikat Vlg.) 1976, S. 127

3 Clara Zetkin: Ausgewählte Reden und Schriften, Bd. 1 Berlin-Ost (Dietz Vlg.) 1957, S. 10

4 Alice Salomon: Was wir uns und anderen schuldig sind, Ansprachen und Aufsätze, Leipzig/Berlin 1912, S. 133

sen, aller Berufe, aller Konfessionen – in unserem Internationalen Frauenbund auch Frauen aller Länder – miteinander verbindet. Es ist die Tatsache, daß wir alle – ob die einzelne sich nun besonders für Kochschulen oder für das Stimmrecht interessiert, oder für irgendeine der vielen Aufgaben, die zwischen diesen beiden Polen liegen – den weiblichen Einfluß im Gemeinschaftsleben zur Entfaltung und zu voller sozialer Wirksamkeit bringen wollen. ...

Wir glauben an die soziale Mission der Frau. Wir glauben, daß die reiche Kultur, die sich um uns herum erhebt, noch reicher, schöner, strahlender erblühen kann, wenn auch der Frau überall im sozialen Leben eine Einflußsphäre geöffnet wird. Wir glauben, daß bestimmte Schäden des sozialen Lebens nur beseitigt werden können, wenn die Frau das werden und leisten kann, was sie nach ihrer Wesensart für das soziale Leben zu werden und zu leisten bestimmt ist."

zu überzeugen, daß wir, die wir wie heute abend zu tausenden zusammenkommen, dazu bereit sind, unseren Worten Taten folgen zu lassen. ...

Diese Frauen, die ihre Köpfe der Unterdrückung beugen, diese Frauen, die bereit sind, die Rolle des Vasallen zu spielen, die sind nicht die Frauen, die den Respekt anderer Frauen haben; und sie sind nicht die Frauen, die den Respekt der Männer haben. Wir sind die Frauen, die heutzutage von Männern respektiert werden, ... denn wenn man nicht als Bürger anerkannt wird, ist es das Beste, an der Front zu stehen, im Kampf um die Bürgerrechte."<sup>5</sup>

Trotz dieses Kampfgeistes gelang es den Engländerinnen – wie auch den Deutschen und Österreicherinnen – erst mit dem Ende des 1. Weltkrieges, das Frauenwahlrecht durchzusetzen (in den skandinavischen Ländern war es bereits vor dem Krieg eingeführt worden). Die Französinen mußten sich noch bis nach dem 2. Weltkrieg gedulden, bis auch bei ihnen die politische Gleichheit nicht mehr von der Brüderlichkeit dominiert wurde. Als europäisches Schlußlicht gewährten schließlich 1984 auch die Liechtensteiner ihren Frauen das Wahlrecht.

## Länderbericht Italien

„Die Republik spricht allen Bürgern das Recht auf Arbeit zu und sorgt für Bedingungen, unter denen dieses Recht realisiert werden kann, jeder Bürger hat die Pflicht, eine Tätigkeit und eine Funktion gemäß seinen Fähigkeiten und seiner Wahl auszuüben, die zum materiellen und geistigen Fortschritt der Gesellschaft beitragen“ steht in der italienischen Verfassung. Der Artikel 37 bestätigt: „Die arbeitende Frau hat die gleichen Rechte und bekommt bei gleicher Arbeit die gleiche Entlohnung wie der männliche Arbeiter.“ Weiter wird aber ausgesagt: „Die Arbeitsbedingungen müssen der Frau die Erfüllung ihrer grundlegenden familiären Funktion ermöglichen.“ Dieser sehr umstrittene Satz von „grundlegenden“ familiären Funktionen der Frau eröffnet den Richtern alle Möglichkeiten der Interpretation. Die grundlegende Funktion der Frau als Mutter hat es vielleicht unmöglich gemacht, daß die Frau vor dem Gesetz als Erwerbstätige gleiche Rechte bekam.

Der Wandel der gesellschaftlichen Normen in Italien geht zweifelsohne auf die italienische Frauenbewegung zurück. Die große Welle des feministischen Protests hat in Italien Frauen in allen Schichten erreicht und aktiviert.

In den letzten zwanzig Jahren sind nun zwei wichtige Gesetzes-Korrekturen eingebracht worden: 1975 wurde das neue Familienrecht, 1977 das Arbeitsrecht verändert.

In England konzentrierte sich die Frauenbewegung hauptsächlich auf die Forderung nach dem Wahlrecht: Votes for Women! Unter der Führung von Emmeline Pankhurst und ihren Töchtern Sylvia und Christabel gewann die Bewegung ab 1905 zunehmend an Militanz. Bei der größten Massenveranstaltung 1908 in der Londoner Albert Hall sprach Christabel Pankhurst, während ihre Mutter noch wegen „aufrührerischen Petitionierens“ in Haft gehalten wurde:

„Wir wissen, daß wir, solange wir uns auf unsere Argumente verlassen, 40 Jahre politisch in der Wüste wanderten. Wir wissen, daß Argumente allein nicht reichen, vor allem gegenüber einer Regierung wie dieser, daß politische Macht erforderlich ist. ... Wenn wir uns wie hier versammeln, so kann das allein den Zweck erfüllen, die Regierung davon

5 Midge Mackenzie: *Shoulder to Shoulder*, New York (Knopf Vlg.) 1975, S. 73 f. (eigene Übersetzung)

Bis zur Verabschiedung des neuen Ehe- und Familienrechts 1975 hatte in Italien der Vater als Familienoberhaupt eine primäre Stellung in der Familie, das Familienrecht schränkte alle Freiheiten der Frau ein, die Kinder gehörten dem Vater.

Das neue Gesetz hat viele Veränderungen zugunsten von Frauen eingebracht:

Danach unterstehen die Kinder bis zur Volljährigkeit der Gewalt beider Elternteile. Im Fall einer Scheidung wird das Sorgerecht demjenigen erteilt, der das Vertrauen des Kindes genießt, die Ehefrau hat das Recht, ihren Wohnort zu bestimmen. Das neue Recht führt auch das Prinzip der Gütergemeinschaft ein, was es den Hausfrauen ermöglicht, an dem Vermögen des Ehemannes teilzuhaben.

Das veränderte Arbeitsrecht – auch Anti-Diskriminierungsgesetz genannt – verbietet die Benachteiligung von Frauen bei Einstellungen, bei beruflichem Aufstieg, es betont das Recht auf gleiche Entlohnung, bietet beiden Elternteilen die Möglichkeit eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs; das neue Gesetz sieht auch eine Kontrolle bei Übertretungen des Rechts vor.

Mit diesen zwei Gesetzen stellt Italien, das bis in die Mitte der siebziger Jahre noch die stärksten frauendiskriminierenden Gesetze in Westeuropa hatte, heute eines der fortschrittlichsten Länder dar.

Leider sieht die Realität noch anders aus. Die Wirkung der Gesetze wird als gering angesehen, die Arbeitssituation der Frau hat sich wenig verändert. Es wird eine Schul- und Berufsbildungsreform zugunsten von Frauen angestrebt, die Mädchen und Jungen gleiche Chancen einräumt, um längerfristige gesellschaftliche Veränderungen zu ermöglichen.

#### Literatur:

Vanna Vannucini: Im Hause bist du die Königin. Auswirkungen des neuen Familienrechts und des Anti-Diskriminierungsgesetzes in Italien. In: Jansen-Jurreit, Marie Luise: Frauen-Programm gegen Diskriminierung, Reinbeck b. Hamburg 1975

## Länderbericht Schweden

In Schweden wurde früher und konsequenter als in jedem anderen westeuropäischen Land das Problem der Gleichberechtigung der Frau, die Rolle der Frau und des Mannes in der Familie und der Öffentlichkeit (Beruf, Ausbildung, Politik) diskutiert und analysiert. Politische Parteien und Gewerkschaften haben seit den sechziger Jahren in ihren Frauenabteilungen Programme zur Gleichstellung der Geschlechter ausgearbeitet, die schwedische Regierung hat bereits 1968 den Vereinten Nationen eine Untersuchung zur sozialen Stellung der Frau in Schweden vorgelegt. In diesem Bericht wird darauf hingewiesen, daß allein Maßnahmen zur Verbesse-

rung der sozialen Lage der Frauen nicht ausreichen, sondern daß es darum gehen müsse, die Privilegien der Männer in vielen gesellschaftlichen Bereichen zu beseitigen.

1972 wurde in Schweden eine sozialdemokratische Einparteien-Delegation errichtet, die ab 1976 als parlamentarischer Ausschuß zu arbeiten begann; sie besteht aus 5 Frauen und 2 Männern, die den Parteien und dem Abgeordnetenhaus angehören (Komitee für Gleichberechtigung).

Das Komitee hat sich zur Aufgabe gestellt, Grundsätze der Regierung über die Politik der Gleichberechtigung weiterzuentwickeln und Maßnahmen dazu zu entwickeln, in Behörden Maßnahmen zur Gleichberechtigung anzuregen, sowie die gesellschaftliche Diskussion der Gleichstellung von Frau und Mann wachzuhalten. Das Komitee führt Untersuchungen durch, entwickelt Maßnahmen und wertet sie aus; bisher wurden in den Bereichen Erziehung und Ausbildung, Arbeitsmarkt, Wohn- und Familiensituation Untersuchungen und Maßnahmen angeregt und durchgeführt.

Auch der Entwurf des Gesetzes über die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben ist zwischen 1976 und 1978 von diesem Komitee entwickelt worden.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen im *Arbeitsleben* ist ein Hauptziel der schwedischen Regierung. Das zeigt sich auch daran, daß das Komitee für Gleichberechtigung genauso wie die Staatssekretärin für Gleichstellungs- und Migrationsfragen dem Arbeitsministerium zugeordnet ist, daß die Regierung neben zahlreichen Maßnahmen zur Förderung der Berufstätigkeit von Frauen auch Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer, sowie Verbesserungen in der Steuer- und Rentenpolitik zugunsten der Selbstständigkeit von Frauen entwickelt und durchführt.

Ich möchte daher meine Ausführungen auf die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben konzentrieren.

Seit den sechziger Jahren gibt es zunehmend mehr berufstätige Frauen in Schweden. 1950 waren es 15 % der Frauen, 1975 bereits mehr als die Hälfte (66,7 %), die erwerbstätig waren. In Schweden stellen Frauen 45 % des gesamten Arbeitskräftepotentials, wobei auch die verheirateten Frauen mit Kindern zunehmend mehr in den Arbeitsmarkt strömen.

Das Komitee für Gleichberechtigung stellte in einer Untersuchung fest, daß der Arbeitsmarkt in Schweden, trotz aller formalen Zugangsmöglichkeiten zu allen Berufssparten, eine geschlechtsspezifische Segmentierung aufweist. Das heißt, daß Frauen und Männer sich in unterschiedlichen Berufsbereichen befinden. Für die Frauen bedeutet das schlechter bezahlte Arbeitsplätze mit niedrigerem Status und mit unsicherem Arbeitsschutz.

1973/74 wurde im Rahmen der Regionalförderung ein breit angelegtes Projekt in sechs schwedischen Provinzen angefangen, Frauen neue, bisher frauenuntypische Berufe zu eröffnen. Dieser Versuch begann zunächst in ausgewählten Unternehmen, die staatliche Zuschüsse für die betriebliche Ausweitung bekamen, bis im Verhältnis der weiblichen und männlichen Arbeitskräfte sich eine Relation von mindestens 40 : 60 einstellte. Daneben wurde von der „Arbeitsmarktdirektion“ den Frauen in untypischen Arbeitsfeldern ein „Gleichberechtigungszuschuß“ bezahlt.

Ähnliche Maßnahmen zur Verbesserung der Stellung von Frauen im Arbeitsmarkt wurden vom Komitee für Gleichstellung auch im öffentlichen Sektor durchgeführt. Der Bericht „Frauen im Staatsdienst“ von 1976 zeigt genau die gleiche Tendenz zur geschlechtsspezifischen Trennung des Arbeitsmarktes auch im öffentlichen Dienst. Im April 1976 erließ die Regierung eine Verordnung über Gleichberechtigung und forderte die Behörden auf, einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten. (Der Staat ist mit 500.000 Beschäftigten der größte Arbeitgeber in Schweden.) Das Ziel des Plans sollte verstärkte Rekrutierung und Anwerbung von Frauen in traditionell männlichen Berufskategorien sowie Ausbildung und Weiterbildung des Personals, Einführung von Maßnahmen zur Erleichterung der Frauenarbeit, zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit sein. Die Behörden wurden verpflichtet, über die Maßnahmen jährlich Bericht zu erstatten (seit 1978).

Seit 1977 gibt es auch Abkommen und verschiedene Vereinbarungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmerorganisationen zur Förderung von Frauen. So verpflichteten sich die Tarifpartner, ein „Komitee für die Gleichheit der Geschlechter am Arbeitsplatz“ zu bilden, das über die Gleichstellung in Betrieben wachen sollte, insbesondere über die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit, Schaffung gleicher Arbeitsmarktvoraussetzungen, Berufsausbildung und Weiterbildung, sowie Ermöglichung von Aufstiegschancen für Frauen. In allen diesen Verträgen wurde die Möglichkeit der positiven Diskriminierung durch Bevorzugung der Frauen eingeräumt.

Das Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, das auf dem Entwurf des Komitees für Gleichberechtigung basiert, trat 1980 in Kraft.

Das Gesetz umfaßt zwei Teile:

1. Bestimmungen über das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und
2. die Forderung nach aktiven, planmäßigen und zielorientierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung.

Das Gesetz gilt sowohl für den privaten wie auch für den öffentlichen Bereich.

Ein von der Regierung für den Zeitraum von drei Jahren ernannter Gleichberechtigungs-Ombudsmann (oder eine Ombudsfrau) überwacht die Einhaltung des Gesetzes.

Der erste Bericht der Ombudsperson von 1981 zeigt die vielfältige Inanspruchnahme dieses Kontrollorgans. Von den 200 behandelten Fällen im ersten Jahr betrafen 40 % eine direkte Diskriminierung und 60 % eine unterlassene aktive Gleichstellungsförderung. Die Fälle betrafen zu 85 % öffentliche Arbeitgeber, die Klagen wegen unterlassener Förderung richteten sich überwiegend gegen private Arbeitgeber (Bericht JämO 1981).

Wenn auch nach den jahrzehntelangen Bemühungen um die Gleichstellung die gesellschaftliche Realität in Schweden mit der Norm noch nicht übereinstimmt, kann man doch nicht von Erfolgslosigkeit sprechen:

- Durch das kombinierte Regional- und Frauenförderungsprogramm hat der Frauenanteil in untypischen Berufssparten in den geförderten Regionen zugenommen;
- die Verpflichtung zur Analyse und zu Berichten hat das Problembewußtsein über die Benachteiligung im eigenen Betrieb und in der Gesellschaft geschärft;
- es gibt ein hohes Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen und Männer;
- eine familien- und frauenfreundliche Sozialpolitik und Steuerpolitik;
- in den Berichten verschiedener Kontrollstellen und der JämO wird deutlich, daß die Betroffenen die zahlreichen Maßnahmen zur Gleichstellung als sehr einflußreich einschätzen.

Zum Schluß muß betont werden, daß, wenn auch in Schweden die Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben noch nicht voll erreicht ist, die Situation sich im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern als deutlich positiv zeigt.

Daß die Anerkennung der Gleichberechtigung als ein gesellschaftliches Problem gesehen wird, das Mann und Frau gleichermaßen betrifft, macht außerdem das „Schwedische Modell“ zu einem wirksamen Instrument für einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel.

#### Literatur:

- Mariann Sterner und Gunilla Fürst Mellström: Das Schwedische Experiment. Beschäftigungsförderung für Frauen im öffentlichen Dienst. Verlag Neue Gesellschaft. Bonn 1985.
- Hannelore Mallmann-Döll: Konzeptionen der Frauenpolitik in skandinavischen Ländern – Neue Gesetze zur Gleichstellung von Mann und Frau in Schweden und Dänemark. In: Jansen-Jurreit, a.a.O., S. 287-302
- Ute Edel: Gleichberechtigung der schwedischen Frau – Oder schließen sich Familie und Beruf gegenseitig aus? Seminararbeit. Universität Oldenburg 1986.
- Camilla Krebsbach-Gnath und Ina Schmid-Jörg: Wissenschaftliche Begleituntersuchung zu Frauenförderungsmaßnahmen. Kohlhammer-Verlag, Stuttgart 1985. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit.
- Maßnahmen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erfahrungen aus der DDR, Frankreich, Großbritannien und Schweden sowie Empfehlungen für die BRD. Von Gruppe Politik-Information am IIMW/Arbeitsmarktpolitik. Wissenschaftszentrum Berlin 1982. Discussion papers.

## Länderbericht Frankreich

„Das Gesetz garantiert der Frau in allen Bereichen dieselben Rechte, die der Mann genießt“, heißt es in der Präambel zur französischen Verfassung von 1946 und 1958.

Im Mittelpunkt der Maßnahmen der traditionellen Familienpolitik stand ein breites System von direkten und indirekten Finanzhilfen für Familien mit Kindern. Diese Finanzhilfen, z.B. verschiedene Zuschüsse und Einkommensteuererleichterungen, favorisierten jedoch das Modell der klassischen Kernfamilie und bestraften die Erwerbsaufnahme der Ehefrau.

Trotz dieser konservativen Familienpolitik wies Frankreich in Westeuropa die höchsten Vollerwerbsquoten von Müttern mit kleinen Kindern auf. Das wird auf die französische Erziehungspolitik zurückgeführt. Die Ganztagschule und das nationale Vorschulsystem für Kinder ab 2 Jahren erleichterte es den französischen Müttern, ganztags außer Haus erwerbstätig zu sein (die Vorschule „*école maternelle*“, das Tagesmutterprogramm „*nourrices*“ und die Familienkrippen „*crèches familiales*“).

Die Forderungen der neuen Frauenbewegung in Frankreich seit Ende der sechziger Jahre richteten sich auf die Einlösung dieser Garantie im Grundgesetz: auf die Änderungen im Ehe- und Familienrecht, auf die Liberalisierung des Abtreibungsrechts, gegen die Diskriminierung der Frau im Beruf und für eine positive Diskriminierung von Frauen zur Erreichung der Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Die in den siebziger Jahren verfolgte Politik zur Verwirklichung des „Rechts auf freie Rollenwahl der Frau“ hat vor allem drei Interventionsbereiche. Erstens wird das System der Vorschulerziehung weiter ausgebaut. Zweitens werden Maßnahmen gegen die Diskriminierung der Frau im Berufsleben und auf dem Arbeitsmarkt entwickelt und drittens wird die Stellung der Familienfrauen durch verbesserte Sozialversicherung aufgewertet. Diese drei Bereiche bildeten wichtige Säulen der neuen Frauenpolitik während der Präsidentschaft Giscard d'Estaings (1974-1981).

Die Regierung Giscard d'Estaings hat verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit eingeführt, wie familienfreundliche Arbeitszeiten, bezahlten Mutterschaftsurlaub, unbezahlten Erziehungsurlaub, Gleichstellung von Müttern, die erwerbstätig werden wollen, mit Arbeitslosen (1978), Förderung durch besondere Beschäftigungs- und Wiedereingliederungsprogramme.

Seit den siebziger Jahren gibt es auf gesetzlicher Ebene zwei wichtige Veränderungen: Das Arbeitsgesetzbuch verlangt für gleiche Arbeit die gleiche Entlohnung (Code du Travail, 1972), und das Strafgesetz verbietet unter Androhung von Strafe jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Einstellungen und Entlassungen (Code pénal). Der

Bericht „Zur Diskriminierung und Ungleichheit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ von 1978 zeigt jedoch die relative Wirkungslosigkeit dieser Gesetze.

Nach dem Regierungswechsel 1982 wird deutlich, daß das „Recht der Frau auf eine Berufstätigkeit“ der bisher verfolgten zweideutigen Strategie der „freien Rollenwahl“ vorgezogen wird; in den Mittelpunkt wird die Verbesserung der Position der Frau in allen gesellschaftlichen Bereichen gestellt.

Ausgangspunkt der Überlegungen war die allgemeine Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit. Die Politik der Unterstützung von Familien sollte eine grundsätzliche Neuorientierung erfahren (z.B. „Recht des Kindes“ bei den finanziellen Unterstützungen, unabhängig vom Einkommen der Familie und Zivilstand der Eltern) und die Frauen bei der Erwerbsarbeit fördern (z.B. durch die positive Diskriminierung von Frauen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Förderung untypischer Berufswahl).

Als weitere Maßnahmen müßten noch genannt werden: Aufhebung der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zum öffentlichen Dienst, Antisexismusgesetz gegen Diskriminierung von Frauen in Kultur, Erziehung und Medien, Informationskampagne zur Gleichstellung der Frau im Berufsleben, Schaffung von zehntausend neuen Krippenplätzen, Einrichtung von fünfzig zusätzlichen Informationszentren für Frauen.

Die Einrichtung eines Ministeriums für Frauenrechte sollte die administrative Umsetzung dieser neuen Frauenpolitik ermöglichen. Die Idee eines Frauenministeriums geht auf die siebziger Jahre zurück.

Schon im Juli 1974, zu Beginn der Präsidentschaft Giscard d'Estaings, kam es, als Antwort auf das Drängen der Frauenbewegung, zur Schaffung eines Staatssekretariats für Frauenfragen (Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine). Die erste Staatssekretärin Françoise Giroud hatte nach zwei Jahren Arbeit einen umfassenden Bericht über die Situation

der Frau erstellt und einen 102 Punkte umfassenden Maßnahmenkatalog dem Ministerrat vorgelegt. 80 % der Maßnahmen sollten innerhalb einer Fünf-Jahres-Frist in Form von Gesetzen, Rundschreiben, Erlassen, die vom Parlament verabschiedet sein sollten, zur Anwendung kommen. Staatssekretärin Giroud ging davon aus, daß „langsam, aber sicher alle gesetzlichen Verfügungen, die direkt oder indirekt, ohne legitimen Grund, eine Person wegen ihres Geschlechts diskriminieren, mit dem Inkrafttreten des vorliegenden Aktionsprogramms abgeändert werden.“

Das Programm hat scheinbar die Regierungsverantwortlichen erschreckt, auf jeden Fall wurde das Staatssekretariat für Frauenfragen kurzerhand zur Delegation herabgestuft und nach Lyon in die Provinz verlagert. Jacqueline Nonon, die letzte Vorsitzende der Delegation, protestierte gegen die Alibi-Funktion, die der Delegation nur noch zugestanden wurde, und dankte ab.

Bei den Legislaturwahlen im März 1978 haben sich zwei Frauengruppen zur Wahl gestellt, die „Parti Féministe“, die feministische Partei, und „Choisir“ mit einem Frauenprogramm „Programme Commun des Femmes“. In diesem Programm wurden eine Reihe von Gesetzesveränderungen vorgeschlagen und eine Frauenministerin gefordert.

Die Proteste der Frauenbewegung veranlaßten die Regierung 1978 zur Einrichtung eines Ministeriums für Frauenrechte mit Monique Pelletier als Ministerin. Dem Ministerium sollte die administrative Umsetzung der politischen Ziele der sozialistischen Regierung zur Frauenförderung obliegen.

Dem Ministerium für Frauenrechte wurde sowohl die Rolle des Impulsgebers als auch die Rolle des Umsetzers und des Prüfers von Regelungen zugewiesen. Mit einem eigenen Etat (1982 waren es 96,3 Mio FF) sollte es zur Realisierung von frauenfördernden Projekten und Versuchen in allen gesellschaftlichen Bereichen beitragen.

Es besteht zwischen den Forderungen der Frauenbewegung und den gesetzlichen Veränderungen eine Wechselwirkung, die sich seit den siebziger Jahren gegenseitig steigert. Das Frauenministerium und andere Regierungsinstanzen auf der einen Seite und „Choisir“, die „Parti Féministe“ sowie MLF „Mouvement pour la Libération des Femmes“ auf der anderen Seite, haben sich zur Aufgabe gemacht, den Frauen zu gleichen Rechten und zu menschlicher Würde zu verhelfen.

#### Literatur:

Theresia Sauter-Baillet: Das gemeinsame Programm der Frauen. Was französische Frauen vom Gesetzgeber fordern. In: Jansen-Jurreit, a.a.O.  
Maßnahmen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, a.a.O.

## Länderbericht Großbritannien

### Das Prinzip der Nicht-Diskriminierung durch Gesetz

Großbritannien war das erste europäische Land, das spezielle Gesetze zur Gleichbehandlung von Frauen einführte. 1970, sechs Jahre vor Verabschiedung der EG-Richtlinie zur Gleichbehandlung, wurde das Gesetz „über gleiche Entlohnung von Mann und Frau“ (Equal Pay Act) verabschiedet. 1976 trat auch das umfassendere „Anti-Diskriminierungsgesetz“ (Sex Discrimination Act) in Kraft.

Die Gesetzgebungsinitiativen in Großbritannien muß man auf dem Hintergrund der verfassungsrechtlichen Lage sowie der geschichtlichen Entwicklung betrachten.

Großbritannien besitzt bis heute keine geschriebene Verfassung und keinen Grundrechtskatalog im kontinental-europäischen Sinne. Es gibt also auch keinen auf verfassungsrechtlicher Ebene formulierten Grundsatz der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Das Recht auf Nichtdiskriminierung wegen des Geschlechts wie der Rasse wird im Rahmen der Mann. Das Recht auf Nichtdiskriminierung wegen des Geschlechts wie der Rasse wird im Rahmen der klassischen bürgerlichen Freiheiten (civil liberties) normiert.

Das bürgerliche Recht (common law) garantiert im arbeitsrechtlichen Bereich formalrechtlich uneingeschränkte Wahlfreiheit des Arbeitnehmers wie-gebers sowie Vertragsabschlußfreiheit; damit ist die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts genauso wie aufgrund der Rasse grundsätzlich zulässig.

Die Politik zum gesetzlichen Abbau sozialer Diskriminierung wurde zuerst in Bezug auf die Rassendiskriminierung realisiert. Der nach dem Zweiten Weltkrieg wachsende Zustrom farbiger Einwanderer aus den früheren britischen Kolonien hatte die latent vorhandenen Rassenvorurteile verschärft, was Ende der fünfziger Jahre zu einer Reihe von Rassenunruhen geführt hatte. Mit den (Rassen)Antidiskriminierungsgesetzen (Race Relations Acts) von 1965 und 1968 wurde Großbritannien ein Vorreiter der gesetzlichen Intervention zum Abbau der Rassendiskriminierung.

Das britische Verbot der Geschlechtsdiskriminierung geht – im Gegensatz zum Rassendiskriminierungsverbot – auf eine hundertjährige Geschichte zurück. Das Ziel der Frauenbewegung im 19. Jhd. war neben dem Wahlrecht auch die Gleichberechtigung im Arbeitsleben, gleiche Entlohnung und der gleiche Zugang zur Beschäftigung. Insofern sind die Anti-Diskriminierungsgesetze späte Ergebnisse dieser hundertjährigen Bewegung.

Das Anti-Diskriminierungsgesetz (Sex Discrimination Act) ist das Produkt der beharrlichen Arbeit von einigen Labour-Abgeordneten, die seit 1968 (ohne Unterstützung der Gesamtpartei) dieses Gesetz jedes Jahr im Parlament einbrachten und jedes

Jahr damit scheiterten. Die Abgeordnete Joyce Butler war die erste 1968, fünf Jahre später wurde das Gesetz von Nancy Seears im Oberhaus und von Willie Hamilton im Unterhaus eingebracht und überraschenderweise angenommen. Die Labour Party hat nach den Wahlen 1974 das weitere Verfahren um das Gesetz in die Hand genommen, so konnte eine allzu große Verstümmelung durch die vorherige konservative Regierung verhindert werden.

Inzwischen hatten sich auch außerparlamentarische Gruppen in die Diskussion eingeschaltet. Wichtigste von ihnen war die Bürgerrechtsorganisation (National Council for Civil Liberties: NCCL). Die englische Frauenbewegung teilte ihre Kritik an der Regierungsdiskussion mit der NCCL. Überhaupt waren die Diskussionen zwischen der Frauenbewegung und aktiven Parlamentarierinnen und der Bürgerrechtsbewegung außergewöhnlich intensiv und solidarisch.

Gerade noch rechtzeitig als Krönung des Jahres der Frau trat das englische Anti-Diskriminierungsgesetz im Dezember 1975 in Kraft. Das Gesetz definiert die Diskriminierung, die in zwei Formen verboten wird: Erstens die Geschlechtsdiskriminierung: wenn eine Frau, nur weil sie eine Frau ist, direkt oder indirekt benachteiligt wird, so ist das Geschlechtsdiskriminierung. Zweitens die Ehediskriminierung: wird eine verheiratete Frau schlechter behandelt als eine unverheiratete, so handelt es sich um eine Ehediskriminierung.

Das Diskriminierungsverbot umfaßt die Bereiche der Arbeit und des Berufs, also die Diskriminierung von einem Geschlecht bei der Ausschreibung, Einstellung, Beschäftigung, Entlassung und Berufsausbildung. Weiter sind im Gesetz die Bereiche der allgemeinen Bildung und Erziehung sowie der Einrichtungen und Dienstleistungen aufgenommen.

Der Bereich der Arbeit ist in zwei parallelen Gesetzen (Equal Pay Act und Sex Discrimination Act) doppelt abgesichert. Es geht um die Garantie für den gleichen Lohn, umfaßt aber alle anderen Bestandteile eines Arbeitsvertrages, etwa den gleichen Urlaub, gleiche Zulagen und Vergünstigungen.

Das alles klingt zwar recht umfassend, aber das Gesetz erlaubt mehrere Ausnahmen. Es darf z.B. weiter diskriminiert werden in Privathaushalten, in Kleinbetrieben, von Kirchen, von der Armee, unter Tage, im Theater.

Die Anti-Diskriminierungsgrundsätze im Erziehungsbereich gelten nur für staatliche Schulen, ausgenommen sind private Schulen, die eine Eliteförderungsfunktion haben und eine Reihe von anderen Einrichtungen.

Weiter darf nicht diskriminiert werden beim Verkauf oder bei der Vermietung von Wohnraum, bei der Versorgung mit Waren, also in Hotels, Gaststätten, Banken, Transport etc.

Eine Vielzahl von Ausnahmen in diesen Bereichen machen diese Diskriminierungsverbote zum Schluß doch ziemlich mager.

Eine weitere Kritik ist auch der Wirkungsbereich. Das Gesetz regelt viele wichtige Bereiche nicht, zum Beispiel wird die Diskriminierung durch den Staat selbst (z.B. durch die unterschiedlichen Steuer- und Sozialversicherungen) ausgespart; genauso die Diskriminierung im Privatbereich, etwa durch die Doppelbelastung der Frau (in Großbritannien sind 63 % aller weiblichen Beschäftigten verheiratet und 55 % von ihnen haben Kinder). Hier fehlen auch staatliche Begleitmaßnahmen, wie erweiterter Mutterschutz, Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, spezielle Fortbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen. Weiter wird vermißt die Regelung einer positiven Diskriminierung (Quotenregelung), um die Folgen vergangener Diskriminierung zu überwinden.

Zur Durchsetzung und Kontrolle des Gesetzes wurde eine Kommission (Equal Opportunities Commission: EOC) gegründet. Die Kommission besteht aus siebzehn Mitgliedern (zehn Frauen und sieben Männer), die vom Innenministerium ernannt wurden. Ein Mitarbeiterstab von 400 Personen ist geplant, zu Beginn wurden 200 eingestellt. Der Sitz der Kommission ist Manchester und nicht London.

Die Kommission ist zunächst Beratungs- und Beschwerdestelle für Einzelpersonen oder Gruppen. Bei Diskriminierungsverdacht kann die Kommission eine offizielle Untersuchung einleiten, wobei jeder ihr gegenüber zur Auskunft verpflichtet ist. Die Kommission kann auf Abbau der Diskriminierung bestehen, in schwierigen Fällen kann sie öffentlich Bericht erstatten.

Eine wichtige Aufgabe der Kommission ist die Fortschreibung des Gesetzes, sie kann, um diese Aufgabe zu verfolgen, Forschungsarbeiten über die Diskriminierung ausschreiben oder selbst betreiben.

Kritik wird zum einen geäußert an der Zusammensetzung der Kommission: Die pluralistische Besetzung mit Partei- und Gewerkschafts- sowie Arbeitgebervertretern und das Fehlen von autonomen Frauen aus der Frauen- und Bürgerrechtsbewegung. Auch werden die bisherigen Aktivitäten der Kommission als nicht genügend betrachtet: Wenige offizielle Untersuchungen, zögerliche Haltung bei Forschungsvorhaben, keine Beschäftigung mit der Diskriminierung in Medien, keine öffentliche Berichterstattung in Diskriminierungsfällen (Non Discrimination Notice).

Die Erfahrungen zeigen, daß die gesetzliche Durchsetzung im einzelnen Diskriminierungsfall sich kompliziert und langwierig gestaltet, daß die Gesetze sich bei den Entscheidungen schwer tun, daß die Art der Bestrafung, z.B. Schadensersatz oder Schmerzensgeld für Diskriminierungsfälle, diese in die Zone der Kavaliersdelikte einreicht.

Es wäre aber nicht gerechtfertigt, das Anti-Diskriminierungsgesetz als völligen Fehlschlag zu verurteilen. Jahrhundertlang war die Geschlechtsdiskriminierung eine völlig legale Sache, jetzt ist sie gesetzlich verboten. Einige Erfolge des Gesetzes

liegen hinter den Kulissen, viele Fälle sind ohne Gerichtsverhandlungen geregelt worden. Der Vergleich des Lohnunterschieds zeigt eine Verbesserung der Frauenlöhne (1970 betrug der durchschnittliche Frauenlohn 63,1 % des Männerlohns – 1976 ist er auf 75,5 % gestiegen; freilich immer noch nicht auf 100 %).

Indirekt hat die Diskussion um das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen eine Erweiterung des Bewußtseins in vielen Bereichen bewirkt und zu einer Reihe von Einzelmaßnahmen geführt. Beispielsweise wird über eine Vielzahl von positiven Aktionsprogrammen zur Förderung von Frauen in Behörden und Unternehmen aus den achtziger Jahren berichtet.

#### Literatur:

Wissenschaftliche Begleituntersuchungen zu Frauenfördermaßnahmen, a.a.O.

Heide Hering: Die englischen Anti-Diskriminierungsgesetze – nachahmenswert oder nicht? In: Jansen-Jurreit, a.a.O.

Maßnahmen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, a.a.O.

### Strategien zur Gleichstellung von Frau und Mann – Eine Zusammenfassung

1.

Gleichberechtigung von Frau und Mann bedeutet, daß Frauen und Männer unter gleichen Voraussetzungen gleiche Rechte haben (selbst bei vorhandenen Ungleichheiten). Sie folgt aus den in Naturrecht und Aufklärung begründeten Menschenrechten: dem Grundsatz der Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz.

Im bürgerlich-rechtlichen Sinne beinhaltet die Gleichberechtigung nicht ohne weiteres die Aufhebung faktischer Unterschiede, sondern lediglich die Beurteilung von an sich Verschiedenem aus einem gleichen Gesichtspunkt. Sie setzt damit eine prinzipielle Vergleichbarkeit zwischen Mann und Frau voraus. Es wird also ein Vergleich mit Hilfe eines Maßstabs durchgeführt, und die Ergebnisse des Vergleichs werden gewertet. Entscheidend ist jedoch auch, aus welchem Blickwinkel beurteilt und mit welchem Maßstab gemessen wird.

Die aktuellen Forderungen zur Gleichstellung der Frau beinhalten nicht nur die Einräumung gleicher Rechte, sondern darüber hinaus auch die Herstellung gleicher, tatsächlicher Entfaltungschancen für Frauen und Männer.

2.

Die Ziele der Gleichberechtigung von Frau und Mann haben sich in den hundert Jahren der Frauenbewegung verändert; waren in der ersten Frauenbewegung vor allem das Wahlrecht und der gleiche Zugang zur Bildung die Forderung der Frauen, so hat die neue Frauenbewegung ihren Kampf auf das Recht auf Erwerbstätigkeit und auf den Bereich der sogenannten „privaten“ Diskriminierung konzen-

triert. Recht auf Arbeit, auf die freie Berufswahl, gleiche Einstellungs- und Aufstiegschancen werden gefordert. Mit „das Private ist politisch“ wird die Unterdrückung der Frau in der Familie, im sexuellen Bereich und in der Gewalt gegen Frauen thematisiert.

3.

Die politischen und ökonomischen Bedingungen der Gesellschaft spielen bei der Realisierung und dem Wirkungsgrad der Gleichberechtigungspolitik eine wichtige Rolle. Die ökonomischen Krisen, Arbeitslosigkeit, Inflation erschweren beispielsweise die Durchsetzung von Anti-Diskriminierungsgesetzen im Erwerbsbereich.

Auch die religiösen und kulturellen Einflüsse bei der Durchsetzung von Gleichberechtigungsforderungen insbesondere im Bereich der Ehe, Sexualität und Familie sind von Bedeutung.

Wenn auch nationale Unterschiede durch unterschiedliche gesellschaftliche Bedingungen vorhanden sind, überrascht eine zeitliche und intentionale Parallelität vieler feministischer Bewegungen und Regierungspolitiken in Westeuropa.

4.

Die Frauen werden in ihrem Kampf zunehmend mehr unterstützt durch andere politische Gruppen, Parteien, Gewerkschaften. Die Verbreiterung der Forderung nach Gleichberechtigung von Frau und Mann führt auch dazu, daß die Politiken anfangen zu differieren.

Während für die eine Gruppe das Recht auf Arbeit die primäre Forderung ist und die Gleichberechtigung der Frau auf die Berufstätigkeit und auf die ökonomische Unabhängigkeit zurückgeführt wird, gibt es einen anderen politischen Standpunkt, der durch die gleichmäßige Verteilung der Erwerbs-

arbeit und der „Sozialarbeit“ (der Produktions- und Reproduktionsarbeit) auf Mann und Frau ein neues Bild der Gesellschaft aufzeichnet.

Andere Vorstellungen gehen zum Beispiel davon aus, daß erst, wenn die Reproduktionsarbeit der Frau angemessen entlohnt und damit anerkannt wird, die Frau eine Chance zu einer echten Wahl zwischen Familie und Berufstätigkeit bekommt („neue Mütterlichkeit“, Aufwertung der Hausarbeit).

5.

Viele Forderungen zur Gleichberechtigung der Frau gehen von quantitativen Vergleichen aus, die Erhöhung des weiblichen Anteils in allen gesellschaftlichen Bereichen (Bildung und Ausbildung, Arbeit und Beruf, in der Politik u.a.) ist das Ziel der meisten Gleichstellungspläne. Hier wird oft von einer „Quotenregelung“ gesprochen. Diskutiert werden *Ergebnisquoten* oder *Entscheidungsquoten*. Bei den Ergebnisquoten wird von einer Zielgröße ausgegangen (z.B. die Hälfte der zur Verfügung stehenden Plätze, also 50 %, oder dem Anteil der Frauen in der Bevölkerung entsprechend, das wären 52 %), die man/frau erreichen will. Bei Entscheidungsquoten geht es um qualitative Zielvorgaben (beispielsweise: „Bei gleicher oder hinreichender Qualifikation werden Frauen bevorzugt.“)

Diese, in vielen Bereichen sehr kontrovers diskutierte Quotenregelung zeigt die Brisanz der Forderungen zur Gleichberechtigung, weil es hier tatsächlich um Bevorteilung von Frauen geht.

6.

Wenn ich versuche, die bisher vorgetragenen Länderberichte in den Formen der Vorgehensweisen bzw. den Strategien systematisch zusammenzufassen, finde ich einige typische Charakteristika.

Viele der Politiken fingen entweder damit an, daß Berichte zur sozialen Lage der Frau in Auftrag gegeben wurden oder daß Konferenzen mit Beteiligten, Expertinnen abgehalten wurden, um einen Überblick zu bekommen, wie benachteiligt die Frauen tatsächlich sind (so in der BRD, Frankreich, Schweden). Auch die Bewegung selbst geht oft so vor, daß Lila-Schwarz-Bücher geschrieben oder Kundgebungen, Demonstrationen abgehalten werden, um auf die Diskriminierung der Frau aufmerksam zu machen (so die Verkettungsaktion der Frauen wegen des Abtreibungsgesetzes in Frankreich).

Auch das Internationale Jahr der Frau und die Frauendekade (1975-1985) sind Beispiele für die Gewinnung der Aufmerksamkeit für die Mobilisierung von Massen und für die Verbreiterung der Diskussion um die bestehenden Probleme.

Diese strategischen Formen sind zweifellos wichtig, um die Diskussion in Gang zu bringen und zu halten; um *Politiken zu thematisieren*, wie es in der Fachsprache bezeichnet wird.

Entwürfe zu machen, Perspektiven aufzuzeichnen wäre die fortführende Aufgabe, die sowohl von den Bewegungen selbst (von der Frauenbewegung oder von Bürgerrechtsorganisationen), wie auch von den politischen oder gewerkschaftlichen Organisationen (beispielsweise der Entwurf eines Anti-Diskriminierungsgesetzes der Grünen) wahrgenommen werden kann.

Die „Entwürfe“ könnten dabei *Instrumente unterschiedlicher Reichweite mit unterschiedlicher Rechtsqualität* anstreben. Beispielsweise hat das Anti-Diskriminierungsgesetz in Großbritannien eine große Reichweite (da es auf fast alle Lebensbereiche im ganzen Land übergreift) und die höchste Rechtsqualität (Gesetz). Andere Gesetzesbeispiele umfassen nur den Arbeitsbereich oder das Eherecht oder nur den Abtreibungsparagrafen.

Die Instrumente können aber auch *Motivierungs-* oder *Anreizcharakter* haben. Ein Aktionsprogramm beispielsweise oder Einzelmaßnahmen zur Förderung von „Wiedereingliederung von Familienfrauen in das Erwerbsleben“ oder Modellversuche zu „Frauen in Männerberufen“ haben diese Funktion. Sie sind von ihrer Reichweite her punktuell angelegt und zeitlich begrenzt, sie haben einen experimentellen Charakter und vor allem, sie belohnen gute Beispiele.

Zur Anregung, Begleitung und Belohnung, aber auch zur Kontrolle und Bestrafung sind Instrumente notwendig, *Organisationen*, die mit *administrativen Rechten und Pflichten* ausgestattet sind; beispielsweise Frauenministerien, Frauenbeauftragte, Kommissionen zur Gleichstellung o.ä. Sie sind entweder mit auf Zeit gewählten oder ernannten politischem oder mit auf Dauer eingestelltem administrativem Personal ausgestattet.

Ihre Aufgaben und Kompetenzen richten sich nach der Form ihrer Einrichtung.

7.

Die letzte Frage stellt sich nach den Erfolgen der bisherigen Gesetze und Programme; allgemeiner formuliert: nach der *Wirksamkeit der Gleichstellungsinstrumente*.

Die hohen Erwartungen der ersten Kämpferinnen für die Gleichberechtigung lassen die Ergebnisse nach zehn Jahren mager erscheinen. Schon bei der politischen Umsetzung haben die Forderungen viel von ihrer Schärfe verloren; die administrative Umsetzung wird halbherzig betrieben, und die Kontrolle der Instrumente hat vielerorts noch nicht einmal angefangen.

Auch ist es eine Frage des Maßstabs zu beurteilen, wieviel „Viel“ ist, ob eine Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in männerdominierten Berufen von 2 % ein Erfolg ist! Auch ist nicht mehr auszumachen, welchen Zustand der Gleichberechtigung wir heute hätten, wenn alle diese Anstrengungen nicht gewesen wären.

Wenn das auch widersprüchlich erscheinen mag,

meine ich doch, daß das Nebeneinander von radikaler Bewegung einerseits, die Breite der Positionen in unterschiedlichen Lagern und das Bargaining in der politischen und administrativen Umsetzung andererseits genauso wichtig ist wie die radikale Ablehnung der Ergebnisse neben der parteilichen Zustimmung oder der abwägenden Beurteilung, wenn es um eine dauerhafte gesellschaftliche Umwälzung geht.

„Der Fortschritt ist eine Schnecke“, hatten die Dichter in einem Wahlkampf der siebziger Jahre in der Bundesrepublik formuliert; in diesem Sinne möchte ich schließen: Der Fortschritt ist eine

Schnecke, auch zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in Westeuropa.

#### Literatur:

Frauenhandlexikon — Stichworte zur Selbstbestimmung, Hg. von Johanna Beyer, Franziska Lamott und Birgit Meyer. Verlag C.H. Beck, München 1983 (Ute Gerhard, S. 122-126)

Alexander Dix: Gleichberechtigung durch Gesetz, Nomos Verlagsgesellschaft. Baden-Baden 1984

Quotierung — Reizwort oder Lösung? — Expertenanhörung der Hessischen Landesregierung am 2. Mai 1985. Hg. vom Hessendienst der Staatskanzlei in Wiesbaden.

## Heike Dieball

### Entwurf eines Gesetzes zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst im Lande Bremen

#### Vorbemerkung der Redaktion:

*Allethalben sind Frauen damit beschäftigt, Frauenförderpläne zu erarbeiten. Wir wissen nicht, wieviel weibliche Arbeitskraft auf diese Weise gebunden wird. Da die meisten mühsam erarbeiteten Frauenpläne letztlich nur die Funktion erfüllen, Männergremien als Diskussionsgrundlage zu dienen, schlagen wir zur Verfahrensvereinfachung und zur Freisetzung weiblicher Energien vor, nur noch leicht überarbeitete Förderpläne vorzulegen.*

*In der Hoffnung, daß wir vielen Frauen wieder dazu verhelfen, ihre Forderungen durchzusetzen statt sie zu formulieren, drucken wir hier beispielhaft den Gesetzentwurf ab, den Heike Dieball im Auftrag der Fraktion der GRÜNEN in der Bremischen Bürgerschaft erarbeitet hat. Die ausführliche Begründung kann dort angefordert werden.*

#### § 1 Unterrepräsentation

Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt vor, solange der Frauenanteil bei den Bremischen Bediensteten in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen des jeweiligen Ressorts jeder Dienststelle unter 50 v. H. liegt.

#### § 2 Strukturanalyse

(1) Jede Dienststelle ist verpflichtet, anhand einer ausgearbeiteten Strukturanalyse jährlich einen schriftlichen Bericht zu erstellen, um den gem. § 1 geforderten Frauenanteil konkret aufzuzeigen und Veränderungen sichtbar zu machen.

(2) Die Strukturanalyse untergliedert sich – jeweils getrennt aufgeführt nach dem Frauen- und Männeranteil – in:

1. die einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der Vollerwerbstätigen;
2. die einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der Teilzeitarbeitenden;
3. die einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der arbeitsreduziert Beschäftigten gem. § 8 dieses Gesetzes sowie eine Auflistung des personellen Ausgleichs;
4. Auszubildende getrennt nach Ausbildungsberufen in den einzelnen Jahrgängen;
5. AnwärterInnen, ReferendarInnen in den Laufbahnen der Besoldungsgruppen, jeweils getrennt nach der beruflichen Funktion in den einzelnen Ausbildungsjahrgängen;
6. die Anzahl der Vertretungen mit einer Angabe der zu leistenden Arbeitszeit;
7. mit Angabe der jeweiligen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppe aufgeführt nach der zu leistenden Arbeitszeit sind getrennt aufzulisten die Anzahl der:
  - Neubewerbungen auf jede ausgeschriebene Stelle
  - Neueinstellungen
  - Vertretungen
  - Umsetzungen
  - Höhergruppierungen
  - Aufgestiegenen
  - Abgestiegenen

— Beförderungen

— sonstigen arbeitsplatzverändernden Maßnahmen

8. die Anzahl der gestellten Anträge auf Beurlaubung jeweils untergliedert in gruppenspezifische Ansprüche und nach der Dauer der Beurlaubung in den einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen;
9. Auflistung des personellen Ausgleichs der durch den Beurlaubungsanspruch vorübergehend zu besetzenden Arbeitsplätze, jeweils aufgeführt in Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der zu leistenden Arbeitszeit;
10. Anzahl der Befristungen sowie die Dauer der befristeten Vereinbarung oder Maßnahme;
11. Anzahl der Teilnehmerinnen an qualifizierenden Maßnahmen gem. § 6 dieses Gesetzes und die Anzahl und Begründungen der abgelehnten Anträge auf eine qualifizierende Maßnahme.

(3) Der Bericht enthält weitergehend zukunftsgerichtete Vorstellungen zur Umsetzung des § 1.

(4) Der Bericht ist der Frauenbeauftragten, der Personalvertretung einschließlich der Jugendvertretung und falls vorhanden, dem Ausbildungspersonalrat rechtzeitig zur Stellungnahme vorzulegen.

(5) Auf der Grundlage dieses Berichtes und der Stellungnahmen der Interessensvertretungen einschließlich der Frauenbeauftragten, prüft der Parlamentsausschuß „Förderung der Gleichberechtigung der Frau im Lande Bremen“ sowie die „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ die Wirkung dieses Gesetzes.

(6) Diese jährliche Auswertung ist dem Senat vorzulegen und der interessierten Öffentlichkeit in Form einer Broschüre zugänglich zu machen.

#### § 3 Konkrete Maßnahmen

(1) Liegt eine Unterrepräsentation von Frauen vor, so muß jede zu besetzende Stelle in diesem Bereich mit einer Frau besetzt werden.