

Inhalt

<i>Ingrid Guentherodt</i>	
Behördliche Sprachregelungen gegen und für eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern	75
Richtlinie 76/207 EWG	84
<i>Urteil des EuGH mit Anmerkung von Monika Ötting</i>	
Mehr als Porto	84
Anfrage des BAG beim EuGH wegen Frauendiskriminierung	89
<i>Sabine Scholz</i>	
Die Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst – ein Beitrag Hamburgs zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz	89
Anschriften bestehender Gleichstellungsstellen	91
<i>Malin Bode</i>	
Mutterschaftsgeld für Rechtsanwältinnen	92
<i>Urteil des BAG</i>	
Frist zur Mitteilung der Schwangerschaft	94
<i>Urteil des ArbG Hamburg</i>	
Recht auf Teilzeitarbeit	95
<i>Urteil des ArbG Berlin</i>	
Teilzeitarbeit und job-sharing	97
<i>Beschluß des BVerfG mit Anmerkung von Dagmar Oberlies</i>	
Kein Recht auf Beitragsverweigerung	99
<i>Urteil des VG Karlsruhe</i>	
Abtreibung in Arztpraxen	100
<i>Annette Homeyer-Schücking</i>	
Neues im Hebammenrecht	101
<i>Beschluß des FamG Wetter</i>	
Prozeßkostenhilfe	102
<i>Cecilie Gräfin Lambsdorff</i>	
Die Investitionshilfeabgabe im Unterhaltsrecht	102
<i>Deutscher Juristinnenbund</i>	
Korrektur der Scheidungsrechtsreform – Ausdruck einer rechtspolitischen Kehrtwendung	103
<i>Jutta Bahr-Jendges</i>	
Rechtstatsachen und Unterhaltsrechtsreform	
Anmerkung zum Familien-rechts-retour-gesetz	104
Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung unterhaltsrechtlicher und anderer Vorschriften (Stand: 19.7.1984)	105
<i>Dr. Ursula Brandt-Janczyk</i>	
... und sie bewegt sich doch – eine Kammerversammlung der Überraschungen	106
Väter als Täter	
Buchbesprechung von Claudia Burgsmüller	107
Abdruck aus der Einleitung von Barbara Kavemann und Ingrid Lohstöter	108
Hinweise	110



STREIT – Feministische Rechtszeitschrift
Herausgegeben vom Verein „Frauen streiten für ihr Recht e.V.“, Frankfurt

Redaktionsadressen:

Hamburg/Schleswig-Holstein: Sabine Scholz, Schanzenstr. 79, 2000 Hamburg 6
Bremen: Jutta Bahr-Jendges, Osterdeich 13, 2800 Bremen 1
Niedersachsen: Bettina Cramer-Frank, Rubensstr. 2, 3000 Hannover 1
Nordrhein-Westfalen: Malin Bode, Herner Str. 1, 4630 Bochum – v.i.S.d.P.
Frankfurt/Nordhessen: Barbara Becker, Hedderichstr. 102, 6000 Frankfurt 70
Südhausen/Baden-Württemberg: Barbara Schoen, Magdalenenstr. 17, 6100 Darmstadt
Bayern/Schwaben: Anne-Rose Kocyba, Friedrichstr. 3, 7140 Ludwigsburg
Berlin: Claudia Burgsmüller, Weimarische Str. 3, 1000 Berlin 31

Autorinnen dieses Heftes:

RAin Jutta Bahr-Jendges, Bremen; RAin Malin Bode, Bochum; RAin Dr. Ursula Brandt-Janczyk, Hamburg;
RAin Claudia Burgsmüller, Berlin; RAin Dagmar Driest, Stuttgart; RAin Sibylla Flügge, Frankfurt; RAin Cäcilie
Gräfin Lambsdorff, Berlin; Ingrid Guentherodt, Linguistin an der Uni. Trier; Annette Homeyer-Schücking, Richterin
i.R., Detmold; RAin Ilka Junger, Bremen; RAin Dagmar Oberlies, Saarbrücken; Monika Ötting, Bremen; RAin Susan-
ne Pötz-Neuburger, Hamburg; RAin Sabine Scholz, Hamburg; RAin Claudia Walz, Hamburg; RAin Sabine Wendt, HH

ISSN 0175-4467

- © Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion und nur mit vollständigem Quellennachweis.

Umschlagentwurf: Druckwerkstatt Ottensen, 2000 Hamburg 50

Herstellung: Sibylla Flügge c/o Verlag Stroemfeld/Roter Stern GmbH, 6000 Frankfurt 1

Satz: P.W. Textverarbeitung, 6000 Frankfurt

Druck/Repro: Zypresse, 6000 Frankfurt 50

STREIT erscheint 4 mal jährlich.

Bezugsbedingungen: Einzelheft: DM 12,- zzgl. Porto.

Abonnement: DM 48,- incl. Porto für 4 Hefte.

Das Abonnement verlängert sich automatisch um weitere 4 Hefte, wenn es nicht nach Erhalt des dritten Heftes gekündigt wird.

Bezugsanschrift: Renate Blümmler, Stegstr. 34, 6000 Frankfurt/Main 70

Konto: Sonderkonto B. Becker, Nr. 638 37 - 600, Postscheckamt Frankfurt, BLZ 500 100 60

Buchhandelsauslieferung: Frauenliteraturvertrieb (FLV), Schloßstr. 94, 6000 Frankfurt/Main 90

Ingrid Guentherodt

Behördliche Sprachregelungen gegen und für eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern.*

Einleitung

Gleichbehandlung bezogen auf Sprache? Bedeutet nicht jede differenzierte Benennung von Personen in jeder Sprache Ungleichbehandlung? Was ist hier unter sprachlicher Ungleichbehandlung und sprachlicher Gleichbehandlung zu verstehen? Gemeint ist sprachliche Gleichbehandlung analog zur beruflichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen, wie sie die Richtlinie der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976¹ und Artikel 3 unseres Grundgesetzes² fordern. Gemeint ist sprachliche Ungleichbehandlung als sprachliche Manifestation der Minderbewertung, der Benachteiligung und der Nichtbeachtung der Frauen in unserer Gesellschaft, als Manifestation im Sprachverhalten und im Sprachsystem.

Verstehen wir sprachliche Ungleichbehandlung, bezogen auf Frauen und Männer, als Auswirkung gesellschaftlicher Ungleichbehandlung, so ist anzunehmen, daß sich mit der Bewußtseins- und z.T. gesetzbedingten Verhaltensänderung der letzten hundert Jahre auch die Lexik entscheidend ändern mußte. Ich denke hier beispielsweise an die Entwicklung von juristischen Begriffen wie *väterliche Gewalt* und *elterliche Gewalt*, seit 1. Januar 1980 *elterliche Sorge*, d.h. an die sprachliche Manifestation – auf der Ebene von Bedeutung und von Benennung – einer allmählichen Emanzipation der Mutter zum rechtlich gleichwertigen Elternteil. Ich denke an sprachliche Asymmetrien³ wie *Mädchenname* im Sinne von ‚Geburts- und Familienname der Frau‘, aber nicht **Jungen-*, sondern *Mannesname* für den Geburtsnamen des Mannes.

Diesen Asymmetrien und der Entwicklung von sprachlicher Ungleichbehandlung zu sprachlicher Gleichbehandlung bin ich speziell bei drei Arten von Texten nachgegangen: 1. Gesetze und Kommentare des Bürgerlichen Gesetzbuchs, Buch 4: Familienrecht; 2. Erlasse von Innenministerien zur Anrede *Frau/Fräulein*; 3. öffentliche Verzeichnisse von Berufsbenennungen von statistischen Ämtern. Zu den jahrzehntelangen Bemühungen um soziale und implizit sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern sollen hier also exemplarisch einige Belege direkter und indirekter Sprachregelung von Justizbehörden, Ministerien und statistischen Ämtern untersucht werden. Aufschlußreich ist dabei u.a. deren Bemühen um geschlechtsneutrale Oberbegriffe zu Personenbenennungen.

Die hier untersuchten Belege zu sprachlicher Ungleichbehandlung lassen sich in fünf Untergruppen einteilen, die auf Personenbenennungen Bezug nehmen. In der Reihenfolge der anschließenden Diskussion:

1. feste Syntagmen mit Adjektiven, die aus Personenbenennungen hergeleitet sind, z.B. *väterliche* bzw. *elterliche Gewalt*;
2. feste Syntagmen, die Personenbenennungen enthalten, meist in Form eines Genitivs, z.B. *Letztentscheidung des Mannes*;
3. substantivische Wortbildungen, die eine Personenbenennung enthalten wie *Mädchenname*, *Mannesname*;
4. das asymmetrische System der Anrede *Frau*, *Fräulein/Herr* und die darauf bezogenen fünf Sprachregelungen deutscher Innenminister von 1937 bis 1972;
5. maskuline, als geschlechtsneutral geltende Personenbenennungen, die mit *er* pronominalisiert werden, wie *der Ehegatte ... er*, *der Auszubildende ... er*, *der Kaufmann ... er*.

Belege zu diesen fünf Gruppen sind in Tabelle 1 geordnet nach dem, wer genannt, gemeint, mitgemeint oder auch nicht gemeint ist in bezug auf Personen weiblichen und männlichen Geschlechts. Zum Vergleich und zur Ergänzung der Belege aus juristischen Texten (Belege unterstrichen) wurden auch einige Beispiele aus der Alltagsprache hinzugefügt. Die Kategorien sind als Arbeitsgrundlage gedacht und deshalb keineswegs vollständig oder vollzählig.

Justizbehörden: sprachliche Ungleichbehandlung und Gleichbehandlung (Motive, Palandt, BGB bis 1980)

Mit dem 1. Januar 1980 trat das neue Sorgerecht in Kraft, das neue Recht der Personen- und Vermögenssorge von Eltern für ihre Kinder. Im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)⁴ wurde damit der bisher übliche Ausdruck *elterliche Gewalt* ersetzt durch den Ausdruck *elterliche Sorge* (BGB §§ 1626–1698). Die Gesetzesreform ist einer Sprachregelung gleichzusetzen, an die sich alle Justizbehörden halten müssen. Auch die oben genannte Sprachregelung hat eine lange ent-, aber auch ermutigende Vorgeschichte, eine Begriffsgeschichte, die von Sprach- und Geschichtswissenschaftlern bisher weitgehend ignoriert wurde⁵.

Ausgangspunkt für den heutigen juristischen Begriff *elterliches Sorgerecht* ist die *patria potestas*, die unbeschränkte Herrschaft des Vaters nach römischem Recht, im preußischen Allgemeinen Land-

* Aus: Linguistische Berichte Nr. 69, Wiesbaden 1980, (Vieweg), S. 22 ff; mit freundlicher Genehmigung der Verfasserin und des Verlags.

Tabelle 1 Sprachliche Un-/Gleichbehandlung: Wandel von Bedeutung und Benennung

Belege aus juristischen Texten (unterstrichen) und aus der Allgemeinsprache			Ungleichbehandlung (sozial, sprachlich)				Gleichbehandlung (sprachlich)	
			faktisch: ♀ ignoriert		potentiell: ♀ abgewertet		E	F
			A	B	C	D		
			♂ genannt	♂ genannt	♂ genannt	♀ genannt	♀ genannt	♀/♂ genannt
♀	♀	♂	♂ gemeint	♂ gemeint	♂ gemeint	♂ nicht gemeint	♀ gemeint	♀/♂ gemeint
♀ nicht gemeint	♀ mitgemeint	♀ nicht gemeint	♀ gemeint	♀ gemeint	♀ gemeint	♀ gemeint	♀ gemeint	♀/♂ gemeint
Mensch	Frau	Mann	Menschenrechte 1789	Der kluge Mann baut vor Kaufmann bis 1979	Anrede: Herr ♂	Frau Fräulein Frauensperson BGB 1980	Menschenrechte 198?	Anrede: Frau/Herr ab 1972 Kauffrau/ Kaufmann ab 1979
Eltern	Mutter	Vater	elterliche Gewalt ab 1888/1900	Stadtvater Vater des Grundgesetzes altväterlich	väterliche Gewalt bis 1888/1900	bemuttern	elterliche Sorge ab 1980	beide Elternteile
Eheleute	Ehegattin	Ehegatte	Ehename (= Mannesname) bis 1976 eheliches Güterrecht (= ehemännliches) bis 1957	Ehegatte	Mannesname ♂ Letztentscheidung d. Vaters Entscheidungsgewalt des Mannes	Frauenname Mädchenname Hausfrauenehe bis 1977 Schlüsselgewalt der Frau	Ehename ab 1976 eheliches Güterrecht ab 1957	Geburtsname der Frau/ des Mannes beide Ehereile

recht bis zum Inkrafttreten des ersten BGB im Jahre 1900 *väterliche Gewalt* genannt. Dies bedeutete, daß allein der Vater, nicht die Mutter, das Recht auf Verwaltung und Nutznießung des Kindesvermögens hatte und auch die alleinige Entscheidungsgewalt bei der Personensorge, z.B. bei der Erziehung und Ausbildung der Kinder. „Eine der väterlichen Gewalt grundsätzlich gleichstehende mütterliche Gewalt ist dem gemeinen Rechte [...] unbekannt“ schrieben vor rund hundert Jahren die Juristen, die das erste BGB vorbereiteten (vgl. Motive Bd. IV, S. 733)⁶. Dennoch verwendeten sie nicht den gängigen Ausdruck *väterliche Gewalt*, sondern zukunftsweisend *elterliche Gewalt* sowohl im Text des Entwurfs als in den sogenannten Motiven von 1888, der Rechtfertigungsschrift zum ersten BGB-Entwurf. Bei dieser *elterlichen Gewalt* handelte es sich jedoch im Grunde um eine väterliche Gewalt, da fast ausschließlich von der *elterlichen Gewalt des Vaters* und nur in wenigen Ausnahmefällen, wie etwa beim Tod des Vaters, die Rede von der *elterlichen Gewalt der Mutter* war (Motive IV, S. 737). Ein Relikt der alten väterlichen Gewalt zeigt sich jedoch auch im BGB von 1980 etwa in den §§ 1852, 1853 und 1854, die jeweils mit *Der Vater kann ...* beginnen. Kein Paragraph des BGB beginnt m.W. mit *Die Mutter kann ...!*

Elterliche Gewalt als vormundschaftliche Gewalt (Motive IV, S. 725) war also vor allem väterliche Gewalt. Wie konnte dies auch anders sein, wenn die Verfasser des ersten BGB-Entwurfs den Frauen zwar die Geschäftsfähigkeit nicht absprechen wollten, aber diese global für *unfähig* erklärten, Vormund zu werden (vgl. Motive § 1640). Eine dagegen gerichtete Petition des Allgemeinen deutschen Frauenvereins wurde von den Verfassern der Motive lediglich als Fußnote erwähnt (Motive IV, S. 1017).

So sachlich und verständlich die Texte der Motive von 1888 im allgemeinen formuliert sind, so unsachlich und widersprüchlich ist der Text der Rechtfertigung von § 1640 zur „Unfähigkeit der Frau“, Vormund zu werden. Das Wort *untauglich* lehnten die Verfasser der Motive zwar explizit ab (Motive IV, S. 1066), Frauen waren wie die vor ihnen genannten Minderjährigen, Geisteskranken, Schuldner und Verbrecher nicht *untauglich*, Vormund zu sein, aber eben doch – man suchte „eine kurze, technische Bezeichnung“ (Motive IV, S. 1066) – *unfähig*. Es hieß, und besser konnte man patriarchalisches Eigeninteresse nicht verschleiern, zur Begründung: „Richtiger ist es vielmehr und gerade auch im Interesse der Frauen geboten, dieselben mit der Pflicht zur Uebernahme öffentlicher Aemter und in diesem Sinne auch mit der Pflicht des Vormundschaftsdienstes zu verschonen.“ (Motive IV, S. 1067).

Ähnlich *verschont* man heute noch Frauen mit der Mitarbeit in beruflichen und politischen Gremien. Nur wird man heute an den Rand einer Geschäftsordnung, einer Satzung oder auch eines Hochschulgesetzes kaum den Titel *Unfähigkeit der Frauen* schreiben, wie es die Juristen 1888 in den Motiven zum § 1640 noch mit völlig reiner Weste tun konnten. Es mußten mehr als 70 Jahre vergehen, bis der 1888 eingeführte Begriff *elterliche Gewalt* auch tatsächlich ‚elterlich‘ bedeutete und eine Vormundschaft meinte, an der beide, Vater und Mutter, dem Gesetzestext nach gleichwertig beteiligt waren.

Daß die Bezeichnung *elterliche Gewalt* ab 1. Januar 1980 durch *elterliche Sorge* ersetzt wurde, bezeugt auch einen positiven Bewußtseinswandel für das Verhältnis Eltern – Kinder. Aus dem *väterlichen* bzw. *elterlichen Gewalthaber* (noch in Palandt's BGB-Kommentar von 1967, S. 1241) wur-

de der *elterliche Sorgerechtsinhaber* (vgl. Palandt 1980, S. 1540)⁷. Sehr treffend scheint mir die in einem anderen Zusammenhang gemachte Beobachtung von Wolfgang Kilian: „Rechtsbegriffe werden also verstanden als Argumentationsrahmen für die Austragung gesellschaftlich bedingter rechtlicher Konflikte. Wenn sich die Konflikte ändern, müssen sich auch die Begründungselemente innerhalb der Rechtsbegriffe ändern.“⁸

Mit dem juristischen Begriff der *elterlichen*, bis vor kurzem jedoch dem Inhalt nach noch *väterlichen Gewalt*, hängt die Bezeichnung *Alleinbestimmungsrecht des Mannes* bzw. *des Vaters* zusammen. Dazu heißt es in den Motiven von 1888: „Es entspricht der natürlichen Ordnung der Verhältnisse, daß die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten bei Meinungsverschiedenheiten dem Ehemann zusteht.“ (Motive IV, S. 105).

Seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes von 1959 ist § 1628 zum Entscheidungsrecht des Vaters zwar nichtig, doch erst 1979 trat eine Neuformulierung als Gesetz in Kraft. Der bis dahin im BGB-Kommentar abgedruckte § 1628 lautete: „Können sich die Eltern nicht einigen, so entscheidet der Vater; er hat auf die Auffassung der Mutter Rücksicht zu nehmen.“ Dieses *Entscheidungsrecht des Vaters* sowie das schon 1957 aufgehobene *ehemännliche Entscheidungsrecht* (BGB § 1354 alte Fassung) hatten zahlreiche Synonyme wie *Letztentscheidungsrecht* bzw. *Entscheidungsgewalt des Mannes*, *ehemännliches Entscheidungs- oder Bestimmungsrecht*, *Alleinentscheidungsrecht* und *Stichentscheid des Mannes* oder *väterlicher Stichentscheid*, ein deutliches Zeichen also, daß der Begriff aus der Fach- in die Alltagssprache übernommen und offensichtlich eifrig gebraucht wurde. Und das nicht zufällig, legitimiert er doch jede Machtausübung der Ehemänner und Väter innerhalb der Familie. Daß bei diesen Synonymen auch Euphemismen vorkommen wie die in diesem Kontext völlig irreführende Bezeichnung *Stichentscheid des Mannes*, – denn was hatte das männliche Vorrecht in der Familie mit den Regeln demokratischer Gremienarbeit zu tun? – ist auch nicht verwunderlich. Je mehr Nichtprivilegierte im Unklaren über ihre Rechte bzw. ihre Rechtlosigkeit gelassen werden, umso besser für die Privilegierten. Im Kommentar zum Gleichberechtigungsgesetz (1958) nennt Hildgard Krüger *Stichentscheid des Mannes* deshalb eine „Sprach-Lüge“⁹.

Ebenso verschleiern wie die eher umgangssprachliche Bezeichnung *Stichentscheid des Mannes* waren die juristischen Fachtermini *eheliches Güterrecht*, *allgemeine Gütergemeinschaft* und *Verwaltungsgemeinschaft* in den frühen BGB und ihren Kommentaren, denn nicht etwa beide Eheleute, sondern nur der Mann hatte das Recht, sein Vermögen und das

seiner Frau zu verwalten und ganz nach seinem Belieben darüber zu verfügen. Es handelte sich also nicht um ein gemeinschaftliches oder eheliches, sondern um ein ehemännliches Güterrecht, ein ehemännliches Verwaltungs- und Nutznießungsrecht. Man muß bei der Benennung *eheliche Gütergemeinschaft* und *eheliches Güterrecht* also genau nach der Zeit des Gesetzeskontextes fragen, um deren Bedeutung richtig einzuschätzen. Heute nach der Reform des Ehe- und Familienrechts bedeutet der juristische Begriff *eheliche Gütergemeinschaft* im BGB wirklich ‚ehelich und wirklich -gemeinschaft‘¹⁰.

Als Gegengewicht zur *Entscheidungsgewalt des Mannes* mit der Betonung auf *-gewalt* im Sinne von Vorrecht wird – wahrscheinlich auch zum Trost für die übertölpelte Ehefrau – schon in den Motiven von 1888 die Bedeutung der *Schlüsselgewalt der Frau* (BGB § 1357) hervorgehoben. Auch *Schlüsselgewalt*, die Vertretungsmacht der Frau für Geschäfte des Haushalts, ist ein typischer Euphemismus, eine künstliche Aufwertung des Rechtes der Hausfrau auf Haushaltsgeld. Denn viel mehr bedeutete *Schlüsselgewalt* trotz seiner zweiten imponierenden Wortkomponente *-gewalt* nicht. Zu *Schlüsselgewalt der Frau* liegen jedoch m.W. keine Synonyme vor.

Auch der vorausgehende Paragraph, der bis 1977 im BGB die Hausfrauenehe als Norm gesetzlich festlegte (BGB § 1356), wurde eigentlich erst im Nachhinein, d.h. durch die Diskussionen über die Gesetzesreform, in der Alltagssprache vorübergehend als *Hausfrauenparagraph* bekannt. Ohne Einschränkung schrieben u.a. 1967 und 1976 die BGB-Kommentatoren von der „ureigensten Tätigkeit der Frau, der Haushaltsführung“ (Palandt 1967, S. 1115) und „Der Haushalt ist nach I der natürliche Wirkungsreich der Ehefrau“ (Palandt 1976, S. 1273).

Das ungleiche Wortpaar *Mädchenname* und *Mannesname* (nicht **Jungennamen*) für den Geburtsnamen der Frau und des Mannes, eine weitere sprachliche Asymmetrie zuungunsten der Frauen, wird auch heute noch im Palandt-Kommentar des BGB (1980) häufig verwendet (vgl. S. 1253, 1255, 1256). Auch hier ist die Asymmetrie bedingt durch Gesetze

und soziale Verhältnisse. Der Familienname eines Ehepaares wurde bis 1976 immer der Mannesname (BGB § 1355). Warum aber die Bezeichnung *Mädchen-* und nicht *Frauenname*?

Eine mögliche Erklärung scheint mir die Tatsache, daß u.a. nach dem Allgemeinen Landrecht für die Preußischen Staaten¹¹ bis 1900 jede Frau, unabhängig von ihrem Alter, der väterlichen Gewalt unterstand, bis sie heiratete. Sie blieb die unmündige Tochter, bis ein Ehemann die absolute soziale Kontrolle über sie übernahm. Diese Vormundschaft des Vaters über die Tochter nannte sich *Geschlechtstutel*, eine Bezeichnung übrigens, die zu einer Wortkategorie gehört, für die in meiner Tabelle 1 nicht vorgesorgt ist. Hier ist nämlich ausnahmsweise mit dem Oberbegriff („Geschlecht“) nicht die männliche Seite gemeint, sondern die weibliche, die Töchter. Mit dem historischen Ballast der Geschlechtstutel können wir auch heute noch Verhaltensmuster wie die der *totalen Tochter* in Zusammenhang bringen, eine Wortschöpfung (bzw. Analogiebildung nach engl. *total woman*?) von Hanna-Renate Laurien, die damit die sich für die Pflege ihrer alten Eltern aufopfernde Tochter meinte (Rede vom 12.1.1980 in Mainz).

Zurück zum Namensrecht. Bis Juli 1976 lautete BGB § 1355 noch: „Der Ehe- und Familienname ist der Name des Mannes.“ Das neue Namensrecht von 1976 hat aus der Sprachlüge *Ehename*, der ja ursprünglich nichts mit ehelicher Partnerschaft zu tun hatte und nur den Mann begünstigte, eine Bezeichnung gemacht, die mehr bedeutet als ‚Mannesname‘. Doch auch heute ist § 1355 durch seinen letzten Satz noch immer nicht verfassungsgemäß, d.h. gemäß dem Gleichberechtigungsgebot unserer Verfassung, wenn es heißt: „Treffen sie keine Bestimmung, so ist Ehename der Geburtsname des Mannes.“ Da aber der neue § 1355 in seinem ersten Satz festsetzt, daß die Ehegatten zum Ehenamen „den Geburtsnamen des Mannes oder den Geburtsnamen der Frau“ bestimmen können, wurde die schlimme Ideologie des männlichen *Stammhalters* und *Namensträgers* zumindest etwas geschwächt.

Wie sehr sich einige männliche Juristen noch vor dreißig Jahren beim Juristentag 1950 gegen den Abbau dieses männlichen Privilegs im Namensrecht sträubten und sich in ihrer männlichen Eitelkeit gekränkt fühlten, beschreibt recht anschaulich die ehemalige Bundesverfassungsrichterin Erna Scheffler. Ihrem Bericht nach sollen jedoch 1950 auch Juristinnen gegen die Änderung des Namensrechts im Sinne des Gleichberechtigungsgebots unserer Verfassung gewesen sein, „zumal unverkennbar die große Masse der Frauen sehr bereitwillig den Namen wechselt“^{11a}. Der neue Name, der Name des Mannes, brachte und bringt offensichtlich auch heute noch der Frau mehr Prestige als ihr *Mädchenname*.

Sollte das nicht auch die Denkweise derjenigen Frauen erklären, die auf der Verwendung der mas-

kulinen Form von Amts- und Berufsbenennungen für ihre eigene Person bestehen? Warum wohl lehnen Frauen die movierte, d.h. weibliche Form ab und beharren darauf, nicht *Professorin* oder *Kultusministerin*, sondern *Professor* und *Kultusminister* zu sein? Bringt der männliche Titel den Glanz des Privilegierten oder ist dies ein Signal, daß sich diese Frauen mit den übrigen Negern, Juden, Verzeihung, mit den übrigen Frauen weder identifizieren noch solidarisieren wollen bzw. dürfen? Viele Männer scheinen dies gutzuheißen. Nicht ohne Grund. Dieses Sprachverhalten von Frauen kann von männlicher Seite u.a. als Rechtfertigung dafür mißbraucht werden, daß in Stellenausschreibungen der sprachlich explizite Appell an Frauen überflüssig sei. Ob sich die hier gemeinten Frauen auch darüber im Klaren sind?

Zusammenfassend mit Hinweis auf Tabelle 1 können wir feststellen, daß sich, bedingt vor allem durch die hart erkämpften Gesetzesreformen, einiges in der Sprache der Justizbehörden hin zur sprachlichen Gleichbehandlung entwickelt hat. Diese sprachliche Entwicklung müßte jedoch sehr viel genauer untersucht werden u.a. mit dem Ziel, in den bisherigen und heutigen Gesetzestexten des BGB die Kontexte und die Brauchbarkeit geschlechtsneutraler Personenbenennungen zu überprüfen und zu beschreiben. Hier eine Auswahl solcher Personenbenennungen vor allem aus dem Familienrecht verschiedener Fassungen des BGB und aus deren Kommentaren:

Tabelle 2 Geschlechtsneutrale Personenbenennungen aus juristischen Texten:

- | | |
|-----|---|
| 1. | Geschlechtsneutral in Singular und Plural |
| 1.1 | Neutra: <i>Mündel (das/der)</i> , <i>Hauskind</i> , <i>Mitglied</i> |
| 1.2 | Maskulina: <i>Mündel (der/das)</i> , <i>Beistand</i> , <i>Abkommling</i> , <i>Vormund</i> , <i>Gegen- und Mitvormund</i> , <i>Elternteil</i> , <i>schuldiger Teil</i> |
| 1.3 | Feminina: <i>Persönlichkeit</i> , <i>Person</i> (vgl. dagegen <i>Militärperson</i> und <i>Frauensperson</i>) |
| 2. | Geschlechtsneutral nur im Plural* |
| 2.1 | aus Adjektiven: <i>Angehörige</i> , <i>Bedürftige</i> , <i>Minder-</i> , <i>Volljährige</i> , <i>Unterhaltspflichtige</i> , <i>Geschäftsunfähige</i> , <i>Nichtscheidungswillige</i> |
| 2.2 | aus Partizipien des Präsens: <i>An-</i> , <i>Abwesende</i> , <i>Anerkennende</i> , <i>Annehmende</i> , <i>Eheschließende</i> , <i>Vertragschließende</i> , <i>Vorsitzende</i> |
| 2.3 | aus Partizipien des Perfekts: <i>Berufene</i> , <i>Beteiligte</i> , <i>Entmündigte</i> , <i>Geistesgestörte</i> , <i>Unterhaltsberechtigte</i> , <i>Verlobte</i> , <i>Verschwagerte</i> , <i>Verwandte</i> , <i>Verpflichtete</i> |

* d. h. im Singular nicht geschlechtsneutral, z. B. eine *Angehörige*

Bemerkenswert ist hier u.a. die große Zahl der offensichtlich brauchbaren substantivierten Partizipien sowie die Verwendung von *Mündel* als Maskulinum, die sehr frühe Einführung der geschlechts- und wertneutralen Bezeichnung *Elternteil* (schon im ersten BGB-Entwurf von 1888) und im Zusammenhang mit *Person* die beharrliche Beibehaltung der weder geschlechts- noch wertneutralen Bezeichnung *Frauensperson* bis in die §§ 825 und 847 des heutigen BGB, wogegen *Militärperson* inzwischen durch die Benennung *Soldat* ersetzt wurde¹².

Ministerien: sprachliche Ungleichbehandlung und Gleichbehandlung (Innenministerien zur behördlichen Anrede *Frau*)

Im System der deutschen Anredeformen liegen ähnliche Asymmetrien vor wie bei dem Wort-Trio *Mannesname/Mädchen- und Frauenname* (vgl. Tabelle 1). Die Anrede *Fräulein*, vertraulicher, möglicherweise „ritterlicher“, doch immer auch herablassender und bevormundender als die Anrede *Frau*, hat kein Äquivalent auf der männlichen Seite. Zur Problematik der Anrede *Frau/Fräulein* haben sich deutsche Innenminister zwischen 1937 und 1972 insgesamt fünfmal in ministeriellen Erlassen geäußert. Warum wohl dieser Aufwand? Es wäre ein lohnendes Projekt zu untersuchen, welche Schulbücher über diesen Eifer unserer Innenminister berichten!

Ging es ihnen in der Nazi-Zeit um Gleichbehandlung? Wohl kaum. Im Jahre 1937 wies der Reichsinnenminister unter Personenstandsangelegenheiten die Behörden an, bei unverheirateten Müttern eines unehelichen Kindes im amtlichen Verkehr nur dann die Anrede *Frau* zu verwenden (sonst natürlich die Anrede *Fräulein*!), wenn die „uneheliche Mutter“ vor der Polizeibehörde ihres Wohnsitzes eine Erklärung dazu abgegeben hatte. Auf die Erklärung hin bekam sie auf Antrag eine Bescheinigung, daß sie die Bezeichnung *Frau* führen durfte. Änderte sie aber ihren Wohnsitz, so mußte sie den Antrag noch einmal stellen (RMBliV 1937 Nr. 22)¹³. Ende 1937 wurde diese Anweisung des Innenministers auf unverheiratete Frauen mit Adoptivkindern ausgedehnt (RMBliV 1937 Nr. 50). Im Erlaß vom 4. Juli 1940 wurde die Anweisung, daß bei Wohnsitzwechsel ein neuer Antrag nötig war, aufgehoben (RMBliV 1940 Nr. 28). Im Krieg begann man sich dann für sogenannte *Brautkinder* zu interessieren und erweiterte 1941 die Erlaubnis, die Bezeichnung *Frau* zu führen, auf die Bräute, deren Verlobter im Einsatz „unerwartet gestorben“ war – alles jedoch immer auf Antrag (RMBliV 1941 Nr. 27).

Erst zehn Jahre nach dem zweiten Weltkrieg hob Bundesinnenminister Dr. Schröder durch einen Erlaß zur Führung der Bezeichnung *Frau* die Nazi-Sprachregelung auf und wies die Behörden 1955 an, „unverheiratete weibliche Personen auch im amtlichen Verkehr mit „*Frau*“ anzureden, wenn sie dies wünschen“ – ein Antrag sei nicht erforderlich (GMBL 1955 Nr. 6)¹⁴.

Auf Drängen von Frauenverbänden kam es 1972 diesbezüglich zu dem letzten Erlaß des Bundesinnenministeriums (BMI), der die Behörden anwies, im Schriftverkehr grundsätzlich bei allen weiblichen Erwachsenen die Anrede *Frau* zu verwenden, und *Fräulein* nur dann, „wenn dies von der Angesprochenen gewünscht wird“ (GMBL 1972 Nr. 7).

Wie der BMI-Erlaß von 1955 gibt auch dieser letzte BMI-Erlaß von 1972 zur Anrede *Frau/Fräulein* Gründe zu der Sprachregelung an: die Bezeichnung *Frau* als Anrede sei „weder eine Personen-

standsbezeichnung noch ein Teil des Namens noch ein Titel, der verliehen werden müßte oder könnte“. Sie sei auch nicht gleichbedeutend mit *Ehefrau*. Daraus schließt dann der Erlaß von 1972: „Die Anredeform weiblicher Erwachsener im Sprachgebrauch der Behörden ist daher keine Rechtsfrage.“ (GMBL 1972 Nr. 7). Außerdem nennt das BMI 1972 die Gleichstellung von Mann und Frau und die Gleichbehandlung als Rechtfertigung dafür, bei Frauen nicht „anders zu verfahren als es bei männlichen Erwachsenen seit jeher üblich ist“.

Die sprachliche Gleichbehandlung bei der Anrede *Frau/Herr* als Norm war also *de iure* 1972 erreicht (vgl. dagegen die Bemühungen der Bibliothekarin Rechenberg, die gerichtlich die Anrede *Dame* fordert; dazu u.a. in Die Zeit vom 8.2.1980). Zu fragen wäre, inwieweit Männer auch heute noch wie im Dritten Reich nur sozusagen „auf Antrag“ unverheiratete und/oder junge Frauen mit der Anrede *Frau* „beehren“. Ein Thema für die Sozialpsychologie. – Weitere Sprachregelungen von Ministerien werden im Zusammenhang mit Berufsbenennungen in Teil 3 erörtert.

Statistische Ämter: sprachliche Ungleichbehandlung und Gleichbehandlung (Klassifizierung der Berufe durch das Statistische Bundesamt)

Wie beim Namensrecht und der Anrede kommen auch bei Amts- und Berufsbenennungen Identifikationsbedürfnisse der Betroffenen zum Tragen. Walter Henzen meinte 1965, die Movierung von Berufsbezeichnungen und Amtstiteln sei kein Problem, „sofern nur das zartere Geschlecht es selbst wünscht“¹⁵. Daß die Frauen auch heute sich nicht darüber einigen können, ob moviert (*die*) *Ministerin* oder nicht-moviert (*der*) *Minister*, wurde schon erwähnt. Von männlicher Seite in Behörden scheint es mancherorts sehr viel weniger Uneinigkeit gegeben zu haben.

So heißt es im Vorwort zur Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes (SBA) von 1975: „In der gesamten Systematik wurde wie bisher grundsätzlich die männliche Form für Berufsbenennungen gewählt. Nur für Berufe, die so gut wie ausschließlich von weiblichen Personen ausgeübt werden, wurde die weibliche Form aufgeführt (z.B. Putzmacherin). Wenn die männliche Form der Berufsbenennung eine andere Bedeutung hat als die weibliche und daher anders einzuordnen ist (z.B. Sekretär und Sekretärin), wurden beide Formen aufgenommen. Wo es der Deutlichkeit wegen zur Vermeidung von Verwechslungen zweckmäßig erschien, erhielten Berufsbenennungen erläuternde Zusätze in Klammern.“¹⁶ Demnach ist für das SBA die männliche Berufsbezeichnung geschlechtsneutral und die Norm. Was aber bedeutet für die Verwendung der weiblichen Form als Abweichung von dieser Norm „so gut wie ausschließlich“? Wann, bei welchem Anteil von Frauen werden Frauen nennenswert?

Den Verantwortlichen des SBA war offensichtlich nicht klar, daß durch diese Sprachregelung Frauen deutlich benachteiligt werden und daß diese Regelung folglich verfassungswidrig ist. Durch diese Sprachregelung werden Bearbeiter/innen der Volks- und Berufszählungen angewiesen, daß bestimmte Berufe als geschlechtsspezifisch zu gelten haben. Unter den Verbandssekretären hat eben keine Frau zu sein. Wenn ja, wird sie sprachlich ignoriert. *Sekretärin* kann dem Geschlecht nach nur 'Stenotypistin' und nicht etwa 'Gewerkschaftssekretärin' bedeuten. Deshalb die Kennziffer 782.

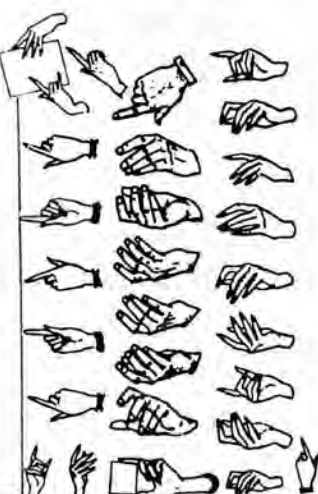
Auch hier tragen Frauen, die als Verbandssekretärinnen darauf bestehen, *Sekretär* genannt zu werden, dazu bei, eine Sprachideologie männlicher Überheblichkeit zu tradieren, wenn sie so tun, als ob gerade *Sekretär* nicht polysem sein könnte, wo doch z.B. die mehrdeutige Benennung *Kaufmann* für den Mann in dem kleinen Laden an der Ecke paßt und auch für jemanden in der Chefetage einer Hamburger Bank (vgl. dagegen *Sekretär/in* im Wörterbuch von Fritz Molle¹⁷).

Selbstverständlich interessiert die Frage, ob Movierung die einzige sprachliche Möglichkeit ist, Frauen eindeutig einzubeziehen, oder ob es nicht doch echte geschlechtsneutrale Personenbenennungen gibt, hier also speziell Berufsbezeichnungen als Teil der Sprache der Arbeitswelt. Zu dieser Frage möchte ich wie bei der Sprache der Justiz aus der Sprache der Statistik exemplarisch einige geschlechtsneutrale Personenbenennungen angeben, die ich in den Veröffentlichungen statistischer Ämter, hier vor allem des Statistischen Landesamtes von Rheinland-Pfalz¹⁸ gefunden habe.

Arten von Berufsbenennungen bearbeitet: 1. Wortbildungen auf *-frau* und auf *-mann*; 2. movierte Formen mit und ohne Klammer (die Schreibform *Schneider/in* verwendet das SBA 1975 nicht); 3. nach Geschlecht getrennte Doppelnennungen gleichbedeutender und 4. nicht-gleichbedeutender Berufsbenennungen wie *Koch/Köchin*, *Sekretärin* und *Sekretär* (s.o.).

Hier noch kurz einige Angaben zur Systematik des SBA in der Ausgabe 1975 der Klassifizierung der Berufe. Die rund 20 000 Berufsbenennungen, die bei der Volks- und Berufszählung vor zehn Jahren als Antwort auf den Fragebögen zu erwarten waren, also auch alle Synonyme, sind in folgende sechs große Berufsbereiche eingeteilt: I. Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe; II. Bergleute, Mineralgewinner; III. Fertigungsberufe; IV. Technische Berufe; V. Dienstleistungsberufe; VI. Sonstige Arbeitskräfte. Bei der Klassifizierung gelten als Basiseinheiten 328 Berufsordnungen mit dreistelligen arabischen Kennzahlen, denen wiederum 1642 Berufsklassen mit vierstelligen Kennzahlen untergeordnet sind. In den zusammenfassenden Kategorien werden Berufsbenennungen nur als Kollektiva und im Plural genannt wie beispielsweise *Landwirte*, *Bergleute*. Erst im eigentlichen systematischen Verzeichnis werden die darunter aufgeführten Berufsbenennungen in der Singularform genannt. Dies ist zwar für die große Masse der Berufsbenennungen auf *-er* wie *Schneider*, *Bäcker* sprachlich nicht relevant, da deren Formen im Singular und Plural identisch sind, jedoch wichtig für Wortbildungen auf *-mann* mit dem Plural *-leute*. Die in der Systematik aufgeführten Berufsbenennungen im Singular habe ich auf die oben genannten vier Erscheinungen untersucht.

Tabelle 3 Geschlechtsneutrale Personenbenennungen aus Texten der Statistik:

- | | |
|--|---|
| 1. Geschlechtsneutral in Singular und Plural: |  |
| 1.1 Neutra: <i>Haushaltsmitglied</i> | |
| 1.2 Maskulina: <i>Lehrling</i> (im Berufsbildungsgesetz vom 14.8.1969 ersetzt durch <i>Auszubildende(r)</i> , <i>Anlernling</i>) | |
| 1.3 Feminina: <i>Person</i> , <i>Erwerbsperson</i> (nach 1961 <i>Erwerbstätige(r)</i> , <i>Hilfs-</i> , <i>Arbeits-</i> , <i>Nachwuchs-</i> , <i>Bürokraft</i>) | |
| 2. Geschlechtsneutral nur im Plural (vgl. Tabelle 2): | |
| 2.1 aus Adjektiven: <i>Abhängige</i> , <i>Selbständige</i> , <i>Erwerbstätige</i> , <i>mithelfende Familienangehörige</i> , <i>Erwerbslose</i> , <i>Geistliche</i> , <i>Ordensangehörige</i> , <i>Berufstätige</i> | |
| 2.2 aus Partizipien des Präsens: <i>Auszubildende</i> , <i>Studierende</i> , <i>Hausgewerbetreibende</i> , <i>Gewerbetreibende</i> | |
| 2.3 aus Partizipien des Perfekts: <i>Angestellte</i> , <i>Hausangestellte</i> , <i>Beamte</i> , <i>Beschäftigte</i> , <i>Teilzeitbeschäftigte</i> , <i>Strafgefangene</i> | |

Auch hier ist wie in Tabelle 2 die große Zahl von substantivierten Partizipien bemerkenswert, die sich wie substantivierte Adjektive offensichtlich als geschlechtsneutrale Oberbegriffe zu Personenbenennungen eignen.

Als Teiluntersuchung sprachlicher Ungleichbehandlung bzw. Gleichbehandlung in der Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 1975, vgl. Anm. 16) habe ich vorerst folgende

Wie zu erwarten, ist die Belegzahl zu Berufsbenennungen auf *-frau* und auf *-mann* je nach Berufsgruppe sehr verschieden. So sind die Komposita auf *-mann* mit über 50 Belegen vor allem beim Bergbau und bei der Mineralgewinnung sehr zahlreich, während Komposita auf *-frau* hier gar nicht auftauchen.

Sehr viele movierte Formen ohne maskuline Entsprechungen treten jedoch bei den Fertigungsberufen vor allem im Textilbereich auf, während dort die Zahl der Komposita auf *-mann* und auf *-frau* nicht

nennenswert ist. In den Fertigungsberufen werden für Textil- und Nahrungsberufe auch die ersten Belege genannt, die mit oder ohne Klammer in der, mo-
vierten Form eine sprachliche Gleichbehandlung teilweise oder ganz realisieren wie *Damenschneider(in)* und *Modist(in)* einerseits (S. 103-107) und *Koch/Köchin*, *Küchenjunge/Küchenmädchen* andererseits.

Auch nach der männerorientierten Sprachideologie des SBA (1975) ist die Klammer jedoch bei *Damenschneider(in)* nicht korrekt, denn in der Damenschneiderei betrug der Frauenanteil zu dieser Zeit etwa 98 Prozent¹⁹, also ein Beruf, der „so gut wie ausschließlich von weiblichen Personen ausgeübt wurde (vgl. Anm. 16). Hier müßte also nach der SBA-Sprachideologie nur die weibliche Form stehen, d.h. die movierte Form ohne Klammer: *Damenschneiderin*.

Bei den technischen Berufen werden jedoch gar keine Komposita auf *-frau* genannt, aber rund zwanzig Belege auf *-mann*, darunter über zehn Komposita auf *-amtmann*.

In dem großen Bereich der Dienstleistungsberufe gibt es in den Berufsgruppen Handel, Verkehr, Verwaltung und Sicherheit mit den Kennzahlen 68 bis 81 über hundert Belege für Komposita auf *-mann*, vor allem *Kauf-*, *-fach-* und auch hier wieder *-amtmann*. Dagegen fanden sich in diesen Berufsgruppen nur rund zehn Komposita auf *-frau*, die hier genannt werden sollen, da sie als sprachliche Manifestation beruflicher Ungleichbehandlung (und als Gegenpart zu *Kauf-*, *Fach-* und *Amtmann*) deutlichster Beleg sind. Genannt werden hier: *Abort-*, *Bade-*, *Blumen-*, *Boten-*, *Garderoben-*, *Leichen-*, *Zeitungsfrau* sowie weitere Varianten zu diesen Berufsbenennungen für Frauen wie *Kleiderfrau*, *Kleiderablagefrau*, *Rotundenfrau* und *Totenfrau*, für die es im Verzeichnis des SBA in keinem Fall eine genaue Äquivalenz der Benennungsform auf männlicher Seite gibt. Einen **Abortmann* oder einen **Totenmann* gibt es in der deutschen Sprache offenbar nicht, wohl aber das Wortpaar *Toilettenfrau* und *Toilettenmann* bzw. *-wärter*.

Bei den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (Kennzahlen 75 bis 78) befinden sich viele movierte Formen, so u.a. die zahlreichen Wortbil-

dungen auf *-sekretärin*. Hier wird nun auch die schon oben diskutierte SBA-Sprachregelung wirksam. Getrennt aufgelistet werden einerseits *Sekretär* unter *Verbandsleitern*, *Funktionären* mit der Kennzahl 763 und unter *Bürofachkräfte* mit der Kennzahl 781, *Sekretärin* jedoch ausschließlich unter 782, der Kennzahl für *Stenotypisten*, *Stenographen* und *Maschinenschreiber* (sic!). Bei der Angabe *Sekretärin* im Sinne von ‚Gewerkschaftssekretärin‘ kann es sich, wie oben schon erwähnt, laut Sprachideologie des SBA in einem Fragebogen der Volkszählung also nur um eine Stenotypistin handeln, bei *Sekretär* jedoch nur um einen Verbandssekretär bzw. um eine Bürofachkraft.

Daß diese verfassungswidrige Sprachregelung dringend einer Reform bedarf, sollte nicht nur vom SBA, sondern auch von der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg gefordert werden, die in ihrer Berufsberatungszeitschrift UNI 1979 Nr. 10 (S. 10) in einem Artikel über den DGB in der höheren Hierarchie die Zahl der *Sekretäre* und in der niederen die Zahl der *Sekretärinnen* und *Kraftfahrer* nannte.

Unter den im Systematischen Verzeichnis anschließend aufgeführten Berufsabschnitten der Künstler-, Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufe (Kennzahl 82 bis 89) treten Komposita auf *-mann/-frau* selten auf, dafür mit rund 40 Belegen bei den Gesundheitsdienstberufen Komposita auf *-schwester* und mit zwölf Belegen Wortpaare auf *-schwester/-pfleger* mit der erst kürzlich zugunsten der Männer eingeführten Berufsbenennung. Man könnte also fragen, wie klein muß der Anteil männlicher Erwerbspersonen sein, um explizit genannt zu werden! Die Zahl der Entsprechungen männlich/weiblich ist jedoch allgemein in diesen drei Berufsabschnitten höher als in den vorher genannten, von Wortpaaren wie *Souffleur/Souffleuse* über *Herbergsmutter/-vater* bis hin zu *Vikar/Vikarin*.

Das Ungleichgewicht zeigt sich jedoch sprachlich wieder besonders stark in den im Verzeichnis zuletzt aufgeführten Berufsgruppen *Körperpfleger*, *Gästebetreuer*, *Hauswirtschaftliche* und *Reinigungsberufe*, wo bekanntlich der Frauenanteil sehr hoch ist. (Ob die Statistiker diese Berufsgruppen aus diesem Grund an den Schluß der Systematik gestellt haben? Die Frage wird nicht unberechtigt sein.)

In der Berufsgruppe der Reinigungsberufe finden sich drei Komposita auf *-mann*, jedoch fünfzehn auf *-frau*. Für *-mann* sind es die Komposita *Schleudermann*, *Waschmann* und *Tankvormann*, also selbst hier in der Gruppe der Reinigungsberufe eine männliche Berufsbenennung mit Prestigeanspruch. Für die Seite der Frauen sind es 15 Varianten für *Abwaschfrau* und *Reinemachefrau*²⁰. Symptomatisch für diese Berufsgruppe ist auch die Häufigkeit der Komposita auf *-mädchen* mit rund 30 Belegen sowie Komposita auf *-tochter*, *-fräulein* und *-mamsell*, alles Wortbildungen, die das Abhängig-Unmündige dieser Tätigkeitsbereiche und Personen sprachlich explizit machen. In hauswirtschaftlichen Berufen sind es elf und im Reinigungsbereich weitere neun Belege auf *-mädchen*. Auch hier gibt es nur selten männliche Entsprechungen.

Wie bei den Ernährungsberufen, wo dem *Salatmädchen* nicht der **Salatjunge*, sondern der *Salatkoch* entspricht und der *Kalten Mamsell* (sic!) der *Kaltspeisenkoch*, sind z.B. die wenigen männlichen Entsprechungen zu den Komposita auf *-frau* in den Reinigungsberufen nicht etwa Komposita auf *-mann*, sondern ganz andere, sich von den weiblichen Berufsbenennungen distanzierende Wortbildungen wie *Aufwäscher* neben *Abwaschfrau*, *Spüler* neben *Spülfrau*, *Aufwärter* neben *Aufwartefrau* und prestigebewußte Komposita auf *-reiniger* wie *Fenster- und Gebäudereiniger* neben der großen Gruppe von Komposita wie *Reinemachefrau*, *Putzfrau* etc.

Im Gegensatz zu den Berufsbenennungen der Frauen sind es auf der männlichen Seite also weniger deutlich geschlechtsmarkierte Benennungen. Nur die Frauen müssen sich als Frauen mit der „ruhmlosen“ Tätigkeit sprachlich voll identifizieren. Eine Funktion der Berufsbenennungen auf *-frau* scheint deshalb die Demütigung der Frau und ihres Geschlechts zu sein.

Es fehlen im Systematischen Verzeichnis von 1975 die Benennungen *Hausfrau*, was durch die Berufsdefinition als „auf Erwerb gerichtete [...] Arbeitsverrichtungen“ (S. 11) gerechtfertigt wird, und die aus Handelsregistern schon seit vielen Jahren bekannte Benennung *Kauffrau*, wozu es m.E. keine Rechtfertigung gibt.

Wie oft also die zahlreichen Komposita auf *-mann* Prestigeberufe wie *(-)Amt-*, *-fach-* und *(-)Kaufmann* bezeichnen, so deprimierend häufig sind Kom-

posita auf *-frau* gerade in den Berufsgruppen zu finden, die traditionell das niedrigste Sozialprestige aufweisen. Was bietet sich als Mittel an, um wenigstens eine Annäherung an sprachliche Gleichbehandlung zu erreichen? Sehen wir uns die drei häufigsten männlichen Berufsbenennungen auf *-mann* einmal näher an.

Das Wort *Fachmann* wäre leicht zu ersetzen, denn *Fachberater/in*, *Sachverständige/r* oder *Fachkraft* täten mit neuer bzw. zusätzlicher Funktion die gleichen Dienste wie *Fachmann*. In der Alltagssprache hat sich in den letzten Jahren jedoch *Fachfrau* mehr und mehr durchgesetzt, so daß ein Wortpaar *Fachfrau/-mann* als offizielle Berufsbezeichnung ohne weiteres denkbar war.

Zu *Kaufmann* gibt es zwar keine Synonyme wie *Fachkraft* zu *Fachmann/-frau*, doch ist die Benennung *Kauffrau* schon seit Jahren im Handelsregister als offizieller Sprachgebrauch zu beobachten. Die behördliche Sprachregelung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW)²¹, in den Texten von Ausbildungsordnungen ab Sommer 1979 offiziell die weiblichen Entsprechung von *Kaufmann* als *Kauffrau* und von *-fachmann* als *-fachfrau* einzuführen, war deshalb sprachlich sinnvoll und bedeutete einen großen Fortschritt in Richtung sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Bei einer nur in Behörden verwendeten Berufsbenennung wie *Amtmann* sollte jedoch aus der jetzt geltenden androzentrischen Groteske *Amtmännin* nicht unbedingt **Amtfrau* gemacht werden. Es wäre sicher kein Verlust, die Bezeichnung *Amtmann* durch behördliche Regelung abzuschaffen und zu ersetzen durch eine im Wortfeld dieser Berufsbenennungen sinnvolle Bezeichnung wie *Hauptinspektor/in*, die vom Feudalistisch-Patriarchalischen nicht so „belastet“ ist wie der *Amtmann*²².

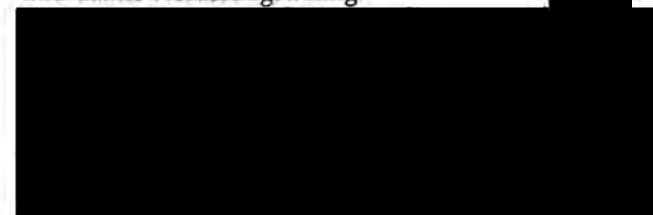
Zum Abschluß sollen die beiden Sprachregelungen des BMBW genannt werden, die als alte und als neue Regelung direkt auf Berufsbenennungen Bezug nehmen. Während in der alten von 1976 das BMBW noch bestimmte, daß in den Texten von Ausbildungsordnungen die maskuline Form der Berufsbenennung als neutral verstanden werden soll –

„weibliche Berufsbezeichnungen sollten daher nicht verwendet werden“ heißt es²³ – fordert die Sprachregelung von 1979 (vgl. Anm. 21) im Sinne sprachlicher Gleichbehandlung die Nennung beider Formen, der männlichen *und* der weiblichen.

Diese Anweisung des BMBW, in allen neu zu ordnenden Ausbildungen ab sofort die männliche und weibliche Berufsbezeichnung in die Ausbildungsordnungen aufzunehmen, wird vom BMBW in seiner Pressemitteilung vom 27.7.1979 als „Beitrag zur Verbesserung der Berufswahlchancen für Frauen“ verstanden und folgendermaßen begründet: „Die Einführung weiblicher Berufsbezeichnungen verbessert die Information über Berufsmöglichkeiten für Frauen und leistet somit einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen in der Ausbildung und im Beruf“ (vgl. Anm. 21).

Eine entsprechende sprachliche Änderung mußte auch das Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin für das neue Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe von 1980 erarbeiten. Schon im Jahre 1979 wurden nach dieser ministeriellen Sprachregelung acht neue Ausbildungsordnungen im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, die nach der männlichen auch die weibliche Form der Berufsbenennung aufführen. So war es im August 1979 die „Verordnung über die Berufsausbildung zum Hauswirtschaftler/zur Hauswirtschaftlerin“ (Bundesgesetzblatt Nr. 52) und im Dezember 1979 die „Verordnung über die Berufsausbildung zum Schiffskaufmann/zur Schiffskauffrau“ (Bundesgesetzblatt Nr. 76). Im Text dieser Ausbildungsordnungen heißt es jedoch immer noch im Sinne der alten männerorientierten Sprachideologie „Der Auszubildende ... er“, obwohl hierzu die Pluralform geschlechtsneutral gewesen wäre (vgl. meine Tabelle 3).

Nicht nur diese Gesetzestexte, sondern vor allem auch die Berufsberatungstexte der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg sollten so bald wie möglich überarbeitet werden, um sprachlich dem Gleichbehandlungsprinzip der EG-Richtlinie vom 9. Februar 1976 und unserem Grundgesetz zu entsprechen, wo es heißt, daß niemand „wegen seines Geschlechtes [...] benachteiligt oder bevorzugt werden“ darf. Ein Ignorieren von Frauen in der Gesetzessprache und in der Sprache von Behörden ist eine Benachteiligung und damit verfassungswidrig.



Anmerkungen mit Literatur

1 Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. – Diese Richtlinie ist für alle Länder der Europäischen Gemeinschaft verbindlich, d.h. Gesetz.

2 Gemeint ist hier GG Art. 3 (3): „Niemand darf wegen seines Geschlechtes [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.“

3 Die Idee von „sprachlichen Asymmetrien“ verdanke ich vor allem der Lektüre des Buchs von Marina Yaguello: *Les mots et les femmes*. Paris: Payot, 1978. Yaguello unterscheidet zwischen grammatischen Asymmetrien, z.B. Kongruenzerscheinungen wie „le professeur ... elle“ und semantischen Asymmetrien, z.B. Wortbildungen des Wortpaars *mère* ‚Mutter‘ und *père* ‚Vater‘ zu *commère* ‚Klatschweib‘ mit negativer und *compère* ‚Kamerad‘ mit vorwiegend positiver Bedeutung (vgl. S. 118-139 und 141-147).

4 Bürgerliches Gesetzbuch. Mit Einführung von Karl Lorenz. 24. Aufl. Stand 1.10.1979 unter Berücksichtigung der am 1.1.1980 in Kraft tretenden Änderungen. Beck-Texte, dtv. 1980. Texte des Zivilgesetzbuchs der DDR werden in einer späteren Arbeit berücksichtigt.

5 Exemplarisch seien hier genannt: Brunner, Otto u.a. (Hrsg.): *Geschichtliche Grundbegriffe*. Stuttgart: Klett, 1972 ff. (bisher Bd. 1, Bd. 2 und Bd. 4) und Conze, Werner (Hrsg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Stuttgart: Klett, 1976. *Elterliche Gewalt* wird in Brunner Bd. 2 zwar von Dieter Schwab im Artikel zum Begriff *Familie* erörtert (S. 295-298), dabei aber wenig auf die entscheidende Bedeutungsveränderung hinsichtlich der Beteiligung der Mutter verwiesen. Der Artikel zum Begriff *Familie* schließt somit auch mit der Bemerkung, daß es „keine deutlichen begriffsge-schichtlichen Zäsuren“ gebe (s. 301); vgl. auch die z.T. deutlich androzentrischen Artikel *Autorität*, *Brüderlichkeit* (kein Wort zur begrifflichen Leerstelle *Schwesterlichkeit*), *Emanzipation* (mit dem Titel zu Teil 3: „Frauenemanzipation und Emanzipation des Fleisches“) und *Gleichheit*. Trotz Werner Conzes diesbezüglicher Kritik (S. 11) wird in Conze 1976 der rechtsideologische Aspekt fast völlig vernachlässigt und damit eine ideologiegeschichtliche Darstellung der z.T. gesetzesbedingten patriarchalischen Vaterrolle vermieden.

6 Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich. Band IV. Familienrecht. Amtliche Ausgabe. Berlin: Guttentag, 1888.

7 Von den BGB-Kommentaren von Otto Palandt, erschienen im Beck-Verlag, München, wurden vor allem die Ausgaben von 1967 (26. Aufl.), 1976 (35. Aufl.) und 1980 (39. Aufl.) verwendet.

8 Wolfgang Kilian: Entscheidungstheoretische Strukturierung rechtsdogmatischer Argumentation. In: Hans Brinkmann und Klaus Grimmer (Hrsg.): *Rechtstheorie und Linguistik*. Kassel, 1974, S. 52-72 (Zitat S. 67).

9 Gleichberechtigungsgesetz. Kommentar von Hildegard Krüger, Ernst Breetzke, Kuno Nowack. München: Beck, 1958, S. 15.

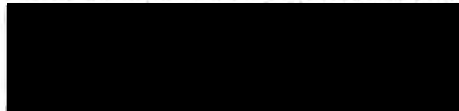
10 Vgl. Motive §§ 1282 ff. und BGB 1980 §§ 1416 und 1421. Zum theoretischen Rahmen schreibt Lubomir Drozd: „Ein Fachwort ist wie jedes andere Wort stets imstande, einen neuen Begriffsinhalt mit derselben Form zu bezeichnen.“ In: *Muttersprache* 88. 1978, S. 204.

11 Im Allgemeinen Landrecht für die Preußischen Staaten von 1886 heißt es im § 228: „Wenn eine Tochter, unter erteilter oder vom Richter ergänzter Einwilligung des Vaters heirathet, so hört die väterliche Gewalt über sie auf.“ § 230 lautet: „Eine unverheiratete Tochter kann, auch wenn sie großjährig ist, nicht anders, als durch ausdrückliche Erklärung, der väterlichen Gewalt entlassen werden.“

11a Erna Scheffler: *Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft im Wandel der Rechtsordnung seit 1918*. Frankfurt: Metzner, 1970, S. 22. Einen neuen Überblick über die Gesetzesreformen bietet Anneliese Cuny: *Familienrecht im Wandel*. In: *Informationen für die Frau*, 1980 Heft 5, 3-9.

- 12 Kritik hierzu u.a. in Els Oksaar: Sprache als Problem und Werkzeug der Juristen. In: Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie 53.1967, 91-132 (S. 95).
- 13 RMBliV = Reichsministerialblatt der inneren Verwaltung.
- 14 GMBI = Gemeinsames Ministerialblatt.
- 15 Walter Henzen: Deutsche Wortbildung, 3. durchg. und erg. Aufl. Tübingen: Niemeyer, 1965, S. 116.
- 16 Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1975. Stuttgart: Kohlhammer, 1975, S. 11.
- 17 Fritz Molle: Wörterbuch der Berufs- und Berufstätigkeitsbezeichnungen. 2. überarb. Aufl. Wolfenbüttel: Grenzland, 1975.
- 18 Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Wirtschaftliche, soziale und berufliche Gliederung der Erwerbstätigen in Rheinland-Pfalz 1970. Bad Ems, 1974.
- 19 Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Frauen und Arbeitsmarkt. Nürnberg, 1976, S. 21.
- 20 Im Wortregister von Els Oksaar: Berufsbezeichnungen im heutigen Deutsch. Düsseldorf: Schwann, 1976, findet sich unter den Stichwörtern *Putzfrau* und *Raumpflegerin* die höchste Zahl der Seitenverweise (S. 256). Sprachliche Aufwertung wird, ob wissenschaftlich wie bei Oksaar oder aber im Karnevalswitz, besonders gern mit diesen beiden Beispielen weiblicher Berufsbezeichnungen belegt. Nach dem Verzeichnis des SBA scheint mir jedoch die sprachliche Aufwertung in den Berufsgruppen *Gästebetreuer*, *Hauswirtschaftliche* und *Reinigungsberufe* gerade bei den männlichen Berufsbezeichnungen zu überwiegen, dagegen die sprachliche Abwertung bei den weiblichen.
- 21 Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft vom 27.7.1979 „Kein Männermonopol mehr bei Berufsbezeichnungen“.
- 22 Sehr übersichtlich ist hierzu die Tabelle in UNI 10.1979, S. 20-21, von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- 23 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Ausbildungsordnungen nach § 25 Berufsbildungsgesetz. Schriftenreihe Berufliche Bildung 3.1976.

Illustrationen zum 3. Teil: Die Männer- und Frauenbilder des Letraset-Sortiments



Richtlinie 76/207 EWG

des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABL.L 39, S. 40)

lautet in den für das Urteil des EuGH vom 10.4.84 (s.u.) einschlägigen Vorschriften wie folgt:

Artikel 1

(1) Diese Richtlinie hat zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als 'Grundsatz der Gleichbehandlung' bezeichnet. (...)

Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – erfolgen darf. (...)

Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet, daß bei den Bedingungen des Zugangs – einschließlich der Auswahlkriterien – zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen ... keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt. (...)

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ... auf seine Person für beschwert hält, ... seine Rechte gerichtlich geltend machen kann. (...)

Artikel 9

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie nachzukommen. (...)

Urteil mit Anmerkung

EuGH, § 611 a BGB, Richtl. 76/207/EWG
Mehr als Porto

§ 611 a BGB ist dergestalt auszulegen, daß die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot eine abschreckende Wirkung gewährleistet und zu dem erlittenen Schaden in einem angemessenen Verhältnis steht.

Urteil des EuGH vom 10.4.1984 – 79/83 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens schloß im Oktober 1980 ihr Studium der Betriebswirtschaftslehre mit der Prüfung als Diplom-Kauffrau ab. Am 24. Januar 1981 erschien in der Zeitung „Die Welt“ eine Stellenanzeige der Beklagten des Ausgangsverfahrens, in der sie leistungsbereiten Hochschulabsolventen der Wirtschaftswissenschaften „das Sprungbrett für eine Managerkarriere“ bot.

Die Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 28. Januar 1981 für die ausgeschriebene Position. Mit Schreiben vom 3. Februar 1981 teilte der Geschäftsführer der Beklagten ihr unter Rücksendung der Bewerbungsunterlagen mit, daß für diese Position nur männliche Bewerber in Betracht kämen. Die allgemein gute Qualifikation der Klägerin wurde nicht in Zweifel gezogen.

Mit ihrer am 26. Februar 1981 beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangenen Klage hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zur Einstellung der Klägerin, hilfsweise zur Leistung von Schadensersatz in Höhe von 12.000 DM und äußerst hilfsweise zur Leistung von Schadensersatz in Höhe von 2,31 DM zu verurteilen.

Das Arbeitsgericht Hamburg ist der Auffassung, daß im vorliegenden Fall eine Diskriminierung im Verfahren der Einstellung vorliege. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts ist die Umsetzung der Richtlinie 76/207 in staatliches Recht bisher nicht erfolgt. Die mit dieser Richtlinie verfolgte Gleichstellung könne nur erreicht werden, wenn zwingende Rechtsfolge einer Diskriminierung bei der Auswahl von Bewerbern der Ersatz des positiven Interesses sei, d.h. ein Anspruch auf Einstellung oder als Sanktion ein der Höhe nach erheblicher Schadensersatzanspruch. Im Falle der Diskriminierung bei der Einstellung habe zwar das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am

Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang, das zur Anpassung des deutschen Arbeitsrechts an die Normen des Gemeinschaftsrechts ergangen sei, als Sanktion in § 611 a Absatz 2 BGB den Ersatz des Vertrauensschadens vorgesehen. Dieser minimale Schadensersatz – im vorliegenden Fall 2,31 DM – sei aber zur Erfüllung der Gemeinschaftsrichtlinie nicht ausreichend, da durch ihn kein gesetzeskonformes Verhalten der Arbeitgeber erreicht werden könne.

Das Arbeitsgericht hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Folgt – bei einer festgestellten Diskriminierung – aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, wie er in Artikel 1 Absatz 2 und Artikel 2 Absätze 1 und 3 der „Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“ (76/207/EWG, ABl. L 39, S. 40) enthalten ist, ein Anspruch der Bewerberin auf Abschluß eines Arbeitsvertrages gegen denjenigen Arbeitgeber, der ihre Einstellung wegen ihres Geschlechtes abgelehnt hat?
2. Falls die Frage 1 bejaht wird, gilt dies nur, wenn
 - a) die diskriminierte Bewerberin die bestqualifizierte aller Bewerber und Bewerberinnen ist, oder
 - b) auch dann, wenn zwar im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden ist, jedoch im Ergebnis ein von der Qualifikation her besserer männlicher Bewerber eingestellt worden ist?
3. Falls Frage 1 und Frage 2 a und b verneint werden, folgt aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nach den Vorschriften der Richtlinie 76/207/EWG, daß als Rechtsfolge eine ökonomisch spürbare Sanktion erforderlich ist, z.B. ein je nach Lage des Einzelfalles festzusetzender Schadensersatzanspruch zugunsten der benachteiligten Arbeitnehmerin in Höhe bis zu dem zu erwartenden Verdienst für die Zeit von sechs Monaten, der Zeit, in der nach bundesdeutschem Recht Arbeitspersonen sich nicht auf die soziale Ungerechtfertigkeit einer Kündigung berufen können, und/oder staatlicherseits Bußgelder bzw. Strafen verhängt werden müssen?
4. Falls die Frage 3 bejaht wird, gilt dies nur, wenn
 - a) die diskriminierte Bewerberin die bestqualifizierte aller Bewerber und Bewerberinnen ist, oder
 - b) auch dann, wenn zwar im Bewerbungsverfahren diskriminiert worden ist, jedoch im Ergebnis ein von der Qualifikation her besserer männlicher Bewerber eingestellt worden ist?
5. Falls Frage 1, 2, 3 oder 4 bejaht werden, sind die Artikel 1, 2 und 3 der Richtlinie 76/207/EWG in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar?

Mit diesen Fragen soll vor allem geklärt werden, ob die Richtlinie 76/207 die Mitgliedstaaten verpflichtet, für Fälle der Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung besondere Rechtsfolgen oder Sanktionen vorzusehen (Fragen 1 bis 4) und ob sich die einzelnen gegebenenfalls mangels rechtzeitiger Umsetzung der Richtlinie in die nationale Rechtsordnung vor den nationalen Gerichten auf die Richtlinie berufen können (Frage 5).

Aus den Gründen:

a) Zur ersten Frage

Die erste Frage des nationalen Gerichts geht im wesentlichen dahin, ob die Richtlinie 76/207 vorschreibt, als Sanktion für eine wegen des Geschlechts

erfolgten Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung den Arbeitgeber, der Urheber der Diskriminierung ist, zum Abschluß eines Arbeitsvertrags mit dem diskriminierten Bewerber zu verpflichten.

Nach Ansicht des nationalen Gerichts kommt zur Durchsetzung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung als Sanktion entweder ein Einstellungsanspruch oder ein Schadensersatzanspruch, der nach deutschem Recht auf den Ersatz des positiven Interesses gerichtet sein müsse, in Betracht. Die Umsetzung der Richtlinie 76/207 in deutsches Recht sei noch nicht erfolgt, da die in § 611 a Absatz 2 BGB vorgesehene Sanktion hierfür nicht ausreiche.

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens ist der Ansicht, § 611 a Absatz 2 BGB schließe dadurch, daß er den Entschädigungsanspruch auf den Vertrauensschaden beschränke, die nach den allgemeinen Rechtsvorschriften bestehenden Schadensersatzmöglichkeiten aus. Die Richtlinie 76/207 verpflichte die Mitgliedstaaten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierungen für die Zukunft zu verhindern. Es müsse daher zumindest angenommen werden, daß § 611 a Absatz 2 außer Betracht zu bleiben habe. Das hätte für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Folge, einen Arbeitsvertrag mit dem diskriminierten Bewerber abzuschließen oder, wenn sich dies im vorliegenden Fall als unmöglich erweise oder nicht in Frage komme, zumindest einen spürbaren Schadensersatz an ihn zu zahlen.

Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland ist sich zwar der Notwendigkeit einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie bewußt, legt aber Nachdruck darauf, daß jedem Mitgliedstaat nach Artikel 189 Absatz 3 EWG-Vertrag ein Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Rechtsfolgen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zustehe. Im übrigen hätten die deutschen Gerichte die Möglichkeit, ausgehend vom nationalen Privatrecht und unter Beachtung des Inhalts der Richtlinie angemessene Lösungen zu erarbeiten, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung, aber auch den Interessen aller Beteiligten gerecht würden. Schließlich genüge eine spürbare Rechtsfolge, um den Grundsatz der Gleichbehandlung durchzusetzen, und diese Rechtsfolge dürfe nur für diejenigen Fälle vorgesehen werden, in denen der diskriminierte Bewerber für den betreffenden Arbeitsplatz besser qualifiziert sei als andere Bewerber, nicht aber für die Fälle, in denen die Bewerber über eine gleiche Qualifikation verfügten.

Nach Ansicht der Kommission will die Richtlinie zwar den Mitgliedstaaten die Auswahl und Festlegung der Sanktionen überlassen, gleichwohl müsse ihre Umsetzung jedoch im Ergebnis wirksam sein. Der Grundsatz der wirksamen Umsetzung der Richtlinie gebiete es, die Sanktionen so auszugestalten, daß sie für den diskriminierten Bewerber eine ange-

messene Wiedergutmachung und für den Arbeitgeber ein ernstzunehmendes Druckmittel darstellten, durch das er zur Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes angehalten werde. Eine nationale Regelung, die lediglich einen Anspruch auf Ersatz des Vertrauensschadens gebe, reiche nicht aus, um die Beachtung dieses Grundsatzes zu gewährleisten.

Nach Artikel 189 Absatz 3 EWG-Vertrag ist „die Richtlinie ... für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überläßt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel“. Zwar beläßt diese Bestimmung den Mitgliedstaaten die Freiheit bei der Wahl der Mittel und Wege zur Durchführung der Richtlinie, doch läßt diese Freiheit die Verpflichtung der einzelnen Mitgliedstaaten unberührt, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die vollständige Wirksamkeit der Richtlinie entsprechend ihrer Zielsetzung zu gewährleisten.

Folglich ist zu prüfen, ob die Richtlinie 76/207 die Mitgliedstaaten verpflichtet, für Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung bestimmte Rechtsfolgen oder Sanktionen vorzusehen.

Die Richtlinie hat zum Ziel, in den Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen insbesondere dadurch zu verwirklichen, daß den Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts tatsächliche Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung gewährleistet wird. Zu diesem Zweck definiert Artikel 2 den Grundsatz der Gleichbehandlung und seine Grenzen, während Artikel 3 Absatz 1 dessen Tragweite speziell hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung präzisiert. Nach Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe a treffen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß die Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden, die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbar sind.

Artikel 6 verpflichtet die Mitgliedstaaten zum Erlass der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich durch eine Diskriminierung für beschwert hält, „seine Rechte gerichtlich geltend machen kann“. Aus dieser Bestimmung folgt, daß die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, Maßnahmen zu ergreifen, die hinreichend wirksam sind, um das Ziel der Richtlinie zu erreichen, und dafür Sorge zu tragen, daß die Betroffenen sich vor den nationalen Gerichten tatsächlich auf diese Maßnahmen berufen können. Zu solchen Maßnahmen könnten zum Beispiel Vorschriften gehören, die den Arbeitgeber zur Einstellung des diskriminierten Bewerbers verpflichten oder eine angemessene finanzielle Entschädigung gewähren und die gegebenenfalls durch eine Bußgeldregelung verstärkt werden. Allerdings schreibt die Richtlinie keine bestimmte Sanktion vor, sondern beläßt den

Mitgliedstaaten die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen, zur Verwirklichung ihrer Zielsetzung geeigneten Lösungen.

Auf die erste Frage ist daher zu antworten, daß die Richtlinie 76/207 nicht vorschreibt, als Sanktion für eine wegen des Geschlechts erfolgte Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung den Arbeitgeber, der Urheber der Diskriminierung ist, zum Abschluß eines Arbeitsvertrags mit dem diskriminierten Bewerber zu verpflichten.

b) Zur zweiten Frage

Da die zweite Frage nur für den Fall einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einstellung des diskriminierten Bewerbers gestellt ist, erübrigt sich ihre Beantwortung.

c) Zu den Fragen 3 bis 5

Mit seiner dritten und vierten Frage fragt das nationale Gericht den Gerichtshof im wesentlichen danach, ob der Richtlinie das Erfordernis einer ökonomisch spürbaren Sanktion entnommen werden kann. Die fünfte Frage geht dahin, ob sich verletzte Personen vor nationalen Gerichten auf die Richtlinie entsprechend der Auslegung, die ihr gegeben werden muß, berufen können.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß wirkliche Chancengleichheit nicht ohne eine geeignete Sanktionsregelung erreicht werden kann. Diese Folgerung ergibt sich nicht nur aus der Zielsetzung der Richtlinie selbst, sondern insbesondere aus ihrem Artikel 6, der dadurch, daß er den Bewerbern um einen Arbeitsplatz, die diskriminiert worden sind, ein Klagerecht einräumt, anerkennt, daß ihnen Rechte zustehen, die sie vor Gericht geltend machen können.

Auch wenn eine vollständige Durchführung der Richtlinie nicht – wie in der Antwort auf die erste Frage festgestellt – eine bestimmte Sanktion für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot erfordert, so setzt sie doch voraus, daß diese Sanktion geeignet ist, einen tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz zu gewährleisten. Sie muß ferner eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben. Entscheidet sich der Mitgliedstaat dafür, als Sanktion für den Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese deshalb jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen.

Folglich würde eine nationale Rechtsvorschrift, die die Schadensersatzansprüche von Personen, die Opfer einer Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung wurden, auf eine rein symbolische Entschädigung wie etwa die Erstattung ihrer Bewerbungskosten beschränkt, den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht.

Die Art der in der Bundesrepublik Deutschland für Fälle der Diskriminierung beim Zugang zur Be-

schäftigung vorgesehenen Sanktionen und insbesondere die Frage, ob § 611 a Absatz 2 BGB die sich aus den allgemeinen Rechtsvorschriften ergebenden Schadensersatzmöglichkeiten ausschließt, ist vor dem Gerichtshof ausführlich erörtert worden. Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland hat hierzu in der mündlichen Verhandlung vorgetragen, diese Bestimmung schließe die Anwendung der allgemeinen Schadensersatzvorschriften nicht notwendig aus. Es ist allein Sache des nationalen Gerichts, über diese Frage der Auslegung seines nationalen Rechts zu entscheiden.

Allerdings ist klarzustellen, daß die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in dieser vorgesehene Ziel zu erreichen, sowie die Pflicht der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 5 EWG-Vertrag, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten obliegen, und zwar im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten. Daraus folgt, daß das nationale Gericht bei der Anwendung des nationalen Rechts, insbesondere auch der Vorschriften eines speziell zur Durchführung der Richtlinie 76/207 erlassenen Gesetzes, dieses nationale Recht im Lichte des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auszulegen hat, um das in Artikel 189 Absatz 3 genannte Ziel zu erreichen.

Dagegen begründet die Richtlinie, wie sich aus den vorangehenden Erwägungen ergibt, hinsichtlich der Sanktionen für eine etwaige Diskriminierung keine unbedingte und hinreichend bestimmte Verpflichtung, auf die sich ein einzelner mangels rechtzeitig erlassener Durchführungsmaßnahmen berufen könnte, um aufgrund der Richtlinie eine bestimmte Wiedergutmachung zu erlangen, wenn eine solche Rechtsfolge nach den nationalen Rechtsvorschriften nicht vorgesehen oder zugelassen ist.

Es muß aber dem nationalen Gericht gegenüber betont werden, daß die Richtlinie 76/207 es zwar den Mitgliedstaaten überläßt, die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen, die zur Verwirklichung des Ziels der Richtlinie geeignet sind; entscheidet sich ein Mitgliedstaat jedoch dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen dieses Verbot eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls, damit ihre Wirksamkeit und ihre abschreckende Wirkung gewährleistet sind, in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadensersatz wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten hinausgehen. Es ist Sache des nationalen Gerichts, das zur Durchführung der Richtlinie erlassene Gesetz unter voller Ausschöpfung des Beurteilungsspielraums, den ihm das nationale Recht einräumt, in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts auszulegen und anzuwenden.

Anmerkung:

Als einen großen Erfolg für die Sache der Frauen und als Niederlage für die Bundesregierung bewerteten die Europaabgeordneten der SPD, Katharina Focke und Heidemarie Wieczorek-Zeul dieses Urteil des Europäischen Gerichtshofs¹. Ob eine solche Euphorie angezeigt ist, erscheint zweifelhaft. Denn es fragt sich, welche rechtlichen und tatsächlichen Konsequenzen sich aus diesem Urteil ergeben.

Der EuGH hat entschieden, daß die Richtlinie 76/207 nicht vorschreibt, als Sanktion für eine wegen des Geschlechts erfolgte Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung den Arbeitgeber, der Urheber der Diskriminierung ist, zum Abschluß eines Arbeitsvertrags mit dem diskriminierten Bewerber zu verpflichten. Es sei Sache des nationalen Gerichts, „das zur Durchführung der Richtlinie erlassene Gesetz unter voller Ausschöpfung des Beurteilungsspielraums, den ihm das nationale Recht einräumt, in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts auszulegen und anzuwenden.“

§ 611 a Abs. 2 BGB sieht vor, daß ein Arbeitgeber zum Ersatz des negativen Interesses (sog. Portoparagraph) verpflichtet ist, wenn wegen eines von ihm zu vertretenden Verstoßes gegen das in Absatz 1 normierte Benachteiligungsverbot das Arbeitsverhältnis nicht begründet worden ist.

Angesichts dieses eindeutigen Wortlauts der Vorschrift, die zudem dem erklärten Willen des Gesetzgebers entspricht², hat das Arbeitsgericht Hamburg geprüft, ob § 611 a Abs. 2 BGB überhaupt auslegungsfähig ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts kommt eine verfassungskonforme bzw. hier entsprechende EG-richtlinienkonforme Auslegung einer Vorschrift nämlich dann nicht in Frage, wenn ihr Wortlaut eindeutig ist³.

Da das Arbeitsgericht Hamburg m.E. zu Recht im Sinne dieser Rechtsprechung eine Auslegungsfähigkeit des § 611 a Abs. 2 BGB verneint hat, hat es aus eben diesem Grunde dem EuGH die Sache zur Vorabentscheidung vorgelegt. Die Antwort des EuGH, daß § 611 a Abs. 2 BGB durch das nationale Gericht „im Lichte des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie“ auszulegen und anzuwenden sei, kann nicht befriedigen. Ob damit im Wege richterlicher Rechtsfortbildung künftig aufgrund des § 611 a Abs. 2 BGB ein Schadensersatzanspruch auf das positive Interesse durch die Arbeitsgerichtsbarkeit gewährt werden wird, erscheint angesichts des eindeutigen Wortlauts des § 611 a Abs. 2 BGB nach wie vor fraglich.

Offensichtlich hat der EuGH diese Problematik auch gesehen, denn er hat vor Erlass seiner Entscheidung an die Regierung der Bundesrepublik Deutsch-

1 Weser-Kurier vom 11. April 1984

2 BR-DS 354/79, S. 12, BT-DS 8/3317, S. 13

3 BVerfGE 1, 299 (312 ff.); 8, 28 (34); 17, 120 (130)



land die Frage gerichtet, ob § 611 a Abs. 2 BGB die sich aus den allgemeinen Rechtsvorschriften ergebenden Schadensersatzmöglichkeiten ausschließt. Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland hat die Ansicht vertreten, § 611 a Abs. 2 BGB schließe „die Anwendung der allgemeinen Schadensersatzvorschriften nicht notwendig aus“.

Ohne zu prüfen, ob bei Anwendung dieser allgemeinen Schadensersatzvorschriften der Verwirklichung der EG-Richtlinie im Sinne der geforderten wirklich abschreckenden Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber Genüge getan ist, hat der EuGH lediglich festgestellt, daß es insoweit allein Sache des nationalen Gerichts sei, über diese Frage der Auslegung seines nationalen Rechts zu entscheiden.

Welche Anspruchsgrundlagen des allgemeinen Schadensrechts kommen in Betracht, und welche Rechtsfolgen haben sie? Zu denken ist zunächst an das Rechtsinstitut der culpa in contrahendo. Allerdings begründet der Schadensersatzanspruch wegen des Nichtzustandekommens eines wirksamen Rechtsgeschäfts grundsätzlich nur eine Haftung auf den Vertrauensschaden⁴. Ausnahmsweise richtet sich der Anspruch auf Schadensersatz auf Höhe des positiven Interesses in Geld, nicht jedoch auf Erfüllung, wenn die diskriminierte Bewerberin nachweisen kann, daß sie ohne die culpa in contrahendo einen günstigeren Vertrag abgeschlossen hätte⁵.

Fälle dieser Art dürften in der Praxis ausgesprochenen Seltenheitscharakter haben, so daß ebenso wie aus § 611 a II BGB auch aus dem Rechtsinstitut der c.i.c. nach geltendem Recht bei erfolgter Diskriminierung in der Regel nicht mehr als die Portokosten verlangt werden können. Als weitere Rechtsgrundlage kommt § 823 Abs. 2 i.V.m. § 611 a Abs. 1 BGB in Betracht, wenn man letztere Vorschrift als Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB ansieht⁶. Jedoch gilt auch hier, was im Rahmen der c.i.c. zu beachten ist, nämlich grundsätzlich nur ein Schadensersatzanspruch auf das negative Interesse mit der oben genannten Ausnahme.

Schließlich kann eine mögliche Anspruchsgrundlage für einen Schadensersatzanspruch § 826 BGB

sein, wenn der Arbeitgeber in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einer Bewerberin vorsätzlich Schaden zugefügt hat. Das nachzuweisen dürfte allerdings so gut wie unmöglich sein.

Selbst wenn man also entgegen dem Wortlaut des § 611 a II BGB hierin keine abschließende Regelung sieht und der Ansicht der Bundesregierung folgt, daß die Anwendung der allgemeinen Schadensersatzvorschriften nicht ausgeschlossen ist, dann ergibt sich – abgesehen von in der Realität nicht zu Buche schlagenden Ausnahmen – nach geltendem Recht für eine diskriminierte Bewerberin eben auch nicht mehr als der Ersatz ihrer Bewerbungskosten.

Daß der EuGH diese rechtliche Situation unberücksichtigt gelassen und stattdessen den Gerichten aufgegeben hat, entgegen dem geltenden Schadensersatzrecht hier im Wege der Rechtsfortbildung Schadensersatzansprüche, die auf das positive Interesse gerichtet sind, zu konstruieren, ist rechtsdogmatisch gesehen ebenfalls sehr unbefriedigend.

Im Ergebnis bleibt somit festzustellen, daß von einer wirksamen Umsetzung der EG-Richtlinie in innerstaatliches bundesrepublikanisches Recht nur und erst dann gesprochen werden kann, wenn die Arbeitsgerichte sich im Wege richterlicher Rechtsfortbildung über den Wortlaut des § 611 a Abs. 2 BGB hinwegsetzen und – letztlich in systemwidriger Weise – Schadensersatzansprüche, die über den bloßen Vertrauensschaden hinausgehen, anerkennen. Ob die Arbeitsgerichte so weit gehen werden, daß sie im Wege der Naturalrestitution gem. § 249 Satz 1 BGB bei erfolgter Diskriminierung einen Erfüllungsanspruch gewähren, erscheint äußerst zweifelhaft, nachdem der EuGH festgestellt hat, daß die EG-Richtlinie einen solchen Anspruch nicht fordert.

Um die aufgezeigten rechtsdogmatischen Schwierigkeiten zu umgehen, wäre m.E. eine Gesetzesänderung vonnöten. Ob sich die Bundesregierung aufgrund des Urteils des EuGH hierzu veranlaßt sehen wird, ist zweifelhaft. In ihrem Bericht über die Erfahrungen mit dem die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz betreffenden Teil des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes und zu der Frage eventueller Benachteiligungen von Frauen außerhalb des Bereichs des Arbeitslebens⁷ hat sie eine Verbesserung der Schadensersatzregelung des § 611 a BGB abgelehnt und lediglich zugesagt, an Hand der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zu prüfen, ob und gegebenenfalls wie die Rechtsstellung diskriminierter Bewerber verbessert werden kann. Da es der EuGH den nationalen Gerichten überlassen hat, das nationale Recht im Lichte des Gemeinschaftsrechts auszulegen und anzuwenden, spricht einiges dafür, daß sich die Bundesregierung nicht angesprochen fühlen wird.

Betrachtet man, was die jetzige Bundesregierung an Veränderungen arbeitsrechtlicher Vorschriften besonders auch zu Lasten der Frauen plant, so kann die Entscheidung des EuGH in diesem Zusammenhang zu einer Euphorie keinen Anlaß geben.

Monika Ötting, Bremen

4 Heinrichs, in: Palandt, Kommentar zum BGB, Vorb. v. § 249 Anm. 2 g

5 Heinrichs, in: Palandt, a.a.O.

6 Söllner, Münchener Kommentar, Ergänzungsband, Stand April 1984, § 611 a Rdnr. 2

7 BT-DS 10/14, S. 17

Anfrage des BAG beim EuGH wegen Frauen-diskriminierung*

Presseinformation Nr. 8/84, Az.: 3 AZR 66/83 vom 5.6.84

Betriebliche Altersversorgungen werden zunehmend mit der Begründung angegriffen, sie behandelten Männer und Frauen ungleich und verstießen damit gegen Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 119 EWG-Vertrag. Das gilt z.B. für die Regelung von Wartezeiten, Altersgrenzen, Hinterbliebenenversorgung usw.

Besondere Schwierigkeiten bereitet die sog. „mittelbare Diskriminierung“. Davon spricht man, wenn Leistungsvoraussetzungen zwar geschlechtsneutral formuliert sind, aber entweder von Frauen oder von Männern gar nicht oder nur mit unverhältnismäßig größeren Schwierigkeiten erfüllt werden können. Manche Versorgungsordnungen schreiben vor, daß in die Wartezeit keine Teilzeitarbeit fallen darf. Frauen sind aber wegen ihrer familiären Belastungen kaum in der Lage, 15 oder 20 Jahre lang Vollzeitarbeit zu leisten, um eine Betriebsrente zu verdienen. Hier stellt sich die Frage, ob gerade eine schematische Gleichbehandlung, die die unterschiedlichen Belastungen von Männern und Frauen vernachlässigt, als Diskriminierung gelten muß.

Um dies zu klären und der Vorlagepflicht nach Art. 177 Abs. 3 EWG-Vertrag zu genügen, hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg um eine Vorabentscheidung folgender Fragen gebeten:

1. Kommt ein Verstoß gegen Art. 119 EWG-Vertrag in Form der „mittelbaren Diskriminierung“ in Betracht, wenn ein Kaufhausunternehmen, das überwiegend Frauen beschäftigt, Teilzeitarbeitnehmer von seinen betrieblichen Versorgungsleistungen ausnimmt, obwohl von dieser Ausnahme unverhältnismäßig mehr Frauen als Männer betroffen sind.
2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird:
 - a) Kann das Unternehmen diese Benachteiligung mit dem Vortrag rechtfertigen, es verfolge das Ziel, möglichst wenige Teilzeitarbeitnehmer zu beschäftigen, obwohl Gründe betrieblicher Zweckmäßigkeit eine solche Personalpolitik in der Kaufhausbranche nicht gebieten.
 - b) Muß das Unternehmen seine Versorgungsordnung so ausgestalten, daß die besonderen Schwierigkeiten angemessen berücksichtigt werden, die Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen haben, um die Leistungsvoraussetzungen einer Betriebsrente zu erfüllen.

Sabine Scholz

Die Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst – ein Beitrag Hamburgs zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz –

Die Leitstelle Gleichstellung der Frau in Hamburg hat ihre Arbeit am 2. Januar 1979 aufgenommen. Bei der Planung des Arbeitsprogrammes für die ersten zwei Jahre entschieden sich die Mitarbeiter/-innen, ihr besonderes Augenmerk auf die Arbeitsbedingungen von Frauen im hamburgischen öffentlichen Dienst zu richten. Bei dieser Überlegung gingen sie davon aus, daß der öffentliche Dienst beim Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsleben mit gutem Beispiel vorangehen solle. Ebenfalls spielte hierbei der Gedanke eine Rolle, daß die Leitstelle Gleichstellung der Frau als Teil der hamburgischen Verwaltung eine größere Einwirkungsmöglichkeit auf den Arbeitgeber „Freie und Hansestadt Hamburg“ hat als auf Arbeitgeber der Privatwirtschaft.

Um sich einen Überblick über die Situation der im hamburgischen öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen zu beschaffen, gab die Leitstelle Gleichstellung der Frau ein Gutachten über die „Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hamburg“ in Auftrag.

Für diese Untersuchung hat das Institut GEWOS

- Daten über Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Hamburg analysiert,
- die Absolventen der Lehrgänge von 1961 und 1970 für den mittleren und den gehobenen Dienst (allgemeine Verwaltung und Steuerverwaltung) befragt und
- Intensivinterviews mit 61 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung durchgeführt, die mit Personalauslese, -beurteilung und -förderung befaßt sind, sowie mit Personalratsvorsitzenden aus verschiedenen Dienststellen.

Für die Befragung wurden Beamte und Beamtinnen des mittleren und des gehobenen Dienstes ausgewählt, weil deren Berufsverläufe aufgrund gleicher Eingangsvoraussetzungen und Ausbildungslehrgänge am besten zu vergleichen sind. Die Leitstelle Gleichstellung der Frau ist jedoch der Auffassung, daß die Ergebnisse dieser Untersuchung darüber hinaus die Situation im gesamten hamburgischen öffentlichen Dienst wiedergeben.

Die Untersuchungsergebnisse machten deutlich, daß sich der Frauenanteil im hamburgischen öffentlichen Dienst zwar in den letzten Jahren erheblich

vergrößert hat, Frauen aber in gehobeneren Dienstpositionen noch immer relativ selten anzutreffen sind: Von den Befragten eines Ausbildungslehrganges befanden sich zum Beispiel nur 17,7 % der Frauen in der Besoldungsgruppe A 11, während bereits 36,5 % der vergleichbaren Männer diese im Bereich des gehobenen Dienstes schon als herausgehoben zu bezeichnende Besoldungsgruppe erreicht hatten.

Gleichzeitig hat die Untersuchung auch bestätigt, daß rein formal dem Aufstieg und der beruflichen Entwicklung von Frauen keinerlei Beschränkungen entgegenstehen. Als eindeutige Behinderung für Frauen im Berufsleben erweisen sich vielmehr die immer noch vorhandenen klischeehaften Vorstellungen von „Männer- und Frauenrollen“ in unserer Gesellschaft. Noch immer wird vielfach die Meinung vertreten, daß Frauen grundsätzlich nicht so durchsetzungsfähig, eher passiv, weniger belastbar und als Vorgesetzte dadurch ungeeigneter seien als ihre männlichen Kollegen. Bestimmte Eigenschaften werden unkontrolliert ohne individuelle Prüfung jeweils dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeordnet.

Auch das Privatleben einer Kollegin wirkt sich beträchtlich und meistens sogar negativ auf ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aus: Hat sie keine Kinder, so wird davon ausgegangen, sie könne demnächst für längere Zeit durch Mutterschutz und Mutterschaftsurlaub/Beurlaubungen ausfallen. Hat sie jedoch schon Kinder, so wird befürchtet, daß ihre dadurch vorhandenen „Familienaufgaben“ sie an einer verlässlichen Wahrnehmung von beispielsweise Vorgesetztenaufgaben hindern. Männliche Kollegen haben es hierbei leichter; die Entscheidung für eine Familie beeinflusst ihren beruflichen Werdegang kaum. Obwohl es Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Beamtenrecht bereits seit Einführung dieser Möglichkeiten für Männer und Frauen gibt, sind Männer auch heute noch wenig geneigt, diese Ansprüche wahrzunehmen.

Die Vorgesetztenpositionen im öffentlichen Dienst sind auch heute noch überwiegend mit Männern besetzt. Die Untersuchung hat deutlich gemacht, daß diese Männer zum größten Teil Frauen als überwiegend „familienorientiert“ und somit im Berufsleben als weniger belastbar einstufen. Die befragten Frauen äußerten sich jedoch genau anders: Sie erwiesen sich als stark berufsorientiert und äußerten den Wunsch nach besseren Aufstiegschancen zur Verwirklichung ihrer beruflichen Vorstellungen.

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat daher die Ergebnisse der Untersuchung als Auftrag verstanden, Maßnahmen zur besonderen Förderung von Frauen im Dienst des Landes Hamburg zu beschließen.

Die zum 1. Januar 1984 in Kraft getretene Richtlinie ist zwei Jahre lang ausführlich diskutiert wor-

den. Während dieser Zeit führte die Leitstelle Gleichstellung der Frau Gespräche mit Personalreferenten/innen, mit Personalräten/innen und mit Gewerkschaftsvertretern/innen. Hierbei wurden zahlreiche Anregungen und Änderungsvorschläge entwickelt, die zum Teil in die jetzt geltende Fassung der Richtlinie eingeflossen sind.

In der kritischen Auseinandersetzung über die Richtlinie spielte auch die Frage der Verfassungskonformität gezielter Förderungsmaßnahmen für nur ein Geschlecht eine Rolle; sie ist aufgrund bekannter Gutachten von Verfassungsrechtlern bejaht worden. Auch das Bundesministerium des Inneren hat in einer von der Leitstelle Gleichstellung der Frau hierzu angeforderten Stellungnahme eine zeitlich begrenzte besondere Förderung von Frauen für zulässig erklärt.

Die neue Hamburger Richtlinie soll helfen, das traditionelle Rollenverständnis gegenüber den Frauen zu überwinden und durch konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen vor allem die Einkommenssituation, die Aufstiegschancen und die Arbeitsplatzsicherheit für Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Hamburg zu verbessern.

Hierzu ist es wichtig, daß in allen Behörden und Ämtern erst einmal eine Bestandsaufnahme vorgenommen wird. Zu überprüfen ist jeweils, wie die Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Berufsgruppen aussieht und wie wiederum innerhalb dieser Gruppen die Verteilung auf alle Vergütungs-, Besoldungs- bzw. Lohngruppen. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß die Situation in den einzelnen Fachbehörden recht unterschiedliche Ergebnisse hervorbringen wird; deutlich sichtbar werden die klassischen „Männer- und Frauenbereiche“ hervortreten.

Die Behörden und Ämter haben daher durch die Richtlinie den globalen Auftrag erhalten, Frauen überall dort, wo sie bisher weit unterrepräsentiert sind, besonders zu fördern und sich Gedanken darüber zu machen, durch welche Maßnahmen sie in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Entstehung und Festschreibung „typischer männlicher sowie weiblicher Arbeitsbereiche“ verhindern können.

Zusammenfassend sind folgende Schwerpunkte der Richtlinie zu nennen:

- Die zentralen Fortbildungsveranstaltungen des Senatsamtes für den Verwaltungsdienst – insbesondere die der Führungslehre – werden um den neuen Lehrinhalt „Gleichstellung der Frau“ erweitert und sollen möglichst so gestaltet werden, daß auch Beschäftigten mit Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht und erleichtert wird (z.B. durch die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten);
- gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an derartigen Fortbildungsangeboten;
- Aufnahme des Themas „Gleichstellung der Frau“

- auch in die dezentralen Fortbildungsveranstaltungen der einzelnen Fachbehörden;
- besondere Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die aufgrund einer Beurlaubung insbesondere aus familiären Gründen vorübergehend nicht berufstätig waren, um ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern;
 - Information auch der beurlaubten Beschäftigten über das vollständige Fortbildungsangebot;
 - bei der Besetzung von höherwertigen Stellen sind Frauen – bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber – in jeder Dienststelle so zu berücksichtigen, daß sie in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Funktionsgruppe vertreten sind;
 - bei Neueinstellungen sind weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in jeder Dienststelle in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen so zu berücksichtigen, daß die Überrepräsentation von Männern abgebaut wird;
 - Stellenausschreibungen für bislang „typisch männliche“ Berufsfelder sind so zu gestalten, daß Frauen ausdrücklich davon angesprochen werden;
 - die Inanspruchnahme „familienfreundlicher Arbeitszeiten“ soll erleichtert werden; insbesondere sind hierbei Aufstiegs- und Leitungspositionen nicht auszuschließen. Die Inanspruchnahme von reduzierten Arbeitszeiten verstärkt auch durch Männer ist Ziel einer tatsächlichen Chancengleichheit von Männern und Frauen im Arbeitsleben;
 - den Dienststellen und den Personalräten wird empfohlen, für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich geeignete Beschäftigte zu benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können. Diese „Frauenbeauftragten“ sollen im ständigen Informationsaustausch mit der Leitstelle Gleichstellung der Frau stehen.

Die „Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst“ sieht ebenso vor, daß die Leitstelle Gleichstellung der Frau nach Ablauf von zwei Jahren zu überprüfen hat, inwieweit die hierin vorgesehenen Maßnahmen die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz tatsächlich verbessern könnten. Die Behörden und Ämter werden erstmals zum 1. Oktober 1985 aufgefordert werden, über ihre Bemühungen um die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst zu berichten.

Obwohl derzeit konkrete Erfahrungen nach dem Inkrafttreten der Richtlinie noch nicht vorliegen können, ist doch deutlich geworden, daß schon aufgrund der mehrjährigen Diskussionen um die Richtlinie positive Veränderungen feststellbar sind; viele

Frauen haben sich aufgrund der Bemühungen des Senats, ein Frauenförderungsprogramm zu entwickeln, gestärkt gefühlt, ihre berechtigten Interessen bei Vorgesetzten und Kollegen deutlicher als bisher vorzubringen. Auch hat sich die Zusammenarbeit mit den Personalräten intensiviert und die ersten zentralen Fortbildungsveranstaltungen mit Kinderbetreuung haben stattgefunden.*

Die Leitstelle Gleichstellung der Frau geht davon aus, daß die Diskussion über die Richtlinie auch nach deren Inkrafttreten noch längst nicht abgeschlossen ist. Sie hält auch einen ständigen Dialog mit denjenigen, die die Richtlinie anwenden sollen, für dringend erforderlich und wird sich auch weiterhin in allen Fällen, in denen sie von betroffenen Frauen um Unterstützung gebeten wird, in zur Entscheidung anstehende Einzelfälle einschalten. Wir möchten auch noch einmal darauf hinweisen, daß sich alle Kolleginnen, die das Gefühl haben, daß sie im jeweiligen Arbeitsbereich gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt werden, bei der Leitstelle Gleichstellung der Frau beraten lassen können.

Ansprechpartnerin für die Frauen im hamburgischen öffentlichen Dienst ist Gisela Chudziak. Von ihr kann auch der vollständige Text der „Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg“ angefordert werden. Die Anschrift lautet:

*Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Senatskanzlei – Leitstelle zur Gleichstellung der Frau
Poststr. 11
2000 Hamburg 1
Tel.: 040 / 3681-2100*

Mitteilung

Am 3.7.1984 hat der Senat der Freien und Hansestadt Bremen auf Initiative der bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau eine vergleichbare „Richtlinie zur Förderung der Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Bremen“ verabschiedet. Wir werden diese in STREIT Heft 4/84 dokumentieren.

Die Richtlinien der Regierungen von Rheinland-Pfalz und Berlin haben demgegenüber eher nur empfehlenden Charakter.

Anschriften bestehender Gleichstellungsstellen

Senator für Gesundheit, Soziales und Familie
– Frau Christiansen –
An der Urania 4-10
1000 Berlin 30

Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit
Arbeitsstab Frauenpolitik
– Frau Ellen Wolf –
Postfach 20 04 90
5300 Bonn 2

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
– Frau Ursula Kerstein –
Präsident-Kennedy-Platz 1
2800 Bremen 1

* siehe auch die Mitteilung über die Besetzung der Richterstellen am Sozialgericht Hamburg von Sabine Scholz in STREIT 1/84, S. 71

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Leitstelle Frauenpolitik
— Frau Mechthild Immenkötter —
Horionplatz 1
4000 Düsseldorf

Stadt Gelsenkirchen
Frauenbüro
— Frau Vollmer —
Postfach 10 01 01
4650 Gelsenkirchen

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Leitstelle Gleichstellung der Frau
— Frau Eva Rühmkorf —
2000 Hamburg 1

Niedersächsischer Sozialminister
Referat Frauenpolitik
— Frau Hiltrud Becker —
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
3000 Hannover

Sozialministerium des Landes Schleswig-Holstein
— Frau Siebenbaum —
Brunswiker Str. 16-22
2300 Kiel 1

Parlamentarische Staatssekretärin
für Familie und soziale Verbände
Kommission für Frauenfragen
— Frau Annemarie Schuster —
Brunswiker Str. 16-22
2300 Kiel 1

Frauen-Gleichstellungsstelle der Stadt Köln
— Frau Lie Selter —
Markmannsgasse 7
5000 Köln 1

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Umwelt
Referat für Frauenfragen
— Frau Dr. Böhmer —
Bahnhofstraße 4
6500 Mainz

Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung
Leitstelle für die Gleichstellung der Frauen
— Frau Langkopf —
8000 München 40

Minister für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung
Referat Frauenfragen
— Frau Kiefaber —
Hindenburgstraße 23
6600 Saarbrücken 1

Minister für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung
Frauenreferat
— Frau Suse Boehringer —
Rotebühlplatz 30
7000 Stuttgart 1

Hessischer Ministerpräsident
Staatskanzlei
Zentralstelle für Frauenangelegenheiten
— Frau Inge Sollwedel —
Bierstädter Str. 2
6200 Wiesbaden

Das sind die z.Zt. bestehenden Länder-/Bundes- und kommunalen Gleichstellungsstellen. In Kassel hat eine Gleichstellungsstelle angefangen zu arbeiten — Adresse haben wir noch nicht. In Bielefeld wird demnächst angefangen — auch noch keine Adresse.

Malin Bode

Mutterschaftsgeld für Rechtsanwältinnen?

Die Schwierigkeiten bei einer Schwangerschaft, sozial nicht abgesichert zu sein, trifft viele der freipraktizierenden Rechtsanwältinnen, die meist auch finanziell nicht auf Rosen gebettet sind und nicht bequem auf sonstige Einkünfte und Ersparnisse zurückgreifen können, ganz abgesehen davon, daß Kindergebären auch gesellschaftliche Relevanz hat.

I

Leistungen bei freiwilliger Versicherung in gesetzlicher Krankenkasse

a) während des Mutterschutzes

Anwältinnen, die in einer gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind (§ 176 RVO), haben unter bestimmten Umständen für die Mutterschutzzeit gem. §§ 3 II und 6 I MuSchG (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) Anspruch auf Mutterschaftsgeld von ihren Krankenkassen.

§ 200a RVO sieht vor, daß Frauen, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben, Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gem. § 182 RVO erhalten.

Voraussetzung dafür ist, daß sie zu Beginn der „6-Wochen-Frist“ vor der Geburt in einer gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied versichert sind, und es muß ihnen nach der Satzung der jeweiligen Krankenversicherung (AOK oder Ersatzkassen) bei Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Krankengeld zustehen. Ob ein solcher Anspruch vorliegt, kann nur der jeweiligen Satzung und dem jeweiligen Tarif entnommen werden, zu welchem eine Frau versichert ist, da die Kassen gem. § 215 RVO die Möglichkeit haben, gegen Beitragsverringerung (§ 215 III RVO) bei freiwillig Versicherten die Leistungspflicht einzuschränken (z.B. Studierende und Arbeitslose).

Dann muß weiter als wesentliche Voraussetzung gem. § 200a I RVO in der Zeit zwischen dem 10. und dem 4. Monat vor der Entbindung die Versicherte mindestens 12 Wochen krankenversichert gewesen sein oder ebenfalls für 12 Wochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben.

Dieser Anspruch auf Mutterschaftsgeld beschränkt sich auf die 14 Wochen des Mutterschutzes.

b) während des Mutterschaftsurlaubs

Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubes gibt es seit der Änderung des Mutterschutzgesetzes vom 1.1.82 (2. Haushaltsstrukturgesetz v. 22.12.81) im Gegensatz zur früheren Regelung des § 8a MuSchG a.F. jetzt keine Möglichkeiten mehr, Mutterschaftsgeld zu beziehen. Nach der Neufassung setzt der § 8a MuSchG nun voraus, daß in den letzten 12 Monaten vor der Entbindung für mindestens 9 Monate und bei Frühgeburten für mindestens 7 Monate ein Arbeitsverhältnis bestanden haben muß oder aber Ansprüche auf Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz.

II

Freipraktizierende Anwältinnen, die Mitglied einer privaten Krankenversicherung sind

Der größte Teil der freipraktizierenden Anwältinnen dürfte schon allein aus Kostengründen vermutlich eher privat krankenversichert sein. Spätestens hier wird endgültig klar, daß die Schwangerschaft ein Luxus ist, den sich nicht jede leisten können. Nach Auskunft der privaten Krankenversicherer gibt es keine private Krankenversicherung, die Mutterschaftsgeld oder ähnliche Leistungen gewährt. Naheliegen würde etwa eine Krankentagegeldversicherung, die auch im übrigen praktisch die Ersatzfunktion im Bereich der privaten Versicherungen für Krankengeld und Lohnfortzahlungsleistungen hat. Doch in allen Versicherungsbedingungen sind Fälle der Mutterschaft ausgeschlossen.

Die privaten Krankenversicherungen können offenbar im Interesse der Aufrechterhaltung einer allgemeinen gesellschaftlichen Diskriminierung der Frauen auch durch Aufbürdung selbst der wirtschaftlichen Lasten der Mutterschaft eher auf potentielle Kundinnen verzichten, als daß sie ihre kartellähnlichen Versicherungsbedingungen aufgeben.

Der Kreis der Anwältinnen, der überhaupt Leistungen des Mutterschaftsgeldes in Anspruch nehmen kann, dürfte daher verschwindend gering sein, und so bedeutet Schwangerschaft und Geburt zu allen sonstigen Belastungen auch ein reichlich finanzielles Risiko.

III

Leistungen für angestellte Rechtsanwältinnen

Aber für die als Angestellte beschäftigten Rechtsanwältinnen (andere Angestellte natürlich auch) stellt sich die wirtschaftliche Absicherung bei Schwangerschaft und Geburt auch nicht als unproblematisch dar, jedenfalls dann nicht, wenn sie, wie ebenfalls die meisten, wegen Überschreitung der Pflichtversicherungsgrenze auch in einer privaten Krankenversicherung Mitglied sind. Dann haben sie zwar den Vorteil, gem. § 13 III MuSchG Anspruch auf Mutterschaftsgeld für die Zeit des Mutterschaftsurlaubes (ca. 4 Monate à 510,— DM seit dem 1.1.84) zu haben, dafür sieht es dann in den Zeiten der

Schutzfristen (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung) schlecht aus.

Gem. § 13 II S. 2 MuSchG (in der Neufassung ab dem 1.1.82) beschränkt sich ihr Anspruch auf Mutterschaftsgeld, welches vom Bundesversicherungsamt gezahlt wird, auf 400,— DM insgesamt, d.h. sie beziehen von durchschnittlich 98 Tagen Mutterschutz in der Regel lediglich 16 Tage Mutterschaftsgeld, im übrigen gehen sie leer aus.

Das Bundessozialgericht hat sich mit Urteil vom 24.11.1983 (3 RK 41/82) bereits mit dieser Frage auseinandergesetzt und, wie nicht anders zu erwarten war, diese Beschränkung aufgrund eigener Überzeugung als verfassungsgemäß angesehen.

War gemäß der alten Fassung des § 14 MuSchG (vor 1.1.82) den Frauen der Differenzbetrag zwischen Mutterschaftsgeld und durchschnittlichem Nettolohn vom Arbeitgeber zu erstatten, so beschränkt sich dieser Anspruch nach der Neufassung der Vorschrift auf den Betrag, der 25,— DM netto kalendertäglich übersteigt. Auf diese Weise ist mit der Änderung der Vorschriften der §§ 13 und 14 MuSchG kurzerhand den nichtversicherungspflichtigen Frauen, die Mitglied einer privaten Krankenversicherung sind, im Falle der Schwangerschaft und Geburt regelmäßig 2050,— DM an Leistungen des Mutterschaftsgeldes entzogen worden. Daraus läßt sich schließen: Bei Frauen läßt sich's für den Staat überall trefflich sparen.

Das Bundessozialgericht weiß zudem zu diesem Punkt dazu passend in der oben zitierten Entscheidung auszuführen:

Es entspricht den zu ordnenden Lebensverhältnissen, wenn die versicherten Arbeitnehmerinnen aus ihrer gesetzlichen Krankenversicherung eine *zusätzliche Leistung* und damit eine *insgesamt höhere Leistung* erhalten, als diejenigen Arbeitnehmerinnen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

So können wir Frauen auf diesem Wege dann auch erfahren, daß es nicht etwa zu den grundlegenden — auch gesetzlichen — Verpflichtungen des Sozial- und Rechtsstaates gehört, Anspruch auf wirtschaftliche Absicherung für Zeiten der Schwangerschaft und Geburt zu haben — nein, eine außerordentliche Mildtätigkeit wird den in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen angetan, wenn ihnen eine „zusätzliche“ Leistung in Form des Mutterschaftsgeldes gewährt wird.

Zuviel der milden Tat wäre es, etwa allen erwerbstätigen — oder allen — Frauen diese Großzügigkeit angedeihen zu lassen.

Urteil

BAG § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG

Frist zur Mitteilung der Schwangerschaft

Das Untätigsein der Arbeitnehmerin beim Vorliegen einer bloßen, mehr oder weniger vagen Schwangerschaftsvermutung reicht regelmäßig nicht aus, ihr ein schuldhaftes Verhalten vorzuwerfen. Zum Begriff der Unverzüglichkeit bei Nachholung der unverschuldet versäumten Mitteilung über eine bevorstehende Schwangerschaft.

Urteil des BAG vom 6.10.1983 – 2 AzR 368/82 – (11 Sa 480/82 LAG Frankfurt)

Aus den Gründen:

Die Parteien streiten darüber, ob sich die Klägerin auf den Kündigungsschutz des § 9 MuSchG berufen kann mit der Folge, daß die von der Beklagten am 26. Oktober 1981 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis demgemäß über den 30. November 1981 hinaus unbefristet fortbesteht. Das Landesarbeitsgericht hat dies bejaht.

Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit den Entscheidungen vom 13. November 1979 (– 1 BvL 24/77; 1 BvL 19/78; 1 BvL 38/78 – AP Nr. 7 zu § 9 MuSchG 1968) und vom 22. Oktober 1980 (– 1 BvR 262/80 – AP Nr. 8 zu § 9 MuSchG 1968) die bisher nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bestehende Rechtslage als unvereinbar mit Art. 6 Abs. 4 GG angesehen und dahin abgeändert, daß eine schwangere Arbeitnehmerin den besonderen Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes auch noch dann genießt, wenn sie ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber zwar nicht, wie in § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG vorausgesetzt, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung, aber doch unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft mitteilt, nachdem sie innerhalb der genannten Zwei-Wochen-Frist mangels Kenntnis ihrer Schwangerschaft den Arbeitgeber ohne ihr Verschulden darüber nicht unterrichten konnte.

Der Senat ist der Auffassung, daß es sich bei der Mitteilung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG – ebenso wie die Anzeigen und Rügen nach den §§ 149, 478 BGB und § 377 HGB – um ein im eigenen Interesse der Arbeitnehmerin liegendes Gebot (Obiegenheit, Verpflichtung gegen sich selbst) handelt und demgemäß unter „Verschulden“ im vorliegenden Sinne ein dem § 254 BGB ähnliches anspruchsbeseitigendes „Verschulden gegen sich selbst“ zu verstehen ist. Darauf hat der Senat, wenn auch in anderem Zusammenhang, bereits in seinem Urteil vom 23. Februar 1978 – 2 AZR 462/76 – (BAG 30, 141, 156) hingewiesen.

Die Frage, ob die Arbeitnehmerin die zur Erhaltung des besonderen Kündigungsschutzes nach § 9 Abs. 1 MuSchG erforderliche Mitteilung an den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft verschuldet

oder unverschuldet nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist abgegeben hat, kann daher nicht nach normalen Sorgfaltsmaßstäben beurteilt werden. Ein zum Verlust des besonderen Kündigungsschutzes führendes „Verschulden“ im Sinne des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 13. Nov. 1979 (a.a.O.) liegt nur dann vor, wenn sich die Versäumung der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalles als ein gröblicher Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse billigerweise zu erwartendes Verhalten darstellt.

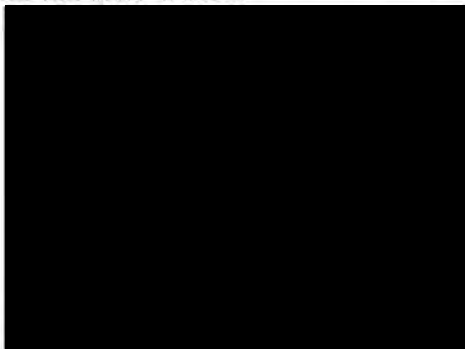
Der besondere Schutz der werdenden Mutter hat insoweit gegenüber dem gleichermaßen wichtigen Gesichtspunkt der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit Vorrang (BVerfG, a.a.O.). Die Arbeitnehmerin versäumt die rechtzeitige Mitteilung der Schwangerschaft infolgedessen immer dann schuldhaft, wenn sie die Mitteilung innerhalb der Zwei-Wochen-Frist unterläßt, obwohl sie die Schwangerschaft kennt (vgl. BVerfG Beschluß vom 25. Januar 1972 – 1 BvL 3/70 – AP Nr. 1 zu § 9 MuSchG 1968; BAG Urteil vom 13. Januar 1982 – 7 AZR 764/79 – EzA § 9 MuSchG n.F. Nr. 20). Eine verschuldete Versäumung der Zwei-Wochen-Frist liegt ferner dann vor, wenn zwar noch keine positive Kenntnis besteht, aber gleichwohl zwingende Anhaltspunkte gegeben sind, die das Vorliegen einer Schwangerschaft praktisch unabweisbar erscheinen lassen. In einem solchen Falle einer zwingenden und unabweisbaren Schwangerschaftsvermutung ist die Arbeitnehmerin schon im eigenen Interesse gehalten, dem Arbeitgeber hiervon Mitteilung zu machen und sich durch eine geeignete Untersuchung (z.B. Schwangerschaftstest, ärztliche Untersuchung) Gewißheit über das Vorliegen einer Schwangerschaft zu verschaffen. Das Untätigsein der Arbeitnehmerin beim Vorliegen einer bloßen, mehr oder weniger vagen Schwangerschaftsvermutung reicht dagegen regelmäßig nicht aus, ihr ein schuldhaftes Verhalten – mit der Folge des Verlustes des besonderen Kündigungsschutzes – vorzuwerfen.

Das Landesarbeitsgericht ist im Streitfall von einer unverschuldeten Versäumung der Mitteilung der Schwangerschaft innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ausgegangen. Das ist aufgrund des dargelegten Verschuldensbegriffes aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die Klägerin hat von ihrer Schwangerschaft unstreitig erstmals durch die ärztliche Untersuchung vom 27. November 1981 Kenntnis erhalten. Bis zu diesem Zeitpunkt bestand allenfalls eine rechtlich nicht relevante Schwangerschaftsvermutung, von der die Klägerin der Beklagten keine Mitteilung zu machen brauchte.

Entgegen der Auffassung der Revision war die Klägerin auch nicht gehalten, im Hinblick auf ihre letzte Regelblutung am 5. Oktober 1981 spätestens ab dem 13. November 1981 einen Schwangerschafts-

test vornehmen zu lassen. Einer Arbeitnehmerin kann es nicht als Verschulden angerechnet werden, wenn sie nach Ausbleiben ihrer Regel erst nach einer gewissen Zeit des Abwartens, etwa um gelegentlich auftretende Zyklusstörungen bzw. Regelverschiebungen auszuschließen, einen Schwangerschaftstest vornehmen läßt oder einen Arzt aufsucht, zumal die Feststellung einer Schwangerschaft bzw. ein Schwangerschaftstest ohnehin erst ab dem 36. Tag nach Beginn der letzten Regelblutung überhaupt erfolgversprechend ist. Die Klägerin hat, indem sie am 27. November 1981 einen Arzt aufgesucht hat, die Feststellung ihrer Schwangerschaft jedenfalls nicht ungebührlich verzögert.

Die Klägerin hat der Beklagten die Schwangerschaft nach dem 27. November 1981 auch unverzüglich mitgeteilt. Nachdem bereits ein Kündigungsschutzprozeß anhängig war, ist es nicht zu beanstanden, daß die Klägerin das ärztliche Attest über die mit der Prozeßvertretung beauftragte Rechtsstelle des DGB der Beklagten zugeleitet hat. Die Klägerin hat dadurch die Zuleitung des Schwangerschaftsattestes, das der Beklagten am 5. Dezember 1981 zugegangen ist, nicht schuldhaft verzögert. Ein Zeitraum von einer Woche ist jedenfalls nicht zu lang (vgl. Gröninger/Thomas, a.a.O.; MünchKomm-Kramer, § 121 BGB Rz 7 m.w.N.; ferner Wenzel, a.a.O.; ArbG Kassel, BB 1980, 417) und weder nach allgemeiner Ansicht noch aufgrund der gegebenen konkreten Zustände geeignet, die Annahme einer schuldhaften Verzögerung zu rechtfertigen. Das Landesarbeitsgericht verweist in diesem Zusammenhang zu Recht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die für die Mitteilung über das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft von einer Regelfrist von einem Monat ausgeht (BAG 30, 141; BAG Urteil vom 19. April 1979 – 2 AZR 469/78 – AP Nr. 5 zu § 12 Schwbg; BAG Urteil vom 30. Juni 1983 – 2 AZR 10/82 – zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; BAG Urteil vom 19. Januar 1983 – 7 AZR 44/81 – DB 1983, 1154, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) sowie auf die gesetzlichen Regelungen nach § 626 Abs. 2 BGB und § 4 Abs. 1 KSchG. Auch in diesen Fällen ist der tragende Gesichtspunkt die Rechtsklarheit und die Rechtssicherheit, aber gleichwohl übersteigt die eingeräumte Erklärungs- oder Überlegungsfrist den Zeitraum von einer Woche.



Durch den Gruß Elisabeths wird Maria der Erfüllung der Engelsbotschaft gewiß... (Lukas 1, 39-56)

Urteil

Recht auf Teilzeitarbeit

ArbG Hamburg, §§ 626 BGB, 1 KSchG

Zur Sozialwidrigkeit einer Kündigung, wenn die Arbeitnehmerin nur noch Teilzeit arbeiten kann.

ArbG Hamburg, Urteil vom 15.11.1983, – 5 Ca 667/83 – n.rk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin, die mit der am 3.12.1982 eingegangenen Klage die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch eine fristlose Kündigung der Beklagten vom 15.11.1982 noch durch eine fristgemäße Kündigung vom gleichen Tage zum 4.12.1982 aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht, wurde am 1.4.1971 als Fotolaborantin für die Abteilung Duplikat-Herstellung eingestellt. Für die Abteilung Duplikat-Herstellung war aufgrund einer Betriebsvereinbarung über die Festsetzung der täglichen Arbeitszeit eine Frühschicht in der Zeit von 7.00 bis 15.30 Uhr und eine Spätschicht in der Zeit von 13.30 bis 22.00 Uhr vorgesehen.

Bereits drei Monate vor der Geburt ihres Kindes bemühte sich die Klägerin um einen Arbeitsplatz in der Scanner-Montage. Dies wurde von der Beklagten abgelehnt.

Mit Schreiben vom 25.10.1982 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß mit Beendigung des Stillens wieder die normale Arbeitszeitregelung für die Klägerin gelte, was heiße, daß die Klägerin ab dem 26.10.1982 wieder in Wechselschicht arbeiten müsse. Hiergegen erhob die Klägerin Beschwerde mit der Begründung, daß es ihr als alleinstehende Mutter nicht möglich sei, in Spätschicht zu arbeiten, ohne die Sorgfaltspflicht gegenüber ihrem Kind zu verletzen.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe ausdrücklich einer Halbtagsstelle zugestimmt. Sie hätte in der Duplikat-Abteilung eingesetzt werden können, wo sie sich nämlich mit ihrer Kollegin Frau L. einen Arbeitsplatz hätte teilen können. Angesichts ihrer langjährigen Beschäftigung und des Ultima ratio-Prinzips sei der Beklagten eine solche Arbeitsplatzteilung auch durchaus zumutbar gewesen. Eine solche Lösung habe der Betriebsrat der Beklagten auch im Rahmen seiner Stellungnahme zur von der Beklagten beabsichtigten Kündigung vorgeschlagen.

In der Folgezeit erschien die Klägerin wiederholt nicht zur Spätschicht, sondern zur Frühschicht. Nach Abmahnungen erfolgte die fristlose, ersatzweise fristgemäße Kündigung.

Aus den Gründen:

Die zulässige Klage ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist weder durch die fristlose Kündigung noch durch die fristgemäße Kündigung der Beklagten aufgelöst worden und ist auch nicht aufgrund des Auflösungsantrages der Beklagten aufzulösen.

1.

Die im Schreiben vom 15. November 1982 erklärte außerordentliche Kündigung ist unwirksam, weil keine Tatsachen ersichtlich sind, aufgrund derer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumindest bis zu dem Zeitpunkt zumutbar war, zu dem die Beklagte hätte fristgemäß kündigen können, § 626 Abs. 1 BGB.

Zu den Hauptpflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gehört es, seine Verpflichtung zur Arbeit zu erfüllen, was die Klägerin im vorliegen-

den Fall zumindest am 8. und 9. November 1982 und nach der Behauptung der Beklagten im Hinblick auf deren Bestreiten eines angeblichen Hausverbots auch am 10. November nicht getan hat. Die Verletzung dieser Hauptpflicht ist zwar eine schwerwiegende Pflichtverletzung, rechtfertigt aber nicht schlechthin und unabhängig von der Intensität und den Folgen der Verletzung eine fristlose Kündigung.

Wenn auch die Intensität der Pflichtverletzung im vorliegenden Fall im Hinblick auf die im Schreiben der Beklagten vom 8. November 1982 enthaltene Abmahnung nicht unerheblich ist, so ist doch andererseits nicht ersichtlich, welche schwerwiegenden Folgen das Fehlen der Klägerin für den Betriebsablauf bei der Beklagten hatte. Die Beklagte hat zwar insoweit geltend gemacht, das Fehlen hätte zu beträchtlichen Produktionsstörungen geführt, ohne jedoch nähere tatsächliche Angaben zu machen, die diese Beurteilung der Beklagten zu rechtfertigen geeignet sind.

Schließlich ist bereits in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, daß die Beklagte, was sie in der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1983 ausgeführt hat, eine Fotolaborantin am Arbeitsmarkt nicht haben könne, sondern eine ein- bis zweijährige Einarbeitung erforderlich sei. Die fristlose Kündigung war daher auch nicht unter dem Gesichtspunkt erforderlich, den Arbeitsplatz der Klägerin sofort neu zu besetzen, weil eine solche Möglichkeit nicht bestand.

Letztlich folgt aus dem Umstand, daß eine fristlose Kündigung nur als letztes Mittel zur Rechtsgestaltung dienen soll, daß zuvor andere Möglichkeiten erschöpft sein müssen, die eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Solche Möglichkeiten gab es indessen, wie sich aus den Ausführungen unter 2. ergeben wird.

2.

Auch die fristgemäße Kündigung der Beklagten ist gemäß § 1 Abs. 2 Satz 3, 2. Alternative Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unwirksam, weil eine Weiterbeschäftigung der Klägerin unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist, der Betriebsrat aus diesem Grund der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) schriftlich widersprochen hat und die Klägerin ihr Einverständnis mit der Weiterbeschäftigung unter geänderten Arbeitsbedingungen erklärt hat.

Hinsichtlich dieses absoluten Grundes für die Sozialwidrigkeit einer Kündigung obliegt dem Arbeitgeber gemäß der Beweislastregel des § 1 Abs. 2 Satz 4 die Darlegung und ggf. der Beweis dafür, daß der Widerspruch sachlich nicht berechtigt ist (vgl. Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rdn. 150, 78).

Im vorliegenden Fall hat der Betriebsrat der Kündigung deshalb widersprochen, weil in der Abteilung, in der die Klägerin arbeitet – Abteilung Duplikatherstellung – die Möglichkeit bestehe, daß die Klägerin ihren Arbeitsplatz in Teilzeit und Wechsel-

schicht mit Frau L. teile. Der Betriebsrat hat weiter in seinem Widerspruchsschreiben mitgeteilt, daß das entsprechende Einverständnis der beiden Beteiligten gegeben sei.

Soweit die Beklagte in diesen Zusammenhang geltend macht, ihr sei bekannt geworden, daß Frau L. ihre angebliche Bereitschaft zur ständigen Arbeit in der Spätschicht bereits zurückgezogen habe, so wird damit der Vorschlag des Betriebsrats in der Sache nicht getroffen, denn der Betriebsrat hat vorgeschlagen, daß die Klägerin und Frau L. in Wechselschicht beide jeweils in Teilzeit arbeiten, womit zum Ausdruck gebracht ist, daß auch die Klägerin in Wechselschicht, d.h. auch in Spätschicht arbeitet, so daß es nicht darum geht, daß Frau L. lediglich in der Spätschicht arbeiten sollte. Zum anderen hat die Beklagte nicht dargelegt, daß der Widerspruch des Betriebsrates deshalb seiner sachlichen Berechtigung entbehrte, weil die Mitteilung des Betriebsrates, daß Frau L. mit dieser Lösung einverstanden war, zum Zeitpunkt des Widerspruchs des Betriebsrates nicht zutreffend war. Auf irgendwelche späteren Zeitpunkte kommt es dagegen für die sachliche Berechtigung des Widerspruchs des Betriebsrates nicht an.

Der Widerspruch des Betriebsrates hätte demgemäß für die Beklagte Veranlassung sein müssen, Frau L. auf ihre angeblich erklärte Bereitschaft anzusprechen und ggf. entsprechende Vereinbarungen mit ihr zu treffen. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist daher davon auszugehen, daß insoweit der Widerspruch des Betriebsrates sachlich berechtigt war, womit sich für die Klägerin eine Beschäftigung unter geänderten Arbeitsbedingungen als möglich erweist, weil andererseits nicht ersichtlich ist, welche wirtschaftlichen Belastungen für die Beklagte unzumutbar sein sollen. Allein der Hinweis der Beklagten, daß sie dann statt zweier Vollzeitarbeitskräfte eine Vollzeitarbeitskraft und zwei Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen würde, vermag eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung nicht zu begründen.

3.

Der Auflösungsantrag der Beklagten ist unbegründet, denn es liegen keine Gründe vor, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen.

Gründe, die eine Eignung der Klägerin für die von ihr zu lösenden Aufgaben in Zweifel ziehen, sind nicht ersichtlich. Auch wenn das Verhalten der Klägerin, sich ihrer Verpflichtung zur Arbeit in der Spätschicht einfach zu entziehen, nicht gebilligt werden kann, so ist doch zu berücksichtigen, daß die Klägerin selbst sich mehrfach um eine Änderung ihrer Arbeitsbedingungen bemüht hat, ohne daß die Beklagte darauf eingegangen ist und obwohl, wie der Widerspruch des Betriebsrates aufgezeigt hat, eine Möglichkeit bestanden hat, den Belangen der Klägerin zu entsprechen, ohne die Beklagte unzumutbar zu belasten.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Urteil

Teilzeitarbeit und Job-sharing

Eine arbeitgeberseitige Änderungskündigung mit dem Ziel, ein gewöhnliches Teilzeitarbeitsverhältnis in ein solches zu „Job-sharing-Bedingungen“ umzuwandeln, ist unwirksam.

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28.10.1983

– 18 Ca 303/83 – rk

Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten bisher zu einer täglichen Arbeitszeit von 7 – 12.00 Uhr einschließlich bezahlter Pause von 20 Minuten für 2022,- DM brutto beschäftigt worden.

Es erfolgte von der Beklagten eine Kündigung mit dem Angebot eines Arbeitsvertrages zu folgenden geänderten Arbeitsbedingungen: Wöchentliche Wechselschicht von 7 – 11.30 und von 11.10 bis 15.40 Uhr bei unbezahlter Pause und eine ganztägige Vertretungspflicht im Falle von Urlaub oder Krankheit für die andere Kollegin, mit der der Arbeitsplatz geteilt werden sollte. Die Mehrstunden sollten finanziell – nicht durch Abfeiern – ausgeglichen werden, der neue monatliche Bruttolohn sollte monatlich 1686,- DM betragen.

Die Klägerin wendet sich gegen die Änderungskündigung und beantragt u.a. festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung sozial ungerechtfertigt ist.

Aus den Gründen:

Die Änderungskündigung ist ungerechtfertigt und damit unwirksam, weil der Klägerin eine ständige Vertretungspflicht der ebenfalls im Büro tätigen Kollegin auferlegt werden soll. Aus der Arbeitszeitregelung in Ziff. 1 des Vertrages und der Vertretungspflicht bei Krankheit und Urlaub der Kollegin in Ziff. 2 des Vertrages ergibt sich die Absicht der Beklagten, einen Arbeitsplatz derart auf zwei Arbeitnehmerinnen aufzuteilen, daß die ständige Besetzung des Arbeitsplatzes sichergestellt ist.

Eine derartige Arbeitsvertragsgestaltung ist jedenfalls im Wege der Änderungskündigung nicht durchsetzbar. Die bisher diskutierten Job-sharing-Arbeitsverträge gehen davon aus, daß sich mehrere Arbeitnehmer auf eine entsprechende Stellenausschreibung eines Arbeitgebers bewerben.

Anders verhält es sich jedoch bei einer Änderungskündigung. Da der Arbeitnehmer bei Ablehnung des Änderungsangebots das gesamte Arbeitsverhältnis gefährdet, ist die Position des Arbeitgebers besonders stark. Sein Änderungsangebot ist mit der einseitigen Leistungsbestimmung zu vergleichen. Gemäß § 315 Abs. 1 BGB hat er deshalb bei der Formulierung des Änderungsangebots sein Ermessen nach Billigkeitsgrundsätzen auszuüben und einen angemessenen Ausgleich zwischen den beiderseitigen Belangen zu finden. Die von der Beklagten vorgesehene Vertretungspflicht in Ziff. 2 des Vertrages entspricht diesen Grundsätzen nicht.

Im Rahmen der beiderseitigen Interessenabwägung liegt das Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst kostengünstigen dauernden Arbeitsplatzbesetzung auf der Hand.

Für die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin gilt regelmäßig, daß sie ein Teilzeitarbeitsverhältnis gewählt hat, um in der so ausgeweiteten Freizeit ihren Pflichten oder Neigungen nachgehen zu können. Dem steht die Vertretungspflicht für den Fall des Urlaubs oder der Krankheit der anderen Arbeitnehmerin entgegen. Dies gilt ohne weiteres, soweit wegen Urlaub oder Krankheit die andere Arbeitnehmerin zu vertreten ist und die Klägerin für diese (ungewisse) Zeit zur Vollzeitarbeit verpflichtet ist.

Aber auch sonst ist die Klägerin in der Gestaltung ihrer Freizeit, wegen der sie eine Teilzeitbeschäftigung gewählt hat, stark eingeschränkt. Durch die Vertretungspflicht bei Krankheit muß sie ständig darauf gefaßt sein, zum Arbeitsplatz gerufen zu werden. Im Rahmen der betriebsüblichen Arbeitszeit hat die Klägerin zu 50 % ihre Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen und den gleichgroßen Anteil außerhalb des Betriebes abrufbereit zu sein. Somit kann die Zeit, während der die Kollegin den Arbeitsplatz zu besetzen hat, nicht als Freizeit für die Klägerin gewertet werden (so auch Schüren BB 83, 70G; Ulber BB 82, 741; Koeve AuR 83, 75; von Hoyningen-Huene BB 82, 1240). Will die Klägerin ihrer Vertretungspflicht nachkommen, so muß sie während der regelmäßigen Arbeitszeit für die Beklagte erreichbar und in der Lage sein, schnell die Arbeit aufzunehmen (so zur Rufbereitschaft BAG AP Nr. 3 zu § 7 AZO).

Für diese Rufbereitschaft ist eine gesonderte Vergütung nicht vorgesehen. Sie wird auch nicht durch das der Klägerin gewährte monatliche Entgelt abgegolten, da das im Änderungsangebot vorgesehene Gehalt dem bisherigen um die verminderte Arbeits-

zeit entspricht, ohne daß bisher eine Rufbereitschaft für die Klägerin bestand. Diese Regelung widerspricht dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot, wonach gleiches nicht ungleich und ungleiches nicht gleich behandelt werden darf. Die Teilzeitbeschäftigung der Klägerin unterscheidet sich von einem Vollzeitarbeitsverhältnis nur quantitativ. Das Arbeitsentgelt für die Teilzeitbeschäftigung muß dem Entgelt für die Vollzeitbeschäftigung um die verringerte Arbeitszeit gekürzt entsprechen. (Vgl. BAG vom 06.04.1983 – 3 AZR 134/79 –). Danach verfährt das Änderungsangebot der Beklagten, läßt aber außer Acht, daß die Klägerin zusätzlich zur Teilzeitarbeit im gleichen Umfang zur Rufbereitschaft verpflichtet sein soll. Sie wird also so behandelt, als übe sie lediglich eine Teilzeitbeschäftigung aus. Sie wird daher im Verhältnis zur Vollzeitbeschäftigten ungleich behandelt, da ihre Arbeitszeit wie bei einer Vollzeitbeschäftigung entlohnt wird, die zusätzlich zu erbringende Rufbereitschaft aber nicht abgegolten wird. Schon wegen dieser Ungleichbehandlung ist die Änderungskündigung unwirksam. (So auch Schüren BB 83, 706).

Die im Änderungsangebot vorgesehene unbeschränkte Vertretungspflicht muß jedoch auch als Verstoß gegen die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht gewertet werden. Schon die allgemeinen Arbeitszeitsvorschriften sollen dem Arbeitnehmer „im Interesse seiner Menschenwürde und der Entfaltung seiner Persönlichkeit Raum für Freizeit und Muße geben“ (BAG AP Nr. 1 zu § 4 AZO). Gleiches gilt in noch größerem Maße für die Teilzeitarbeitsverhältnisse. Die Erweiterung der arbeitsfreien Zeit, für die der Arbeitnehmer einen Minderverdienst in Kauf nimmt, ist dazu da, dem Arbeitnehmer einen größeren Freiraum zur Selbstentfaltung zu geben. Darauf hat der Arbeitgeber im Rahmen seines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts Rücksicht zu nehmen.

Die Verpflichtung eines Arbeitnehmers, der aus freien Stücken eine Teilzeitbeschäftigung angenommen hat, im Wege der Änderungskündigung zur Rufbereitschaft und ggf. Vollzeitarbeit widerspricht dem Sinn von Teilzeitarbeit, da durch die Verpflichtung zur ständigen Erreichbarkeit, zur schnellen Arbeitsaufnahme und zur Vollzeitarbeit, falls erforderlich, eine individuelle Disposition der erweiterten Freizeit nicht mehr möglich ist.

Demgegenüber kann nicht eingewendet werden, der Arbeitgeber sei bei Anordnung der Vertretungspflicht gemäß § 315 Abs. 1 BGB an die Grundsätze der Billigkeit gebunden, eine nicht der Billigkeit entsprechende Anordnung sei gemäß § 315 Abs. 3 BGB nicht verbindlich und demzufolge sei das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers gewahrt (so aber Eich DB 82, Beilage Nr. 9/82). Dagegen spricht schon, daß der Arbeitnehmer wegen der möglichen Vielzahl von Zweifelsfällen häufig sein gesamtes Arbeitsverhältnis gefährden muß, um seine berechtigten Interessen durchzusetzen. Letztendlich könnte die Be-

rechtigung der Vertretungsanordnung durch den Arbeitgeber oftmals erst im Kündigungsschutzprozeß überprüft werden (so auch von Hoyningen-Huene, a.a.O.).

Die von der Beklagten angestrebte Gestaltung des Arbeitsverhältnisses ändert wie auch bei anderen Formen des Job-sharing-Arbeitsvertrages nichts daran, daß es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis handelt. Bei dieser besonderen Ausprägung des Arbeitsvertrages muß berücksichtigt werden, daß die Klägerin ein Teilzeitarbeitsverhältnis eingegangen ist, um neben dem Beruf noch anderen Aufgaben und Interessen nachgehen zu können. Im Gegensatz zu einer Vollzeitbeschäftigung stellte sie der Beklagten von Anfang an nur eine beschränkte Arbeitszeit zur Verfügung. Abgesehen von Notfällen kann sie deshalb durch eine Änderungskündigung nicht gezwungen werden, eine über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung zu erbringen (vgl. Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsrecht 1966, Seite 119 f.; Seiter in Arbeitsrecht-Blattei D Teilzeitarbeit I S II 1).

Bei der einseitig durch den Arbeitgeber festgelegten ständigen Vertretungspflicht, die allenfalls durch die Billigkeits- und Zumutbarkeitskontrolle eingeschränkt ist, besteht darüber hinaus die Gefahr moralischen Drucks auf den Arbeitnehmer, trotz einer Arbeitsunfähigkeit die Arbeit aufzunehmen, weil durch seinen Ausfall der andere Arbeitnehmer unmittelbar beeinträchtigt würde. Diese Vertretungspflicht birgt „die Gefahr moralischen Zwangs zur Rücksichtslosigkeit gegen sich selbst“ in sich (Reuter RdA 81, 201).

Soweit Reuter die Ansicht vertritt, dies sei deswegen bei der vom Arbeitgeber zusammengestellten Betriebsgruppe akzeptabel, weil beim Job-sharing dem Arbeitgeber die Arbeitsorganisation partiell dadurch entzogen sei, daß die Arbeitnehmer einer Job-sharing-Gruppe die Besetzung des Arbeitsplatzes eigenverantwortlich organisierten, kann dies im vorliegenden Rechtsstreit nicht beachtet werden. Die Beklagte hat nämlich diese Dispositionsbefugnis den Arbeitnehmerinnen durch die Anordnung von Wechselschicht entzogen. Das Besetzungsrisiko des Arbeitsplatzes kann aber jedenfalls dann nicht auf die Arbeitnehmer übertragen werden, wenn sie keinen Einfluß auf die Arbeitsorganisation haben.

Im übrigen ist aber auch die durch die Vertretungspflicht normierte Verlagerung des Betriebsrisikos auf die Arbeitnehmer ein Verstoß gegen die Grundsätze der Betriebsrisikolehre und somit unbillig. Danach hat der Arbeitnehmer Störungen des Arbeitsablaufs, hier eine Krankheit der Kollegin, auf die er keinen Einfluß hat, nicht zu vertreten. Demzufolge darf er aus derartigen Störungen auch keine Nachteile, hier eine Pflicht zu vermehrter Arbeit, erleiden.

Diese Grundsätze werden von dem Änderungsangebot der Beklagten in ihr Gegenteil verkehrt. Durch die Vertretungspflicht verlagert die Beklagte ihr typisches Betriebsrisiko auf die beiden Arbeitnehmerinnen. Demgegenüber kann nicht eingewendet werden, auch Teilzeitbeschäftigte seien im Rahmen des Zumutbaren zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung verpflichtet (so aber Linnenkohl-Bauer-ochse BB 81, 1845). Das Änderungsangebot der Beklagten schränkt die Vertretungspflicht weder auf das der Klägerin zumutbare Maß ein, noch wird darin der Grundsatz beachtet, der, wie oben ausgeführt, allgemein für Teilzeitarbeit gilt, daß der Arbeitgeber, außer in Notfällen, keine über die Teilzeitbeschäftigung hinausgehende Arbeit einseitig anordnen kann (Söllner a.a.O.; Arbeitsrechtblattei a.a.O.).

Mitgeteilt von R. Ain Malin Bode, Bochum

Zur geplanten Neuregelung des Rechts der Teilzeitarbeit vgl.: Malin Bode, Der Wolf im löchrigen Schafspelz – oder, Norbert Blüm bietet das neue Beschäftigungsförderungsgesetz dar, STREIT 2/84, S. 65
Der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Beschäftigung (BeschFG) samt Begründung ist abgedruckt in RdA 84, 169 ff

Beschluß mit Anmerkung

BVerfG § 54 Abs. 5 SGG, (§ 218 StGB)

Kein Recht auf Beitragsverweigerung

BVerfG, Beschluß des Ersten Senats vom 18. April 1984,
 – 1 BvL 43/81 –

Leitsätze

1. Das Bundesverfassungsgericht hat im Verfahren der konkreten Normenkontrolle die Zulässigkeit der im Ausgangsverfahren erhobenen Klage zu prüfen, soweit diese von der Auslegung des Verfassungsprozeßrechts abhängt.
2. Der Einzelne, der eine bestimmte Verwendung öffentlicher Abgaben für grundrechtswidrig hält, kann aus seinen Grundrechten keinen Anspruch auf generelle Unterlassung einer solchen Verwendung herleiten.
3. § 54 Abs. 5 SGG eröffnet nicht die Möglichkeit einer abstrakten Normenkontrolle.

Aus den Gründen:

Die Vorlage betrifft die Frage, ob es mit dem Grundgesetz vereinbar ist, daß gesetzliche Krankenkassen Leistungen für nicht aus medizinischen Gründen notwendige Schwangerschaftsabbrüche erbringen.

Ein Rechtsanspruch im Sinne des § 54 Abs. 5 SGG ergibt sich auch nicht unmittelbar aus Grundrechten: Der einzelne Bürger, der eine bestimmte Verwendung des Aufkommens aus öffentlichen Abgaben für grundrechtswidrig hält, kann aus seinen

Grundrechten keinen Anspruch auf generelle Unterlassung einer solchen Verwendung herleiten. Soweit diese mit seinem Glauben, seinem Gewissen, seinem religiösen oder weltanschaulichen Bekenntnis unvereinbar ist, kann er jedenfalls nicht verlangen, daß seine Überzeugung zum Maßstab der Gültigkeit genereller Rechtsnormen oder ihrer Anwendung gemacht wird.

Eine abstrakte Normenkontrolle können nach Art. 93 Abs. 1 Nr. 2 GG nur die Bundesregierung, eine Landesregierung oder ein Drittel der Mitglieder des Bundestages beantragen. Diese Entscheidung des Grundgesetzes würde unterlaufen, wenn es anderen als den verfassungsrechtlich vorgesehenen Antragsberechtigten ermöglicht würde, auf dem Umweg eines Sozialgerichtsprozesses und einer durch diesen ausgelösten konkreten Normenkontrolle ein Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht in Gang zu setzen, das sich in nichts von einer abstrakten Normenkontrolle unterscheidet.

Anmerkung

Ohne Zweifel, wir haben noch einmal Glück gehabt: „die gut vorbereitete Public-Relations-Aktion der Katholischen Kirche im Rahmen ihres Kreuzzuges gegen die Verfügungsgewalt der Frauen über ihren Körper, der ehemals mit der Hexenverfolgung, und heute mit dem Strafgesetzbuch geführt wird“ (so Sabine Wendt in KJ 81, 202), ist vorläufig vom Bundesverfassungsgericht gestoppt worden.

Trotzdem, ein uneingeschränktes Glücksgefühl hat sich bei mir nicht breitmachen können. Wahrscheinlich deshalb, weil es, bei aller Dankbarkeit, die sich zwangsläufig einstellt, wenn Richter eine Gelegenheit auslassen, über das Leben von Frauen zu entscheiden, nicht wirklich eine Entscheidung zugunsten von Frauen ist.

In erster Linie ist es eine Entscheidung zugunsten einer staatlichen Ordnung, in der „der einzelne Bürger, der eine bestimmte Verwendung des Aufkommens aus öffentlichen Abgaben für grundrechtswidrig hält, aus seinen Grundrechten keinen Anspruch auf generelle Unterlassung einer solchen Verwendung herleiten (kann)“. Eine Rechtsauffassung, von der heute die Frauen und morgen die Raketenstationierer profitieren können.

Aber wir wollen nicht unbescheiden sein. Es hätte auch schlimmer kommen können. Nur am Ende sind wir deshalb noch lange nicht, denn das Bundesverfassungsgericht weist ausdrücklich darauf hin, daß es „auf die Gültigkeit der zur Prüfung gestellten Bestimmungen nicht ankommt, weil die Klage im sozialgerichtlichen Verfahren unzulässig ist.“

Der Weg zu politischen Veränderungen ist damit erst recht offen – unbelastet rechtlicher Vorgaben über die Verfassungsmäßigkeit der „Abtreibung auf Krankenschein“.

R. Ain Dagmar Oberlies, Saarbrücken

Urteil

VG Karlsruhe, § 3 Abs. 1 des 5. StrRG,
§ 218 a StGB

Abtreibungen in Arztpraxen

Zu den Voraussetzungen, unter denen eine Arztpraxis als Einrichtung zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen zugelassen werden muß

VG Karlsruhe, Urteil vom 5.4.1984 — 8 K 238/83 —

Aus dem Sachverhalt

Der Kläger ist Facharzt für Frauenheilkunde und Geburtshilfe und betreibt seit mehr als 20 Jahren eine Praxis in Karlsruhe. Am 12.11.1982 beantragte der Kläger beim Regierungspräsidium Karlsruhe erneut die Zulassung seiner Praxis als Einrichtung zur Durchführung ambulanter Schwangerschaftsabbrüche mit dem Hinweis, daß er schon seit Jahren Schwangerschaftsabbrüche in seiner Praxis vornehme und alle Voraussetzungen für die beantragte Zulassung gegeben seien.

Mit Bescheid vom 27.6.1983 lehnte das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung Baden-Württemberg jedoch auch diesen Antrag ab.

Der Kläger beantragt, den Beklagten zu verpflichten, seine Praxis in Karlsruhe als Einrichtung für die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen zuzulassen.

Aus den Gründen

Die Klage ist begründet.

Maßgebend für die Entscheidung ist Art. 3 Abs. 1 des 5. Gesetzes zur Reform des Strafrechts (5. StrRG vom 18.6.1974 (BGBl. I S. 1297) in der Fassung des 15. Strafrechtsänderungsgesetzes vom 18.5.1976 (BGBl. I S. 1213)). Nach dieser Vorschrift darf die Schwangerschaft — soweit der Abbruch der Schwangerschaft nach § 218 a StGB straffrei ist — nur in einem Krankenhaus oder in einer hierfür zugelassenen Einrichtung vorgenommen werden.

Nach Auffassung der Kammer verstößt es nicht gegen den Gesetzesvorbehalt des Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG, daß der Bundesgesetzgeber lediglich das Zulassungserfordernis normiert, nicht aber die Voraussetzungen geregelt hat, unter denen eine Zulassung zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen in einer anderen Einrichtung als einem Krankenhaus erteilt werden kann und gegebenenfalls zu erteilen ist. Da in Baden-Württemberg auch eine diesbezügliche landesgesetzliche Regelung fehlt, steht die Zulassung einer Einrichtung zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen hier im Ermessen des nach § 5 Abs. 2 des Landesverwaltungsgesetzes (LVG) in der Fassung vom 2.1.1984 (GBl. S. 101) zuständigen Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung Baden-Württemberg.

Mit dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Recht der Berufsfreiheit hält die erkennende Kammer diesen Rechtszustand nur unter der Voraussetzung für vereinbar, daß die zuständige Behörde bei ihrer Ermessensentscheidung auch das Recht der freien Berufsausübung des Arztes unter Beachtung der bundesgesetzlich getroffenen Grundsatzentscheidung angemessen berücksichtigt (Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG). Das ist im vorliegenden Fall jedoch nicht geschehen.

Die Versagung der Zulassung der Praxis des Klägers als Einrichtung für die Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen hat das Ministerium darauf gestützt, daß der Schwangerschaftsabbruch in der Praxis eines niedergelassenen Arztes wegen der Gefahr ernstlicher Komplikationen, die bei Schwangerschaftsabbrüchen nicht selten vorkämen, mit einem höheren Risiko behaftet seien, als der gleiche Eingriff in einem Krankenhaus, selbst wenn er dort ambulant durchgeführt werde. Deshalb sieht das Ministerium ganz allgemein von der Zulassung von Arztpraxen als Einrichtungen zur Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen ab. Mit dieser Verwaltungspraxis folgt das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung Baden-Württemberg der Auffassung der Mehrheit der Abgeordneten des 7. Landtags von Baden-Württemberg, die in der Sitzung vom 25.1.1978 (LT-Protokolle 7, 2671) den von der Fraktion der SPD eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Schwangerenberatung nach § 218 b StGB vom 26.5.1977 (LT-Drucksache 7/1681) und mit Beschluß vom 25.10.1979 (LT-Protokolle 7, 5934) einen Antrag der Abgeordneten Roland Hahn u.a. der SPD über die Zulassung von Einrichtungen für die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen vom 14.3.1979 (LT-Drucksache 7/5404) abgelehnt hat.

Diese Verwaltungsübung ist nach Auffassung der Kammer freilich mit dem Recht der freien Berufsausübung des Arztes nicht vereinbar. Denn mit der Entscheidung, Arztpraxen ganz allgemein keine Zulassung zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen zu erteilen, läßt die Verwaltung des Landes Baden-Württemberg die bundesgesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Zulassung anderer Einrichtungen als Krankenhäuser zur Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen unter Verletzung des Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG im Ergebnis leerlaufen.

Unter Berücksichtigung des notwendigen Schutzes der Gesundheit der Schwangeren einerseits und der ärztlichen Berufsfreiheit andererseits hält die erkennende Kammer es für gerechtfertigt, daß die Zulassung der Praxis eines niedergelassenen Arztes für die Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen in jederzeit widerruflicher Weise nur einem Facharzt für Frauenheilkunde und Geburtshilfe erteilt wird, der die erforderliche Zuverlässigkeit besitzt. Die Zulassung kann ferner mit Auflagen versehen werden.

Entsprechend den in einigen anderen Bundesländern geltenden Regelungen und den Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über sonstige Hilfen: Ärztliche Maßnahmen zur Empfängnisregelung, zur Sterilisation und zum Schwangerschaftsabbruch (Bundesanzeiger Nr. 154 v. 18.8.1976) hält die Kammer es schließlich für denkbar, daß die Zulassung auf Eingriffe bis zur 8. Schwangerschaftswoche, gerechnet vom Zeitpunkt der Empfängnis an, beschränkt wird.

Mitgeteilt von RAin Sabine Wendt, Hamburg

Annette Homeyer-Schücking Neues im Hebammenrecht

Änderung der HebammenhilfegebührenVO

Mit Wirkung vom 1.7.84 hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für die freiberuflich tätigen Hebammen nach § 376a Reichsversicherungsordnung die Gebühren, die die Krankenkassen „für alle Verrichtungen und Aufwendungen der Hebammen“ zu zahlen haben, neu festgesetzt.

Nach § 1 Abs. 1 der jetzt neuen 11. VO zur Änderung der Hebammenhilfe-Gebührenverordnung vom 24.5.84 (BGBl I S. 729) erhalten nun die freiberuflich tätigen Hebammen von den Krankenkassen:

1. „für die Hilfe bei der vollendeten Entbindung ohne Rücksicht auf die Dauer des Beistandes und die Schwierigkeit der Entbindung einschließlich aller damit verbundenen Verrichtungen

200,— DM
bei einer Zwillingsentbindung
235,— DM
bei einer Entbindung von Drillingen
und mehr Kindern
260,— DM
2. für die Hilfe bei einer Fehlgeburt (einschließlich Blasenmole) 144,— DM
3. für jeden nach den Vorschriften der Dienstordnung vorgenommenen Besuch in den ersten 10 Tagen nach dem Tag der Entbindung einschließlich aller damit verbundenen Verrichtungen im Krankenhaus 12,— DM
in der Wohnung 20,— DM.“

Weiter gilt nach § 2 der VO die Regelung, „daß die Hebamme die Gebühr nach § 1 Ziff. 1 und 2 auch dann erhält, wenn die werdende Mutter vor Beendigung der Geburt oder Fehlgeburt in ein Krankenhaus aufgenommen wird und die Hebamme dort keinen anderen Beistand leistet.“

Bestehengeblieben ist jedoch § 4 Abs. 3 der (früheren) 10. VO, wonach *Hilfeleistungen in den letzten 18 Stunden vor Ausstoßung der Frucht zur Entbindung gehören*. Eine besondere Gebühr fällt also nicht an, wenn die Geburt sehr lange dauert. Die Hebammen hatten aber hinsichtlich der Gebühr für die Geburt eine Beschränkung der Zeit auf 12 Stunden verlangt.

Die neue Gebührenordnung sollte den freiberuflich tätigen Hebammen eine ausreichende Existenz garantieren. Aber davon kann keine Rede sein, auch wenn der BMA im wesentlichen die sehr bescheidenen Forderungen des Bundes Deutscher Hebammen e.V. (sie wurden gegenüber den Landesverbänden, die größere Ansprüche stellten, als *realistisch* verteidigt) erfüllt hat.

Die alte(10.) VO zur Hebammenhilfe-Gebühren-VO vom 11.6.82 (BGBl I S. 686) sah unter Ein-schluß der Abgeltung der Wochenbesuche (für 10 Tage nach der Geburt) eine Pauschalgebühr von 335,— DM für die Geburt vor. Nach der neuen (11.)

VO hat die Krankenkasse 352,— DM für Beleghebammen und DM 400,— für Hebammen bei einer Hausgeburt zu zahlen.

Die schlechte finanzielle Lage der freiberuflich tätigen Hebammen wird sich auch durch die neue VO nicht merklich gegenüber der früheren bessern.

Bei durchschnittlich 10 Geburten im Monat¹ ergibt sich ein Einkommen von etwa jährlich 40.000,— DM unter Berücksichtigung von Urlaub. Hiervon sind jedoch alle Unkosten wie Renten-, Krankenversicherung, Haftpflicht, PKW usw. zu bezahlen.

Berücksichtigt man, welche Verantwortung eine Hebamme trägt und unter welchen Umständen sie arbeitet (auf Abruf und meist nachts), so muß man zu dem Schluß kommen, daß der Bundesregierung der Beistand, den die Hebamme der Mutter in deren „schwerer Stunde“ leistet, offenbar nicht viel wert zu sein scheint. Es zeigt sich auch wieder einmal, daß eine Tätigkeit, die durchweg nur Frauen verrichten, immer schlecht bezahlt wird, egal wie wertvoll und verantwortungsvoll die Arbeit ist. Die Vorgeschichte der 11. VO zur Hebammenhilfe-GebührenVO zeigt auch, wie zaghaft Frauen durchaus gerechte Forderungen geltend machen.

Mit dieser neuen Gebührenordnung wird sich die Abwanderung der bisher freiberuflich tätigen Hebammen zu den angestellten Hebammen weiter fortsetzen, und zwar allein des Einkommens wegen. Für alle künftigen Mütter bedeutet diese Gebührenordnung, daß sie ihre Vorstellungen, wie eine Geburt zu Hause oder mit einer Hebamme in der Klinik sein sollte, noch schlechter werden verwirklichen können, als dies noch vor Jahren der Fall war. Denn sie werden in ihrer näheren Umgebung kaum noch eine freiberuflich tätige Hebamme finden. Dieser Beruf stirbt in der Bundesrepublik aus, es sei denn, die Frauen würden sich energischer um diese ihre eigene Angelegenheit kümmern.

Änderung des Hebammengesetzes von 1938

Zur bevorstehenden Änderung des Hebammengesetzes von 1938² ist anzumerken, daß inzwischen der im Oktober 83 dem Bundesrat zugeleitete Gesetzentwurf der Bundesregierung an die Bundesregierung mit einer Stellungnahme des Bundesrates

1 siehe: Deutsche Hebammenzeitschrift, Mai 1984, S. 138

2 vgl. Annette Homeyer-Schücking, Das neue Hebammengesetz, STREIT 2/83, S. 13 ff.

3 siehe: Deutsche Hebammenzeitschrift, Mai 1984, S. 136

zurückgekommen ist. In der Stellungnahme hat der Bundesrat zur Frage der „Zuziehungspflicht“ vorgeschlagen, die Bundesregierung möge im Gesetz den Arzt verpflichten oder dafür Sorge tragen lassen, daß zur Geburt eine Hebamme zugezogen wird.

Die Bundesregierung, die diesen Vorschlag übernehmen will, meint dazu, in Art. 74 Nr. 7 GG (öffentliche Fürsorge) eine Grundlage für die Gesetzgebungsbefugnis zu haben, doch steht die Formulierung der Bundesregierung noch aus³. Von der Formulierung aber wird es abhängen, ob die Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes auf Art. 74 Nr. 7 GG gestützt werden kann.

Es wäre zu wünschen, daß wenigstens in gewissem Umfang eine „Zuziehungspflicht“ in das Bundesgesetz kommt, damit nicht einzelne Länder von der „Zuziehungspflicht“ ganz absehen können.

Beschluß

Prozeßkostenhilfe

Verzögerung als Ausdruck mutwilliger Rechtsverfolgung

FamG Wetter, Beschluß vom 22.6.1984 – 5 F 192/83 –

Die beabsichtigte Rechtsverfolgung erscheint mutwillig (§ 114 ZPO). Denn für die von ihm begehrte Rechtsfolge Scheidung der Ehe ist gemäß § 623 ZPO erforderlich, daß das Versorgungsausgleichsverfahren im Verbund durchgeführt werden kann. Dazu hat der Antragsgegner die Formulare zum Versorgungsausgleich beizubringen. Daß dies bis heute nicht geschehen ist, läßt seine beabsichtigte Rechtsverfolgung als mutwillig erscheinen, sodaß das Prozeßkostenhilfesuch jedenfalls in diesem Stadium des Verfahrens zurückzuweisen war.

Mitgeteilt von RAin Susanne Pötz-Neuburger, Hamburg

Cecilie Gräfin Lambsdorff

Die Investitionshilfeabgabe im Unterhaltsrecht

Zwei minderjährige Kinder im Alter von 15 und 16 Jahren, die seit der Scheidung der Eltern im Jahre 1975 bei der allein sorgeberechtigten Mutter leben, streiten mit einer im Jahre 1983 gegen den Vater erhobenen Abänderungsklage um eine Erhöhung ihres Unterhaltes. Im Rahmen dieses Verfahrens trug der Beklagte vor, bei der Berechnung seines monatlichen Durchschnittseinkommens sei mindernd zu berücksichtigen, daß er Investitionshilfeabgabe in Höhe von 90,- DM monatlich zu leisten habe. Die Kläger vertraten die Ansicht, daß diese Abgabe nicht zu berücksichtigen sei, weil es sich um keine echte Steuer handle und weil diese Abgabe in den Jahren 1990 bis 1992 vollständig zurückerstattet werden würde. Auf diese Frage kam es in dem Verfahren entscheidend an, da der Beklagte ohne Berücksichtigung der Investitionshilfeabgabe in der Düsseldorfer Tabelle eine Stufe höher eingruppiert werden sollte. Diese Einstufung hätte zu Gunsten der Kläger einen Unterschiedsbetrag von monatlich 120,- DM ausgemacht.

Die Kläger wurden in der I. und II. Instanz mit ihrer Argumentation abgewiesen. Das Kammergericht Berlin führte in seiner Entscheidung vom 21.3.84, Az.: 18 UF 4191/83 dazu lediglich aus:

Der Einwand der Kläger, daß die von dem Beklagten zu erbringende Investitionshilfeabgabe nicht berücksichtigt werden könne, geht fehl. Es ist zwar richtig, daß es sich dabei um keine echte Steuer, sondern um eine rückzahlbare Abgabe handelt. Solange sie erhoben wird, mindert sie jedoch das Einkommen des Beklagten. Sie wird allerdings nach Rückzahlung für die Ansprüche der Kläger entsprechend einkommenserhöhend zu berücksichtigen sein.

Die Investitionshilfeabgabe wurde den besser Verdienenden mit der Intention auferlegt, den Bundeshaushalt zu sanieren. Sie sollte für Personen mit

einem erhöhten Einkommen nur eine geringe Belastung darstellen und mittelbar die Einkommensschwächeren entlasten. Weiterhin wurde ihre Einführung damit begründet, daß eine erhöhte Einzelfallgerechtigkeit bei der steuerlichen Belastung erzielt werden würde.

Bei der Berechnung des Kindes- und des Ehegattenunterhalts wird das genaue Gegenteil – eine Belastung der Einkommensschwachen – erreicht: nicht nur zahlen die Kinder mittelbar die Investitionshilfeabgabe! Nicht nur spart der eigentlich Verpflichtete an ihr, sondern er verdient sogar: bei einer Abgabe von DM 90,- monatlich spart er einen Unterhaltsbetrag von DM 120,- monatlich. Er verdient demnach DM 30,- monatlich sofort und DM 90,- monatlich bei Rückzahlung der Abgabe etwa 10 Jahre später.

Ich habe ein Schreiben an den Justizminister, an den Finanzminister sowie den Familienminister gesandt, in welchem ich den oben dargestellten Sachverhalt schilderte, auf die Absurdität des Ergebnisses verwies und ebenso darauf, daß dies kein Einzelfall sein dürfte. Als eine mögliche Lösung des Problems schlug ich vor, gesetzlich festzulegen, daß die Investitionshilfeabgabe im Rahmen des bei der Unterhaltsberechnung anzurechnenden Einkommens nicht in Abzug gebracht werden darf.

Vom Familienminister erhielt ich keinerlei Antwort, der Bundesminister für Finanzen teilte mit, er sei für diese Frage nicht zuständig. Der Bundesminister der Justiz antwortete dahingehend, er erkenne zwar nicht die Auswirkungen, die in diesem Fall der Abzug der Investitionshilfeabgabe auf die Höhe der Unterhaltsansprüche gehabt habe, er habe aber Bedenken gegen eine gesetzliche Änderung. Er begrün-

dete dies im wesentlichen damit, daß das Unterhaltsrecht vom Grundsatz der Leistungsfähigkeit des Unterhaltsverpflichteten bestimmt sei und daher auf das verfügbare Einkommen des Unterhaltsverpflichteten abzustellen sei. Zudem garantiere die spätere Rückzahlbarkeit der Investitionshilfeabgabe, daß der Unterhaltsberechtigte später einen entsprechend höheren Unterhalt erhalte.

Diese Argumentation ist aus mehreren Gründen unzutreffend: Es ist keineswegs garantiert, daß in den Jahren 1990 bis 1992 überhaupt noch eine Unterhaltsberechtigung der heute Unterhaltsberechtigten besteht. Dies wird in einer Vielzahl der Fälle zu verneinen sein. Auch in dem hiesigen Fall ist dies äußerst fraglich, da im Jahre 1990 die Kläger bereits 21 bis 22 Jahre alt sein werden.

Im übrigen wird auf die Argumentation, daß es der Sinn und Zweck der Investitionshilfeabgabe gewesen sein soll, allein die Besserverdienenden zu belasten, gar nicht eingegangen. Damit wird sowohl vom Kammergericht als auch vom Justizminister der wesentliche Aspekt völlig übersehen.

Die Investitionshilfeabgabe in Höhe von 5 % mehr Einkommensteuer ist dann zu zahlen, wenn ein nichtverheirateter Steuerpflichtiger ein Steueraufkommen von 15.000,— DM jährlich hat (bei Verheirateten sind es 30.000,— DM). Bei der Errechnung dieses Steueraufkommens werden aber vorab seine Unterhaltsverpflichtungen in Abzug gebracht. Er kann diese nämlich im Rahmen der außergewöhnlichen Belastungen von seinem Steueraufkommen abziehen. Investitionshilfeabgabe muß er also nur dann zahlen, wenn sich *nach* Abzug der Unterhaltsverpflichtungen noch immer ein Steueraufkommen von mehr als 15.000,— DM ergibt. Bei der Ein-

führung der Investitionshilfeabgabe in Höhe von 5 % mehr Einkommensteuer ging der Gesetzgeber demnach davon aus, daß dies, bei einem Steueraufkommen von 15.000,— DM jährlich, bei einem Unverheirateten, in jedem Fall zumutbar sei.

Der unterhaltsrechtliche Grundsatz, daß von der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des Unterhaltsverpflichteten auszugehen ist, hat im wesentlichen das Ziel, sicherzustellen, daß dem Unterhaltsverpflichteten der notwendige Selbstbehalt verbleibt. Bei einem sogenannten Besserverdienenden, um den es sich hier handelt, fällt dieser Gesichtspunkt per se weg, denn sein angemessener Selbstbehalt ist sowieso gesichert.

Es ist erstaunlich und erschreckend, mit welcher Ignoranz diejenigen, welche Gesetze erlassen, sich über deren Folgen hinwegsetzen oder sie nicht sehen (wollen?).

Die mit dieser Frage befaßten Richter(innen) müssen sich darüber Gedanken machen, ob sie bezüglich der Investitionshilfeabgabe tatsächlich an den formaljuristischen Kriterien bei der Berechnung des monatlichen Durchschnittseinkommens im Falle der Unterhaltsberechnung festhalten wollen. Die Justiz beansprucht für sich, Rechtsvorschriften nicht nur anzuwenden, sondern auch deren Sinn und Zweck zu hinterfragen. Dies Korrektiv muß besonders in solchen Fällen gelten, in denen der Gesetzgeber die Konsequenzen seiner Gesetzgebung nicht (ausreichend) bedacht oder berücksichtigt hat. Eine Fortführung der genannten Entscheidung in der Praxis der Rechtsprechung würde weiter zu „Unrechtsentscheidungen“ führen.

Deutscher Juristinnenbund

Korrektur der Scheidungsrechtsreform – Ausdruck einer rechtspolitischen Kehrtwendung *

Die Familienrechtskommission des Deutschen Juristinnenbundes verfolgt mit Sorge die bekannt gewordenen Vorschläge zur sogenannten Korrektur der Scheidungsrechtsreform.

Die Novellierungsdiskussion ist dadurch gekennzeichnet, daß anhand von Extremfällen, die sich nur selten ereignen, der Gerechtigkeitsgehalt der Vorschriften über das Scheidungsfolgenrecht bezweifelt wird. Die Vorschläge gehen über die Änderungsgebote des Bundesverfassungsgerichts, das die Reform von 1977 insgesamt für verfassungsgemäß erklärt hat, weit hinaus. Sie sind Ausdruck einer rechtspolitischen Kehrtwendung.

Das Konzept der Reform 1977 verbindet die Öffnung der Scheidung für jede gescheiterte Ehe (Zerrüttungsprinzip) mit der unbedingten wirtschaftlichen Sicherung des sozial schwächeren Ehepartners.

Die beabsichtigten Einschränkungen im Scheidungsfolgenrecht zerstören dieses Gleichgewicht; sie machen die Ehe, vor allem für Hausfrauen mit Kindern, zu einem nicht mehr überschaubaren Lebensrisiko.

1. Die vorgeschlagene Beschränkung des Betreuungsunterhaltes (§§ 1570, 1579 BGB) ist verfassungswidrig. Sie ordnet das Interesse des Kindes dem des geschiedenen, unterhaltspflichtigen Ehepartners nach, obwohl auch das Bundesverfassungsgericht den Vorrang des Kindeswohls bestätigt hat.
2. Die geforderte Möglichkeit zur Begrenzung und Befristung aller Unterhaltsansprüche (sog. Abschmelzung, das Herunterfahren des Frauenunterhaltes) ist ungerecht; sie schiebt geschiedene Frauen in die Sozialhilfe ab und belastet statt des Ehemannes die öffentliche Hand oder Kinder und Eltern der Frau.

* Presseerklärung vom 8. Mai 1984

3. Die angekündigte „Einzelfallgerechtigkeit“ wird nicht dadurch erzielt, daß das Verschuldensprinzip im Unterhaltsrecht weiter ausgebaut wird. Das geltende Recht läßt hier genügend Raum. Die Reformpläne beachten im übrigen nicht, daß ein geschiedener Ehegatte beim Zusammenleben mit einem Dritten gegen diesen keinen Unterhaltsanspruch hat und auch nicht haben soll.
4. An der geltenden Regelung des Versorgungsausgleichs und des Verfahrensverbundes sollte nichts geändert werden. Beides hat sich bewährt und ist von den Betroffenen weitgehend angenommen worden.

Jutta Bahr-Jendges

Rechtstatsachen und Unterhaltsrechtsreform

Anmerkung zum Familien-rechts-retour-gesetz

Die Berufungsgerichte haben diese wenigen Streitfälle (auch der wenigen Mehrverdiener, die ebenso gewiß weniger unter Unterhaltszahlung leiden) ohne größere Schwierigkeit mit der „Einzelfallgerechtigkeit“ durch Rechtsauslegung und Rechtsfortbildung lösen können. Die tägliche Praxis der Familiengerichte hat mit extremen Einzelfällen nichts zu tun, die jetzt eine Gesetzesnovellierung herbeiführen.

Die „habgierige“ Chefärztgattin und Journalistenfrau dient als Vorwand, das Verschuldensprinzip im Scheidungsfolgenrecht *einseitig* wieder einzuführen: Jeder verdienende Ehemann kann sich unvermittelt aus der Ehe lösen und seine Familie ihrer wirtschaftlichen Existenz berauben, ohne mit Sanktionen rechnen zu müssen. Unterhaltsbedürftige Ehefrauen hingegen müssen Wohlverhalten jeglicher Art an den Tag legen, um sich ihre berechtigten Ansprüche – nochmals – zu verdienen.

Mehr Gerechtigkeit im Einzelfall ist die Begründung der regierenden Männer in Bonn für diese Gesetzeskorrektur. Gerechtigkeit für *jeder Mann* in jedem einzelnen Fall, sollte es wohl vollständig heißen; denn für die Frauen sind die neuen Normen gewiß nicht gemacht, auch wenn die CDU-Frauen sie mittragen.

Die Gesetzgeber (*pluralis masculinum*) übersehen dabei geflissentlich die Rechtswirklichkeit. Gerade unlängst hat eine Studie des Zentrums für Rechtsdidaktik an der Universität Hannover¹ belegt (nicht zum ersten Mal), daß 3/4 aller überhaupt getroffenen Vereinbarungen zum Ehegattenunterhalt aus Verzicht besteht, in der Regel seitens der potentiell unterhaltsberechtigten Ehefrau; dagegen werden – auf die Gesamtheit der dort untersuchten Fälle bezogen – lediglich 11 % der Ehemänner zu Unterhaltszahlungen verpflichtet.

Frühere Geschiedenenbefragungen ergaben schon, daß nur in etwa 1/4 der Fälle Unterhaltszah-

lungen erfolgten, diese in der Regel jedoch nicht den Lebensbedarf deckten und zudem häufig unregelmäßig erfolgten. Der durchschnittliche Unterhaltsbetrag ist mit DM 420,- angegeben. Nur 5 % der Unterhaltsberechtigten konnten vom Unterhalt leben, das fehlende Familieneinkommen wurde teilweise über staatliche Sozialleistungen gedeckt, etwa 70 % der geschiedenen Frauen waren erwerbstätig. Die Finanzmisere geschiedener Mütter wird nur noch übertroffen durch die Misere lediger Mütter, verschärft momentan durch die Situation des Arbeitsmarktes, die geradezu aussichtslos für Frauen ist².

Die Hannoveraner Studie belegt in ihrer Zusammenfassung; „Soweit Folgeregelungen bei gerichtlicher Erledigung getroffen werden, bestehen diese überwiegend aus Verzichten und Erledigungserklärungen, so daß sie sich weitgehend als gegenstandslos erweisen. Somit kommt es in der Regel nicht zu dem gesetzlich intendierten wirtschaftlichen Ausgleich für ‚ehebedingte‘ Benachteiligungen der geschiedenen Ehefrau“, – insbesondere den durch Verzicht auf eigene Erwerbstätigkeit wegen Haushaltsführung und Kindererziehung entstandenen – und damit nicht zur Absicherung der wirtschaftlichen Situation des erziehungsberechtigten Elternteils.

Offensichtlich haben sich die Herren in Bonn um Rechtstatsachenforschung nicht gekümmert und weiterhin die wenigen Fälle aus der Obergerichtsrechtsprechung zum Anlaß für die Gesetzesnovellierung genommen, vergessend, daß nur 3,5 % aller Familiensachen in der Berufungsinstanz zu den Oberlandesgerichten kommen.

- 2 Barbelies Wiegmann, Die neue Gerechtigkeit – zu den geplanten Korrekturen im Ehescheidungsrecht, Sonderdruck, Info „Frauenforschung“, Heft 1 und 2/84, Institut Frau und Gesellschaft, 3000 Hannover
Buchhofer, B. & Holzschek, K., Die wirtschaftliche Situation „unvollständiger“ Familien in der BRD, Bericht der sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe des Max-Planck-Instituts für Internationales und Vergleichendes Privatrecht, Hamburg 1978
Bahr-Jendges und Bubenik-Bauer, Familie und Familienpolitik in der BRD, STREIT 2/83, S. 3-9, mit weiteren Nachweisen

1 Die Praxis der gerichtlichen Ehelösung nach dem neuen Scheidungsrecht: Normstruktur und Verfahrenspraxis, Beatrice Caesar-Wolf, Dorothee Eidmann, Barbara Willenbacher, Universität Hannover, 1983

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs
Stand 19. Juli 1984

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

1. In § 1361 Abs. 3 werden die Worte § 1579 Abs. 1 Nr. 2 bis 4, Abs. 2 durch die Worte § 1579 Nr. 2 bis 7 ersetzt.
2. In § 1382 wird
 - a) Absatz 1 wie folgt gefasst:

(1) Das Familiengericht stundet auf Antrag eine Ausgleichsforderung, soweit sie vom Schuldner nicht bestritten wird, wenn die sofortige Zahlung auch unter Berücksichtigung der Interessen des Gläubigers zur Unzeit erfolgen würde. Die sofortige Zahlung würde auch dann zur Unzeit erfolgen, wenn sie die Wohnverhältnisse oder sonstigen Lebensverhältnisse gemeinschaftlicher Kinder nachhaltig verschlechtern würde.

- b) werden in Absatz 4 die Worte die Höhe der Verzinsung ersetzt durch die Worte Höhe und Fälligkeit der Zinsen.
3. In § 1573 wird nach Absatz 4 angefügt:

(5) Die Unterhaltsansprüche nach Absatz 1 bis 4 können zeitlich begrenzt werden, soweit dies insbesondere unter Berücksichtigung der Dauer der Ehe der Billigkeit entspricht.

4. In § 1578 Absatz 1 wird
 - a) nach Satz 1 eingefügt:

Die Bemessung des Unterhaltsanspruchs nach den ehelichen Lebensverhältnissen kann zeitlich begrenzt werden, soweit dies insbesondere unter Berücksichtigung der Dauer der Ehe der Billigkeit entspricht.

- b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.
5. § 1579 wird wie folgt gefasst:

§ 1579

Ein Unterhaltsanspruch ist zu versagen, herabzusetzen oder zeitlich zu begrenzen, soweit die Inanspruchnahme des Verpflichteten auch unter Berücksichtigung der Belange eines dem Berechtigten zur Pflege oder Erziehung anvertrauten gemeinschaftlichen Kindes grob unbillig wäre, weil

1. die Ehe von kurzer Dauer war; der Ehedauer steht die Zeit gleich, in welcher der Berechtigte wegen der Pflege oder Erziehung eines gemeinschaftlichen Kindes nach § 1570 Unterhalt verlangen konnte,
2. der Berechtigte sich eines Verbrechens oder eines schweren vorsätzlichen Vergehens gegen den Verpflichteten oder einen nahen Angehörigen des Verpflichteten schuldig gemacht hat,
3. der Berechtigte seine Bedürftigkeit mutwillig herbeigeführt hat,
4. der Berechtigte sich über schwerwiegende Vermögensinteressen des Verpflichteten mutwillig hinweggesetzt hat,
5. der Berechtigte vor der Trennung längere Zeit hindurch seine Pflicht, zum Familienunterhalt beizutragen, gröblich verletzt hat,

6. dem Berechtigten ein offensichtlich schwerwiegendes, eindeutig bei ihm liegendes Fehlverhalten gegen den Verpflichteten oder einen nahen Angehörigen des Verpflichteten zur Last fällt oder

7. ein anderer Grund vorliegt, der ebenso schwer wiegt wie die in den Nummern 1 bis 6 aufgeführten Gründe.

Artikel 2

Änderung des Gesetzes über die Zwangsversteigerung und die Zwangsverwaltung

In § 180 des Gesetzes über die Zwangsversteigerung und die Zwangsverwaltung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 310-14 veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch ... wird nach Abs. 2 angefügt:

(3) Betreibt ein Miteigentümer die Zwangsversteigerung zur Aufhebung einer Gemeinschaft, der außer ihm nur sein Ehegatte oder sein früherer Ehegatte angehört, so ist auf Antrag dieses Miteigentümers die einstweilige Einstellung des Verfahrens anzuordnen, wenn dies zur Abwendung einer ernsthaften Gefährdung des Wohls eines gemeinschaftlichen Kindes erforderlich ist. Die mehrfache Wiederholung der Einstellung ist zulässig. § 30 b gilt entsprechend. Das Gericht hebt seinen Beschluß auf Antrag auf oder ändert ihn, wenn dies mit Rücksicht auf eine Änderung der Sachlage geboten ist.

(4) Durch Anordnungen nach Absatz 2, 3 darf das Verfahren nicht auf mehr als fünf Jahre insgesamt einstweilen eingestellt werden.

Artikel 3

Übergangsvorschriften

§ 1

Der Unterhaltspflichtige kann sich auf Umstände, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden und durch dieses Gesetz erheblich geworden sind, nur berufen, soweit dies zu einer wesentlichen Änderung der Unterhaltsverpflichtung führen würde. § 323 Abs. 1, 3 und 4 der Zivilprozeßordnung ist entsprechend anzuwenden. Ist über den Unterhaltsanspruch vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes rechtskräftig entschieden, ein vollstreckbarer Schuldtitel errichtet oder eine Unterhaltsvereinbarung getroffen worden, so ist das hierdurch begründete Vertrauen des Berechtigten bei der Entscheidung über die Versagung, Herabsetzung oder zeitliche Begrenzung des Unterhalts besonders zu berücksichtigen. Unterhaltsleistungen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes fällig geworden sind oder den Unterhalt für Ehegatten betreffen, die nach dem bis zum 30. Juni 1977 geltenden Recht geschieden worden sind, bleiben unberührt.

§ 2

Tatsachen, die in einem Verfahren auf Unterhalt für einen getrennt lebenden oder geschiedenen Ehegatten erst durch dieses Gesetz erheblich geworden sind, können noch in der Revisionsinstanz vorgebracht werden. Das Revisionsgericht verweist die Sache an das Berufungsgericht zurück, wenn bezüglich der neuen Tatsachen eine Beweisaufnahme erforderlich wird.

Dr. Ursula Brandt-Janczyk ...und sie bewegt sich doch – eine Kammerversammlung der Überraschungen

Die Wahl fünf neuer Mitglieder für den Vorstand der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer in Hamburg stand an. Wir Frauen aus der Gruppe der Hamburger Juristinnen, die seit der Arbeit am Scheidungsratgeber¹ sich in wechselnder Besetzung zu frauenbewegten Unternehmungen der verschiedensten Art zusammengetan hatten, standen vor der Frage, ob wir kandidieren sollten.

Zwei Jahre vorher hatten wir in der Kammerversammlung einen Antrag auf Mutterschaftsunterstützung für selbständige Rechtsanwältinnen² gestellt, der mit überraschender Mehrheit als Modellversuch für zwei Jahre beschlossen worden war. Auch unser damaliger zweiter Antrag, die soziale Lage der ihren Beruf ausübenden selbständigen Rechtsanwältin in Hamburg zu untersuchen, war angenommen worden. Das Zwischenergebnis³ stand dieses Jahr auf der Tagesordnung. Dazu wollten wir uns äußern.

Und kandidieren? Als erste Frau überhaupt war im Jahr zuvor eine eher konservative Kollegin in den 19-köpfigen Vorstand gewählt worden. Allein wollte keine von uns gerne hinein. Aber inzwischen erfüllten sogar mehr als fünf Frauen die Voraussetzungen für die Wahl zum Vorstand⁴. Warum also nicht fünf aufstellen als Demonstration, wieviele wir schon sind? Juliane Huth, Nanette Mramor, Sigrid Nolte, Petra Rogge und Heike Wagner fanden sich bereit. Chancen rechneten wir uns keine aus, nachdem es seit Jahren geradezu zum Ritus der Kammerversammlungen gehörte, daß alle linken/progressiven Anträge mit ziemlich gleichbleibenden Mehrheiten abgelehnt wurden. Kandidaten aus dem linken/liberalen Lager hatten nie auch nur annähernd eine Chance gehabt, gewählt zu werden.

Unsere taktischen Überlegungen beschränkten sich darauf, Unterstützung für den „Frauenblock“ auch über den linken Kreis hinaus zu suchen. Dies gelang: einige liberale Kollegen/innen unterschrieben den Wahlantrag und Maja Stadler-Euler warb um Unterstützung der Kandidatinnen.

Als ein Kollege daraufhin in durchaus nicht freundlicher Absicht vorschlug, die Damen möchten sich vorstellen, konterte ein anderer, wenn schon vorstellen, dann *alle* Kandidaten – und so geschah es, zum ersten Mal in der uns bekannten Geschichte der Hamburger Kammerversammlungen!

Die Vorstellung verlief in sehr lockerer, wohlwollender Atmosphäre. Keine der Frauen (die Männer natürlich auch nicht) entwickelte programmatische Vorstellungen, die wir so abgehoben ja auch gar nicht verfolgten. Durchgehender roter Faden war eigentlich, daß die Frauen die Arbeit genauso gut machen können und dazu neue Gesichtspunkte einbringen.

Als ein Kollege sich zu der Frage an eine Kandidatin verstieg, ob sie noch eine andere Qualifikation habe als die, eine Frau zu sein, erntete er Pfiffe und vom Wahlleiter – unter Beifall der Versammlung – eine deutliche Rüge, indem dieser die Betreffende aufforderte, auf diese Frage nicht zu antworten.

Das Wahlergebnis traf uns fast wie ein Schock, so unerwartet war es: Sigrid Nolte und Petra Rogge wurden gewählt, Juliane Huth, stimmengleich mit einem Kollegen, unterlag dem Losentscheid. Auch Nanette Mramor und Heike Wagner lagen mit ihrem Stimmenergebnis dicht auf und hatten immer noch doppelt soviel Stimmen wie üblicherweise Anträge aus unseren Reihen. Ganz offenbar war quer durch alle Blöcke gestimmt worden. Ein anderes erstaunliches Ergebnis der Wahl war, daß der seit 17 Jahren amtierende Kammervorsitzende nicht wiedergewählt wurde.

Weiter wurden Beschlüsse gefaßt, von denen noch vor einem Jahr niemand geglaubt hätte, daß sie möglich wären:

– Unsere Kritik an der von uns initiierten soziologischen Untersuchung zur Lage der selbständigen Rechtsanwältinnen – wesentliche Angaben würden fehlen, weil entscheidende Fragen nicht gestellt worden seien – bewirkte, daß der Vorstand auf Sigrid Nolte, die die Kritik vortrug, die Aufgabe übertrug, diese Fragen dem Soziologischen Institut vorzulegen und die Sache im Rahmen ihrer Vorstandsarbeit fortzuführen.

– Gegen die beabsichtigten Änderungen im Unterhaltsrecht und beim Versorgungsausgleich trug Juliane Huth die Bedenken und Befürchtungen vor, die wir in einem Arbeitskreis zusammengetragen hatten. Die Versammlung beschloß zur Prüfung der geplanten Änderung einen paritätisch (!) mit drei Rechtsanwältinnen und drei Rechtsanwälten besetzten Ausschuß einzusetzen, der eine Stellungnahme erarbeiten und dem Justizministerium vorlegen soll.

– Erwähnen möchte ich auch den Antrag zur Kriegsgerichtsbarkeit, auch wenn er nicht von uns Frauen stammte. Die Kammerversammlung nahm ihn unverändert an und verurteilte darin den geheimen Aufbau der Kriegsgerichtsbarkeit⁵ und stellte weitreichende Forderungen an Bundestag, Bundesregierung und Bundesrechtsanwaltskammer mit dem Ziel, den Aufbau rückgängig zu machen bzw. weiteren zu verhindern.

1 völlig neu bearbeitete Auflage, erscheint im Herbst 1984 als rororo Taschenbuch

2 vgl. Streit 2/83, Seite 17

3 vgl. Streit 1/84, Seite 11

4 § 65 BRAO: 35 Jahre alt und 5 Jahre Zulassung zur Anwaltschaft

5 vgl. Ulrich Vultejus, „Kampfanzug unter der Robe – Kriegsgerichtsbarkeit des 2. und 3. Weltkrieges“. Hamburg 1984, und: „Der Spiegel“ 25/1984, Seite 83

Väter als Täter

Claudia Burgsmüller

Buchbesprechung:

Barbara Kavemann, Ingrid Lohstöter:

Väter als Täter, sexuelle Gewalt gegen Mädchen,
„Erinnerungen sind wie eine Zeitbombe“

rororo Frauen aktuell, Band 5250, Reinbek, Juli 1984

Erwartet hatte ich einen der ersten Berichte im deutschsprachigen Raum, auf den ich bei der zukünftigen Vertretung von sexuell mißbrauchten Mädchen hinweisen könnte. Es ist immer noch notwendig, z.B. in Strafverfahren, allgemeinen Vorurteilen und Erfahrungssätzen der Institutionen sozialer Kontrolle und der Gerichte die Forschungen von Feministinnen entgegenzustellen. Das vorgelegte Buch eignet sich zu diesem Zweck hervorragend:

Mit den aufgezeigten Erfahrungen von mißbrauchten Mädchen und Frauen fügt es nicht nur den vielen Leidens- und Lebensgeschichten mißhandelter Frauen die zusätzliche Komponente des sexuellen Mißbrauchs hinzu; die Zitate aus Gesprächen, Aufzeichnungen und Interviews mit Mädchen und erwachsenen Frauen werden in die Zusammenhänge des allgemeinen Verhältnisses gestellt, das zwischen männlicher Gewalt und Sexualität besteht. Die Untersuchung klärt auf über das Ausmaß sexueller Aggressivität von Männern, das sich selbst problembewußte Leserinnen nicht vorzustellen vermögen. Darüberhinaus stellen die Autorinnen das vorhandene statistische Material, die wenigen kriminologischen Untersuchungen und die gesetzliche Situation soziologisch fundiert dar, so daß ich das Buch als praktische Argumentationshilfe schätzen gelernt habe.

Das für mich eindrucksvollste Kapitel schildert die Erinnerungen und Kämpfe von Mädchen mit ihrem physischen und psychischen Weiterleben und Überleben nach einem sexuellen Mißbrauch; sie zeigen, wie ein Mädchen in seiner gesamten Persönlichkeitsentwicklung gezielt gestört wird, daß verzweifelte Wut und Haß – da gesellschaftlich gegenüber Männern nicht geduldet – die seltenere Reaktion sind, und Selbstvorwürfe, Mißtrauen und Selbstaggressionen der Frauen und Mädchen überwiegen.

Aus der biographischen Literatur von Frauen sind mir nur wenige Beispiele bekannt, in denen die Autorinnen einen sexuellen Mißbrauch auch aus ihrem eigenen Erleben schildern; erst in einer Zeit äußerer Umbrüche und der Gefahren des Faschismus, des Nationalsozialismus und beginnenden Krieges schreibt Virginia Woolf in ihrer „Skizze der Vergangenheit“¹ einen sexuellen Mißbrauch auf, der zu den „unauslöschlichen Erlebnissen ihrer Kindheit“ gehört².

„Und hier entdeckte ich ein anderes Element in meiner Scham, der Scham, die ich dabei emp-

fund, überrascht zu werden, wenn ich mich draußen im Vestibül betrachtete. Ich muß mich meines Körpers geschämt oder Angst vor ihm gehabt haben. Eine andere Erinnerung – auch wieder vom Vestibül – trägt vielleicht dazu bei, das zu erklären. Außen an der Speisezimmertür war eine Abstellplatte für Geschirr. Einmal, als ich noch sehr klein war, hob Gerald Duckworth mich hinauf, und als ich dort saß, begann er, meinen Körper abzutasten. Ich kann mich noch an das Gefühl erinnern, als seine Hand sich unter meine Kleider schob und sich energisch und ständig immer tiefer vorschob. Ich erinnere mich, wie sehr ich hoffte, daß er aufhören würde, wie ich mich steif machte und wand, als seine Hand näher an meine Geschlechtsteile kam. Aber sie hielt nicht inne. Seine Hand tastete auch meine Geschlechtsteile ab. Ich erinnere mich, daß es mich empörte und abstieß – was ist das richtige Wort für so ein dumpfes und wirres Gefühl? Es muß stark gewesen sein, da es mir noch immer im Gedächtnis ist. Das scheint zu beweisen, wie instinktiv ein Gefühl für gewisse Teile des Körpers sein muß, daß sie nicht berührt werden dürfen, und wie falsch es ist, sie berühren zu lassen. Es beweist, daß Virginia Stephen³ nicht am 25. Januar 1882, sondern viele Jahrtausende früher geboren wurde und vom ersten Augenblick an Instinkten begegnen mußte, die Tausende ihrer schwesterlichen Ahnen bereits in grauer Vorzeit entwickelt hatten.“⁴

Die Aufzeichnungen von Barbara Kavemann und Ingrid Lohstöter widerlegen auch ein gängiges Vorurteil, das z.B. von Psychologen und Sozialarbeitern gern benutzt wird: Wenn Letztere ausführen, die eigentliche Beschädigung würde ein Mädchen erst dann erleiden, wenn sie das Erlebte öffentlich machte und sich den Befragungen von Polizeibeamten und Glaubwürdigkeitspsychologen aussetzte, so stehen dem die Berichte der Mädchen gegenüber, die verzweifelt sind, weil sie keine Verarbeitungsmöglichkeiten sehen.

Die Presse, der alltägliche Sexismus und die Institutionen sozialer Kontrolle bieten ihnen keine Unterstützung, sondern vertiefen ihre Selbstzweifel und Minderwertgefühle. Die Verarbeitungsangebote männlicher Therapeuten beispielsweise münden nicht selten in dem sexuellen Zugriff auf ihre Klientinnen.

Die Autorinnen treten ein für eine öffentliche Auseinandersetzung mit dem sexuellen Mißbrauch auch in den Bereichen der Strafjustiz und fordern statt des Verschweigens konkrete Änderungen der strafprozessualen Situation, um den Mädchen ein Auftreten vor Gericht erträglich zu machen. Das Buch bleibt nicht bei den Beschreibungen und Erklärungen stehen, sondern zeigt die ersten Ansätze zur Gegenwehr von Mädchen auf und tritt für die Gründung von Selbsthilfegruppen ein.

Es hat auch mich noch einmal sensibilisiert, Zusammenhänge zwischen äußeren Konfliktsignalen von Mädchen – Schulschwierigkeiten, Schulschwänzen, auf Trebe gehen etc. und allen sonstigen Verhaltensweisen, die Jugendämter unter „drohende Verwahrlosung“ von Mädchen subsumieren – und dem sexuellen Mißbrauch im engsten Lebenskreis der Mädchen zu sehen. Die mangelnde Reaktion von Erwachsenen auf deutliche Hilfesignale von Mädchen ist bestürzend.

- 1 „Skizze der Vergangenheit“ in: „Augenblicke, skizzierte Erinnerungen“, Deutsche Verlagsanstalt, Stuttgart 1981, S. 87 ff.
- 2 Hilde Spiel, Vorwort zur deutschen Ausgabe von „Augenblicke“ (siehe Fn. 1), S. 10
- 3 Mädchenname von Virginia Woolf
- 4 siehe Fn. 1, Seite 93 und 94

Auszug aus dem Buch

Aus der Einleitung des Buches „Väter als Täter“ drucken wir mit freundlicher Genehmigung der Rowohlt-Taschenbuch Verlag GmbH, der Herausgeberin Susanne v. Paczensky und der Autorinnen einen von uns ausgewählten Auszug:

Einleitung:

Es kann in jeder Familie vorkommen

Der sexuelle Mißbrauch von Kindern durch Erwachsene ist eine Form von Gewalt, die erst jetzt zum Thema in der Öffentlichkeit wird. Bisher wurde allenfalls ab und zu durch Schlagzeilen über «Fälle» berichtet, doch das tatsächliche Ausmaß dieses Kindesmißbrauchs war ebenso unbekannt wie das Erleben und Empfinden der Mädchen, für die sexuelle Bedrängnis und Bedrohung zum Alltag gehören. An den physischen und psychischen Folgen für die betroffenen Kinder bestand kein Interesse, ja es wurde sogar behauptet, solche Folgen gäbe es überhaupt nicht, höchstens ganz ausnahmsweise.

Hier ist umfassende Aufklärung dringend erforderlich. Die Mädchen, die oft jahrelang oder gar die gesamte Kindheit hindurch einsam und verzweifelt der sexuellen Gewalt ausgesetzt waren und sind, benötigen unsere Unterstützung lebensnotwendig.

Die Erkenntnis, daß es Vergewaltigung in der Ehe gibt, beginnt sich langsam durchzusetzen. Darüber, daß sich sexuelle Gewalt in der Familie auch gegen die Töchter richtet, wird nicht gesprochen. Deswegen und auch weil die Mädchen irreführenderweise nur vor dem «fremden Mann» gewarnt werden, geraten sie leicht in eine Falle, in der sie sich vor der unbekannten Gefahr gar nicht schützen können.

In dem Bewußtsein von Mädchen gibt es keine sexuelle Gewalt in der Familie. Väter gelten nicht als Täter, sondern als Beschützer. Dies vergrößert nicht nur Vertrauensseligkeit und Unbefangenheit der Mädchen, sondern auch, wenn dann tatsächlich etwas passiert, ihren Schock, ihre Schuldgefühle und ihre völlige Ratlosigkeit. Die Fähigkeit, sich gegen den «Beschützer» zu wehren, Hilfe zu suchen, die Mutter ins Vertrauen zu ziehen, wird durch diese Unkenntnis verhindert, zumindest vermindert. In welche Worte soll sie das Unfaßbare auch fassen?

Auf der anderen Seite vergrößert das Verschweigen des sexuellen Mißbrauchs den Handlungsspielraum der Väter. Sie müssen so gut wie keine Angst haben, daß ihre «Taten» entdeckt, daß sie zur Rechenschaft gezogen werden.

Es ist auch eine Tatsache, daß selbst die allernächste Umwelt des Mädchens seine Signale und Hilferufe nicht hört, nicht versteht oder aus Unkenntnis und Überforderung nicht verstehen will. Da dem Mädchen niemand hilft und sich auch niemand anbietet, den ein Mädchen ins Vertrauen ziehen könnte, nimmt das Geschehen seinen Lauf, bleibt der alltägliche Schrecken unverarbeitet und begleitet das Trauma das Mädchen sein Leben lang.

Damit sich das ändert, schreiben wir dieses Buch.

Sexueller Mißbrauch von Kindern ist eine «Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung». Von diesem Verbrechen sind zu 90 % Mädchen und Frauen betroffen, wogegen die Täter zu fast 100 % Männer sind. Deshalb wird es in unserem Text ausschließlich um den sexuellen Mißbrauch von Mädchen durch männliche Erwachsene gehen. Diese Männer sind überwiegend im sozialen Nahbereich des Mädchens zu finden – vor allem in der Familie.

Folgen wir einem verbreiteten Vorurteil, sind es die Mädchen selbst, die voll brennender sexueller Neugierde ältere Männer, vor allem Väter, Onkel, Lehrer verführen, die den erotischen Attacken der kleinen Lolitas nicht gewachsen sind.

Seit Freud den Ödipus-Komplex erfand, hat dieses Vorurteil eine wissenschaftliche Legitimation erfahren, gegen die sich nur langsam Kritik durchzusetzen beginnt. Die Irrlehre vom Ödipus-Komplex entstand ganz bewußt gegen die realen Erfahrungen der Patientinnen, und auch heute noch machen Frauen die Erfahrung, daß es die Psychotherapeuten nicht so genau nehmen mit der Realität, sondern Beunruhigendes ins Reich der Phantasie verweisen.

Was ist sexueller Mißbrauch?

Sexualität ist etwas, worüber kleine Mädchen nicht viel erfahren, wovon sie sich aber hüten sollen – wenn es um fremde Männer geht. Es gilt nicht für Sexualität zwischen Vater und Mutter, denn die ist gut und richtig, egal welchen Eindruck das Mädchen davon gewonnen haben mag. Aufklärungsbroschüren und ernste Gespräche zwischen Eltern und Töchtern drehen sich stets um den «schwarzen Mann», der kleine Mädchen mit der Bonbontüte in den Park lockt und da etwas ganz Furchtbares, was nie genauer beschrieben wird, mit ihnen macht. Auch heutzutage sagen Mütter stolz, daß sie dem Töchterchen eingeschärft haben, nie mit einem Fremden mitzugehen. Weder die Mutter noch die Lehrer, noch die Polizei warnen vor dem Vater. Auch nicht vor Onkel Hans, vor Großvater, vor dem Kollegen des Vaters, der dem Mädchen Geschenke mitbringt, oder vor dem Nachhilfelehrer, zu dem es geht. Diesen Männern soll es vertrauen und gehorchen.

Vom Bild des kranken Triebtäters abzuweichen und die Warnung auszudehnen, ist beunruhigend. Es bedeutet, das Mädchen, auch wenn es noch klein ist, mit der Möglichkeit eines solchen Vertrauensbruchs bekannt zu machen. Das heißt für jede Frau, die Männer ihres sozialen Umfeldes mit anderen Augen zu sehen, immer mißtrauisch und wachsam zu sein. Das ist schwer erträglich.

Geschieht der sexuelle Angriff überfallartig durch einen Fremden, dann paßt das Erlebnis noch irgendwie in eine Welt, in der es gute und böse Männer gibt und in der feststeht, wo die guten zu finden sind. Ist es der eigene Vater, dann hat sich die Falle hinter dem Mädchen geschlossen.

Was verstehen wir unter sexuellem Mißbrauch? All das, was einem Mädchen vermittelt, daß es nicht als Mensch interessant und wichtig ist, sondern daß Männer frei über es verfügen dürfen; daß es durch seine Reduzierung zum Sexualobjekt Bedeutung erlangt; daß es mit

körperlicher Attraktivität und Einrichtungen ausgestattet ist, um Männern «Lust» zu beschaffen. Hierzu gehört jeder Übergriff auf das Mädchen. Egal, ob es heimliche, vorsichtige Berührungen sind, die es über sich ergehen lassen oder selbst «vornehmen» muß, erzwungener Oralverkehr oder eine regelrechte Vergewaltigung.

Dazu gehört aber auch das Befühlen und die «fachmännische» Begutachtung der sich entwickelnden körperlichen Rundungen, das Bestasten der Brust oder des Brustansatzes, verbunden mit abschätzigen oder auch wohlwollenden Qualitätsurteilen, daß das Mädchen jetzt zur Frau und damit als Sexualobjekt attraktiv wird. Vielen Frauen fallen zu diesem Thema sofort Situationen aus ihrer Kindheit ein. Sie erinnern sich noch gut an die damit verbundene Verunsicherung und Demütigung, auch durch lüsterne Blicke oder das so häufige Klatzen auf den Po. Solche sexuellen Angriffe graben sich tief in das Selbstverständnis und die Psyche von Mädchen ein, mag das Vorgefallene anderen – Erwachsenen, Ämtern oder Gerichten – auch noch so unbedeutend erscheinen.

In diesem Text haben wir uns darauf beschränkt, nur strafrechtlich relevante Formen des sexuellen Mißbrauchs als solchen zu bezeichnen.

Es geht ganz sicher nicht um das Verbot von Zärtlichkeit, körperliche Nähe und Wärme. Die Grenze zwischen dieser lebensnotwendigen Zuwendung, die Kinder bei ihren Eltern suchen, und den Berührungen, die der sexuellen Bedürfnisbefriedigung des Mannes dienen, ist aber fließend. Mädchen haben ein genaues Gespür dafür, wann diese Grenze überschritten wird, wann sie benutzt werden und es sich um etwas «Verbotenes» handelt. Sie fühlen sofort, wenn ihr Vater sie nicht aus Zärtlichkeit und Liebe um ihrer selbst willen streichelt, sondern um sich sexuell zu erregen und/oder zu befriedigen.

Gleichzeitig ist ihnen klar, daß sie nicht unbefangen darüber sprechen dürfen. Sie fürchten, sie könnten schuld daran sein, wissen aber auch genau, daß der Mann das nicht tun darf und daß sie nicht wollen, daß er es tut. Doch seit wann tut der Papa etwas, was er nicht darf? Und warum sollte er dem Mädchen Böses wollen? Oft spricht der Vater ein deutliches Redeverbot aus, das er mit Drohungen unterstützen kann, oder er verunsichert das Kind, indem er aus dem Unsagbaren «unser kleines Geheimnis» macht. Der sexuelle Übergriff erzeugt schon bei ganz kleinen Mädchen, die kaum etwas über Sexualität wissen, das untrügliche Gefühl, daß ihnen der Mund verschlossen ist. Sie glauben, daß nur ihnen so etwas Furchtbares zustößt. Sie werden sich erst dann jemandem anvertrauen, wenn sie meinen, nichts könne ihre Lage noch verschlimmern.

Mädchen und Frauen, mit denen wir sprachen

Die Einsamkeit und Verzweiflung der kleinen Mädchen haben wir in vielen Gesprächen mit jungen Frauen vermittelt bekommen. Alle waren in ihrer Kindheit mißbraucht worden. Die Ereignisse lagen unterschiedlich weit zurück – wenige Monate oder schon über zehn Jahre. So verschieden ihre Lebensgeschichten und Familiensituationen auch sind, so sehr gleichen sich die Grunderfahrungen. Auch nach Jahren hatte keine die Mißbrauchserlebnisse wirklich verarbeitet. Aber sie hatten gelernt, damit zu leben, und viele hatten bereits begonnen, darüber zu sprechen.

Wir führten Gespräche mit Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen der Jugendämter, Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen von Mädchenwohnheimen, Therapeuten/Therapeutinnen, Erzieherinnen, Pädagoginnen, die in Mädchengruppen oder Mädchenzentren oder dem Kinderschutzzentrum arbeiten, Vertretern von Gerichten, Staatsanwaltschaft und Kriminalpolizei, Vormundschaftsgericht. Wir fragten Ärztinnen und Rechtsanwältinnen nach ihren Erfahrungen und sprachen mit Frau Professor Elisabeth Trube-Becker als Expertin der Rechtsmedizin und Professor Detlef Cabanis als Experten für Glaubwürdigkeitsgutachten. Wir studierten die vorliegende Literatur und neuere Umfragen und Untersuchungen, meist kriminologische oder viktimologische Texte und die wenigen Bücher, die bisher von Frauen zum sexuellen Mißbrauch von Kindern geschrieben wurden (siehe Literaturverzeichnis im Anhang).

Je länger wir an diesem Thema arbeiteten, desto öfter fielen uns in der Tagespresse kleine Nachrichten auf, desto sensibler begannen wir, zwischen den Zeilen zu lesen und uns umzuschauen, und um so mehr Frauen begegneten uns, die als Kind mißbraucht worden waren.

Der sexuelle Mißbrauch in der Familie war uns nicht unbekannt. Barbara Kavemann hat zweieinhalb Jahre lang im ersten Berliner Frauenhaus als Erzieherin und Soziologin im Rahmen der Begleitforschung gearbeitet. Sie begegnete hier Mädchen, die von ihren Vätern mißbraucht worden waren.

Ingrid Lohstötter vertritt als Rechtsanwältin seit sieben Jahren Frauen aller sozialen Schichten in Scheidungs- und Strafverfahren. Sie arbeitet zusammen mit dem Notruf für vergewaltigte Frauen und den Frauenhäusern für mißhandelte Frauen und ihre Kinder in Berlin. Zu ihr kamen auch betroffene Mädchen und deren Mütter als Mandantinnen.

Wir stellten fest, daß die Lebensgeschichten von Töchtern und Müttern oft nicht voneinander zu trennen sind. Die Diskussion um den sexuellen Mißbrauch von Mädchen ist die Fortsetzung der Diskussion um Männergewalt gegen Frauen, die seit den Anfängen der Frauenbewegung geführt wird: Abtreibungsverbot, Vergewaltigung, Zwangsheterosexualität, Klitorisabschneidung, Mißhandlung, Sexualmord – das sind Themen, die seit langer Zeit engagiert bearbeitet werden. Die Diskussion hat in vielen Punkten die Situation von Frauen konkret verändern und Hilfsmöglichkeiten schaffen können. Die Gewalt selbst ist allerdings nicht beseitigt. Das hat bei vielen Frauen eine Müdigkeit erzeugt. Das Thema Gewalt wird oft als abgedroschen empfunden, denn es ist frustrierend, trotz anhaltendem Kampf keine wirkliche Lösung erreicht zu haben und die kleinen Erfolge immer wieder gefährdet zu sehen. Außerdem ist es sehr belastend, sich ständig mit der Gewalt und deformierten Sexualität von Männern und dem Leid und der Tatenlosigkeit von Frauen beschäftigen zu müssen. Die Konfrontation mit den Lebensgeschichten immer neuer Frauen macht es schwer, Grenzen zwischen dieser Arbeit und dem eigenen Leben zu ziehen.

Die Forscherin, die Beraterin oder Therapeutin und jede Aktivistin in der Bewegung muß sich immer wieder mit auftauchenden eigenen Erinnerungen auseinandersetzen: unangenehme kleine Begebenheiten vielleicht nur, an die wir uns nicht gern erinnern, die uns bedrücken. Gerade beim sexuellen Mißbrauch von Mädchen tauchen solche Ereignisse aus der eigenen Kindheit auf: Bemerkungen vom Vater, Bruder, Onkel, Männern generell, die wir nie dem sexuellen Mißbrauch zurechnen würden, die eigentlich unerheblich sein könnten, wenn sie nicht so ein ungutes Gefühl in uns erzeugen würden. Dies verstärkt die psychische Belastung in der Arbeit mit Gewalt.

Wir danken allen betroffenen Frauen, mit denen wir gesprochen haben. Wir bewundern sie und ihren Lebensmut, den sie nicht verloren haben, auch wenn immer wieder Rückschläge zu verkraften waren und die traumatischen Erfahrungen die Gegenwart einholten. Wir waren beeindruckt von der Offenheit und der Direktheit, mit der sie uns von ihren Erlebnissen, von ihrer Wut, Hilflosigkeit, Hoffnung und ihrem Optimismus erzählten. Durch das Miterleben ihrer Gefühle konnten wir vieles lernen und verstehen, was uns vorher nicht begreiflich war. Wir freuen uns für die Frauen, die «Wildwasser», die erste Selbsthilfegruppe, gegründet haben.

Wir hoffen, daß die zunehmende öffentliche Diskussion es Frauen und Mädchen ermöglicht, ihr Schweigen zu brechen, dem Mißbrauch ein Ende zu setzen oder ihn von vornherein zu verhindern. Wir wünschen, daß immer mehr Mädchen in ihrer Erziehung neben Ermutigung und Befähigung zur körperlichen Gegenwehr vermittelt bekommen, daß *niemand* das Recht hat, sie gegen ihren Willen zu berühren oder zu Dingen zu zwingen, die sie nicht wollen. Sie sollen ihren Körper als wichtigen Teil ihrer selbst lieben und vor Übergriffen schützen lernen. Sie sollen erfahren, daß der Erwachsene ihre Wünsche nach Zärtlichkeit nicht umdeuten darf in *sein* Recht, das Kind für *seine* Bedürfnisbefriedigung zu benutzen. Frauen mit diesem Selbstverständnis werden auch ihre Töchter schützen können.

Hinweise

Claudia Walz

Buchbesprechung

Sybille Plogstedt, Kathleen Bode:

Übergriffe – Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben

rororo frauen aktuell Nr. 5353, Reinbeck 1984

Die Grünen Frauen im Bundestag haben eine hundertsechzig Seiten starke Dokumentation über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zusammengestellt. Anlaß war die Betroffenheit über einen bekannt gewordenen Sexisten in den eigenen Reihen.

Die Dokumentation gibt zuerst die Möglichkeit, durch Erlebnisberichte von Betroffenen das, auch von Frauen oft verdrängte – oder totgeschwiegene – Problem in seiner ganzen Schärfe und Aktualität zu begreifen: Beim Lesen von 55 Seiten grabschender, drängender, fordernder, zotiger Männergewalt gegen (abhängige) Frauen tauchen eigene Erlebnisse wieder auf, die sorgsam verdrängt waren.

Im Gegensatz zur Wirklichkeit stehen die offiziellen Stellungnahmen der von den Autorinnen befragten Parteien und Berufsverbände, die fast ausschließlich das Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz negieren.

Eine von den Autorinnen in Auftrag gegebene INFAS-Studie zeigt jedoch, daß jede vierte Frau einschlägige Erfahrungen machen mußte.

Die Chefs erlauben sich Zugriffe auf alle Frauen, unabhängig von ihrer Ausbildung. Arbeitskollegen bevorzugen Frauen, über die sie Macht haben, d.h. häufig Frauen mit einfacherer Ausbildung. Der „König Kunde“ – Geschäftspartner, Handelsvertreter, Besucher – der von außen in den Betrieb kommt, hält sich an Frauen mit guter Ausbildung, die für ihn sonst nicht erreichbar sind. Es folgen weitere Auswertungen über Art und Häufigkeit der Übergriffe, sowie Reaktionen der Betroffenen. Erschreckend hoch ist die Zahl der Frauen, die wegen sexueller Belästigung ihren Arbeitsplatz kündigten.

Dann wenden sich die Autorinnen dem Männerbewußtsein zu, das hinter diesen Verhaltensweisen stecken könnte. Es klingt an, daß es den Männern darum geht, Macht über ihr Opfer auszuüben, ihm ihren Willen aufzuzwingen.

Dieser Abschnitt ist etwas zu kurz und oberflächlich geraten, aber schließlich ist dieses Buch eine Dokumentation, und es war nicht das Ziel der Autorinnen, männliches Machtverhalten zu erklären. – Hier könnten die Männer selbst ansetzen.

Das letzte Kapitel beschreibt, wie Frauen sich zur Wehr setzen können. Da in der Bundesrepublik das Thema erst langsam ins öffentliche Bewußtsein gerückt ist, orientieren sich die Autorinnen an Initiativen in den USA und England. An juristischen Aspekten hätte hier einiges sorgfältiger ausgearbeitet sein können.

Es ist das Verdienst des Buches – und das macht es lesenswert – das Problem der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz dem Tabu entrissen zu haben. Was zu tun bleibt: Männliches Machtverhalten zu analysieren und Strategien der Gegenwehr zu entwickeln.

Leseempfehlung

Zum Thema *Übergriffe* siehe auch den Artikel von Helgart Kramer, Läßt sich sexistisches Verhalten verbieten? Überlegungen zum Gesetz gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz in den USA, in: Feministische Studien, Jg. 2, Nr. 1 (Beltz 1983), S. 157 ff

Ilka Junger

Information über den Verein OPFERHILFE

Der im März 1984 gegründete Verein *OPFERHILFE Hilfen für Opfer von Straftaten e.V.* hat sich in seiner Satzung unter anderem das Ziel gesetzt, für Frauen einzutreten, die Opfer von Gewalt in der Ehe geworden sind. Neben konkreten Hilfsangeboten sollen dabei auch Bestrebungen unterstützt werden, die das Bewußtsein der Bevölkerung so verändern, daß Umfang und Unrecht dieser Taten erkannt werden. Weiter strebt der Verein die Verbesserung der Stellung der Opfer im Strafprozeß an.

Die Erkenntnis, daß bei Gewaltdelikten die Opfer überwiegend weiblichen Geschlechts sind, soll in der Vereinsorganisation in der Form berücksichtigt werden, daß Frauen in den Vereinsgremien die Mehrheit erhalten.

Der Verein *OPFERHILFE* befindet sich derzeit noch in der Aufbauphase. In verschiedenen Städten wurden und werden Informationsveranstaltungen durchgeführt, so daß sich nach und nach in den Bundesländern Helfergruppen bilden können.

Zur Zeit entstehen in Bremen erste Untergruppen, darunter auch eine, die Hilfsmaßnahmen für weibliche Opfer entwickeln bzw. koordinieren möchte.

Informationen über den Verein und die Arbeit der Untergruppe werden gerne gegeben:

OPFERHILFE – Hilfen für Opfer von Straftaten
Postfach 10 27 63
2800 Bremen 1
Tel.: 0421 / 822228

Material gesucht:

Glaubwürdigkeitsgutachten

Für einen Aufsatz und Erfahrungsaustausch zum Thema: Glaubwürdigkeitsgutachten in Vergewaltigungsprozessen sucht die Berliner Redaktion Berichte, Urteile, Beschlüsse etc.

Wir bitten auch Richter/innen um Zuschriften an: Claudia Burgsmüller, Weimarsche Str. 3, 1000 Berlin 31

Frauenhaus Kassel plant:

Ausstellung – Gewalt gegen Frauen

Aus Anlaß des 5-jährigen Bestehens des Kassler Frauenhauses planen wir für Ende 1984 eine Ausstellung zum Thema: Gewalt gegen Frauen. Die verschiedenen Ebenen der Gewalt (personelle und strukturelle) sollen in künstlerischer und dokumentarisch informativer Weise dargestellt werden. Einige Stichworte zur Erläuterung unseres Gewaltbegriffes: wirtschaftliche Abhängigkeit – Frauenarbeitslosigkeit – Hausfrauenisolation – § 218 – Nachtausgehverbot – Vergewaltigung – Zwangsheterosexualität ...

Frauen, die Arbeiten hierzu gemacht haben, bitten wir, sich bei uns zu melden. Auf die Unterstützung von Künstlerinnen sind wir besonders angewiesen, weil wir diesen Bereich selbst nicht ausreichend abdecken können.

Nicht zuletzt: die Ausstellung kostet viel Geld. Spenden können eingezahlt werden auf das Konto:

Ktonr.: 10 72 10 19 00 bei der
Bank für Gemeinwirtschaft, BLZ 520 101 11
Frauenhaus Kassel
Postfach 10 11 03
3500 Kassel

Sibylla Flügge

Feministisches Archiv und Dokumentationszentrum in Frankfurt

Schon die großzügig bemessenen Räume im Frankfurter Westend, erst recht die dezente Möblierung (nur vom Besten) vermitteln der Besucherin das Gefühl, daß hier seriös und auf lange Sicht geplant und gearbeitet wird.

Schwerpunkt und wichtigste Aufgabe des Archivs wird die Archivierung und Dokumentation der neuen Frauenbewegung sein – vom autonomen Feminismus bis hin zur Arbeit von Frauen in Institutionen, Gewerkschaften, Parteien. Neben diesem Schwerpunkt, der nach Möglichkeit vollständig archiviert werden soll, sollen typische Beispiele antifeministischer Polemik gesammelt werden. Darüber hinaus Beispiele der Reaktion, die Versuche der Vereinnahmung, Verwässerung und Verfälschung von Feminismus.

Als zweites großes Aufgabengebiet setzen sich die sieben Mitarbeiterinnen des fem. Archivs und Dokumentationszentrums das Ziel, die Lebensrealitäten von Frauen in der BRD zu dokumentieren, um Frauenforschung zu erleichtern und auch anzuregen. Die jeweils brauchbarsten Untersuchungen und Materialien aus allen Wissensgebieten sollen gesammelt werden, darunter auch die einschlägigen Veröffentlichungen der Bundesregierung, da die Mitarbeiterinnen eine gründliche Analyse der Bonner Wirtschafts-, Sozial- und Familienpolitik in ihren Auswirkungen auf Frauen für besonders notwendig halten.

Sämtliche Einzelaufsätze, die als Fotokopie archiviert werden, wie auch sämtliche Bücher, Flugblätter,

Poster etc. sollen nach diversen Schlagworten in einen Computer eingegeben werden, aus dem sie später von den Benutzerinnen unter entsprechend vielen Gesichtspunkten abrufbar, d.h. auffindbar sein werden.

Da ich Frauenforschung und die Dokumentation der Geschichte der Frauen und ihrer Kämpfe unerhört interessant finde, und weil ich glaube, daß diese Arbeit für die Entwicklung einer selbstbewußten und effektiven Interessenwahrnehmung von Frauen sehr wichtig ist, bitte ich alle Leserinnen, zu überlegen, ob sie im Laufe der Jahre Materialien gesammelt hat, die sie persönlich entbehren kann, nur eben nicht wegschmeißen möchte. Wenn sich Frau von dem einen oder anderen Erinnerungsstück nicht trennen mag, sind dem Archiv Fotokopien immernoch lieber als garnichts. Frauen, die Flugblätter, Diskussionspapiere, Einladungen, Dokumentationen, Poster schreiben oder erhalten, können sich vielleicht angewöhnen, regelmäßig ein Exemplar für das Archiv zur Seite zu legen.

Speziell als Juristinnen sind wir gebeten, die Archivarinnen auf juristische Aufsätze, Dissertationen und Bücher aufmerksam zu machen, die für Frauen Partei ergreifen, bzw. Frauen betreffen und nicht ohne weiteres zugänglich sind, z.B. in STREIT nicht erwähnt worden sind.

Bis Ende des Jahres soll die Bibliothek samt dem dazugehörigen Computer soweit eingerichtet sein, daß sie den Forschenden und Neugierigen zugänglich gemacht werden kann. Hier die Anschrift:

Feministisches Archiv und Dokumentationszentrum
Arndtstr. 18
6000 Frankfurt/Main
Tel.: 069 / 745044

Archiv der ersten deutschen Frauenbewegung

Eine Frauengruppe in Kassel hat in jahrelanger unbezahlter Arbeit in Räumen, die von der Stadt zur Verfügung gestellt werden, eine *Bibliothek und Studienzentrum* eingerichtet, in der Materialien der Frauenbewegung bis 1945 eingesehen werden können und Informationsveranstaltungen stattfinden.

Archiv der ersten deutschen Frauenbewegung
Philippinenhoferweg 83, 3500 Kassel, Tel.: 0561/891111
Öffnungszeiten: Mo. – Fr. 10 – 14 Uhr u. n. Vereinb.

Dagmar Driest

Frauen – unaussprechlich, unansprechbar

Anmerkung zu einer Einladung der Evangelischen Akademie Bad Boll in Zusammenarbeit mit dem Verein der Richter und Staatsanwälte in Baden-Württemberg e.V. und den Rechtsanwaltskammern in Baden-Württemberg sowie in Verbindung mit der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg

Ende Juli bekam ich ein Programm der Evang. Akademie Bad Boll zugesandt über ein Wochenendseminar (05.-07.10.1984) mit dem Thema „Recht und Sprache“.

Da ich mich seit einiger Zeit mit dem Problem Frauensprache – Männersprache beschäftige, war

ich spontan interessiert, mußte dann aber mit Verwunderung feststellen, daß ich gar nicht eingeladen war:

Neben Juristen sind uns Journalisten und Politiker, Politologen, Soziologen, Sprachwissenschaftler und sonstige Interessenten in Bad Boll herzlich willkommen.

Im Text, der das Thema inhaltlich strukturiert, war zu lesen: *Mit den Mitteln des Rechts wird Herrschaft ausgeübt ... Ähnliches gilt für die Sprache.* Es war die Rede von behutsamem Umgang mit der Sprache.

Sollte ich mich getäuscht haben? Handelt es sich also „nur“ um einen Lapsus zwar bemühter, aber noch nicht ausreichend sensibilisierter Männer? Sollten also Juristinnen, Politikerinnen und Interessentinnen doch willkommen sein?

Aus den Themen des Programms konnte ich leider auch keine Klarheit gewinnen:

- *Recht und Sprache – aus der Sicht des Bürgers und Journalisten* (Oder will Herr Reissenberger seine ganz private Sicht darstellen?)
- *aus richterlicher Sicht* („unmarkiertes“, männliches Basiselement, vgl. Luise F. Pusch, *Das Deutsche als Männersprache* 1984, S. 64)
- *Information des Bürgers über Recht und Rechtsgang* (haben Frauen keinen Anspruch auf Information?)

Es bleibt mir nun doch nur eine Schlußfolgerung: Ausübung von Herrschaft mit den Mitteln der Sprache.

Scheint dies – vielleicht auch wegen der kurzen Darstellung – noch nicht einleuchtend, so sei noch mitgeteilt, daß die Zahl der Referentinnen und Referenten sich so aufteilt: 24 Referenten, Moderatoren und Berichterstatter – 1 Referentin, die dann auch noch etwas verwirrend unter *Gesprächspartner* genannt wird.

Irgendwann hatte ich einmal solche Worte gehört wie Gleichberechtigung, Antidiskriminierung ... im Recht? in der Sprache?

Einladung zum Jurafrauentreffen vom 2. - 4. November 1984 in Heidelberg

Das nächste Jurafrauentreffen wird vom Freitag, den 2.11. bis Sonntag, den 4.11.1984 in Heidelberg im Alex-Möller-Waldheim stattfinden. Ein genauer Lageplan wird mit der Einladung übersandt. Tagungsbeginn ist am Freitag, den 2.11.84 um 16 Uhr.

Schlafmöglichkeiten für 52 Frauen sind im Alex-Möller-Waldheim vorhanden (2-, 4- und 8-Bettzimmer). Im übrigen Privatunterkünfte.

Es wird gebeten, schon bei der Anmeldung mitzuteilen, ob eine Unterkunft in der Tagungsstätte

oder eine Privatunterkunft gewünscht wird. Derartige Wünsche werden nach Möglichkeit berücksichtigt.

Beitrag: ca. DM 50,- für jede Frau.

Als Arbeitsgruppen sind bisher geplant:

1. Änderungen im Familienrecht
2. „Väter als Täter“
3. Diskussionsrunde: Verhältnis Rechtsanwältin / Mandantin
4. Bürofrauen
5. STREIT

Weitere Themenvorschläge sind willkommen.

Anmeldungen zum Jurafrauentreffen bitte schriftlich bis zum 15.10.1984 an:

Rechtsanwältinnen
Cornelia Marquardt, Jutta Hassemer-Jersch
Hauptstr. 33
6900 Heidelberg
Tel.: 06221 / 23254

Literaturhinweise

- Bertelsmann, Klaus/Pfarr, Heide M.: Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung und Beförderung – Zu den Urteilen des Europäischen Gerichtshofes vom 10.4.1984 – Rs 14/83 und 79/83 –, DB 1984, 1297.
- Bleckmann, Albert: Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 10.4.1984, DB 84, 1574.
- Christian, Ingeborg: Die Berechnung und Geltendmachung des Mangels im Unterhaltsrecht, Der Amtsvormund 1984, 523.
- Klinkhardt, Horst: Einige Erfahrungen mit der Geltendmachung der Unterhaltsansprüche nichtehelicher Kinder im Ausland, 2. Teil, Zentralblatt für Jugendrecht (ZfJ) 1984, 209.
- Ludwig, Georg: Zum Güterstand von deutsch- ausländischen Mischehen, NJW 1984, 1273.
- Luke, Doris, Berghahn, Sabine: „Angemessenheit“ im Scheidungsrecht – Frauen zwischen Berufschance, Erwerbspflicht und Unterhaltsprivileg –, eine soziologisch-juristische Untersuchung, Forschungstexte Wirtschafts- und Sozialwissenschaft Bd. 9, Opladen (Leske) 1983.
- Marburger, Horst: Die ausnahmsweise Kündigung durch den Arbeitgeber im Falle der Schwanger- und Mutterschaft, BStSozArbR 83, 241.
- Schaub, Günter: Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und Lohnleichheit, NZA 84, 73.
- Turner, J. Neville: Moderne Entwicklungen des Familienrechts in England und Australien, Das Standesamt 1984, 124.
- Wiegmann, Barbelies: Die neue Gerechtigkeit – Zu den geplanten Korrekturen im Ehescheidungsrecht, Sonderdruck Info „Frauenforschung“, Heft 1 u. 2/1984, hg. vom Institut Frau und Gesellschaft, Goethestr. 29, 3000 Hannover 1.