

德國的男女平權

克里斯提安·史塔克 (Christian Starck) 著*

李建良 翻譯**

目次

- | | |
|------------------------------|-----------|
| I. 前史 | V. 各別法領域 |
| II. 1949年德國新的開始 | VI. 容許的差別 |
| III. 擴張解釋與修憲 | VII. 結語 |
| IV. 平權 (第1句) 與事實上貫徹
(第2句) | |

I. 前史

男女平權始於20世紀，且逐步實現，非一蹴而及。在此之前，婦女立於父權之下，結婚之後則居於夫權之下。也因此，婦女無選舉權。(1849年)法蘭克福保羅教堂憲法規定之一般選舉權，以及1871年德意志帝國憲法效力下採行之一般選舉權，為男性選舉權。當時，全世界無一國家之婦女有選舉權。康德 (Immanuel Kant) 在1797年的道德形上學一書 (法學，國家法，第46段) 中寫道：「所有的女室們 (alles Frauenzimmer)[†]」 (以此理解所有的婦女) 身為消極之公民，皆應排除在得享

* 德國哥廷根大學榮譽教授。

** 中央研究院法律學研究所特聘研究員。為便於閱讀與理解，部分內容適度改寫或增刪文字，或略改行文模式，如與原文有所出入，文責由譯者負責。

† 譯註：Frauenzimmer一詞，原係15世紀皇室宮廷貴族婦女臥室及起居處所的總稱，當時稱 Frauenzymer。16世紀後延伸為於該等處所起居的貴族婦女、女性侍從及僕役。17世紀起，同時用以指稱個別的婦女。初為中性用語，及至19世紀則帶有戲謔或貶抑之意。參見 *Elmar Seebold, Etymologie, eine Einführung am Beispiel der deutschen Sprache*, 1981, S. 15 ff. C. H. Beck in München. (†符號表示「譯註」，係由翻譯者所加之註釋，用以說明本譯稿或擇定用詞之依據及參考。)

穩定網址：<http://publication.iias.sinica.edu.tw/32418012.pdf>；

<http://publication.iias.sinica.edu.tw/32318012.pdf> (German version)。



選舉權之外。

略觀各國引進婦女選舉權的排名表，顯示紐西蘭是第一個採行婦女選舉權的國家，始於1893年，其後持續、無間斷至今。緊接在後的是，芬蘭（1906年）、澳洲（1908年，但僅限於白人婦女）、挪威（1913年）、冰島（1915年）、丹麥及奧地利（1918年）。威瑪帝國憲法（1919年）為德國開啟婦女選舉權，同年還有荷蘭及波蘭（1919年）。此後則依序是美國（1920年）、瑞典（1921年）、大英國協（1928年）、巴西（1932年）、法國（1945年）、義大利（1946年）、智利（1949年）、瑞士（1971年）、葡萄牙（1974年）、列支敦斯登（1984年）（所有國家的名單，網路可查）。

德國婦女選舉權所由出之威瑪憲法第109條第2項規定：「男女原則上享有相同之國民權利與義務。」當時*Gerhard Anschütz*的威瑪憲法權威註釋書中如此闡述¹：「第2項宣示婦女享有與男人相同之權利。然此項平權僅及於國民之權利與義務（即涉及對國家之組織行為或提供個人服務之權利與義務），且非毫無限制，而僅是「原則上」享有，亦即保留所有帝國及各邦法律得規定或允許原則之例外。」*Anschütz*隨之指出²，第2項不適用於私法關係；在制憲國民大會上，欲將該項適用範圍擴及於私法領域的提案被否決。也因此，夫在親屬法中對妻的優位權利（*Vorrechte*），原則上不受威瑪憲法第109條第2項規定的影響。

II. 1949年德國新的開始

1949年，基本法的制定，帶來了新的開始。基本法第3條第2項第1句規定：「男女享有相同權利。」據此，基本法擴大了威瑪憲法第109條第2項的規範內容，後者僅提及國民權利與義務。由於為數眾多的平等對待需要透過法律規定，特別是親屬法、國籍法、國際私法、勞動法及社會保險法等領域，因此基本法第117條第1項明定：與第3條第2項相牴觸之法規於修正前仍具效力，但最長不得超過1953年3月31日。這項規

¹ *Gerhard Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, 14. Aufl., 1933, S. 529*（楷體字為原書作者所強調）。

² *Anschütz (Fn. 1), S. 530.*

定有其必要，因為依據基本法第1條第3項，基本權利具有直接效力；反之，民法及其他法律則需經由立法機關始能修正。不過，新制定的法規從一開始即應符合基本法第3條第2項的意旨。1953年3月31日之後，依據聯邦憲法法院1953年12月8日的一則裁判³，與基本法第3條第2項相牴觸之法規得透過法官的解釋調整之。立法者多半是跟隨在法官調整之後，始修正法律，於民法、國際私法、國籍法及其他法領域皆如此。

基本法第3條第2項第1句要求男女平權：第3條第3項禁止不利對待或優待，特別是基於性別。要求規範與禁止規範具相同內涵。雙重規定的原因需從制憲史索解。基本法第3條第2項的平權特別規定，其目的在與威瑪憲法第109條第2項作明顯的區隔；第3條第3項則是彰顯歧視禁止的意旨，具有闡明的功能。

III. 擴張解釋與修憲

1980年代期間，諸多法學文獻嘗試結合社會國原則（基本法第20條第1項、第28條第1項第1句）將基本法第3條第2項解釋為促進男女事實上地位平等的委託，甚至由此推導出對事實上性別平等性的憲法要求。聯邦憲法法院於1987年論及事實上平等地位的想法，但對於立法者是否「基於基本法第3條第2項暨社會國原則負有創設男女事實上平權（原文如此！）條件之義務」，則懸而未決⁴。5年後，聯邦憲法法院——憲法政策及法政策論——在談及基本法第3條第2項與第3項間之關係的旁論中，著有如下闡釋⁵：「在第3條第3項歧視禁止之外，基本法第3條第2項的規範意涵在於樹立了一項平權的要求，此項要求亦及於社會的現實面」。（法院認為）此項規定旨在使男女生活關係趨於接近。典型屬於婦女的事實上不利狀態，基於基本法第3條第2項之平權要求，得透過優惠性規範調和之。聯邦憲法法院這段受時代精神驅動、在法政策上對於基本法第3條第2項擴張解釋的裁判原文字句，其後因憲法修改而過時；

³ BVerfGE 3, 225 (225).

⁴ BVerfGE 74, 163 (179 f.).

⁵ BVerfGE 85, 191 (206 f.). 重申其旨且同樣不具裁判重要性的裁判尚有BVerfGE 89, 276 (285); BVerfGE 92, 91 (109).

在1994年10月27日憲法增修條文中，基本法第3條第2項新增第2句：「國家應促進男女平權之事實上貫徹，並致力於既有不利益之排除。」

IV. 平權（第1句）與事實上貫徹（第2句）

前引基本法第3條第2項之增修條文，屬國家目標規定。依此規定，國家主管機關負有採取使男女生活關係趨近相同的措施，其方式為(一)促進男女平權的事實上貫徹，以及(二)致力於既有不利益的排除。第2項第1句之「男」與「女」，旨在保護個人，並賦予其主觀權利；反之，第2項第2句之「男」與「女」雖同樣亦指個人，實則是性別群組之關係，如其在社會現實面所呈現的關係⁶。

依據1993年負責草擬該條文之聯合憲法委員會的理由，該規定主要是嘗試解決社會問題，而非法律問題⁷，其涉及的是「達成男女的事實上平權」。以國家目標的條文字句清楚顯示，「其當非賦予請求特定國家行為之個人請求權」。因此，立法者得在其形成裁量的框架下，決定如何符合基本法第3條第2項第2句之要求，誠如聯邦憲法法院於2003年的裁判意旨⁸。當時，憲法委員會的共識是，不得以固定的婦女保障名額提升婦女的地位。不過，是否允許以其他優惠性差別待遇之方式提升婦女的地位，特別是在男女具有同等資格與能力，且若該領域之婦女比例較低時，得否優先考量婦女，在當時的討論懸而未決。此一問題後來經由憲法解釋獲得澄清。

國家目標的實現，應顧及憲法之權限規範、基本權利及其他規定所設定的界限。誠如聯邦憲法法院的中肯論述：社會國原則所蘊含的社會之國家目標，僅能在法治國原則的界限內實現之⁹。同理亦適用於基本法第3條第2項第2句新增的憲法上之國家目標。在促進事實上男女平權時，須遵守同條第2項第1句及第3項第2句之嚴格的歧視禁止，此即個人

⁶ 下文部分節自 *Christian Starck*, in: v. Mangoldt/Klein/Starck (Hrsg.), *Kommentar zum Grundgesetz*, Bd. I, 6. Aufl., 2010, Art. 3 Rn. 309-318.

⁷ BT-Drs. 12/6000, S. 50 以下同。

⁸ BVerfGE 109, 64 (90); *Lerke Osterloh*, in: Sachs (Hrsg.), *Grundgesetz Kommentar*, 7. Aufl., 2014, Art. 3 Rn. 262: 非主觀之權利，特別是非原始之分享權及給付請求權。

⁹ BVerfGE 88, 203 (319).

請求平等對待之權利。例如公職人員的晉用，以能力取才之名額規定中，若採從同等能力之求職者中優先選取婦女，以迄達到法律明定的婦女名額為止者，即構成違憲。蓋依基本法第33條第2項規定，於晉用公職人員時，性別是不被容許的差別標準；抑且，基本法第3條第2項第1句及同條第3項第1句同樣明文禁止以性別作為篩選標準¹⁰。

準此，以下解釋觀點，即非允洽：基本法第3條第2項第2句的國家目標將性別的嚴格差別禁止提升為基本權利的層次，並且透過「實踐上調和」（*praktische Konkordanz*）的神奇公式來限制嚴格的差別禁止¹¹，如同為維護他人之自由而限制自由權。於此所應審查者，乃為促進事實上平權之貫徹，限制嚴格差別禁止是否適合、有必要且合比例性。

上述觀點錯解了基本法第3條第2項第1句及第3項第1句之嚴格差別禁止的法釋義學結構。嚴格的差別禁止，其對男女平權展現的保障意旨，不能為了實現國家目標而有所讓步。唯有基於婦女生理上的特殊性所為保護婦女的差別對待，或者在此之外憲法上直接明文允許的差別對待，方為憲法之所許。此點容後再論。此外，國家目標應在尊重個人的主觀權利下實現之。一般平等原則之規範內涵須從憲法規範脈絡中予以探求，包括憲法上之國家目標規定在內。反之，基本法第3條第2項第1句及第3項第1句之特別差別禁止，則不能受到國家目標之限制¹²。

本文上述解釋的旨趣與歐洲法院的裁判一致。歐洲法院在諸多裁判中認為與能力有關的婦女名額規定，牴觸1976年2月9日歐盟理事會為落實就業、教育、升遷及工作條件等方面之男女平等對待原則的指

¹⁰ OVG Lüneburg, DVBl 1995, S. 1254 (1256 f.); *Hans-Werner Laubinger*, Die »Frauenquote« im öffentlichen Dienst — Teil I, VerwArch 87 (1996), S. 305 (473, 510 ff., 527 ff.) mit umfassenden Nachweisen; *Wolfgang Riefner*, in: Wolfgang/Waldhoff/Walter (Hrsg.), Bonner Kommentar zum Grundgesetz, 1996, Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Rn. 767 ff.; *Günter Dürig/Rupert Scholz*, in: Maunz/Dürig (Hrsg.), Grundgesetz, Bd. I, Stand: Lfg. 32 Oktober, Art. 3 Abs. 2 Rn. 61 ff.

¹¹ 主張此種作法者，參見 *Ingwer Ebsen*, Gleichberechtigung von Männern und Frauen, in: Benda/Maihofer/Vogel (Hrsg.), Handbuch des Verfassungsrechts, Bd. I, 2. Aufl., 1994, § 8 Rn. 42 ff.

¹² *Udo Di Fabio*, Die Gleichberechtigung von Mann und Frau, AöR 1997, S. 404 (443).

令¹³。於第一則判決（Kalanke 1995）中，歐洲法院針對布萊梅平等地位法，認為公務人員晉用之法律上平等，應從個人權利予以理解，以此為據，法院拒斥婦女集體與男性集體相互對立的平等觀。歐洲法院認為，以結果平等取代機會平等的作法，牴觸歐盟理事會指令所確立的個人請求平等對待的權利¹⁴。

歐洲法院另一則有關婦女名額的判決是針對Nordrhein-Westfalen邦及Hessen邦的立法，法院對於固定名額規定進行解釋，使之趨於彈性¹⁵。歐洲法院區分促進機會平等與打造結果平等，認為前者與個人請求平等對待的權利相符，後者則與此一權利有所扞格。從歐洲法院裁判可以清楚地看出，僅僅是以「女性」作為升遷的標準，絕不具決定性。具備同等能力之男性申請人，在所有的個案中，皆應受到客觀的評斷。於此程序中，所有與申請人相關的標準皆應被考量。當此等標準中之一項或多項的評量結果有利於男性申請人時，即不適用女性申請人所享有的優先權。不過，這些標準不得對女性申請人具有歧視效應。例如依前揭歐盟理事會指令第2條第1項規定，婚姻與家庭狀況不得作為考量因素；亦即，一名已結婚有子女且其妻無收入的男性申請人，相對於單身的女性申請人或其夫有收入的女性申請人，前者不得被優先考量。總之，可資確認者，歐洲法院拒絕透過歧視男性的方式達到婦女的機會平等。就此而言，任何為確保結果平等的婦女名額，既與歐盟法不符，亦牴觸德國憲法¹⁶。

¹³ Richtlinie 76/207 EWG; EuGH, Urteil v. 17.10.1995 — Rs. C-450/93 (Kalanke/Bremen) = JZ 1996, S. 196 f. mit Anm. *Christian Starck*.

¹⁴ 參見註13引用的判決，S. EuGH, Urteil v. 17.10.1995 — Rs. C-450/93, JZ 1996, S. 197 Rn. 23. — Kalanke/Bremen.

¹⁵ EuGH, Urteil v. 11.11.1997 — Rs. C-409/95 (Marschall./ Land Nordrhein-Westfalen) = JZ 1998, S. 19 f. mit Anm. *Christian Starck*; EuGH, Urteil v. 28.3.2000 — Rs. C-158/97 (Badeck u.a./ Hess. Ministerpräsident) = JZ 2000, S. 667 f. mit Anm. *Christian Starck*. 關於基本法第3條第2項應作合歐盟法解釋之必要性，參見 *Claus Dieter Classen*, *Wie viele Wege führen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen? Gemeinsamkeiten und Unterschiede von deutschem und europäischem Recht*, JZ 1996, S. 921 (930). 亦認為婦女名額違憲者，例如 *Jörn Ipsen*, *Staatsrecht II*, 16. Aufl., 2013, Rn. 822 ff.; *Di Fabio* (Fn. 12), S. 441 ff.; *OVG Münster*, NVwZ 1996, S. 494 f.

¹⁶ *Werner Heun*, in: *Dreier* (Hrsg.), *Grundgesetz Kommentar*, Bd. I, 3. Aufl., 2013, Art. 3 Rn.

為促進婦女與男性事實上平權的國家措施，其本身必須合於包括基本法第3條第2項第1句在內的基本權利，男女皆得援引此等權利。憲法的問題在於，如何制定既可確保婦女的機會平等，其結果又不會侵害個別男性請求平等權利的規定。此一問題無法一概而論，只能針對個別規定以相關憲法規範為據逐一回答之¹⁷。法律明文應設一定婦女名額之義務，可能牴觸契約自由或憲法上有關公職人員晉用之規定。

基本法第12a條有關得要求男子服兵役的規定，排除婦女負有相應之義務¹⁸。此為憲法特別明定的差別要求，為基本法第3條第2項第1句的例外規定，應優先適用。據此，婦女只能在其自願的基礎下被徵召服兵役。於發生防衛戰爭時，在特別的要件下，婦女可以被納入民防醫護勤務及固定軍事醫院勤務之內。婦女不得被課予使用武器勤務之義務（基本法第12a條第4項第2句）。此種區分是否基於生理上之差異（應予否定），無關宏旨，因為縱使非出於此一理由，憲法本即得創設基本法第3條第2項第1句之例外。

機會平等，亦即婦女的立足地位，得以下述方式改善且漸進地趨同於男性的情況，例如於公職關係中，將分娩及養育子女期間納入考量。分娩是基於生理上的差異。養育子女期間雖非性別特定，但在社會上通常是由婦女為之，因此法律上得將此納入考量，為性別中立的規定，而於其實際之適用時有利於婦女。其他促進機會平等的方法如：就工作場所及工作時間進行切合於家庭情況的彈性調整，例如半天工作制，以及產後婦女或養育子女後婦女（性別中立規定）的再就業。此外，亦可考慮採取組織性措施，例如設置婦女保護官、各種報告等¹⁹。縱使在公職的諸多領域中婦女所佔比例尚屬過低，不過婦女仍應在與男性競爭的過

113，主張採取彈性名額規定，即非強制性，但機動地優先考量婦女。

¹⁷ Hans-Joachim Mengel, Maßnahmen „Positiver Diskriminierung“ und Grundgesetz, JZ 1982, S. 530 (535).

¹⁸ BVerfGE 48, 127 (165).

¹⁹ 文獻浩繁，特別參見 Ursula Köbl, Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern?, JZ 1994, S. 840 (843 ff.); Ulrike Bumke, Art. 3 GG in der aktuellen Verfassungsreformdiskussion: zur ergänzenden Änderung des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, Der Staat 32 (1993), S. 117 (124 f.); Laubinger (Fn. 10), S. 473, 532 f.; Osterloh (Fn. 8), Art. 3 Rn. 282.

程中，讓自己符合晉用的資格要件。唯有隨著時間的經過，方能達到男女廣泛性的事實上地位平等，在具公務員身分的教師業方面，事實上地位平等已經轉向有利於婦女。

經由基本法第3條第2項第2句的國家目標展現的促進事實上貫徹平權的憲法委託，足以正當化平權措施，例如透過提供優於男性條件的補助，促進婦女從事手工業的獨立創業。婦女在通過專業證照考試後，提供5年的創業補助。反之，男性則只有2年。在此等措施之下，——概略的觀察——，特別是婦女在組織家庭期間的就職劣勢可以被平衡²⁰。

V. 各別法領域

職業與教育

關於禁止男性從事助產士業，聯邦行政法院曾認其為憲法所許，只要沒有明顯證據顯示，懷孕婦女對於男性助產士不再有所顧忌²¹。法院論證的基礎是，懷孕婦女通常無法選擇助產士，而是依照醫院預定的助產士排班表。此一觀點無法被證實。由於涉及婦女的私密領域，因此婦女在醫院裡不能被強迫接受男性助產士的接生服務。儘管如此，基於基本法第3條第2項第1句的保障意旨，男性從事助產士職業的機會不能被剝奪²²；然而，男性助產士必須接受在個別情況下被（懷孕婦女）拒絕，且僱用男性助產士的醫院亦不能強制懷孕婦女由男性助產士接生。在此其間，立法者已經在法律中納入「接生照護者」的規定²³。

公務員法

非全時任用，為德國公務員法的異質體。因為全時且終身職，長久以來，即是德國公務員關係的引領圖像與重要結構內涵²⁴。非全時的任用係經由法律修改而採行，旨在開放需要養育子女者，特別是婦女，進入公務員關係的機會。最初的規定原是：為照顧16歲以下子女得請求非

²⁰ BVerwG, DVBl. 2003, S. 139 (141).

²¹ BVerwGE 40, 17 (21 f.).

²² EuGH, Urteil v. 08.11.1983 — Rs. 165/82 = NJW 1985, S. 539 f.

²³ Gesetz vom 4. 6. 1985 (BGBl. I 1985, S. 102).

²⁴ BVerfGE 71, 39 (59 f.).

全時工作，但僅侷限在母性，以之作為婦女優惠措施。不過，基本法第3條第2項第1句禁止對母性與父性為差別對待；從而，替代方案是，父性亦得行使此一請求權。現行法律業已透過性別中立的表述方式確保前旨。不過，國家並無義務賦予父母雙方享有同時非全時工作的權利。

婚姻及親屬法

關於夫妻及家庭姓氏一致性的法律規定，原本被認定與基本法第3條第2項的保障意旨相符。蓋一致性的姓氏可以對外表顯屬於同一家庭的成員²⁵。然此一適用至1976年的傳統規範，即夫妻及家庭姓氏即為男性的姓氏，被認定與基本法第3條第2項的保障意旨不符。蓋不管是生理上的差異或基於保護婚姻及家庭的理由，都不足以正當化以男性姓氏為尊，以致所有從1953年4月1日起締結的婚姻（基本法第117條第1項參照），均在違憲之姓氏法律的規範之下。不過，是否由此可以推導出應設定過渡條款，讓所有自1953年4月1日起締結婚姻的夫妻得以變更其姓氏，則有疑義²⁶。蓋長期存在的姓氏一致性——儘管受到違憲法律的規範——，其本身仍具有高度的價值。其後確立男性出生姓氏與婦女出生姓氏之間的選擇權規定，尚符基本法第3條第2項的保障意旨。於未確定姓氏時，法律規定以男性姓氏為準，雖契合實務上絕大多數選擇婚姻姓氏的作法，但未能獲得聯邦憲法法院的肯認，法院認為以男性姓氏優先的規定違憲，蓋其可能反過來影響夫妻的選擇權，並對婦女有所不利²⁷。此一裁判將使德國的家庭姓氏一致性為之解消，如果夫妻無法達成協議或不欲為之。

勞動法

於勞動法領域的平權問題，存於勞動關係的成立、勞動條件、升遷機會及工資，本文僅作若干必要的論述。歐盟法的規範要求，所有成員國皆應確保男女同工同酬原則的適用（歐盟運作條約第157條），乃契約自由之正當限制，可由基本法第3條第2項推導而出。法律上確保同酬的主要問題在於，通常由婦女提供的勞動，若與典型男性勞動相比，需

²⁵ BVerfGE 17, 168 (171); BVerfGE 78, 38 (49).

²⁶ BVerfGE 48, 327 (340).

²⁷ BVerfGE 84, 9 (20).

被合理評價。在男女提供相同勞動的範圍內，不生問題。在婦女被歸類為所謂的低薪群組時，其可能——事理上可資證立——發生於下述情形，在此領域的勞動者學經歷較低或其受雇期間可能較短²⁸。因此，聯邦勞動法院自1970年代開始即把工資的論述適用於津貼、撫卹請求權、退休年齡、僱用期間以及其他所有的優惠待遇。

VI. 容許的差別

基本法第3條第2、3項的特別差別禁止，例外容許之差別，部分前已述及。法律上平等保障（基本法第3條第2項第1句），於涉及基於生理上特殊差異而對婦女為保護措施時，不得為不利於婦女的適用。僅專屬於婦女的事實情境，如懷孕、分娩、哺乳，方不適用差別禁止規定。反之，婦女體力較弱的刻板理由，則不能用於法律上的論證基礎。婦女生理上的特殊差異性，必須與所欲規範的事實之間具有具體的關聯性。例如禁止婦女夜間工作即與法律上的平等不相符合。蓋職場醫學研究顯示，婦女於夜間工作可能受到的傷害並不比男性員工來得大。婦女夜間工作之所以受到較大傷害，係因其需要操持家務及養育子女的額外負擔的論點，聯邦憲法法院認為並不成立。因為此一論點並非建立在性別因素之上，而是角色使然²⁹。

懷孕、分娩、哺乳受到基本法第6條第4項（任何母性享有受國家保護及照顧的權利）之憲法的特別保護，因此允許為差別對待。甚至保護的最低底線亦是憲法的要求（基本法第6條第4項之差別要求）。保護規定的內容不得產生事實上的歧視效應，例如以懷孕能力年齡設定婦女僱用條件。

²⁸ 就此問題，詳見 *Manfred Löwisch*, Gutachten für den 50. Deutschen Juristentag, Teilgutachten Arbeitsrecht. Zum Thema: Welche rechtlichen Maßnahmen sind vordringlich, um die tatsächliche Gleichstellung der Frauen mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten?, in: Gutachten D zum 50. Deutschen Juristentag, 1974, S. 11 (71 ff.).

²⁹ BVerfGE 85, 191 (210).

VII. 結 語

簡要闡述20世紀以降、德國自1919年起之男女平權的發展，清楚顯示出以下階段：1919年原則是平等的國民權，1949年是一般的平權，1994年是「促進」國家目標的達成。整體言之，可將此發展稱之為法文化的一項成就。不過，此項成就可能因法律上婦女名額制而遭破壞。為了打造事實平等的名額制是敵視自由的。在基本權利保障之受教育自由、職業選擇自由（基本法第12條第1項）、公平評選程序（基本法第3條、第33條第2項）以及基本法第3條第2項第2句之國家目標的框架下，前述之法文化成就得以盡顯風華。

參考文獻

- Anschütz, Gerhard (1993), Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919 (1926), Bad Homburg: Gehlen.
- Bumke, Ulrike (1993), Art. 3 GG in der aktuellen Verfassungsreformdiskussion: zur ergänzenden Änderung des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, Der Staat 32, S. 117-139.
- Classen, Claus Dieter (1996), Wie viele Wege führen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen? Gemeinsamkeiten und Unterschiede von deutschem und europäischem Recht, JZ, S. 921-930.
- Di Fabio, Udo (1997), Die Gleichberechtigung von Mann und Frau, AöR, S. 404-443.
- Dürig, Günter/Scholz, Rupert (1996), in: Maunz/Dürig (Hrsg.), Grundgesetz, Bd. I, Stand: Lfg. 32 Oktober, München: C. H. Beck, Art. 3 Abs. 2.
- Ebsen, Ingwer (1994), Gleichberechtigung von Männern und Frauen, in: Benda/Maihofer/Vogel (Hrsg.), Handbuch des Verfassungsrechts, Bd. I (1983), 2. Aufl., Berlin: de Gruyter, S. 263-291.
- Heun, Werner (2013), in: Dreier (Hrsg.), Grundgesetz Kommentar, Bd. I, 3. Aufl., Tübingen: Mohr Siebeck, Art. 3.
- Ipsen, Jörn (2013), Staatsrecht II, 16. Aufl., München: Vahlen.
- Köbl, Ursula (1994), Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern?, JZ, 840-851.
- Laubinger, Hans-Werner (1996), Die »Frauenquote« im öffentlichen Dienst — Teil I, VerwArch 87, S. 305-327.
- Löwisch, Manfred (1974), Gutachten für den 50. Deutschen Juristentag. Teilgutachten Arbeitsrecht. Zum Thema: Welche rechtlichen Maßnahmen sind vordringlich, um die tatsächliche Gleichstellung der Frauen mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten?, in: Gutachten D zum 50. Deutschen Juristentag, S. 11-104.
- Mengel, Hans-Joachim (1982), Maßnahmen „Positiver Diskriminierung“ und Grundgesetz, JZ, S. 530-538.

- Osterloh, Lerke (2014), in: Sachs (Hrsg.), Grundgesetz Kommentar, 7. Aufl., München: C. H. Beck, Art. 3.
- Rüfner, Wolfgang (1996), in: Wolfgang/Waldhoff/Walter (Hrsg.), Bonner Kommentar zum Grundgesetz, München: C. F. Müller, Art. 3.
- Starck, Christian (1996), Quotenregelung im Öffentlichen Dienst: Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 17.10.1995 — C-450/93 (Kalanke/Bremen), JZ, S. 197 ff.
- (1998), Die Quotenregelung mit Öffnungsklausel: Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 11. 11. 1997 — Rs. C-409/95 (Marschall./ Land Nordrhein-Westfalen), JZ, S. 139 ff.
- (2000), Zum Hessischen Gleichstellungsgesetz: Anmerkung zum Urteil des EuGH vom 28. 3. 2000 — Rs. C-158/97 (Badeck u.a./ Hess. Ministerpräsident), JZ, S. 667 ff.
- (2010), in: v. Mangoldt/Klein/Starck (Hrsg.), Kommentar zum Grundgesetz, Bd. I, 6. Aufl., München: Vahlen, Art. 3.

