

## 독일 연방남녀평등법(Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Maennern in der Bund: BGleiG) 연구

신 옥 주 (한국법제연구원 부연구위원)

### I. 서론

독일기본법 제3조 제2항은 기본법 제정당시부터 “남자와 여자는 동등한 권리를 갖는다 (Maenner und Frauen sind gleichberechtigt)”라는 문구를 규정함으로써 일반적으로 남녀평등 조항으로서 이해되고 있었다. 동 조항은 이차 대전 이후 독일의 기본법이 제정될 당시에 특히 사민당 소속의 여성의원인 쉘버르트(Selbert)여사<sup>1)</sup>의 노력에 힘입어 여성들의 요구가 기본법 안으로 수용된 결과로 볼 수 있다. 이로써 남성과 여성의 동등한 처우에 대한 여성들의 오랜 정치적

인 요구가 일단은 관철되었다고 평가할 수 있다.

동 남녀동권 조항은 통독 이후 1994년 기본법이 개정될 때 통일독일의 근간을 이루게 될 다른 주요조항들과 더불어 개정이 되었다.<sup>2)</sup> 개정이 주는 의미는 그동안 학자들 사이에 논란이 되었던 실질적 평등실현을 위한 국가의 촉진의무가 명시적으로 기본법 제3조 제2항 후문으로서 삽입되었다는 데에 있다. 즉, 그동안 이론적 논의로써 주장·유지되었던 국가의 평등실현의무를 명문화함으로써 국가는 실질적인 남녀동권의 실현을 위해 여러 조치들을 행해야만 하게 된 것이다. 결과적으로 이 개정은 기본법에 위배되는 법



1) Dr. Selbert, Elisabeth, 법조인, 정치가, 마부르크 대학에서 법학 수학후, 카셀에서 변호사 개업. 히틀러 집권 때 나치에 의해 변호사 자격증 박탈당함. 나치패망 후 사민당(SPD)에서 활약. 본 기본법의 제정시 기본법 제3조 제2항을 기본법에 삽입하기 위해 고군분투하여 끝내 성사시킴. 현재 여성의 지위 발전에 공헌이 있는 사람에게 주는 Selbert Elisabeth상이 있음.

2) 독일기본법 제3조 제2항 2문: Der Staat foerdert die tatsaechliche Durchsetzung von Frauen und Maennern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (국가는 남녀동권의 실질적인 실행을 촉진하며 존속하고 있는 불이익에 힘을 쓴다).

률들의 개정 및 남녀동권을 대상으로 하는 많은 법률들의 제정과 함께 실질적 남녀평등실현을 위한 국가의 적극적인 시책을 가져왔으며 그 대표적인 법률중의 하나로 연방남녀평등법(BGleiG)를 들 수 있다.<sup>3)</sup>

본 글은 2000년 이후 독일의 국내법 중 남녀평등을 위해 큰 역할을 담당하고 있는 연방남녀평등법(BGleiG)을 고찰의 대상으로 한다. 본 연구의 목적은 정확한 법 내용의 소개를 통하여 본 법이 우리에게 주는 시사점을 탐구하는 것에 있다.

## II. 연방남녀고용평등법의 내용

### 1. 제정의 배경

독일은 연방행정청과 연방법원의 남녀평등을 위한 법률을 (이하 연방남녀평등법이라 한다) 2001년 12월 5일부터 시행하고 있으며, 2006년 8월 14일에 한 번의 수정이 있었다.<sup>4)</sup> 법률의 제

안이유서<sup>5)</sup>를 살펴보면 본 법의 목적은 남녀의 평등(Gleichstellung)과 여성이 성을 이유로 받는 현재 및 장래의 차별의 제거에 있음을 볼 수 있다. 이때 사용되는 평등의 개념은 기본법 제3조 제2항 2문과 관련이 있는 것이다. 동 조항은 남녀의 동등한 지위를 국가목적으로 확정한 것으로서 기본법 제3조 제2항 1문의 남녀동권(Gleichberechtigung)의 실질적인 관철을 의미한다. 즉 공적 영역에서 여성노동자의 표면적인 증가를 의미하는 것이 아니라 실질적으로 여성이 모든 공적영역에서 대표될수 있어야 함을 의미한다.

2004년의 통계에 따르면 공공분야에서 여성의 참여는 46.9%로 거의 모든 근로자의 절반을 차지한다고 볼 수 있다. 그러나 고위직에 있어서는 여전히 여성 비율이 18.1%에 불과하며 중위직의 공무원에서는 31%을 여성이 담당하고 있다.<sup>6)</sup> 본 법은 기본법 제3조 제2항 2문의 내용의 남녀평등을 모든 공적영역의 범위 내에서 실질적으로 실현하려는 것으로 볼 수 있다(연방평등법 §3).



3) Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Maennern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes vom 2001.11.30. 통칭 Bundesgleichstellungsgesetz, 약칭BGleiG (BGBl. I S. 3234)와 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Maennern vom 2001.11.30. 통칭 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz, 약칭 DGleiG (BGBl. I S. 3234).

4) 2001년 11월 30의 연방고용평등법(BGBl. I S. 3234); 2006년 8월 14일 개정(BGBl. I S. 1897).

5) Auszuege aus der Amtl. Begrueundung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung, -BT Drs. 14/5679- vom 28.3.2001, in: Das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Maennern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes, Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003.

6) 독일에서 여성의 사회진출은 양적으로 많이 증가했으나 질적인 측면에서 볼때에는 큰 발전이 있었다고 보기 어려운 실정이다. 공무원 조직에서는 1998년 통계에 따르면 단지 10.6%만이 부장(Referatabteilung), 8.2%의 과장(Unterabteilungsleiter), 그리고 2.1%의 여성만이 최상부에서 일을 하고 있었다. 2004년 이전에는 고위직에서 여성의 비율이 5.1%였다. 중위직위에서도 이 숫자는 2.9%증가한 것이다. Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesbleichstellungsgesetz, deutscher Bundestag, Drucksache 16/3776, 07.12.2006. S. 39 u. 10.

연방정부는 본법을 통하여 연방업무영역의 차원에서 여성의 상황을 빠르고 근본적으로 변혁하려 하고 있는데 본법을 통하여 모든 근무자(Beschaeftigte)의 45%를 여성으로 채우려고 목표한 것이다.

연방남녀평등법은 한 조문(Artikel)을 가진 조문법(Artikelgesetz)이다. 본 법은 제1조(Artikel), 6편(Abschnitt), 26파라그래프(§)의 구조를 가진다. 제1편은 일반적 결정, 제2편은 남녀의 평등고용을 위한 정책, 제3편은 남성과 여성을 위한 가정과 직장의 조화, 제4편은 평등 위임권자(Gleichstellungsbeauftragte), 제5편은 통계상진술(Angabe) 및 일반적 보고 그리고 제6편은 최종결정을 제목으로 하고 있고 각 편에 상응하는 내용들은 파라그래프에서 규정되고 있다.

본 법은 연방남녀평등실현법<sup>7)</sup>의 제1조로 편입되어 그의 핵심을 구성하고 있다. 연방남녀평등실현법은 총3조로 되어 있는데 이 중 제1조가 연방남녀평등법인 것이고 제2조는 연방공무원법 개정사항을 규정하고 있고 제3조에서는 본법의 효력발생과 그동안 많은 비판을 받고 있던 연방여성촉진법(Frauenfoerdergesetz des Bundes, FFG)의 효력상실을 규정하고 있다.<sup>8)</sup> 그때까지 유효했던 여성촉진법상의 “여성촉진

(Frauenfoerderung)”, “여성촉진계획(Frauenfoerderplan)”, “여성위임권자(Frauenbeauftragte)” 등의 개념은 “평등(Gleichstellung)”, “평등계획(Gleichstellungsplan)”, 평등위임권자(Gleichstellungsbeauftragte)” 등의 개념으로 대체되었다.

이하에서는 연방남녀평등법의 내용에 대하여 살펴보고자 한다.

## 2. 연방평등법의 주요내용

### 1) 제1편 : 일반적 결정

#### §1 목적

(1)에서 밝히고 있는 법의 목적은 다음과 같다. 즉, 본 법은 남녀의 평등뿐만 아니라 성을 이유로 하여 본 법 §3에서의 효력범위 내에서 현재 존재하는 차별의 제거와 장애에 성을 이유로 있을 수 있는 차별을 저지함에 그 목적이 있다. 현존하는 차별을 없애기 위하여 본 법률의 척도에 따라서 여성들이 촉진된다. 그리고 남성 및 여성을 위한 가족과 직업의 조화(Vereinbarkeit)를 개선하는 것도 목표로 설정되었다. 장애여성과 장애의 위협을 받는 여성의 특별한 이익은 고려된다.

7) 정식명칭은 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Maennem이며 통상 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz-DGleiG라는 약칭으로 불린다. 동법은 2001.11.30.부터 효력발생을 하였다.

8) 이법의 실행이후에도 공적인 분야에서 남녀동등고용은 여전히 도달되지 못한 상태이며, 여성이 저대표되고 있는 영역에서의 여성 비율의 현저한 증가도 찾기 어려웠다고 비판을 받았다. Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Erster Erfahrungsbericht. S. 5.

(2)는 언어사용에서의 차별금지를 규정한다. 따라서 중성적인(혹은 적합한) 언어상의 표현이 강조되고 있다. 즉, 장차 모든 연방의 법률 및 행정문서가 남녀의 평등에 적합하게 작성되어야 한다고 규정하고 있다.

### §2 의무자

본 법은 작업장의 모든 근로자(Beschaeftigte)에게 유효하고, 특히 상급직위 및 부서장의 업무(Vorgesetzten und Leitungsaufgabe)의 일을 맡은 모든 근로자는 남녀의 평등을 촉진할 의무를 진다. 이러한 의무는 일반적인 지도원칙(Leitprinzip)으로써 업무의 모든 영역에서 고려되어야 한다.

### §3 효력범위

(1) 본 법은 그 기관의 법적 형태를 불문<sup>9)</sup>하고 직접·간접적인 연방행정청 및 연방재판소에서 근무하는 업무종사자들에게 유효하다.

### §4 개념규정

(1) 본 법의 의미에서의 업무종사자는 남녀공무원, 사무직원(Angestellte), 남녀 노동자 및 이들의 직업교육 담당자, 그리고 공법상의 직위의 남녀 담임자 및 남녀 법관들이다.

(2) 본법의 의미에서의 가족상의 의무란 한 업무 종사자가 18세 미만의 최소 1인의 아동 또는

의사의 소견에 따라 간호가 필요한 가족을 사실상 돌보거나(betreuen) 간호(pflegen)하는 때에 발생한다.

(3) 본 법의 적용영역들은 각 개별적인 호봉집단(Besoldungsgruppe), 보수집단(Verguetungsgruppe), 임금집단(Lohngruppe), 이력집단(Laufbahngruppe), 이력 및 전문방향(Laufbahn, Fachrichtung) 및 부가적으로 관청(Dienststelle)에서 상급직위 및 부서장의 업무(Vorgesetzten und Leitungsaufgabe) 등이다. 이 규정은 직업교육에 대해서도 유효하다.

(6) (3)상의 각 영역에서 여성의 업무 참여가 50% 이하일 때 저대표(unterrepraesentiert)되었다고 볼 수 있다.

### 2) 제2편 : 남녀평등을 위한 조치들

#### §5 원칙 규정의 적합한 적용

원칙적으로 본 절의 규정들은 어느 업무를 위하여 한 특정한 성이 포기할 수 없는 전제조건을 이루는 때가 아니면 실행되는 모든 업무활동을 위하여 적용된다고 하고 있다. 이러한 남녀평등을 위한 조치들은 직장광고(§6), 면접(§7) 및 고용, 직업상의 승진, 작업장소의 지정에서의 선발 결정(§8)에서도 역시 유효하다.

9) 여기에는 연방행정청이 운영하는 기타의 기업행정(Betriebsverwaltung)을 포함하는 공적인 영업도 본법의 적용을 받는다.

## §8 취업 공고

고용, 승진, 직업교육을 위한 취업 공고에 관한 사항을 규정하고 있다.

제1호의 '행정에서 여성의 비율을 높이기 위한 할당제도'에서는 개별적인 (남성의 상황) 상황을 고려한 여성할당제를 규정하고 있다. 즉, 여성들이 저대표 되고 있는 영역에서 여성들이 남성들과 같은 자격, 능력, 그리고 업적을 보이는 경우에 특별히 경쟁 남성을 고려해야만 하는 어떤 개인적인 근거가 없는 한 여성이 우선적으로 고려될 수 있다고 하는 것이다. 이러한 소위 개별상황을 고려한 할당규정은 교육, 임명 (Einstellung), 채용 (Anstellung), 승진 등의 경우에도 유효하다.

## §9 자질 (Qualifikation)

(1) 자질에 대한 확정은 충원되어야 할 작업장의 요청에 따르는데, 특히 직업교육의 전제조건들과 직업상의 경험에 따른다. 직업상의 연륜 (Dienstalter), 나이 (Lebensalter), 최종 승진의 시기는 이 사항들이 지원자의 적성 (Eignung), 업적 (Leistung), 능력 (Befähigung)에 의미가 있는 때에만 고려가 된다. 보호나 간호업무를 통해 획득한 특별한 경험과 능력은 이들이 각각의 직업의 실행에 의미가 있는 것일 때에 고려가 된다.

(2) 다음 각 호의 근거들은 고려에서 제외된다.

1. 직업생활의 중단, 비교 시 더 짧은 직업생활의 년 수 또는 직무했수, 근무시간의 감축, 가족상의 의무실행으로 인한 개별 교육과정

## 종결시기의 지연

2. 배우자 (Ehepartner) 또는 삶의 파트너 (Lebenspartner), 삶의 동반자 (Lebensgefährten)의 수입상황
3. 육아나 간호가 필요한 가족의 돌봄을 통한 시간적인 부담, 작업시간 감축 가능성을 현실화하려는 의도

## §10 계속교육

(1) 관청 (Dienststelle)는 적합한 수단을 통하여 여성의 계속교육을 후원 (umterstützen)해야 한다.

(2) 관청은 가족상의 의무가 있는 근로자 (Beschäftigte)들의 지속교육에의 참여를 가능하게 하여야 한다. 필요하다면 가족상 의무가 있는 근로자의 시간적 공간적 요청에 부합하는 추가적 과정들이 제공되어야 한다. 어린이 보살핌 (Kinderbetreuung)의 가능성이 필요한 경우에 제공되어야 한다.

(3) 여성들에게 직업상의 승진을 위한 계속교육이 이루어져야 한다, 특히 낮은 급여그룹 (Besoldung), 수당그룹 (Verguetung), 임금그룹 (Lohngruppe)의 여성들 및 직업을 중단하고 가족상의 의무를 행한 이후 다시 직장으로 복귀를 하는 여성들에게 이를 수월하게 하는 그러한 계속교육이 충분히 제공이 되어야 한다.

(4) 인사행정 (Personalverwaltung)의 담당자들과 모든 상급 근무자자들은 남녀의 고용평등을 위한 조치 및 가족과 직업활동의 조화 (Ve-

reinbarkeit)에 대하여 정보를 제공할 것이 의무화 된다.

(5) 평등위임권자(Gleichstellungsbeauftragte)와 그 대변인은 계속교육에 대한 기회, 특히 고용평등법과 공적 업무대리, 개인적 대리, 조직권, 예산권에서 계속 교육의 기회를 제공해야 한다.

(6) 여성들은 계속교육행사의 지도자나 발표자로 특별히 더 투입될 수 있다.

### (3) 제3편 : 남녀를 위한 가족과 직업의 조화 (Vereinbarkeit)

#### §12 가족에 적합한 작업시간과 범주조건

작업장(Dienststelle)은 업무상의 이익에 강제적(zwingend)으로 반대되지 않는 한에서 남성과 여성의 가족과 직업생활의 조화를 용이하게 하는 작업시간과 이를 위한 기타의 범주조건들을 제공해야한다.

§13 시간제근무(Teilzeitbeschäftigung), 원격사무(Telearbeit), 가족상황에 따른 휴가

(1) 가족상의 의무가 있는 근로자의 시간제근무나 휴가에 대한 신청은 이것이 업무상의 이익에 심히 반대되지 않는 한에서 상급직위(Vorgesetzten-)에서나 지도적 업무(Leitungsarbeit)의 영역에서도 규정에 따라 할 수 있다. 직업적으로 가능한 범주에서는 가정상의 의무를 가진 근로자는 원격사무장소나 예컨대 회년, 작업시간저

축과 같은 특별한 작업시간모델을 제안 받을 수 있다.

(2) 시간제근무, 작업시간의 다른 모델 또는 휴가를 신청을 하는 근로자에게는 특히 시간제근무와 휴가 및 연장기간의 가능성과 이러한 것을 실제화 했을 경우의 결과에 대해 알려주어야 한다. 작업장은 근로자가 그의 줄어든 작업시간에 상응하는 작업상의 업무를 부여 받아야 하는 것에 주의를 해야 하고, 또한 이로 인해 작업장의 다른 근로자가 어떠한 작업상의 가중된 부담을 받아서는 안 된다는 점에 대해서도 주의를 해야 한다.

§14 전시간근로(Vollzeitbeschäftigung), 직업으로의 귀환(beruflicher Wiedereinstieg)

(1) 전시간근로를 신청한 가족적인 의무를 갖는 시간제근무 근로자와 휴가로부터 더 빠른 직업복귀를 신청한 가족적인 의무를 갖는 휴가자들은 작업장 인원의 충원시 능력주의원칙과 차별금지원칙 아래서 우선적으로 고려되어야만 한다.

(2) 작업장은 가족상의 이유로 휴가를 냈던 근로자들에게 적합한 수단들을 통하여 직업과 직업상의 재투입을 위한 연결을 용이하게 해주어야 한다. 여기에는 휴가와 병가대리의 제안, 정확한 시기에 계속교육프로그램에 대한 알림 그리고 휴가 중 또는 휴가 후 계속교육에 대한 참여를 위한 제안 등이 속한다. 휴가 중 계속교육에의 참여는 휴가종료 이후 유급의 업무휴가 및 작업휴가(bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung)를 위한 청구의 근거가 된다.

(3) 근무자와 더불어 적시에 휴가종료 이후에 그의 활동의 가능성에 대해 정보를 주는 상담을 휴가의 종료 이전에 할 수 있다.

§15 시간제근무, 원격근무, 가족에 따른 휴가에서의 차별금지

(1) 시간제근무는 업무자의 직업상 진전(Fortkommen)을 저해해서는 안 된다. 시간제 근무자를 전시간근무자에 대하여 상이하게 대우하는 것은 단지 강제적인(zwingend) 객관적인 이유가 이를 정당화 할 때에만 허용이 된다. 시간제근무는 작업상의 평가에서 부정적으로 영향을 미쳐서는 안 된다.

(2) 제1 항은 원격근무지에서 일하는 근무자와 가족상의 의무로 인한 휴가자에게도 유효하다.

(3) 가족적인 의무로 인해 업무자가 직업상 발전 진행(Werdegang)에서 지체를 하게 되면, 이는 승진에서 적합하게 고려되어야만 한다.

(4) 휴가는 승진서열과 더 높은 군 또는 더 높

은 서열로의 진급 가능성에서 좋지 않게 영향을 끼쳐서는 안 된다.

### Ⅲ. 결론

독일 연방정부는 법 §25에 따라서 연방평등법에 대한 첫 번째 경험보고를 16대 연방회의에서 2004년에 실시하였다<sup>10)</sup>. 본 보고서는 연방 가족, 노인, 여성, 청소년부에서 작성한 설문지에 대한 최고 연방관청들의 응답<sup>11)</sup>과 여성축진통계<sup>12)</sup> 혹은 평등통계의 자료들에 근거하여 작성된 것이다. 분석기간은 연방평등법의 실행 5개월 이전부터인 2001.7.1.부터<sup>13)</sup> 2004.6.30.까지이었다. 본 법 적용상황을 분석한 경험보고서에 따르면 법 시행 4년 만에 여러 행정부처에서 남녀평등 고용과 관련한 눈에 띄는 변화를 발견할 수 있다고 한다.

연방평등법이 미친 영향들은 특히 인사와 할당 및 가족과 직업의 조화 영역에서 살펴 볼 수 있다.

10) Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz, Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004 Drucksache 16/3776, 2006.

11) 연방 가족, 노인, 여성, 청소년부(BMFSF)는 통계로만은 여성상에 대한 완벽한 그림이 생겨나지 않는다고 보아 2004년 말에 광범위한 보충적인 설문목록을 작성하였다.

12) 여성축진통계의 통계적인 발전에 관한 자료도 고려에 넣고 마지막 경험보고와의 사이에 간극을 피하기 위해 1998년 전후의 통계 자료의 평가도 사용하였다. 앞글, 5쪽. 첫 번째 여성축진정책에 대한 경험보고서는 1990년 발표된것으로 1986-1988까지의 여성축진법률에 관한 경험보고서이다. 이는 11차 회기때 연방회의에서 보고되었다. Bundestagsdrucksache 11/8129; 두번째 여성축진정책에 대한 경험보고서는 1993년 발표되었으며 1989-1991사이의 경험에 관한 것이다. Bundesdrucksache 12/6226; 세 번째 경험보고서는 1992-1994년까지의 경험보고서 Bundesdrucksache 13/5991; 네번째 경험보고서는 1995-1998까지의 여성축진법에 대한 것으로 2000년 12월에 발표되었다. Bundesdrucksache 14/5003 5쪽 참조.

13) 이전에 실행되었던 여성축진보고와의 비교를 가능하게 하기 위하여 본법의 시행 이전의 시기도 보고기간에 삽입했다. 앞글, 5쪽.

14) 이는 남녀고용평등법을 개정 한 것이다. 2007.11.23. 국회에서 통과 되어 2007.12.21.에 공포되었다. 2008.6.22.부터 발효된다.

우리나라도 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률<sup>14)</sup>에서 독일의 연방평등법과 유사한 내용을 가지고 근로자의 고용에서의 남녀평등과 일과 가정의 양립을 지원하고 있다.

그러나 동법률은 여러가지 점에서 미비한 사

항들이 발견된다. 특히 여성이 저대표 되는 것에 대한 정확한 규정이 없는 것은 할당제 실행을 어렵게 할 수도 있다. 이러한 사항 이외에도 여러가지 측면에서 독일의 연방 평등법이 우리에게 시사하는 점이 크다고 본다.