Bundesrat Drucksache 225/84

11.05.84

Gesetzesantrag

des Landes Hessen

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz

A. Zielsetzung

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ist bislang nur unzureichend verwirklicht worden. Obwohl als Grundsatz unumstritten, läßt ihre Durchsetzung nach übereinstimmender Auffassung der Gewerkschaften und der Frauenverbände in der betrieblichen Praxis nach wie vor zu wünschen übrig. Eine Neufassung der einschlägigen Schutzbestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches erscheint deshalb geboten.

Im April des vergangenen Jahres hatte die Hessische Landesregierung zu diesem Zweck den Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vorgelegt. Er sah neben einer günstigeren Beweislastregelung für die Kläger vor allem einen Abfindungsanspruch vor, der den bisherigen auf den Vertrauensschaden (negatives Interesse) beschränkten Schadensersatzanspruch wirksam ergänzen sollte.

In seiner 523. Sitzung am 10. Juni 1983 hat der Bundesrat diese Regelung als zu weitgehend bezeichnet und eine Einbringung des Gesetzentwurfs beim Deutschen Bundestag abgelehnt.

Diese Auffassung ist nicht länger aufrecht zu erhalten. In zwei Entscheidungen vom 10. April 1984 (Rechtssache 14/83 und 79/83) hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, daß

Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 08 21, 5300 Bonn 2
ISSN 0720-2946

ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach der Richtlinie 76/207 EWG eine Sanktion erfordert, die "abschreckende Wirkung" hat und über einen "rein symbolischen Schadensersatz" hinausgeht.

Der Ersatz des negativen Interesses genügt diesen Ansprüchen in aller Regel nicht, wohl aber ein Abfindungsanspruch, wie ihn die Hessische Landesregierung vorgeschlagen hatte. Außerdem kann nur durch eine gesetzliche Regelung eine weitreichende Rechtsunsicherheit bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Bemessung der Sanktion vermieden werden.

Die Hessische Landesregierung sieht sich deshalb veranlaßt, angesichts der beiden genannten Entscheidungen ihre früheren Vorschläge nochmals aufzugreifen.

B. Lösung

Die dem Arbeitnehmer in § 611 a Abs. 1 BGB bei der Behauptung einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung im Streitfall auferlegte tatsächliche Glaubhaftmachung soll entfallen.

In § 611 a Abs. 2 soll der bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot gewährte Schadensersatzanspruch, der lediglich auf die Ersetzung des sog. "negativen Interesses" gerichtet ist, wahlweise um einen Abfindungsanspruch ergänzt werden.

Die Regelung des § 611 b BGB, wonach der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz geschlechtsneutral ausschreiben soll, wird in eine zwingende Vorschrift abgeändert.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Bundesrat Drucksache 225/84

11.05.84

Gesetzesantrag
des Landes Hessen

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz

DER HESSISCHE MINISTERPRÄSIDENT Wiesbaden, den 10. Mai 1984

An den
Herrn Präsidenten des Bundesrates

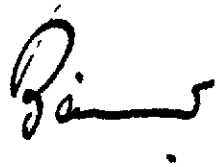
Sehr geehrter Herr Präsident,

die Hessische Landesregierung hat beschlossen, im Bundesrat erneut die Einbringung des Entwurfs eines Gesetzes zur Sicherung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz nach Art. 76 Abs. 1 GG beim Deutschen Bundestag zu beantragen.

Der Bundesrat hatte in seiner 523. Sitzung am 10. Juni 1983 die Einbringung des Gesetzentwurfs (BR-Drucksache 180/83) abgelehnt. Die Hessische Landesregierung sieht sich aufgrund der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs vom 10. April 1984 (Rechtssache 14/83 und 79/83) veranlaßt, den Antrag auf Einbringung erneut zu stellen.

Ich bitte, den Antrag gemäß § 36 Abs. 2 der Geschäftsordnung auf die Tagesordnung der Sitzung des Bundesrates vom 18. Mai 1984 zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen



E n t w u r f

eines Gesetzes zur Sicherung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Das Bürgerliche Gesetzbuch, in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.1982 (BGBl. I S. 1912), wird wie folgt geändert:

1. § 611 a Abs. 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

   "Im Streitfall trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist."

2. § 611 a Abs. 2 wird wie folgt geändert:

   a) Nach Satz 1 werden folgende Sätze angefügt:

      "Statt dessen kann der Arbeitnehmer die Zahlung einer angemessenen Abfindung verlangen. Die Abfindung beträgt zwischen einem und zwölf Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Die Sätze 1 bis 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht."

   b) Der bisherige Satz 2 wird gestrichen.

3. § 611 b erhält folgende Fassung:

"Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß ein Fall des § 611 a Abs. 1 Satz 2 vorliegt."

Artikel 2

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeines

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind nach § 611 a BGB unzulässig.

Die Vorschrift, die durch das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308, 1309) in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt wurde, enthält neben dem materiellrechtlichen Diskriminierungsverbot auch eine Regelung über die Beweislastverteilung im Streitfall. Hiernach wird dem Arbeitgeber dann der Beweis für die Beachtung des Diskriminierungsverbots auferlegt, wenn der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft gemacht hat, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB).

Im Falle von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg ist der Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet, allerdings beschränkt auf das sog. "negative Intersse" (§ 611 a Abs. 2 BGB).

Ergänzt wird das Diskriminierungsverbot des § 611 a BGB durch die gleichzeitig eingefügte Bestimmung des § 611 b BGB, nach der Arbeitsplätze geschlchtsneutral ausgeschrieben werden sollen.

Die drei Bestimmungen haben die in sie gesetzten Erwartungen als richtungsweisende Normen für die Chancengleichheit der Frau im Arbeitsleben nicht erfüllen können. Benachteiligungen von Frauen sind nach den übereinstimmenden Bekundungen von Gewerkschaften und Frauenverbänden nach wie vor an der Tagesordnung, in der gegenwärtigen schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt sogar mit ansteigender Tendenz.

Dies geht nicht zuletzt aus der Antwort der Bundesregierung vom 11. Januar 1984 auf die Große Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion zur Frauenarbeitslosigkeit hervor. Eine wirksame Ausgestaltung der bisherigen Schutzbestimmungen zugunsten der Frauen erscheint deshalb geboten. Der Entwurf sieht zu diesem Zweck drei Änderungen vor:

Die erste betrifft das Beweisverfahren nach § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB. Die dort festgelegte Beweislastverteilung stellt den klagenden Arbeitnehmer vor erhebliche Schwierigkeiten, denn sie setzt, von besonders eindeutig gelagerten Ausnahmefällen abgesehen, für einen schlüssigen, die Beweislastumkehr auslösenden Tatsachenvortrag genaue Kenntnisse über Betriebsstruktur und Personalpolitik voraus. Über diese Kenntnisse wird der Arbeitnehmer, insbesondere wenn es sich um einen betriebsfremden Bewerber handelt, regelmäßig nicht verfügen.

Zu der Notwendigkeit substantiierten Tatsachenvortrages tritt als weitere Schwierigkeit die seiner Glaubhaftmachung. Nur wenige Betroffene werden in der Lage sein, bei der gerichtlichen Wahrnehmung ihrer Rechte beiden Anforderungen hinreichend Rechnung zu tragen. Der Entwurf zieht hieraus die Konsequenz, den Anfangsbeweis als Voraussetzung für die Umkehr der Beweislast zu streichen und diese uneingeschränkt dem Arbeitgeber zu übertragen.

Die zweite Änderung bezieht sich auf eine Erweiterung des § 611 a Abs. 2 BGB. Nach dem geltenden Gesetz ist der Schadensersatzanspruch eines Arbeitnehmers, der diskriminiert worden ist, auf das sog. "negative Interesse" beschränkt. Ein praktischer Fall, in dem dies zu einem Schadensersatz in nennenswerter Höhe führen könnte, ist nur unter ganz außergewöhnlichen Bedingungen vorstellbar. Im Normalfall wird der Schadensersatz nur die Aufwendungen der Bewerber - im wesentlichen Porto- bzw. Inseratskosten - umfassen. Da dieser Schadensersatzanspruch unzureichend ist, soll der Arbeitnehmer statt der Ersetzung des sog. "negativen Interesses" auch eine Abfindung geltend machen können.

Damit soll ein adäquater Ausgleich für den infolge der geschlechtsbedingten Diskriminierung entgangenen Arbeitsplatz bzw. für den entgangenen beruflichen Aufstieg erreicht werden.

Der Rahmen von einem bis zu zwölf Monatsverdiensten ist so gewählt, daß die Abfindung eine spürbare Belastung darstellt. Er entspricht damit der vom Europäischen Gerichtshof in seinen Entscheidungen vom 10. April 1984 (Rechtssachen 14/83 und 79/83) zur innerstaatlichen Ausfüllung der Richtlinie vom 9. Februar 1976 (76/207 EWG) geforderten motivierenden Wirkung.

Als dritte Änderung sieht der Entwurf die Umwandlung des § 611 b BGB von einer Soll- in eine Mußvorschrift vor. Sie trägt dem Umstand Rechnung, daß das Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibung in der Praxis nur lückenhaft befolgt wird. Nicht zuletzt bei Zeitungsannoncen sind häufig Verstöße gegen die geltende Sollvorschrift zu beobachten. Außerdem hat die EG-Kommission gegenüber der Bundesregierung beanstandet, daß § 611 b BGB in der geltenden Fassung nicht mit Artikel 3 Abs. 1 und Artikel 6 der Richtlinie 76/207 EWG vereinbar ist. Seine Umwandlung in eine Mußvorschrift ist deshalb angebracht.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Art. 1 - Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs -

Zu Nummer 1 (§ 611 a Abs. 1 Satz 3)

Den Arbeitgeber trifft die Beweislast für die Beachtung des Diskriminierungsverbotes ohne die bisherige Voraussetzung eines von dem Arbeitnehmer erbrachten Anfangsbeweises. Eine vergleichbare Regelung findet sich in § 2 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Novelle vom 23. Dezember 1977 (BGBl. I S. 3110). Dort ist vorgesehen, daß die Beweislast den Arbeitgeber trifft, wenn streitig ist, ob der Arbeitgeber aus Anlaß des Wehrdienstes gekündigt oder bei der Auswahl der zu Entlassenden den Wehrdienst zuungunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt oder die Übernahme eines Auszubildenden

in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses aus Anlaß des Wehrdienstes abgelehnt hat.

Zu Nummer 2 (§ 611 a Abs. 2)

Der bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg einer Diskriminierung ausgesetzte Arbeitnehmer kann frei zwischen einem Schadenersatz in Höhe des "negativen Interesses" oder einer Abfindung wählen. Die Höhe der Abfindung soll den Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen; ihr Rahmen ist so gewählt, daß sie eine deutliche finanzielle Belastung für den Diskriminierenden darstellt. Im übrigen ist diese Regelung den §§ 9,10 Kündigungsschutzgesetz nachgebildet.

Zu Nummer 3 (§ 611 b)

Durch den Entwurf wird das Wort "soll" der bisherigen Gesetzesfassung durch das Wort "darf" ersetzt.

Zu Art. 2 - Berlin-Klausel -

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu Art. 3 - Inkrafttreten -

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Eine besondere Übergangsregelung ist nicht erforderlich.