

27.03.90

AS - Fz - G - R

Empfehlungen

der Ausschüsse

zum

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

Punkt der 611. Sitzung des Bundesrates am 6. April 1990

A

Der federführende Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik (AS),
der Ausschuß für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (G) und
der Rechtsausschuß (R)

empfehlen dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grund-
gesetzes zu dem Gesetzentwurf die nachstehende Stellungnahme
zu beschließen:

AS 1. Zu Art. 1 Nr. 1 vor Buchst. a (§ 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB)

In Nummer 1 ist vor Buchstabe a folgender Buchstabe 0a
einzufügen:

'0a) In Absatz 1 Satz 1 sind nach den Worten "nicht
wegen seines Geschlechts" die Worte "oder seines
Ehe- oder Familienstandes" einzufügen."

Ausgeliefert am 27. MRZ. 1990

(noch Ziff. 1)

Begründung:

Die Ergänzung stellt klar, daß das in § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB **normierte Benachteiligungs-**verbot in dem umfassenden Sinne der zugrundeliegenden EG-Richtlinie 76/207 aus dem Jahre 1976 zu verstehen ist, in der die Benachteiligung wegen des Ehe- oder Familienstandes ebenfalls ausdrücklich untersagt ist.

G

2. Zu Art. 1 Nr. 1 vor Buchst. a (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB)

Vor Nummer 1 Buchst. a ist folgender Buchstabe 0a -neuzuzufügen:

'0a) Absatz 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

"Ist streitig, ob eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegt, so trifft die Beweislast den Arbeitgeber." "

Bei Annahme
entfallen
Ziff. 3
und 4

Begründung:

Die wegen ihres Geschlechts diskriminierten Kläger/innen sind mangels betriebsinterner Kenntnisse regelmäßig nicht in der Lage, Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. Es ist daher eine dem § 2 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechende Regelung in das Gesetz aufzunehmen.

AS 3. Zu Art. 1 Nr. 1 vor Buchst. a (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB)

Vor Nummer 1 Buchst. a ist folgender Buchstabe 0a -neu-einzufügen:

Entfällt
bei An-
nahme von
Ziff. 2

'0a) Absatz 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

"Ist streitig, ob der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen des Geschlechts benachteiligt hat, 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."

Begründung:

Nach der geltenden Regelung in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB hat im Streitfall der Arbeitnehmer die Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. Glaubhaftmachung wird dabei im Sinne "überwiegender Wahrscheinlichkeit" verstanden. Da es zumeist um Fakten geht, die nahezu ausschließlich im Kenntnis- und Einflußbereich des Arbeitgebers liegen, führt die geltende Regelung vielfach zu unüberwindlichen Beweisschwierigkeiten. In Fällen erfolgreicher Glaubhaftmachung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen hängt dies überdies häufig von der zufälligen Kenntnis unbedachter Arbeitgeberäußerungen gegenüber Dritten ab (vgl. etwa den Sachverhalt in BAG, NJW 1990, S. 65).

(noch Ziff. 3)

In besonderer Weise gelten die geschilderten Beweisschwierigkeiten für Fälle des § 611 a Abs. 2 des Regierungsentwurfes: die Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot könnte nur bei Kenntnis auch der Qualifikation von Mitbewerbern glaubhaft gemacht werden. Insoweit verfügt ein Arbeitnehmer üblicherweise nicht einmal über Anhaltspunkte. Der praktische Anwendungsbereich von § 611 a Abs. 2 des Regierungsentwurfes wäre daher bei Beibehaltung der jetzigen Beweislastverteilung gleich Null.

Die vorgeschlagene Änderung stellt demgegenüber klar, daß der Arbeitnehmer lediglich eine Anfangsdarlegungslast trägt, während dem Arbeitgeber umfassende Entlastungsmöglichkeiten eingeräumt sind. Damit nimmt die Regelung, die im übrigen § 2 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes nachgebildet ist, eine an den tatsächlichen Kenntnis- und Einflußsphären orientierte Beweislastverteilung vor.

R 4. Zu Art. 1 Nr. 1 vor Buchst. a (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB)

Vor Nummer 1 Buchst. a ist folgender Buchstabe 0a -neu-
einzufügen:

Entfällt
bei An-
nahme von
Ziff. 2
oder 3

'0a) In Absatz 1 wird Satz 3 wie folgt gefaßt:

"Behauptet der Arbeitnehmer Tatsachen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, 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."

Begründung:

Nach der geltenden Regelung in § 611 a Abs. 1 Satz 3 hat im Streitfall der Arbeitnehmer die Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen. Glaubhaftmachung wird dabei im Sinne "überwiegender Wahrscheinlichkeit" verstanden. Da es zumeist um Fakten geht, die

(noch Ziff. 4)

nahezu ausschließlich im Kenntnis- und Einflußbereich des Arbeitgebers liegen, führt die geltende Regelung vielfach zu unüberwindlichen Beweisschwierigkeiten. In Fällen erfolgreicher Glaubhaftmachung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen hängt dies überdies häufig von der zufälligen Kenntnis unbedachter Arbeitgeberäußerungen gegenüber Dritten ab (Vgl. etwa den Sachverhalt in BAG, NJW 1990, S. 65).

In besonderer Weise gelten die geschilderten Beweisschwierigkeiten für Fälle des § 611 a Abs. 2 des Regierungsentwurfes: Die Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot könnte nur bei Kenntnis auch der Qualifikation von Mitbewerbern glaubhaft gemacht werden. Insoweit verfügt ein Arbeitnehmer üblicherweise nicht einmal über Anhaltspunkte. Der praktische Anwendungsbereich von § 611 a Abs. 2 des Regierungsentwurfes wäre daher bei Beibehaltung der jetzigen Beweislastverteilung gleich Null.

Die vorgeschlagene Änderung stellt demgegenüber klar, daß der Arbeitnehmer lediglich eine Anfangsdarlegungslast trägt, während dem Arbeitgeber umfassende Entlastungsmöglichkeiten eingeräumt sind. Damit nimmt die Regelung, die im übrigen § 2 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes nachgebildet ist, eine an den tatsächlichen Kenntnis- und Einflußsphären orientierte Beweislastverteilung vor.

AS
G

5. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. a (§ 611 a Abs. 2 Satz 2 BGB)

In Nummer 1 Buchst. a sind in § 611 a Abs. 2 Satz 2 die Worte "höchstens vier" zu ersetzen durch die Worte "mindestens sechs".

Begründung:

Der in § 611 a Abs. 2 des Entwurfs geregelte Fall der Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses infolge eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligung stellt für den Arbeitnehmer eine gravierende Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar. Dem wird die im Entwurf vorgesehene Begrenzung des Schadensersatzanspruches auf höchstens vier Monatsverdienste nicht gerecht. Um der Gefahr weiterer Bagatellisierung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen mit der Folge der Nichteinstellung entgegenzuwirken, ist es stattdessen erforderlich, eine Mindestgrenze für den Schadensersatz festzulegen. Angemessen sind insoweit sechs Monatsverdienste. Die Entscheidung des BAG in NJW 1990 S. 65 ff., mit der Schadensersatz in Höhe eines Monatsverdienstes zugesprochen wurde, steht dem nicht entgegen: welchen Betrag eine den geltenden § 611 a Abs. 2 BGB ergänzende oder ersetzende Regelung bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung als pauschalen Schadensersatz vorschreibt, ist nach Auffassung des BAG (a.a.O. S. 67) in das Ermessen des nationalen Gesetzgebers gestellt.

AS
G

6. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. a (§ 611 a Abs. 2 BGB)

In Nummer 1 Buchst. a ist an § 611 a Abs. 2 folgender Satz anzufügen:

"Der Bewerber kann stattdessen die Herstellung des Zustandes verlangen, der bestehen würde, wenn er anderen Geschlechts gewesen wäre."

Begründung:

Entsprechend den Prinzipien des deutschen Schadensersatzrechtes sollte gemäß § 249 BGB der Zustand verlangt werden können, der bestehen würde, wenn das schädigende Ereignis nicht eingetreten wäre. Es besteht kein zwingender Grund für die vorliegenden Fälle, von diesem Grundsatz abzuweichen.

Um den benachteiligten Bewerber oder die Bewerberin nicht zu zwingen, bei einem Arbeitgeber zu arbeiten, der ihn bzw. sie diskriminiert hat oder zum Nachteil eines Kollegen beizutragen, ist dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin auch die Möglichkeit zu eröffnen, statt Naturalrestitution Geldersatz zu verlangen.

AS
G

7. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 3 BGB)

In Nummer 1 Buchst. b sind in § 611 a Abs. 3 die Worte "höchstens drei" durch die Worte "mindestens zwei" zu ersetzen.

Begründung:

Auch für die von § 611 Abs. 3 BGB erfaßten Diskriminierungsfälle ist im Interesse wirksamer Sanktionierung statt einer Höchstgrenze eine Entschädigungsmindestgrenze festzusetzen. Der vorgesehene Mindestbetrag von zwei Monatsverdiensten konkretisiert dabei den dem Gesetzgeber zustehenden Gestaltungsspielraum (vgl. BAG NJW 1990, S. 65, 67).

- R 8. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 3 BGB)
 Art. 2 (§ 61 b Abs. 2, 3 ArbGG)

Entfällt
bei An-
nahme von
Ziff. 13
oder 17

- a) In Artikel 1 Nr. 1 Buchstabe b sind in § 611 a Abs. 3
folgende Sätze anzufügen:

"Bei der Verletzung mehrerer Bewerber ist die Summe der Entschädigungen auf fünf Monatsverdienste oder, wenn vom Arbeitgeber ein einheitliches Auswahlverfahren mit dem Ziel der Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse durchgeführt worden ist, auf zehn Monatsverdienste begrenzt. Übersteigen die den mehreren Bewerbern zu leistenden Entschädigungen die in Satz 2 vorgesehenen Höchstbeträge, so verringern sich die einzelnen Entschädigungen in dem Verhältnis, in dem ihr Gesamtbetrag zum Höchstbetrag steht."

Als Folge ist

in Artikel 2 § 61 b Abs. 2 zu streichen.

- b) In Artikel 2 ist § 61 b Abs. 3 Satz 1 wie folgt zu fassen:

"Für Klagen mehrerer Bewerber ist das Arbeitsgericht ausschließlich zuständig, bei dem die erste Klage erhoben ist."

(noch Ziff. 8)

Begründung:

Die im Regierungsentwurf in § 61 b - neu - des Arbeitsgerichtsgesetzes geregelte Frage der Haftungsbegrenzung bei Entschädigungsansprüchen mehrerer Bewerber ist materieller Natur und deshalb nicht im Arbeitsgerichtsgesetz, sondern im BGB zu regeln.

Eine Haftungsbegrenzung nur auf Antrag und durch richterlichen Gestaltungsakt mit Wirkung ex nunc würde auch zu einem unerwünschten Anreiz zur Inanspruchnahme der Gerichte führen, wenn nur im Prozeß eine Haftungsbeschränkung zu erzielen wäre.

Die vorgeschlagene Höchstbetrags- und Kürzungsregelung ist vergleichbaren gesetzlichen Regelungen nachgebildet (vgl. § 88 Arz-
neimittelgesetz, § 37 Abs. 3 Luft-
verkehrsgesetz, § 12 Abs. 2 Stra-
ßenverkehrsgesetz, § 10 Abs. 2
Produkthaftungsgesetz).

R 9. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 3 a -neu- BGB)

In Nummer 1 Buchst. b ist nach § 611 a Abs. 3 folgender Absatz 3 a einzufügen:

"(3 a) Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Die in Absatz 3 **[Satz 2]** genannten Höchstbeträge sind aus dem jeweils höchsten Monatsverdienst zu bilden."

[-]
Sachzu-
sammenhang
mit Ziff. 8

Begründung:

In Anlehnung an § 10 des Kündigungsschutzgesetzes sollte die Bemessungsgrundlage für die Entschädigungshöchstbeträge genauer festgelegt werden.

AS
G

10. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 4, 6 BGB)

In Nummer 1 Buchst. b ist § 611 a Abs. 4 zu streichen.

Als Folge sind in Nummer 1 Buchst. b in § 611 a Abs. 6 1. Halbsatz die Worte "Absätze 2 bis 5" durch die Worte "Absätze 2, 3 und 5" zu ersetzen.

Begründung:

Ausweislich der Begründung des Regierungsentwurfes soll durch Absatz 4 lediglich klar- gestellt werden, daß ein Einstellungsanspruch neben den in den Absätzen 2 und 3 des Entwurfes geregelten Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüchen ausgeschlossen ist. Der Wortlaut der Vorschrift geht jedoch über den in der Begründung genannten Zweck erheblich hinaus. Insbesondere sind hiernach Abgrenzungsprobleme zwischen § 611 a Abs. 2 und 3 und den §§ 823 ff. BGB denkbar, etwa bei schweren Beleidigungen, die im Zusammenhang mit einer Diskriminierung erfolgt sind und nach der derzeitigen Rechtslage einen Schmerzensgeldanspruch nach den §§ 823, 847 BGB auslösen können. Die Vorschrift ist daher zu streichen, zumal der Ausschluß eines Einstellungsanspruches durch den Wortlaut der Absätze 2 und 3 bereits hinreichend klargestellt ist.

AS 11. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 5, 6 BGB)
G

In Nummer 1 Buchst. b ist § 611 a Abs. 5 zu streichen.

Bei An-
nahme
entfällt
Ziff. 12

Als Folge sind in Nummer 1 Buchst. b in § 611 a Abs. 6
1. Halbsatz die Worte "Absätze 2 bis 5" durch die Worte
"Absätze 2 bis 4" zu ersetzen.

Sachzu-
sammenhang
mit Ziff. 13
Buchst. a

Begründung:

Die von der Vorschrift geforderte fristgemäße schriftliche Geltendmachung ist offenbar tariflich vereinbarten Ausschlußfristen nachgebildet, findet jedoch im deutschen Schuldrecht keine Parallele. § 651 g BGB etwa fordert zwar ebenfalls die Anspruchserhebung innerhalb bestimmter Fristen, verlangt jedoch keine Schriftform. Wie ansonsten üblich, kann es auch in Diskriminierungsfällen den Gläubigern überlassen bleiben, ihren Anspruch so gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, daß sie dies später nachweisen können. Dies gilt umso mehr, als auch für die Ablehnung der Bewerbung keine Schriftform vorgesehen ist.

Darüber hinaus soll ausweislich der Begründung des Regierungsentwurfes mit der Ausschlußfrist insbesondere eine Voraussetzung für die in Art. 2 (§ 61 b Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes) vorgesehene Möglichkeit geschaffen werden, die Entschädigungsklagen mehrerer in demselben Auswahlverfahren benachteiligter Bewerber zusammenzufassen. Auch diese - ebenfalls atypische - Regelung ist zu streichen, womit der maßgebliche Zweck für die Ausschlußregelung in § 611 a Abs. 5 des Regierungsentwurfes hinfällig wird.

R

12. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 5 BGB)

In Nummer 1 Buchst. b ist § 611 a Abs. 5 wie folgt zu fassen:

Entfällt
bei An-
nahme von
Ziff. 11

"(5) Ansprüche nach den Absätzen 2 und 3 sind innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend zu machen."

Begründung:

Die Vorschrift unterscheidet zwischen dem Schadensersatzanspruch nach Absatz 2 und dem Anspruch auf Entschädigung nach Absatz 3. Da Absatz 2 in der Entwurfsfassung der Sache nach auch einen Entschädigungsanspruch vorsieht, ist der Wortlaut mißverständlich. Die Vorschrift bedarf deshalb der Klarstellung.

G 13. Zu Art. 1 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a nach Abs. 6 BGB)
Art. 2 (§ 61 b ArbGG)

Buchst. a
setzt Annahme
von Ziff. 11
voraus

a) In Artikel 1 Nr. 1 Buchst. b ist in § 611 a nach Absatz 6
folgender Absatz 6 a anzufügen:

"(6 a) Eine Klage nach Absatz 2, Absatz 3 oder Absatz 6
muß innerhalb von fünf Monaten seit dem Zeitpunkt, in
dem der Bewerber von der Benachteiligung und der Person
des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt, erhoben werden."

Bei An-
nahme von
Buchst. b
entfallen
Ziff. 17,
8 und 16

b) Artikel 2 ist zu streichen.

Begründung

a) Zur Streichung von § 61 b Abs. 1 ArbGG:

Es handelt sich um eine Folgeänderung
bei Streichung von § 611 a Abs. 5 des Re-
gierungsentwurfes. In § 61 b Abs. 1 kann
dann für die Bemessung der Klagefrist nicht
mehr auf den Zeitpunkt, in dem der Anspruch
schriftlich geltend gemacht worden ist, ab-
gestellt werden.

Da die Streichung von § 611 a Abs. 5 BGB im Ergebnis
nicht zu einer Verkürzung der im Regierungs-
entwurf bestimmten Fristen zu Lasten benach-
teiligter Bewerber führen darf, ist die
Klagefrist entsprechend um zwei auf fünf
Monate zu verlängern. Ausgestaltung und Be-
messung der Klagefrist orientieren sich an
§ 852 BGB.

(noch Ziff. 13)

b) Zur Streichung von § 61 b Abs. 2 bis 5 ArbGG:

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Regelung privilegiert den Arbeitgeber, der mehrfache Diskriminierungen begeht. Die Begrenzung von Entschädigungsansprüchen auf eine Höchstsumme unabhängig von der Zahl der Geschädigten ist im Falle schuldhaften Handelns dem deutschen Schuldrecht fremd. Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt keinen Fall, in dem ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch bei subjektiver Anspruchshäufung der Höhe nach begrenzt wäre. Der Hinweis auf § 10 Abs. 2 des Haftpflichtgesetzes und § 12 Abs. 2 des Straßenverkehrsgesetzes in der Begründung zu Art. 2 des Regierungsentwurfes ist nicht geeignet, eine derartige Abweichung von den Grundsätzen des Bürgerlichen Rechts zu rechtfertigen, da es sich hier um Fälle einer verschuldensunabhängigen Gefährdungshaftung handelt.

Bei den Bestimmungen in den Absätzen 3 bis 5 handelt es sich ersichtlich um Folgeregelungen der in Absatz 2 geregelten Begrenzung von Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüchen. Insbesondere die vorgesehene Zuständigkeitsregelung ist nur in dem Zusammenhang verständlich, daß die Entschädigungshöchstgrenze überschaubar bleibt. Ein einheitlicher Gerichtsstand für alle Bewerber, die sich auf eine Verletzung von § 611 a BGB berufen, ist jedoch insbesondere auch deshalb nicht vertretbar, weil die damit entstehenden Kosten - insbesondere auch Mehrkosten im Falle eines auswärtigen Gerichtsstandes - von den diskriminierten Arbeitnehmern zu tragen wären. Dies würde gegenüber der geltenden Rechtslage eine erhebliche Verschlechterung darstellen und eine neue finanzielle Barriere für die Durchsetzung von Rechtsansprüchen in Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung mit sich bringen.

AS
G

14. Zu Art. 1 Nr. 1 nach Buchst. c (§ 611 a Abs. 8 -neu- BGB)

Nach Nummer 1 Buchst. c ist folgender Buchstabe d einzufügen:

'd) Es wird folgender Absatz 8 angefügt:

"(8) Dem Benachteiligungsverbot stehen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere der Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen im Berufsleben beeinträchtigen, nicht entgegen."

Begründung:

Diese Regelung entspricht EG-Recht. Nach Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften 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 stehen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlichen Ungleichheiten, nicht im Widerspruch zum Grundsatz der Gleichbehandlung.

Diese Auffassung hat der Deutsche Bundestag am 28. Februar 1985 mit der Ratifizierung des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau bekräftigt.

AS
G

15. Zu Art. 1 a -neu- (§ 130 a -neu- OWiG)

Nach Artikel 1 ist folgender Artikel 1 a einzufügen:

"Artikel 1 a

Änderung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten

Das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), zuletzt geändert durch Artikel ... des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

In den Dritten Teil ist nach dem Vierten Abschnitt folgender neuer Fünfter Abschnitt einzufügen:

"Fünfter Abschnitt

Verstoß gegen die Beachtung des Gebots geschlechtsneutraler Arbeitsplatzbeschreibung"

Nach § 130 wird folgender § 130 a eingefügt:

"§ 130 a

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig gegen die Verpflichtung verstößt, einen Arbeitsplatz öffentlich oder innerhalb des Betriebes sowohl für Frauen als auch für Männer auszuschreiben (§ 611 b des Bürgerlichen Gesetzbuches). Dies gilt nicht im Falle des § 611 a Abs. 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

(noch Ziff. 15)

(2) Einem Arbeitgeber stehen gleich

1. der gesetzliche Vertreter,
2. die Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs einer juristischen Person sowie die vertretungsberechtigten Gesellschafter einer Personalhandelsgesellschaft,
3. Personen, die beauftragt sind, den Betrieb oder das Unternehmen ganz oder zum Teil zu leiten, sowie mit der Personaleinstellung beauftragte Personen außerhalb des Betriebes oder Unternehmens, soweit sie die Arbeitsplatzausschreibung in eigenverantwortlicher Pflichtwahrnehmung durchführen.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 20.000 Deutsche Mark geahndet werden."

Begründung:

Die geänderte Fassung des § 611 b BGB gestaltet das Gebot zur geschlechterneutralen Arbeitsplatzausschreibung als "Muß-Vorschrift" aus. Nicht geregelt wird jedoch, wie ein Verstoß gegen diese Norm zu sanktionieren ist. Die Bundesregierung begnügt sich in der Entwurfsbegründung mit der Feststellung, einem Verstoß komme nunmehr eine verstärkte Indizwirkung bei der Glaubhaftmachung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts im Rahmen der in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB enthaltenen Beweislastregelung zu, die für die Wirksamkeit der in § 611 a Abs. 2 und 3 BGB enthaltenen Sanktionen von großer praktischer Bedeutung sei. Diese nur mittelbare Sanktionierung eines Verstoßes gegen § 611 b BGB ist jedoch unzureichend: Es kann nämlich nicht davon ausgegangen werden, daß jede Mißachtung des Verbots automatisch zu einem Klageverfahren führt, in dem dann möglicherweise - über eine zugesprochene Entschädigung - die Zuwiderhandlung

(noch Ziff. 15)

indirekt mit geahndet wurde. Die Vielzahl der Fälle, bei denen es zu Prozessen gar nicht kommen wird, läßt die Nichtbeachtung des Verbots für Arbeitgeber weitgehend risikolos. Es steht damit zu befürchten, daß auch die vorgesehene Neuregelung von § 611 b BGB an der Stellenausschreibungspraxis nichts ändern wird, solange ein Arbeitgeber bei Zuwiderhandlungen nicht belangt werden kann. Aus diesem Grunde ist die Ahndung eines Verstoßes als Ordnungswidrigkeit erforderlich. Da eine Bußgeldbewehrung unmittelbar im BGB systemfremd wäre, bietet sich die Aufnahme eines entsprechenden Tatbestandes in das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten - Dritter Teil, Einzelne Ordnungswidrigkeiten - an.

Der Sanktionstatbestand des vorgesehenen § 130 a OWiG knüpft an § 611 b BGB an. Geahndet werden sowohl vorsätzliche als auch fahrlässige Verstöße. Absatz 2 berücksichtigt, daß nicht nur die Inhaber von Betrieben und Unternehmen selbst als Arbeitgeber auftreten, sondern sich ihrer Personalabteilungen u.ä. bedienen. Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Stellenausschreibung trifft somit immer denjenigen, der sie veranlaßt hat. Unterschiedlichen Organisationsstrukturen kann damit Rechnung getragen werden, auch wenn der Betrieb z.B. eine Personalberatungsfirma mit der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beauftragt hat.

Um der Vorschrift zur erforderlichen Beachtung zu verhelfen, muß eine Geldbuße in spürbarer Höhe möglich sein. Der Rahmen wurde deshalb auf 20 000 DM erstreckt. Unter Beachtung der Bemessungsgrundsätze des § 17 OWiG ist eine gestufte Sanktion, je nach Lage des Einzelfalles, möglich.

R

16. Zu Art. 2 (§ 61 b Abs. 1, 5 ArbGG)

In Artikel 2 sind

a) § 61 b Abs. 1 wie folgt zu fassen:

Entfällt
insges.
bei An-
nahme von
Ziff. 13
Buchst. b

"(1) Eine Klage auf Schadensersatz nach § 611 a Abs. 2, auf Entschädigung nach § 611 a Abs. 3 oder nach § 611 a Abs. 6 in Verbindung mit Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches muß innerhalb einer Notfrist von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden."

Buchstabe b
entfällt
bei Annahme
von Ziff. 17

b) § 61 b Abs. 5 zu streichen.

Begründung:

Nach dem Regierungsentwurf soll § 61 b Abs. 5 ArbGG in den Fällen des § 611 a Abs. 6 BGB entsprechende Anwendung finden. Damit wäre auch der Fall des § 611 a Abs. 2 BGB mit einbezogen, obwohl sich die Anwendung von § 61 b Abs. 2 bis 5 ArbGG auf den Fall des § 611 a Abs. 3 BGB beschränkt. Diese Verweisung ergibt keinen Sinn und ist deshalb zu streichen. Der verbleibende Regelungsgehalt von § 61 b Abs. 5 ArbGG kann einfacher und klarer in § 61 b Abs. 1 ArbGG mit einbezogen werden.

Darüber hinaus sollte vorgesehen werden, daß Klagen innerhalb einer Notfrist von drei Monaten erhoben werden müssen (vgl. §§ 223, 224 ZPO). Eine sonst mögliche Fristverlängerung wäre nicht sachgerecht, weil über Entschädigungsklagen alsbald Klarheit herrschen muß.

AS 17. Zu Art. 2 (§ 61 b Abs. 2 bis 5 ArbGG)

In Artikel 2 sind in § 61 b die Absätze 2 bis 5 zu streichen.

Entfällt
bei An-
nahme von
Ziff. 13
Buchst. b

Bei An-
nahme
entfallen
Ziff. 8
und Ziff. 16

Begründung:

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Regelung privilegiert den Arbeitgeber, der mehrfache Diskriminierungen begeht. Die Begrenzung von Entschädigungsansprüchen auf eine Höchstsumme unabhängig von der Zahl der Geschädigten ist im Falle schuldhaften Handelns dem deutschen Schuldrecht fremd. Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt keinen Fall, in dem ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch bei subjektiver Anspruchshäufung der Höhe nach begrenzt wäre. Der Hinweis auf § 10 Abs. 2 des Haftpflichtgesetzes und § 12 Abs. 2 des Straßenverkehrsgesetzes in der Begründung zu Artikel 2 des Regierungsentwurfes ist nicht geeignet, eine derartige Abweichung von den Grundsätzen des Bürgerlichen Rechts zu rechtfertigen, da es sich hier um Fälle einer verschuldensunabhängigen Gefährdungshaftung handelt.

Bei den Bestimmungen in den Absätzen 3 bis 5 handelt es sich ersichtlich um Folgeregelungen der in Absatz 2 geregelten Begrenzung von Schadensersatz- bzw. Entschädigungsansprüchen. Insbesondere die vorgesehene Zuständigkeitsregelung ist nur in dem Zusammenhang verständlich, daß die Entschädigungshöchstgrenze überschaubar bleibt. Ein einheitlicher Gerichtsstand für alle Bewerber, die sich auf eine Verletzung von § 611 a BGB berufen, ist jedoch insbesondere auch deshalb nicht vertretbar, weil die damit entstehenden Kosten - insbesondere auch Mehrkosten im Falle eines auswärtigen Gerichtsstandes - von den diskriminierten Arbeitnehmern zu tragen wären. Dies würde gegenüber der geltenden Rechtslage eine erhebliche Verschlechterung darstellen und eine neue finanzielle Barriere für die Durchsetzung von Rechtsansprüchen in Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung mit sich bringen.

AS
G

18. Zu Art. 3

In Artikel 3 ist der Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen
EG-Anpassungsgesetzes wie folgt zu fassen:

"Artikel 2

Aushang

In den Betrieben ist ein Abdruck der §§ 611 a, 611 b,
§ 612 Abs. 3 und des § 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuches
sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes an geeigneter
Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen."

Begründung:

Die Beschränkung der Verpflichtung,
einen Abdruck der Gleichbehandlungs-
vorschriften auszulegen bzw. auszuhängen,
auf Betriebe mit mehr als fünf Arbeit-
nehmern ist sachlich nicht erforderlich.

Die Problematik stellt sich ebenso
in Kleinbetrieben, im übrigen stellt
die Verpflichtung auch für Kleinst-
betriebe sicher keine unzumutbare
Belastung dar, zumal ihr durch ein
bis zwei Kopien Rechnung getragen
werden kann.

AS
G

19. Nach Art. 3

Nach Artikel 3 ist folgender Artikel 3 a einzufügen:

"Artikel 3 a

Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, bei welchen beruflichen Tätigkeiten eine unterschiedliche Behandlung im Sinne des § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB zulässig ist."

Begründung:

Soweit das Gesetz in § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB vorsieht, daß eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts dann zulässig ist, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzungen für diese Tätigkeit ist, ist es jedoch erforderlich, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, bei welchen beruflichen Tätigkeiten das Geschlecht eine solch unverzichtbare Voraussetzung darstellt.

Der Arbeitsmarkt unterliegt in seinen Berufsbildern einem stetigen Wandel. Nur durch das Instrument der Rechtsverordnung besteht die Möglichkeit einer schnellen Anpassung. Dieses dient der Rechtsklarheit und damit auch dem Rechtsschutz des Arbeitgebers. Nach der bisherigen Fassung hatte dieser für sich die Entscheidung zu treffen, ob das Geschlecht bei der von ihm ausgeschriebenen Stelle eine unverzichtbare Voraussetzung sei. Dabei traf ihn das Risiko einer Fehleinschätzung, was häufig erst nach einem langwierigen Gerichtsverfahren geklärt werden konnte.

B

20. Der Finanzausschuß

empfiehlt dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.