

Empfehlungen
der Ausschüsse

FJ - AS - FS - In - K - R

zu Punkt der 658. Sitzung des Bundesrates am 18. Juni 1993

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleichBG)

Der **federführende Ausschuß für Frauen und Jugend**,
der **Ausschuß für Arbeit und Sozialpolitik**,
der **Ausschuß für Familie und Senioren**,
der **Ausschuß für Innere Angelegenheiten**,
der **Ausschuß für Kulturfragen** und
der **Rechtsausschuß**

empfehlen dem Bundesrat, gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes zu dem Gesetzentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

Ausgeliefert am 08. JUNI 1993

Zum Gesetzentwurf allgemein

- FJ K 1. Der Bundesrat begrüßt es, daß die Bundesregierung mit der Einbringung eines Entwurfs eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleichBG) die Notwendigkeit gesetzlicher Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern anerkennt. Mit der Bundesregierung sieht der Bundesrat den größten Handlungsbedarf zur Verwirklichung der Gleichberechtigung im Erwerbsleben. Obwohl Frauen seit einiger Zeit in der allgemeinen Bildung mindestens ebenso qualifiziert sind wie Männer, haben sie beim Zugang zur Berufsbildung, zum Arbeitsmarkt und bei der beruflichen Entwicklung deutlich weniger tatsächliche Chancen als Männer. Ursachen hierfür sind strukturelle Diskriminierungen von Frauen gegenüber Männern, das - gemessen an der von Frauen gewünschten Erwerbsbeteiligung - unzureichende Angebot von ganztägigen Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen sowie die mangelnde Ausrichtung der Arbeitswelt auf die Bedürfnisse von Eltern,
- FJ 2. die ihre Kinder tatsächlich erziehen.
- FJ K 3. Die mit dem 2. GleichBG gefundenen Antworten auf diese grundlegenden Probleme sieht der Bundesrat jedoch als unbefriedigend an.
- FJ 4. Defizite der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern finden sich sowohl im öffentlichen Dienst als auch bei privaten Arbeitgebern. Private Arbeitgeber haben jedoch eine ungleich größere Bedeutung für die Frauenerwerbstätigkeit als der öffentliche Dienst. Um so bedauerlicher ist es, daß der Schwerpunkt des Gesetzes überwiegend im öffentlichen Dienstrecht liegt und die Gesetzgebungskompetenz des Bundes im Arbeitsrecht kaum mehr als punktuell genutzt wird, obwohl den Ländern gemäß Art. 74 Nr. 12 in Verbindung mit Art. 72 Nr. 3 GG die arbeitsrechtliche Regelungskompetenz entzogen ist.

II.

- FJ 5. Die im privaten Arbeitsrecht vorgeschlagenen Änderungen (Artikel 8-10) effektivieren das Diskriminierungsverbot in § 611 a BGB nicht ausreichend und enthalten teilweise sogar Rückschritte gegenüber dem geltenden Recht.

Begrüßenswert wären außerdem Regelungen, die Betriebe, in denen Frauen nicht auf allen Positionen gleich repräsentiert sind, zur Frauenförderung durch verbindliche Quotierung, ab einer bestimmten Betriebsgröße auch zur Einrichtung von Beauftragten zur Gleichstellung verpflichten. Wünschenswert wäre weiterhin eine klarstellende Regelung zur Zulässigkeit der Verknüpfung der Vergabe öffentlicher Aufträge mit Frauenförderung im Haushaltsrahmenrecht.

III.

FJ 6. Der Bundesrat bedauert, daß die Regelungen für den
K öffentlichen Dienst des Bundes weit hinter dem Standard der Landesgleichstellungsgesetze und vergleichbarer Regelungen zurückbleiben.

- Insbesondere ist es unverständlich, daß der Gesetzentwurf sich ausdrücklich von jeder Form der verbindlichen Quotierung distanziert.

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, soll vielmehr durch die Aufstellung von Frauenförderplänen mit flexiblen Zielvorgaben erreicht werden, wobei auf jede Festlegung bezüglich der Inhalte der Zielvorgaben verzichtet wird. Damit bleibt der Entwurf nicht nur hinter den von den Ländern Nordrhein-Westfalen, Saarland, Berlin, Hamburg und Bremen in gesetzlichen Regelungen verankerten Förderinstrumenten leistungsabhängiger Quotierung zurück, sondern erkennt auch die Möglichkeiten verbindlicher Zielvorgaben.

Personen, die mit Personalentscheidungen befaßt sind, werden so nicht in ausreichendem Maße einem Legitimationsdruck unterworfen werden. Gesetzliche Regelungen, die gerade dazu dienen sollen, auch gegen Widerstände die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, müssen stringenter Maßnahmen enthalten. Die Beteiligten benötigen hierzu eindeutige Handlungsziele und Instrumentarien; die Erfahrungen mit Leitlinien, Richtlinien und Verwaltungsvorschriften haben gezeigt, daß diese fehlenden Umsetzungswillen für wirksame Frauenförderung nicht zu wecken vermögen.

Hierzu sind nur verbindliche Quotierungen geeignet. Der Bundesrat hält es daher für unerlässlich, auch in der Bundesverwaltung leistungsabhängige Quotierungsbestimmungen oder verbindliche Zielvorgaben in Frauenförderplänen vorzusehen, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen wirksam abzubauen.

- FJ 7. - In diesem Zusammenhang bedauert der Bundesrat auch, daß Frauenbeauftragte in der Bundesverwaltung nicht in allen Bereichen verbindlich vorgeschrieben und mit ausreichenden Kompetenzen ausgestattet werden. Um die Vorgaben des Frauenförderungsgesetzes in der Bundesverwaltung wirksam zu überwachen, hält der Bundesrat die verbindliche Pflicht zur Institutionalisierung von fachlich weisungsunabhängigen Frauenbeauftragten in allen Dienststellen ab 20 Beschäftigten, ausgestattet mit einem Beanstandungsrecht in allen Fragen der Frauenförderung mit zwingend aufschiebender Wirkung, für unabdingbar.
- Neben verbindlichen Quotierungen sind jedoch weitere Regelungen zur Gewährleistung gleicher beruflicher Entwicklungschancen von Teilzeitbeschäftigten sowie ihrer sozialen Absicherung in gleicher Weise wie bei Vollzeitbeschäftigten notwendig. Darüber hinaus sind Benachteiligungen aufgrund der tatsächlichen Betreuung von Kindern soweit wie möglich auszuschließen. Auch insoweit wird der Gesetzentwurf den Anforderungen nicht gerecht.

Die Chance, die Erziehungszeiten im Umfang des gesetzlichen Erziehungsurlaubes mit Zeiten der Ableistung des Wehrdienstes in zahlreichen Einzelregelungen des Laufbahnrechtes gleichzustellen, wurde ebensowenig genutzt wie die Gelegenheit, die grundsätzliche Verpflichtung zum Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten in die Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte aufzunehmen.

IV.

- FJ 8. Grundsätzlich zu begrüßen sind die Verabschiedung eines Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Verabschiedung eines Gesetzes über Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes.
- FJ 9. Der Bundesrat hält jedoch beide Gesetzesvorhaben nicht für geeignet, den tatsächlichen Problemen gerecht zu werden.
- FJ 10. - Im Bereich der sexuellen Belästigung sind die vorgesehenen Definitionen zu eng gefasst. Sie bieten den Belästigern zu viele Möglichkeiten, ihre Handlungen als individuelles Wahrnehmungsproblem darzustellen und bleiben hinter den von der Rechtsprechung gefundenen Definitionen zurück. Die Rechtsfolgeregelungen beinhalten mit dem postulierten Leistungsverweigerungsrecht der belästigten Person erhebliche Rechtsunsicherheiten, die letztlich die eigentlich begrüßenswerte Stoßrichtung des Vorhabens konterkarieren.

- FJ 11. - Die Vorgaben des Gremiengesetzes stellen aus Sicht des Bundesrates nicht ausreichend sicher, daß sich der Frauenanteil an Bundesgremien signifikant erhöht. Der Bundesrat vermißt insbesondere auch die verbindliche Quotierung wenigstens der wichtigsten bundesgesetzlich gebildeten Wahlgremien, wie z.B. der durch das BVerfGG, das DRiG, das ArbGG, das FilmförderungsgG, das AFG und das HRG gebildeten Gremien.

- R 12. Zu Artikel 1 (§ 5 Abs. 2 FFG)

In Artikel 1 sind in § 5 Abs. 2 nach dem Wort "gemeinsam" die Wörter "durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates" einzufügen.

Begründung:

Da das Gesetz nach Artikel 1, § 1 auch für die bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die zum Teil lediglich der Rechtsaufsicht einer obersten Bundesbehörde unterstellt sind, sowie für die Gerichte des Bundes gilt, die nicht verwaltungsinternen Weisungen des Bundesministeriums des Innern und des Bundesministeriums für Frauen und Jugend unterliegen, handelt es sich bei der Ermächtigung des Artikels 1, § 5 Abs. 2 offensichtlich um eine Ermächtigung zum Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung.

FJ 13. Zu Artikel 1 (§ 6 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 2 und 3 - neu - FGG)
FS

- a) In Artikel 1 sind in § 6 Abs. 1 die Sätze 2 und 3 wie folgt zu fassen:

"Der Ausschreibungstext ist so zu gestalten, daß Frauen ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben. In Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer, ist auf die Zielsetzung dieses Gesetzes, den Frauenanteil zu erhöhen, hinzuweisen."

- b) In Artikel 1 ist in § 6 der Absatz 2 durch folgende Absätze 2 und 3 zu ersetzen:

"(2) Stellenausschreibungen müssen mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.

(3) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sind grundsätzlich auch in Teilzeitform auszuschreiben."

Begründung:

Zu Abs. 1 Satz 2 und 3:

Die von der Bundesregierung beabsichtigte Verpflichtung, Stellenausschreibungen so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern, ist zu schwach. Wenn Stellenausschreibungen so abgefaßt wären, daß sie nur Männer zu einer Bewerbung aufforderten, würde es sich um eine ohnehin unzulässige geschlechtsspezifische Ausschreibung handeln. Für ein Frauenfördergesetz ist es aber

(noch Ziff. 13)

erforderlich, daß die Verpflichtung für die Bundesverwaltung über diese Selbstverständlichkeit hinausgeht. Durch Ausschreibungstexte, die Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung auffordern, kann Frauen bereits in der Stellenausschreibung, gerade für höherwertige Positionen, oder auch für untypische Berufe, signalisiert werden, daß auch sie bei der Bewerbung eine wirkliche Chance haben, eingestellt zu werden.

Zu Abs. 2:

Mit den Anforderungen an die Ausschreibung soll ausgeschlossen werden, daß die Qualifikationsanforderungen in einer Ausschreibung am möglichen Bewerberpotential oder gar an einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern orientiert werden. Darüber hinaus soll sich das Anforderungsprofil auf die Anforderungen der Stelle bzw. des Amtes beschränken. Damit wird auch ausgeschlossen, daß mit darüber hinausgehenden Anforderungen Stellenbesetzungen geschlechtsspezifisch gesteuert werden.

Zu Abs. 3:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch bei Vorgesetzten - und Leitungsfunktionen zu verbessern. Der ausdrückliche Hinweis in Stellenausschreibungen spricht insbesondere höherqualifizierte Frauen an, die eine Vollzeitstelle nicht antreten können, aber wieder einen Beruf ausüben wollen.

FJ

14. Zu Artikel 1 (§ 8 Abs. 1 Satz 2 FFG)

In Artikel 1 sind in § 8 Abs. 1 Satz 2 die Worte "im Regelfall" zu streichen und die Worte "entsprechend ihrem Anteil" durch die Worte "mindestens entsprechend ihrem Anteil" zu ersetzen.

Begründung:

§ 8 Abs. 1 verpflichtet die Dienststelle, durch geeignete Maßnahmen auch die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Hierbei sind Frauen "im Regelfall" entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Diese Formulierung ist mißverständlich. Sie legt eine Abweichung von der Regel direkt nah. Durch Streichung der Worte "im Regelfall" könnte die Zielrichtung der Vorschrift im Sinne einer möglichst großen Beteiligung von Frauen deutlicher gemacht werden.

FJ

15. Zu Artikel 1 (§ 8 Abs. 2 FFG)

Die Bundesregierung wird gebeten zu prüfen, inwieweit eine Kostenregelung für Kinderbetreuung und Pflege während Fortbildungsveranstaltungen in das Gesetz aufgenommen werden kann.

(noch Ziff. 15)

Begründung:

§ 8 Absatz 2 wendet sich besonders an Beschäftigte mit Familienpflichten. In der Begründung des Gesetzes werden die Schwierigkeiten dieses Personenkreises bei der Organisation der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen nicht verkannt. Es ist aber sicher nicht möglich, zu jeder Fortbildungsveranstaltung eine Kinderbetreuung anzubieten; noch schwieriger dürfte eine allgemein organisierte Vertretung im Pflegefall sein. Gerade deshalb sollte überprüft werden, ob nicht eine Kostenregelung für eine selbstorganisierte Pflege oder Betreuung in das Gesetz aufgenommen werden kann.

FJ
FS

16. Zu Artikel 1 (§ 10 Abs. 1 FGG)

In Artikel 1 ist § 10 Abs. 1 wie folgt zu fassen:

"(1) Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Die Dienststelle hat ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zu schaffen. Es ist darauf zu achten, daß sich aus Teilzeitbeschäftigung für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben."

(noch Ziff. 16)

Begründung:

Die von der Bundesregierung vorgeschlagene Verpflichtung der Dienststellen, unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung, der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen bereitzustellen, ist zu schwach. Es steht zu erwarten, daß gerade der Teilung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sowie personalwirtschaftliche und organisatorische Beschränkungen entgegengehalten werden. Deswegen sollte gesetzlich festgelegt werden, daß gerade auch diese Funktionen grundsätzlich teilbar sind.

FJ

17. Zu Artikel 1 (§ 12 Abs. 1 Satz 1 FGG)
Artikel 2 Nr. 3 (§ 79 b BBG),
Artikel 4 Nr. 3 (§ 49 BRRG),
Artikel 5 Nr. 1 (§ 48 a Abs. 6 DRiG),
Artikel 5 Nr. 2 (§ 76 a Abs. 6 DRiG)

In Artikel 1 § 12 Abs. 1 Satz 1,
Artikel 2 Nr. 3 in § 79 b,
Artikel 4 Nr. 3 in § 49,
Artikel 5 Nr. 1 in § 48 a Abs. 6,
Artikel 5 Nr. 2 in § 76 a Abs. 6

sind jeweils die Worte

"wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen" zu ersetzen

durch die Worte

"wenn zwingende Gründe, die nicht mit dem Geschlecht oder der Rolle
der Geschlechter zusammenhängen, sie rechtfertigen."

Begründung:

Nach der von der Bundesregierung vorgeschlagenen Fassung soll jeder sachliche Grund ausreichen, um eine unterschiedliche Behandlung einschließlich einer Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zuzulassen. Dies ist unzureichend. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes liegt eine unzulässige mittelbare Diskriminierung von Frauen auch dann vor, wenn ein Nachteil überwiegend Frauen betrifft und dies nicht objektiv, unabhängig von der Rolle der Geschlechter,

(noch Ziff. 17)

Gerechtfertigt werden kann. Bereits mehrfach hat der Europäische Gerichtshof erklärt, daß von Dienststellen vorgebrachte sachliche Gründe diesem Maßstab nicht genügen. Die vorgeschlagene Änderung orientiert sich an der Rechtsprechung des EuGH, baut die mittelbare Diskriminierung von Frauen ab und dient der Rechtssicherheit.

FJ 18. Zu Artikel 1 (§ 13 FGG)

In Artikel 1 § 13 ist der Satz

"Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 72a und 79a des Bundesbeamtengesetzes bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten."

durch den Satz

"§ 79a des Bundesbeamtengesetzes wird auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend angewandt."

zu ersetzen.

(noch Ziff. 18)

Begründung:

Der Hinweis auf die Tarifvertragsparteien geht fehl.
Das Gesetzesrecht enthält auch in anderen Bereichen Mindestbedingungen, die durch tarifvertragliche Vereinbarungen verbessert werden können. Es bleibt der Legislative überlassen, solche Mindestbedingungen für den Arbeitnehmerbereich zu schaffen. Eine derartige Regelung ist die Angleichung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die im Beamtenrecht geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Insoweit wäre - auch seitens der Personalstelle - für alle Beschäftigten die Rechtssicherheit gewährleistet.

Entsprechende Regelungen enthalten das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) vom 20. November 1990, das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 19. März 1991 sowie das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 31. Dezember 1990, zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. April 1993.

FJ 19. Zu Artikel 1 (§ 18 Abs. 1 und 2 FFG)

Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob

- in Artikel 1 § 18 Absatz 1 oder 2 das Recht der Frauenbeauftragten zur Durchführung von Versammlungen aufgenommen und
- in § 18 Absatz 2 das im Gesetzentwurf enthaltene Vortragsrecht der Frauenbeauftragten bei der Dienststellenleitung durch eine Unterstützungspflicht derselben ergänzt werden sollte.

Begründung:

§ 18 Absatz 1 regelt das Recht der Frauenbeauftragten zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung, damit sie ihre Aufgaben entsprechend dem Gesetz erfüllen kann. Die Begründung des Entwurfs nennt als Kerngehalt des Absatzes 1 das Recht der Frauenbeauftragten auf Akteneinsicht, das durch ihren Anspruch auf die Vorlage sonstiger Unterlagen und auf Unterrichtung ergänzt wird. Als eine wichtige Informationsquelle sind aber auch noch Dienstversammlungen der Frauenbeauftragten anzusehen; sie werden in dem Gesetzentwurf nicht erwähnt. Um allen Frauen die Teilnahme zu ermöglichen und somit eine breite Streuung von Informationen zu erreichen, sollte das Recht der Frauenbeauftragten auf die Durchführung von Versammlungen im Gesetz festgeschrieben werden.

§ 18 Abs. 2 gibt der Frauenbeauftragten ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Das in der Begründung genannte zusätzliche Gewicht der Funktion der Frauenbeauftragten ist aber erst dann gegeben, wenn diesem Vortragsrecht der Frauenbeauftragten eine Unterstützungspflicht der Dienststellenleitung zur Seite gestellt wird. Für sich allein läuft das Vortragsrecht ins Leere. Es sollte daher eine Unterstützungspflicht der Dienststellenleitung im Gesetz festgeschrieben werden.

FJ

20. Zu Artikel 2 Nr. 1 (§ 8 Abs. 3 Satz 2,Satz 4 - neu - BGB)

a) In Artikel 2 Nr. 1 ist in § 8 Abs. 3 Satz 2 das Wort "auch" zu streichen, und nach dem Wort "Frauen" ist das Wort "ausdrücklich" einzufügen.

b) In Artikel 2 Nr. 1 ist in § 8 Abs. 3 folgender Satz anzufügen:

"Stellenausschreibungen müssen mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle übereinstimmen."

Begründung:

Zu a):

Die von der Bundesregierung beabsichtigte Verpflichtung, Stellenausschreibungen so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern, ist zu schwach. Wenn Stellenausschreibungen so abgefaßt wären, daß sie nur Männer zu einer Bewerbung aufforderten, würde es sich um eine ohnehin unzulässige geschlechtsspezifische Ausschreibung handeln. Für ein Frauenfördergesetz ist es aber erforderlich, daß die Verpflichtung für die Bundesverwaltung über diese Selbstverständlichkeit hinausgeht. Durch Ausschreibungstexte, die Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung auffordern, kann Frauen bereits in der Stellenausschreibung, gerade für höherwertige Positionen, oder auch für untypische Berufe, signalisiert werden, daß auch sie bei der Bewerbung eine wirkliche Chance haben, eingestellt zu werden.

(noch Ziff. 20)

Zu b)

Mit den Anforderungen an die Ausschreibung soll ausgeschlossen werden, daß die Qualifikationsanforderungen in einer Ausschreibung am möglichen Bewerberpotential oder gar an einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern orientiert werden.

Darüber hinaus soll sich das Anforderungsprofil auf die Anforderungen der Stelle bzw. des Amtes beschränken. Damit wird auch ausgeschlossen, daß mit darüber hinausgehenden Anforderungen Stellenbesetzungen geschlechtsspezifisch gesteuert werden.

FJ

21. Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 79 a Abs. 1 BBG)
Artikel 4 Nr. 2 (§ 48 a Abs. 1 BRRG)

In Artikel 2 Nr. 2 sind in § 79 a Abs. 1 und
in Artikel 4 Nr. 2 in § 48 a Abs. 1
jeweils die Worte
"dienstliche Belange"
zu ersetzen durch die Worte
"zwingende dienstliche Belange".

Begründung:

Durch die vorgeschlagene
Ersetzung der "dienstlichen Be-
lange" durch "zwingende dienst-
liche Belange" wird ein Rechts-
anspruch der Beamtinnen und Be-
amten bei Anträgen auf Beurlau-
bung oder Teilzeit erreicht. Die
Dienststelle wird in ihrem Er-
messens gebunden, so daß der An-
spruch auf Vereinbarkeit von Fa-
milie und Beruf verbessert wird.

FJ 22. Zu Artikel 6 vor Nummer 1 und nach Nummer 6
AS (§ 15 Abs. 2, § 126 Abs. 2 - neu - BetrVG)

In Artikel 6 ist vor Nummer 1 folgende Nummer 01 einzufügen:

'01. § 15 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

"(2) Frauen und Männer sind bei der Bildung des Betriebsrates entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebes zu berücksichtigen, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Entfällt bei der Berücksichtigung von Frauen und Männern entsprechend ihrem Verhältnis auf ein Geschlecht kein Sitz im Betriebsrat, kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden. Wählen die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen, so sind bei der Bildung des Betriebsrates in jeder Gruppe Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebes zu berücksichtigen. Entfällt bei der Berücksichtigung von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil innerhalb einer Gruppe auf ein Geschlecht kein Sitz im Betriebsrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden. Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Betriebsrat auf Frauen und Männer zu erreichen."

(noch Ziff. 22)

Als Folge ist in Artikel 6 nach Nummer 6 folgende Nummer 7 anzufügen:

'7. In § 126 wird folgender Absatz 2 angefügt:

"(2) Die Wahlordnung muß Regelungen über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten des Betriebes vorsehen. Sie hat Regelungen für den Fall vorzusehen, daß die Wahlvorschläge nicht dem in Satz 1 genannten Anteil von Frauen und Männern entsprechen."

Der bisherige Text des § 126 wird Absatz 1.

Begründung:

Die Sollvorschrift des § 15 Abs. 2 des bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes läuft seit langem leer. Der Anteil von Frauen an den Betriebsräten entspricht in den wenigsten Fällen ihrem Anteil an den Beschäftigten im Betrieb. Auch die von der Bundesregierung vorgeschlagene Vorschrift, nach dem im Wahlvorstand Frauen und Männer vertreten sein sollen, verspricht hier keine Abhilfe. Notwendig ist vielmehr eine Quotierung des Betriebsrates selbst. Dies wird durch die vorgeschlagene Formulierung gewährleistet. Die Einzelheiten der Umsetzung können in der Wahlordnung, zu deren Erlaß der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in § 126 ermächtigt wird, geregelt werden.

FJ
AS

23. Zu Artikel 6 Nr. 3 (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG)

In Artikel 6 Nr. 3 ist in § 80 Abs. 1 die Nummer 2 a wie folgt zu fassen:

"2 a. die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;"

B e g r ü n d u n g:

Die Aufgabe des Betriebsrates darf sich nicht darauf beschränken, nur Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung beim Arbeitgeber zu beantragen. Er muß darüber hinaus für sämtliche Tätigkeitsbereiche den Auftrag erhalten, die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

FJ
AS

24. Zu Artikel 6 nach Nummer 3 (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 - neu - BetrVG)

In Artikel 6 ist nach Nummer 3 folgende Nummer 3a einzufügen:

3a. In § 87 Abs. 1 wird folgende Nummer 13 angefügt:

"13. Maßnahmen, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen."

B e g r ü n d u n g:

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Ergänzung gesteht dem Betriebsrat lediglich ein - wirkungsloses - Vorschlagsrecht für Maßnahmen zu, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen dienen. Der Arbeitgeber ist nach §§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 1 BetrVG nur verpflichtet, sich ernsthaft mit den Vorschlägen auseinanderzusetzen, er muß sie aber nicht durchführen.

Um Gleichstellungsmaßnahmen von Frauen und Männern durchsetzen zu können, ist für den Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht erforderlich. Zur Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte kann der Betriebsrat dann auch von sich aus an den Arbeitgeber herantreten, also initiativ werden.

FJ

25. Zu Artikel 6 nach Nr. 6 (§ 112 Abs. 2 a - neu - BetrVG)

Die Bundesregierung wird gebeten zu prüfen, ob in Artikel 6 nach Nummer 6 folgende Nummer 7 angefügt werden sollte:

'7. Nach § 112 Abs. 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

"(2a) Bei Maßnahmen nach §§ 111 und 112 a darf der Anteil von Frauen nicht ihren Anteil an den Beschäftigten des Betriebes übersteigen.

Werden im Rahmen des Interessenausgleichs Qualifikierungsmaßnahmen oder die Weiterbeschäftigung an anderen Arbeitsplätzen vereinbart, so darf der Anteil von Frauen nicht geringer sein als ihr Anteil an den von der Änderung betroffenen Beschäftigten."

Begründung:

Das Gleichberechtigungsgesetz und die Gleichstellungsgesetze der Länder regeln vorrangig die Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellung und Aufstieg, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Erleichterungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Lage in den neuen Bundesländern ist aber ferner dadurch gekennzeichnet, daß durch die Umstrukturierung der Wirtschaft Betriebsveränderungen und Massenentlassungen vorgenommen werden. Die Ergänzung des BetrVG soll verhindern, daß Frauen bei Betriebsveränderungen und Massenentlassungen von der Arbeitslosigkeit überproportional betroffen sind. Aus diesem Grund soll bei der Aufstellung eines Sozialplanes oder bei Zustandekommen eines Interessenausgleichs geregelt werden, daß der Anteil von Frauen jeweils ihrem Anteil an den Beschäftigten des Betriebes, welcher verändert wird, entspricht.

FJ 26. Zu Artikel 7 vor Nummer 1,
zu Nummer 2 (§ 14 Abs. 2 Satz 1, § 29 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG)
In Artikel 7 ist vor Nummer 1 folgende Nummer 01 einzufügen:

"01. § 14 Abs. 2 Satz 1 wird gestrichen."

Als Folge ist in Artikel 7 die Nummer 2 zu streichen.

Begründung:

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz sind Beschäftigte nicht zum Personalrat wählbar, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind. Dieser Ausschluß der Wählbarkeit betrifft in der ganz überwiegenden Mehrzahl Frauen. Ein sachlicher Grund für diesen Ausschluß ist nicht ersichtlich. Insbesondere ist diese Regelung nicht damit zu rechtfertigen, daß solche Beschäftigte etwa auf Grund ihrer kürzeren Anwesenheit in der Dienststelle nicht in der Lage seien, die Interessen der Beschäftigten angemessen zu vertreten. Denn der Personalrat ist ein Repräsentationsorgan der Beschäftigten selbst und wird als solches von ihnen selbst gewählt. Der Gesetzgeber kann es daher den Beschäftigten überlassen, mit ihrer Wahl selbst darüber zu entscheiden, wem sie die angemessene Vertretung ihrer Interessen zutrauen. Einen sachlichen Grund, diese Entscheidungsfreiheit der Beschäftigten von Gesetzes wegen einzuschränken, gibt es daher nicht.

In 27. Zu Artikel 7 Nr. 02 - neu - (§ 19 Abs. 4 BPersVG)

In Artikel 7 ist der Nummer 1 folgende Nummer 02 voranzustellen:

'01. In § 19 Abs. 4 wird nach Satz 4 folgender Satz 5 angefügt:

"Bei der Aufstellung der Wahlvorschläge soll darauf hingewirkt werden, daß Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil in der Dienststelle in den Wahlvorschlägen vertreten sind."

Begründung:

Die angemessene Repräsentanz von Frauen im Personalrat kann nicht allein durch die Kenntlichmachung der Anteile der Geschlechter innerhalb der Gruppen gewährleistet werden. Vielmehr muß sichergestellt werden, daß Frauen auch tatsächlich zur Wahl stehen. Die Vorschrift ist als "Soll-Vorschrift" zu fassen, da eine "Muß-Vorschrift" zum einen ein nicht zu rechtfertigender Eingriff in die Wahlfreiheit wäre, zum anderen es die Aufstellung von Wahlvorschlägen unter Umständen unmöglich machen würde, wenn sich Frauen nicht in ausreichender Zahl zur Kandidatur bereit erklären.

FJ

28. Zu Artikel 7 nach Nummer 4 (§ 76 Abs. 2 Nr. 10 - neu - BPersVG)

In Artikel 7 ist nach Nummer 4 folgende Nummer 4a einzufügen:

'4a. In § 76 Abs. 2 Nr. 9 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 10 angefügt:

"10. Maßnahmen, die der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen."

Begründung:

In § 76 Abs. 2 werden Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten, Angestellten sowie der Arbeiterinnen und Arbeiter aufgezählt, in denen der Personalrat, ggf. durch Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen hat, sofern keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen. Dieser Katalog wird durch Maßnahmen, die der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen, ergänzt. Damit wird gleichzeitig der im Frauenförderungsgesetz (Art. 1) vorgesehene Frauenförderplan mitbestimmungspflichtig. Die Ergänzung dient der Verbesserung der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle sowie der verbesserten Berücksichtigung der Belange der Gleichberechtigung in der Tätigkeit des Personalrates.

FJ

29. Zu Artikel 7 Nr. 6 und nach Nummer 6(§ 98 Abs. 4, § 115 Abs. 2 - neu - BPersVG)

In Artikel 7 Nr. 6 ist § 98 Abs. 4 wie folgt zu fassen:

"(4) Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrates entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle zu berücksichtigen. Entfällt bei der Berücksichtigung der Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle auf ein Geschlecht kein Sitz im Personalrat, so kann gleichwohl ein Angehöriger des in der Minderheit befindlichen Geschlechts auf einem Wahlvorschlag benannt und gewählt werden. Die Wahlvorschläge müssen mindestens so viele Bewerberinnen und Bewerber enthalten wie erforderlich sind, um die anteilige Verteilung der Sitze im Personalrat auf Frauen und Männer zu erreichen."

Als Folge ist in Artikel 7 nach Nummer 6 folgende Nummer 7 anzufügen:

'7. Dem § 115 wird folgender Absatz 2 angefügt:

"(2) Die Wahlordnung muß Regelungen über die Wahl von Frauen und Männern entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle vorsehen. Sie hat Regelungen für den Fall vorzusehen, daß die Wahlvorschläge nicht dem in Satz 1 genannten Anteil von Frauen und Männern entsprechen."

Der bisherige Text des § 115 wird Absatz 1.

(noch Ziff. 29)

Begründung:

Durch die im Vorschlag der Bundesregierung vorgesehene Sollvorschrift in bezug auf den Wahlvorstand wird keinesfalls gewährleistet, daß Frauen und Männer im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle vertreten sind. Eine entsprechende Sollvorschrift im Betriebsverfassungsgesetz über die Zusammensetzung des Betriebsrates (§ 15 Abs. 2) ist seit langem praktisch wirkungslos. Die Zusammensetzung des Personalrats entsprechend der Anteile von Frauen und Männern an den Wahlberechtigten in der Dienststelle ist jedoch ein wesentliches Element zur besseren Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung durch die Personalratstätigkeit. Aufgrund der fortbestehenden faktischen Defizite an Gleichberechtigung haben Frauen und Männer unterschiedliche Interessen in der Dienststelle. Durch eine geschlechtsgerechte Vertretung von Frauen und Männern im Personalrat kann besser gewährleistet werden, daß sich die Personalratstätigkeit an diesen unterschiedlichen Interessen orientiert und so zu einer tatsächlichen Gleichberechtigung beiträgt.

FJ
AS

30. Zu Artikel 8 Nr. 1 vor Buchst. a (§ 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 ist vor Buchstabe a folgender Buchstabe 0a einzufügen:

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

B e g r ü n d u n g:

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

FJ
AS

31. Zu Artikel 8 Nr. 1 vor Buchst. a (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 ist vor Buchstabe a folgender Buchstabe 0b einzufügen:

'0b. Absatz 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

"Ist streitig, ob der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen des Geschlechts oder des Ehe- oder Familienstandes benachteiligt hat, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf diese Umstände bezo-

(noch Ziff. 31)

gene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist." '

B e g r ü n d u n g:

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 zu- meist um Fakten geht, die nahezu aus- schließlich im Kenntnis- und Einfluß- bereich des Arbeitgebers liegen, führt die geltende Regelung vielfach zu unüberwind- lichen Beweisschwierigkeiten. In Fällen erfolgreicher Glaubhaftmachung von ge- schlechtsspezifischen Benachteiligungen hängt dies überdies häufig von der zufäl- ligen Kenntnis unbedachter Arbeitgeber- äusserungen gegenüber Dritten ab (vgl. etwa den Sachverhalt in BAG NJW 1990, S. 65).

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

FJ 32. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe a (§ 611 a Abs. 2 BGB)

AS

In Art. 8 Nr. 1 Buchstabe a ist § 611 a Abs. 2 wie folgt zu fassen:

"(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann jeder hierdurch in seinem Persönlichkeitsrecht verletzte Bewerber eine billige Entschädigung in Geld in Höhe von mindestens 2 Monatsverdiensten verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was der benachteiligten Person bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte."

B e g r ü n d u n g:

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung sieht eine Entschädigungsregelung vor, die nicht nur die Bewerberinnen erfaßt, die wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nicht eingestellt worden sind, sondern auch diejenigen, die diskriminiert worden sind, ohne daß die Diskriminierung ursächlich für die Nichteinstellung war. Damit entspricht die geplante Neuregelung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Um der Gefahr weiterer Bagatellisierungen geschlechtsspezifischer Diskriminierungen entgegenzuwirken, ist eine Mindestgrenze für die Entschädigung festzulegen. Als Mindestgrenze für den Entschädigungsanspruch sind zwei Monatsverdienste festzusetzen. Insbesondere wenn ein Kausalzusammenhang zwischen der Nichteinstellung und der Diskriminierung besteht, ist damit auch eine höhere Entschädigung möglich.

(noch Ziff. 32)

Dem steht die Entscheidung des BAG vom 14.03.1989 (NJW 90, S. 65), in der ein Monatsverdienst für den Normalfall einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts als Entschädigung zugesprochen wurde, nicht entgegen: Welchen Betrag eine den geltenden § 611 a Abs. 2 BGB ergänzende oder ersetzende gesetzliche Regelung bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung als Entschädigung vorschreibt, ist nach dem Urteil des BAG vom 14.03.1989 in das Ermessen des nationalen Gesetzgebers gestellt. Der Europäische Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang festgehalten, daß eine Sanktion für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müsse (EuGH vom 10.04.1984 - Rs. 14/83 -). Diesen Voraussetzungen wird die von der Bundesregierung vorgesehene Schadensobergrenze nicht gerecht. Dem deutschen Schadensrecht ist die Festlegung von Obergrenzen in Fällen einer Verschuldenshaftung ohnedies fremd; vorgesehen ist dies lediglich bei einer verschuldensunabhängigen Gefährdungshaftung. Das im Regierungsentwurf vorgesehene "Schadenssonderrecht" dürfte daher auch nicht mit dem vom Europäischen Gerichtshof für geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufgestellten Grundsatz vereinbar sein, wonach eine Sanktion, die sich in den Rahmen zivilrechtlicher Haftungsregelung eines Mitgliedstaates einfügt, im Falle eines Verstoßes die volle Haftung auslösen müsse (EuGH, Urteil vom 08.11.1990 - Rs. C - 177/88 -).

FJ
AS

33. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 3, 5 BGB)

In Artikel 8 Nr. 1 Buchst. b ist § 611 a Abs. 3 wie folgt zu fassen:

"(3) Andere Ansprüche wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot werden durch Absatz 2 nicht ausgeschlossen."

(noch Ziff. 33)

Als Folge sind in Artikel 8 Nr. 1 Buchst. b in Absatz 5 die Worte "Die Absätze 2 und 4" zu ersetzen durch die Worte "Die Absätze 2 und 3".

Begründung:

Die geänderte Formulierung stellt klar, daß die Schadensersatz- bzw. Entschädigungsverpflichtung in Absatz 2 andere - etwa deliktsrechtliche - Ansprüche nicht ausschließt.

34. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchst. b (§ 611 a Abs. 4 BGB)

Artikel 13 Nr. 2 (Übergangsregelung)

In Artikel 8 Nr. 1 Buchst. b ist der Absatz 4 zu streichen.

Als Folge ist in Artikel 13 die Nummer 2 zu streichen; ferner sind die Eingangsworte von Artikel 8 Buchstabe b entsprechend zu ändern.

Begründung:

Die von der Vorschrift geforderte fristgemäße schriftliche Geltendmachung ist offenbar tariflich vereinbarten Ausschußfristen nachgebildet, findet jedoch im deutschen Schuldrecht keine Parallele. § 651 g BGB etwa fordert zwar ebenfalls die Anspruchserhebung innerhalb bestimmter Fristen, verlangt jedoch keine Schriftform. Dies gilt um so mehr, als der Regierungsentwurf andererseits für die Ablehnung der Bewerbung durch den Arbeitgeber keine Schriftform verlangt.

FJ
AS

Zusammen-
hang mit
Ziff. 35

(noch Ziff. 34)

Der in der Begründung des Regierungsentwurfes hervorgehobene Beschleunigungszweck der Zwei-Monats-Frist steht ferner im Widerspruch zu der Möglichkeit des Arbeitgebers, seinerseits das Verfahren bis zu sechs Monate zu verzögern.

Darüber hinaus soll ausweislich der Begründung des Regierungsentwurfes mit der Ausschlußfrist insbesondere eine Voraussetzung für die in Art. 9 (§ 61 b Abs. 2 ArbGG) vorgesehene Möglichkeit geschaffen werden, die Entschädigungsklagen mehrerer in demselben Auswahlverfahren benachteiligter Bewerber zusammenzufassen. Auch diese - ebenfalls atypische und damit mit den vom EuGH (Urteil vom 08.11.1990 - Rs. C - 177/88 -) aufgestellten Grundsätzen nicht zu vereinbarende - Regelung ist zu streichen, womit der maßgebliche Zweck für die Zweimonatsfrist in § 611 a Abs. 4 des Regierungsentwurfes hinfällig wird.

- FJ 35. Zu Artikel 8 Nummer 1 Buchstabe b (§ 611 a Abs. 6 - neu - BGB)
 AS Artikel 9 (ArbGG)
 Zusammen- Artikel 10 (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)
 hang mit Artikel 13 (Übergangsregelung)
 Ziff. 34.
 Bei An- a) In Artikel 8 Nummer 1 Buchstabe b ist in § 611 a folgender
 nahme entf. neuer Absatz 6 anzufügen:
 Ziff. 37.

(noch Ziff. 35)

"(6) Eine Klage nach Absatz 2 und 5 muß innerhalb von sechs Monaten seit dem Zeitpunkt, in dem die benachteiligte Person von der Benachteiligung und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, erhoben werden."

b) Artikel 9 ist zu streichen.

Folgeänderungen:

- Die Eingangsworte von Artikel 8 Buchstabe b sind entsprechend zu ändern.
- In Artikel 10 sind in Artikel 2 die Worte "sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes" zu streichen.
- In Artikel 13 ist die Nummer 1 zu streichen.

B e g r ü n d u n g:

a) Zur Einfügung von § 611 a Absatz 6 BGB und zur Streichung von § 61 b Absatz 1 ArbGG:

Es handelt sich um eine Folgeänderung bei Streichung von § 611 a Absatz 4 BGB des Regierungsentwurfes. Für die Bemessung der Klagefrist kann dann nicht mehr auf den Zeitpunkt, an dem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, abgestellt werden.

(noch Ziff. 35)

Da die Streichung von § 611 a Absatz 4 BGB im Ergebnis nicht zu einer Verkürzung der im Regierungsentwurf bestimmten Fristen zu Lasten benachteiligter Bewerber führen darf, ist die Klagefrist entsprechend zu verlängern. Angemessen erscheint ein Zeitraum von 6 Monaten.

Die Ausgestaltung der Klagefrist orientiert sich an § 852 BGB. Die Frist ist daher sachgerechter im materiellen Recht zu regeln.

b) Zur Streichung von § 61 b Absatz 2 bis 6 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 Schadensrecht fremd. Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt keinen Fall, in dem ein Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruch bei subjektiver Anspruchshäufung der Höhe nach begrenzt wäre. Die vorgesehene Regelung steht damit auch in Widerspruch zu dem vom EuGH (Urteil vom 08.11.1990 - Rs. C - 177/88 -) aufgestellten Grundsatz, wonach eine Sanktion für geschlechtsspezifische Benachteiligungen, die sich in den Rahmen zivilrechtlicher Haftungsregelungen eines Mitgliedstaates einfügt, im Falle eines Verstoßes die volle Haftung auslösen müsse. Der Regierungsentwurf sieht dagegen ein einzigartiges "Schadenssonderrecht" für geschlechtsspezifische Diskriminierungen vor, bei dem von einer "abschreckenden Wirkung", wie sie der EuGH (Urteil vom 10.04.1984 - Rs. 14/83 -) verlangt hat, nicht die Rede sein kann.

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

(noch Ziff. 35)

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. Die in der Begründung des Regierungsentwurfes gezogene Parallele zu § 112 Absatz 1 des Genossenschaftsgesetzes und zu § 246 Absatz 3 des Aktiengesetzes überzeugt insofern nicht, als bei abhängig Beschäftigten generell von erhöhter Schutzbedürftigkeit im Hinblick auf die Möglichkeiten zu arbeitsplatz- oder wohnortnaher gerichtlicher Geltendmachung von Ansprüchen auszugehen ist.

FJ 36. Zu Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe b (§ 611a nach Absatz 6 - neu - BGB)
AS

In Artikel 8 Nr. 1 Buchstabe B ist in § 611a folgender Absatz 7 - neu - anzufügen:

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

Als Folge sind die Eingangsworte von Artikel 8 Buchstabe b entsprechend zu ändern.

Begründung:

Diese Regelung entspricht EG-Recht. Nach Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 09. 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.

(noch Ziff. 36)

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit sowie zur Förderung von Alleinerziehenden, da Familienarbeit immer noch hauptsächlich von Frauen verrichtet wird und auch die überwiegende Mehrheit der Alleinerziehenden Frauen sind.

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.

Diese Vorschrift ist die notwendige Ergänzung zum Benachteiligungsverbot in Absatz 1.

Der Gesetzgeber stellt mit dieser Regelung klar, daß Fördermaßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben notwendig und zulässig sind.

AS 37. Hilfsempfehlung:

Entf. Zu Artikel 9 (§ 61 b Abs. 3 ArbGG)
bei An- In Artikel 9 ist in § 61 b Abs. 3 folgender Satz
nahme anzufragen:
von
Ziff. 35 "Der Arbeitgeber trägt die den Klägern infolge der
Zusammenlegung entstehenden zusätzlichen Kosten."

Begründung:

Durch die Zusammenlegung der Verfahren können für die Kläger im Einzelfall erhöhte Kosten entstehen. Da die Zusammenlegung der Rechtsstreitigkeiten allein im Interesse und mit Willen des Arbeitgebers erfolgt, ist es geboten, diesem die Kosten für die Zusammenlegung aufzuerlegen.

FJ 38. Nach Artikel 9 (§ 130 a OWiG)

AS Nach Artikel 9 ist folgender Artikel 9 a einzufügen:

Artikel 9 aÄnderung 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:

(noch Ziff. 38)

"Fünfter Abschnitt

Verstoß gegen die Beachtung des Gebotes geschlechtsneutraler Arbeitsplatzausschreibung"

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 Absatz 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches.
- (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 Personengesellschaft,
 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 50.000 Deutsche Mark geahndet werden "".

(noch Ziff. 38)

B e g r ü n d u n g:

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Änderung des § 611 b BGB gestaltet das Gebot zur geschlechterneutralen Arbeitsplatzausschreibung als zwingende 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 verstärkte Indizwirkung bei der richterlichen Beweiswürdigung (Geschlechtsbedingtheit einer Benachteiligung im Sinne des § 611 a Absatz 1) zu. Im Übrigen wird die "Überwachung" der Einhaltung des Gebotes zu geschlechtsneutraler Arbeitsplatzausschreibung als Aufgabe des Betriebsrates angesehen.

Dies erscheint unzureichend und genügt insbesondere nicht dem vom EuGH (Urteil vom 10. April 1984 - Rs. 14/83 -) aufgestellten Grundsatz, wonach Sanktionen für Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen.

Generell kann nicht davon ausgegangen werden, daß jede Mißachtung des Verbots automatisch zu einem Klageverfahren führt, in dem dann möglicherweise - über eine zugesprochene Entschädigung - die Zuwiderhandlung indirekt mitgeahndet würde. Die Vielzahl der Fälle, bei denen es zu Prozessen 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 Zuwiderhandlung 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.

(noch Ziff. 38)

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 Personalabteilung u.ä. bedienen. Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Stellenausschreibung trifft so 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 50.000 DM erstreckt. Unter Beachtung der Bemessungsgrundsätze des § 17 OWiG ist eine gestufte Sanktion, je nach Lage des Einzelfalles, möglich.

FJ 39. Zu Artikel 10 (Art. 2 Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

In Artikel 10 sind in Artikel 2 die Worte "in denen in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind," zu streichen.

Begründung:

Die Beschränkung der Verpflichtung, einen Abdruck der Gleichbehandlungsvorschriften auszulegen bzw. auszuhängen, auf Betriebe mit mehr als fünf Arbeitnehmern ist sachlich nicht geboten. Die in der Begründung zum Entwurf des 2. GleichBG aufgeführte und nicht näher erläuterte unangemessene Belastung ist nicht nachvollziehbar. Die Problematik stellt sich ebenso in Kleinbetrieben. Die Verpflichtung stellt für Kleinstbetriebe keine unzumutbare Belastung dar, zumal ihr durch ein bis zwei Kopien Rechnung getragen werden kann.

FJ 40. Zu Artikel 10 (Artikel 3 - neu - Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

In Artikel 10 ist folgender Artikel 3 einzufügen:

"Artikel 3
Verordnungsermächtigung

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

(noch Ziff. 40)

Als Folge

sind die Eingangsworte zu ändern.

Begründung:

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

Diese Rechtsverordnung wäre die konsequente Umsetzung zu dem Urteil des EuGH vom 21. März 1985 (Rechtssache 243/83) zu Art. 9 II der Richtlinie 76/207/EWG.

Ein Verweis auf den "Ausnahmekatalog" der Bundesregierung (Bundesarbeitsblatt 11/1987, 40 ff.) geht insoweit fehl, als der Ausnahmekatalog seitens der Kommission der Europäischen Gemeinschaft vorläufig als ausreichend angesehen worden ist.

Der Arbeitsmarkt unterliegt in seinen Berufsbildern einem stetigen Wandel. Nur durch das Instrument der Rechtsverordnung besteht die Möglichkeit einer schnellen Anpassung. Eine solche Rechtsverordnung 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 ausgedruckten Stelle eine unverzichtbare Voraussetzung sei. Dabei traf den Arbeitgeber das Risiko einer Fehleinschätzung, was häufig erst nach einem zeitraubenden Gerichtsverfahren geklärt werden konnte. Eine solche Rechtsverordnung dient zudem der Arbeitsreduzierung der Gerichte.

FJ 41. Zu Artikel 11 (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 Beschäftigtenschutzgesetz)

Bei An- a) In Artikel 11 sind in § 1 Abs. 2 Nr. 1 die Worte
nahme "und Verwaltungen" sowie die Worte "oder öffentlichen" zu
entf. streichen.

Ziff. 42

b) In Artikel 11 ist § 1 Abs. 2 Nr. 2 wie folgt zu fassen:

"2. die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen i.S. der Nummer 1, Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;"

c) In Artikel 11 sind in § 1 Abs. 2 Nr. 3 die Worte
"und der Länder" zu streichen.

Begründung:

Es gibt keinen Bedarf dafür, daß der Bund eine abschließende Regelung für das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auch für den Kompetenzbereich der Länder erläßt. Einzelne Landesgleichstellungsgesetze enthalten bereits entsprechende Regelungen, z.T. sind solche in Vorbereitung. Die vom Bund beabsichtigte Vollregelung durch das Bundesgesetz geht inhaltlich hinter diese landesgesetzlichen Regelungen zurück. Die Länder sollten aber auch weiterhin die Möglichkeiten behalten, für ihren Bereich sachgerechtere Lösungen vorzusehen. Die vorgeschlagene Änderung bewirkt, daß von dem Bundesgesetz nur diejenigen Bereiche erfaßt werden, für die der Bund die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz hat. Damit haben die Länder weiter die Möglichkeit, für ihren Bereich entsprechende landesrechtliche Regelungen anzuwenden bzw. noch zu verabschieden.

In 42. Zu Artikel 11 (Beschäftigtenschutzgesetz)

Entf. bei An-
nahme von
Ziff. 41

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsver-
fahren zu prüfen, ob bezüglich der geregelten Materie
eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Beamtin-
nen und Beamten sowie die Richterinnen und Richter
besteht, die nicht Bundesbedienstete sind.

Begründung:

Für die Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst der Länder und Kom-
munen mag sich eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Nr. 12
i.V.m. Artikel 72 GG ergeben. Bezüglich der Beamten der Länder und Kommunen
kann sich eine Gesetzgebungskompetenz jedoch nur aus Artikel 75 Nr. 1 i.V.m.
Artikel 72 GG ergeben, für Richter eine solche aus Artikel 98 Abs. 3 GG. Der
Bund ist also lediglich zum Erlass von Rahmenvorschriften ermächtigt.
Rahmenvorschriften sind solche, die durch die Landesgesetzgebung ausfüllungs-
bedürftig und ausfüllungsfähig sind. Zumindest müssen die bundesrecht-
lichen Vorschriften darauf angelegt sein, durch die Landesgesetzgebung
ausgefüllt zu werden. Zwar dürfen einzelne Bestimmungen auch Vollregelungen
enthalten, diese müssen aber im Zusammenhang eines Gesetzeswerkes stehen,
das als Ganzes gesehen dem Landesgesetzgeber noch Spielraum läßt. Die in Arti-
kel 11 enthaltenen Bestimmungen sind jedoch nicht darauf angelegt, durch den
Landesgesetzgeber ausgefüllt zu werden. Dieses ergibt sich schon daraus, daß die
gleichen Bestimmungen für die Bundesbeamten und die Arbeitnehmer eine Voll-
regelung darstellen sollen. Für alle in § 1 Abs. 2 genannten Beschäftigten kann
das Gesetz jedenfalls wirksam sein, ohne daß es weiterer Ausgestaltung bedarf.
Ein Bundesgesetz, das für sich allein gesehen eine Materie abschließend regelt,
kann jedoch kein Rahmenrecht sein.

Selbst wenn man davon ausgeht, daß für die Beamten der Länder und Gemeinden
Rahmenrecht, für die übrigen Beschäftigten aber Vollregelungen geschaffen wer-
den sollen, wäre es nicht zulässig, im gleichen Gesetz Bestandteile der aus-
schließlichen oder konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz einerseits und der
Rahmengesetzgebungskompetenz andererseits ohne klare gegenseitige Abgren-
zung zu vereinigen. Ein Rahmen ist nicht erkennbar, wenn der Landesgesetzgeber
herausschälen müßte, was als Rahmengesetzgebung zu verstehen ist (Maunz in
Maunz-Düring, Komm. z. GG. Art. 75 Rdnr. 38).

In 43. Zu Artikel 11 (§ 2 Abs. 3 Beschäftigtenschutzgesetz)

In Artikel 11 ist § 2 Abs. 3 wie folgt zu fassen:

"(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten."

Begründung:

Die Änderung berücksichtigt, daß die Beamten-gesetze generell bestimmen, daß die schuld-hafte Verletzung von Dienstpflichten ein Dienstvergehen ist (vgl. § 45 BRRG, § 77 BBG, entsprechende Vorschriften in den Beam-ten-gesetzen der Länder).

Die Regelung kann sich daher auf die Fest-stellung beschränken, daß die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Beamtinnen und Beamte eine Verletzung ihrer Dienst-pflichten ist.

FJ 44. Zu Artikel 12 (§ 1 BGremBG)

In Artikel 12 ist der Text des § 1 wie folgt zu fassen:

Zusammen- "Bei der Besetzung von Gremien haben der Bund und andere am
hang mit Besetzungsverfahren Beteiligte nach Maßgabe dieses Gesetzes
Ziff. 47 Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen."
Buchst. a

B e g r ü n d u n g:

Wie die Begründung zu § 1 hervorhebt, folgt aus Art. 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Demokratieprinzip, daß Frauen und Männer das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen haben. Um dieses Recht zu verwirklichen und den Frauenanteil in Gremien tatsächlich zu erhöhen, bedarf es verbindlicher gesetzlicher Regelungen. Die Erfahrung hat gezeigt, daß Regelungen mit bloßem Appellcharakter keine relevanten Veränderungen herbeiführen. So enthält etwa das Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts für die Wahl, Benennung und Berufung von Mitgliedern des Rundfunkrates eine gleichlautende Angemessenheitsklausel, ohne daß bisher erwähnenswerte Veränderungen im Rundfunkrat der Deutschen Welle zu verzeichnen wären. Der dort, wie auch in diesem Gesetzentwurf, gewählte Begriff der "angemessenen Repräsentanz" ist unpräzise und bedarf, - wie in der Begründung durch die Bundesregierung auch eingeräumt wird - der Auslegung. Für die Anwendung in der Praxis sind Auslegungskriterien aber kaum ersichtlich. Auch die Ausführungen hierzu in der Begründung zum Gesetzentwurf vermögen nicht zu überzeugen.

(noch Ziff. 44)

Eine angemessene Berücksichtigung kann im übrigen nur bedeuten, daß Frauen in der Regel die Hälfte der Plätze eines Gremiums einnehmen. Wenn keine sachgerechten Gründe vorhanden sind, für ein Gremium in einem Bereich nur ganz bestimmte Personen - z.B. Funktionsträger - auszuwählen, dann ist nicht ersichtlich, warum eine Beteiligung von Frauen mit weniger als 50 % "angemessen" sein sollte. Anstelle einer unbestimmten Angemessenheitsklausel wird daher eine verbindliche Regelung vorgeschlagen. Die Formulierung "nach Maßgabe dieses Gesetzes" ermöglicht dabei gesetzlich bestimmte sachgerechte Ausnahmen.

R 45. Zu Artikel 12 (§ 4 Abs. 1 und 2 Nr. 3 BGremBG)

In Artikel 12 sind in § 4 Abs. 1 die Wörter "Erfolgt eine Berufung aufgrund der Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese" durch die Wörter "Steht der berufenden Stelle aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht zu, so hat die vorschlagsberechtigte Stelle" zu ersetzen.

Als Folge ist in Artikel 12 in § 4 Abs. 2

a) in Nummer 2 nach dem Wort "darzulegen" das Komma durch einen Punkt zu ersetzen und

b) die Nummer 3 zu streichen.

Begründung:

Nach Artikel 12, § 4 des Entwurfs kann im Entsendungsverfahren auf eine Doppelbenennung nur in Ausnahmefällen verzichtet werden. Hierzu gehört nach Artikel 12, § 4 Abs. 2 Nr. 3, daß der berufenden Stelle ein Auswahlrecht ausdrücklich nicht zusteht.

Das vorgeschlagene Verfahren wird der verfassungsrechtlichen Stellung des Bundespräsidenten und des Bundesrates - soweit diese vorschlagsberechtigt gegenüber der Bundesregierung sind - nicht gerecht. Überdies wird die Regelung in der Praxis zu zahlreichen Unklarheiten führen.

(noch Ziff. 45)

Nach Artikel 12, § 4 Abs. 2 Nr. 3 kann eine Doppelbenennung nur dann unterbleiben, wenn der berufenden Stelle aufgrund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht. Entsprechend dem in Artikel 12, § 4 Abs. 1 niedergelegten Grundsatz, der die vorschlagsberechtigte Stelle zu einer Doppelbenennung veranlassen soll, verlangt die Ausnahmeregelung des Artikels 12, § 4 Abs. 2 Nr. 3 eine ausdrückliche, gesetzlich fixierte Bindung der berufenden Stelle an den Vorschlag oder an die Benennung der vorschlagsberechtigten Stelle.

In den Fällen, in denen der Bundespräsident oder der Bundesrat vorschlagsberechtigt sind und die Bundesregierung berufende Stelle ist, enthält das geltende Recht in aller Regel keine ausdrückliche Bindung der Bundesregierung an den Vorschlag des Bundespräsidenten oder des Bundesrates. Die Staatspraxis ging bisher davon aus, daß angesichts der verfassungsrechtlichen Stellung des Bundesrates - insbesondere im Hinblick auf sein Recht, gemäß Artikel 50 GG bei der Verwaltung des Bundes mitzuwirken - und der Ranggleichheit der Befugnisse von Bundespräsident, Bundesregierung und Bundesrat die Bundesregierung vom Vorschlag des Bundespräsidenten oder des Bundesrates nicht abweicht. Im Vertrauen auf diese Staatspraxis verzichteten die Gesetze auf eine ausdrücklich geregelte Bindung der Bundesregierung an die Vorschläge des Bundespräsidenten und des Bundesrates. Der Bundesrat hat daher in aller Regel sein Vorschlagsrecht lediglich durch Einzelbenennung ausgeübt.

(noch Ziff. 45)

Der Bundesrat lehnt das in Artikel 12, § 4 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 3 geregelte Recht der Bundesregierung ab, im Gegensatz zur bisherigen Staatspraxis ein Auswahlermessen auch bei Vorschlägen des Bundespräsidenten oder des Bundesrates auszuüben und diese Vorschläge gegebenenfalls auch zu verwerfen. Die Bundesregierung erhält dadurch in allen Fällen, in denen eine ausdrückliche gesetzliche Bindung der Bundesregierung nicht besteht, über die bisherige Staatspraxis hinausgehende Befugnisse im Entsendungsverfahren. Dem von der Verfassung gewollten und vorausgesetzten Verhältnis von Verfassungsorganen entspricht dies nicht. Der Bundesrat wird in künftigen Vorschlagsverfahren die Zielsetzung des Gesetzes beachten, eine angemessene Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes zu schaffen oder zu erhalten. Ein über die bisherige Staatspraxis hinausgehendes Auswahl- und Kontrollrecht der Bundesregierung gegenüber Personalvorschlägen des Bundespräsidenten und des Bundesrates bedarf es jedoch nicht. Nur in denjenigen Fällen, in denen der berufenden Stelle durch Gesetz ausdrücklich ein Auswahlrecht eingeräumt ist, sollte die Pflicht zur Doppelbenennung gelten.

FJ 46. Zu Artikel 12 (§ 4 Abs. 1 und § 7 Abs. 2 BGremBG)

In Artikel 12 sind in § 4 Abs. 1 und in § 7 Abs. 2 jeweils die Worte

", soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen,"

zu streichen.

B e g r ü n d u n g:

Die von der Bundesregierung vorgesehene Eignungseinschränkung ist überflüssig, da regelmäßig davon auszugehen sein dürfte, daß bereits die Auswahl einer zur Entsendung bzw. Benennung von Gremienmitgliedern berechtigten Institution oder Gruppierung darauf beruht, daß diese aufgrund ihrer personellen Zusammensetzung und ihrer thematischen Zielsetzung zur Entsendung geeigneter Personen in der Lage ist. Es mutet merkwürdig an, wenn die persönliche und fachliche Eignung der zu Entsendenden ausgerechnet und erst dann zum Thema einer gesetzlichen Regelung gemacht wird, wenn es darum geht, auch bzw. vermehrt auch Frauen den Zugang zu solchen Gremien zu eröffnen.

Kann eine vorschlagsberechtigte Stelle ausnahmsweise die Anforderungen des Abs. 1 nicht erfüllen, z.B. weil ihr nicht sowohl ein geeigneter Mann als auch eine geeignete Frau zur Verfügung steht, so kann sie sich auf die Ausnahmegründe des Abs. 2 Ziff. 2 beziehen und ihr Abweichen von der grundsätzlichen Vorgabe schriftlich gegenüber der berufenden Stelle begründen. Die Einschränkung für die Verpflichtung zur Doppelbenennung ist folglich auch aus diesem Grunde überflüssig und eröffnet den vorschlagsberechtigten Stellen unnötigerweise eine Hintertür, wie sie ohne schriftliche Begründung gegenüber der berufenden Stelle die Vorgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes umgehen können.

FJ 47. Zu Artikel 12 (§ 5 Satz 1 und § 7 Abs. 3 BGremBG)

Bei a) - In Artikel 12 § 5 Satz 1 und in § 7 Abs. 3 ist
Buchst. a
Zusammen- jeweils das Wort "angemessen" durch die Worte "zu
hang mit gleichen Teilen" zu ersetzen.
Ziff. 44

b) - In Artikel 12 sind in § 5 Satz 1 am Ende die Worte

" ; es sei denn, daß aufgrund § 4 Abs. 2 Frauen oder Männer in
nicht ausreichender Zahl benannt oder vorgeschlagen worden
sind."

anzufügen.

- In Artikel 12 sind in § 7 Abs. 3 am Ende die Worte

" ; es sei denn, daß aufgrund § 7 Abs. 2 Satz 2 Frauen und
Männer in nicht ausreichender Zahl benannt oder vorgeschlagen
worden sind."

anzufügen.

B e g r ü n d u n g:

Es kann auf die Ausführungen zu Artikel 12 § 1
verwiesen werden. Nach der Ausgestaltung
des Vorschlagsverfahrens in § 4 und den
dort geregelten Ausnahmegründen für ein
Abweichen von der Doppelbenennung ist
davon auszugehen, daß der berufenden
Stelle im Regelfall gleichermaßen geeig-
nete Frauen und Männer für die Mitglied-
schaft im Gremium benannt bzw. vorgeschla-
gen worden sind. Das Ziel einer gleichbe-
rechtigten Teilhabe von Frauen auch bei
der Mitwirkung in Gremien erfordert es
dann auch, sie zahlenmäßig genau so stark
wie die Männer bei der Berufung zu berück-
sichtigen.

(noch Ziff. 47)

Der neue Halbsatz nach dem Semikolon ist logische Folge der sich aus § 4 Absatz 2 ergebenden Möglichkeit, daß die entsendungsberechtigten Stellen in begründeten Ausnahmefällen von der Vorgabe, sowohl eine Frau als auch einen Mann zu benennen bzw. vorzuschlagen, abweichen können.

R 48. Zu Artikel 12 (§ 8 BGremBG)

In Artikel 12 sind in § 8 nach dem Wort "Entsendungsverfahren" die Wörter "der in § 6 bezeichneten Stellen" einzufügen.

Begründung:

Gegen die in Artikel 12, § 8 vorgeschlagene Regelung bestehen verfassungsrechtliche Bedenken. Da nach Artikel 12, § 3 Abs. 2 Nr. 4 auch der Bundesrat vorschlagsberechtigte Stelle ist, gibt Artikel 12, § 8 der Bundesregierung auch das Recht, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates das Vorschlagsverfahren innerhalb des Bundesrates zu regeln und in die Geschäftsordnungsautonomie des Bundesrates einzugreifen. Artikel 12, § 8 des Entwurfs ist daher unvereinbar mit dem Recht des Bundesrates, sein Entscheidungsverfahren gemäß Artikel 52 Abs. 3 GG selbständig zu regeln.

Für den Fall, daß ein Regelungsbedarf an Bestimmungen über das Vorschlagsverfahren des Bundesrates besteht, kann der Bundesrat gemäß Artikel 52 Abs. 3 Satz 2 GG seine Geschäftsordnung entsprechend ändern oder ergänzen. Hinsichtlich der Ausübung des Vorschlagsrechts durch den Bundespräsidenten ist die Notwendigkeit zusätzlicher Regelungen nicht ersichtlich.

Auf der anderen Seite sollte der Bundesregierung die Möglichkeit gegeben werden, das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren innerhalb ihres Geschäftsbereichs durch Rechtsverordnung zu regeln. Eine Zustimmung des Bundesrates ist hierfür nicht erforderlich, da das Ausmaß der Regelung auf den Bereich der Bundesregierung und der ihr nachgeordneten Dienststellen beschränkt bleibt.