

16.03.98**Empfehlungen
der Ausschüsse**AS - FJ - Rzu Punkt der 723. Sitzung des Bundesrates am 27. März 1998

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs
und des Arbeitsgerichtsgesetzes

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

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

FJ
bei
Annahme
entfällt
Ziffer 2

1. Zu Artikel 1 (§ 611a BGB insgesamt)

Der Gesetzentwurf trägt in seinem Artikel 1 dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 22.04.1997 in der Rechtssache C-180/95 nur im unbedingt notwendigen Umfang Rechnung. Aus gleichstellungspolitischer Sicht vermag er nicht zu befriedigen.

- a) Bei dem aktuellen Arbeitsplatzmangel und der bestehenden hohen Arbeitslosigkeit laufen insbesondere Frauen Gefahr, vom Arbeitsmarkt verdrängt zu werden. Da bei diskriminierender Ausschreibung und Besetzung von Stellen in der Regel Frauen die Leidtragenden sind, müssen qualifizierten Frauen per Gesetz gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt gesichert werden. Daher muß der bestqualifizierten Person wahlweise ein Anspruch auf Naturalrestitution, d.h. ein Anspruch auf Einstellung oder Schadensersatz, gewährt werden.

Ausgeliefert am 17. MRZ. 1998

(noch Ziffer 1)

- b) Die Regelung des Gesetzentwurfs zum Schadensersatz für Bewerberinnen und Bewerber, die die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation der eingestellten Bewerberin bzw. des eingestellten Bewerbers auch bei benachteiligungsfreier Auswahl im Sinne des § 611a Abs. 3 - neu - BGB nicht erhalten hätten, bewegt sich an der vom EuGH zugelassenen Mindestgrenze. Aus gleichstellungspolitischer Sicht wird bezweifelt, daß diese Sanktion zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes geeignet ist, wie er grundsätzlich auch vom EuGH gefordert wird. Der Schadensersatz ist daher generell in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern zu gewähren.

AS
entfällt bei
Annahme
von
Ziffer 1

2. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung trägt in seinem Artikel 1 dem Urteil des EuGH vom 22.04.1997 in der Rechtssache C-180/95 nicht im gebotenen Umfang Rechnung. Aus gleichstellungspolitischer Sicht vermag er nicht zu überzeugen.

Bei dem aktuellen Arbeitsplatzmangel und der bestehenden hohen Arbeitslosigkeit laufen insbesondere Frauen Gefahr, vom Arbeitsmarkt verdrängt zu werden. Diese Gefahr wird durch die Zuerkennung eines Entschädigungsanspruches, der zudem nur bei der bestqualifizierten Person der Höhe nach nicht begrenzt ist, allein nicht gebannt.

Vielmehr muß der betroffenen bestqualifizierten Person wahlweise ein Recht auf Naturalrestitution, d.h. ein Anspruch auf Einstellung, oder ein der Höhe nach unbegrenzter Schadensersatzanspruch und den übrigen diskriminierten Bewerberinnen und Bewerbern ein angemessener Schadensersatz zustehen.

AS
FJ

3. Nach Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie des Rates 97/80 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vom 15.12.1997 bleibt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung als die der Richtlinie vorzusehen.

Zur Verbesserung der Situation der überwiegend betroffenen Frauen sollte daher auch bei der Neufassung des § 611a BGB die dort getroffene unzureichende Beweislastregelung aufgehoben werden. Es sollte deutlich

(noch Ziffer 3)

formuliert werden, daß dem Arbeitgeber, der im Gegensatz zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die erforderlichen Informationen verfügt, bereits bei einer von der oder dem Betroffenen substantiiert und schlüssig vorgetragenen Ungleichbehandlung oder Benachteiligung die Beweislast für das Nichtvorliegen einer unzulässigen geschlechtsbedingten Diskriminierung auferlegt wird.

AS 4*). So weist auch der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil vom 22. April 1997 (Rs C - 180/95) im Kontext seiner Erörterungen zur Zulässigkeit einer Schadensbegrenzung bei den Personen, die die Stelle auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätten, auf die besondere Beweissituation in diesen Fällen hin: "Der Arbeitgeber, der über sämtliche eingereichten Bewerbungsunterlagen verfügt, hat zu beweisen, daß der Bewerber die zu besetzende Position auch dann nicht erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte."

R 5. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 611 a Abs. 4 BGB)

In Artikel 1 Nr. 1 ist § 611 a Abs. 4 wie folgt zu fassen:

"(4) Ein Anspruch nach den Absätzen 2 und 3 muß innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden."

Begründung:

Die materiellrechtliche Ausschlußfrist für die Geltendmachung der Ansprüche aus § 611 a Abs. 2 und 3 BGB-E soll die schnelle Abwicklung der Entschädigungsfälle gewährleisten. Eine Anknüpfung an tarifvertragliche Ausschlußfristen ist hierbei jedoch nicht sachgerecht, da der Bewerber um eine Stelle in der Regel weder von deren Länge noch von dem Umstand, ob das Unternehmen überhaupt tarifgebunden ist, Kenntnis haben wird. Für nichttarifgebundene Unternehmen ist die Frist im übrigen mit sechs Monaten zu lang bemessen.

*) Bei Nichtannahme von Ziffer 3 und Annahme von Ziffer 4 wird Ziffer 4 wie folgt redaktionell eingeleitet: "Der Europäische Gerichtshof weist in seinem Urteil vom ..."

(noch Ziffer 5)

Die Regelung wird in der Rechtspraxis zu Streitigkeiten führen, ob die Frist noch eingehalten wurde und kann damit den angestrebten Zweck nur eingeschränkt erfüllen. Auch europarechtlich ist eine solche Regelung nicht geboten. Zwar verlangt der EuGH, daß bei der Umsetzung der Ziele der Richtlinie 76/207/EWG die Mitgliedstaaten darauf achten müssen, "daß Verstöße gegen das Gemeinschaftsrecht nach ähnlichen sachlichen und verfahrensrechtlichen Regeln geahndet werden wie nach Art und Schwere gleichartige Verstöße gegen das nationale Recht" (EuGH C-180/95, Nils Draempahl, Randziffer 29). Dies erfordert aber keine variable Festlegung der Ausschlußfrist je nach den der jeweiligen Branche zugrundeliegenden Tarifverträgen. Vielmehr ist allein eine im Vergleich zu anderen Ausschlußfristen (§ 651 g BGB) unangemessen kurze oder an unnötige formale Anforderungen geknüpfte Ausgestaltung zu vermeiden. Diesen Anforderungen kann auch mit der Fassung des Änderungsvorschlages entsprochen werden, der dem geltenden und vom EuGH nicht beanstandeten § 611 a Abs. 4 BGB entspricht.

AS

6. Zu Artikel 2 Nr. 0₁ (§ 46a Abs. 1, Absatz 7 und Absatz 8 - neu- ArbGG)

In Artikel 2 ist vor Nummer 1 folgende Nummer 0₁ einzufügen:

'0₁. § 46a wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden nach den Worten "über das Mahnverfahren" die Worte "einschließlich der maschinellen Bearbeitung" eingefügt.
- b) Nach Absatz 6 wird folgender Absatz 7 eingefügt:

"(7) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, soweit dies für eine einheitliche maschinelle Bearbeitung der Mahnverfahren erforderlich ist, den entsprechenden Verfahrensablauf zu regeln (Verfahrensablaufplan)."

- c) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 8 und wie folgt neu gefaßt:

"(8) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vereinfachung des Mahnverfahrens und zum Schutze der in Anspruch genommenen Partei Vordrucke einzuführen. Dabei können für Mahnverfahren bei Gerichten, die die Verfahren maschinell bearbeiten, und für Mahnverfahren bei Gerichten, die die Verfahren nicht maschinell bearbeiten, unterschiedliche Vordrucke eingeführt werden."

(noch Ziffer 6)

Begründung

Mit den vorgesehenen Änderungen wird die Zulässigkeit der maschinellen Bearbeitung des Mahnverfahrens durch die Gerichte für Arbeitssachen herbeigeführt. Hiermit wird insbesondere den Arbeitsgerichten, die zentral für Streitigkeiten der Sozial- und Zusatzversorgungskassen des Baugewerbes zuständig sind, die Möglichkeit einer zügigeren Erledigung der massenhaften Mahnverfahren aus diesem Bereich durch eine automatisierte Bearbeitung eröffnet.

Dazu werden in Absatz 1 ausdrücklich auch die Vorschriften der ZPO über die maschinelle Bearbeitung von Mahnverfahren für entsprechend anwendbar erklärt.

Absatz 7 enthält - ähnlich wie § 703b Abs. 2 ZPO für den Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit - eine Verordnungsermächtigung zur Regelung eines Verfahrensablaufplans für die einheitliche maschinelle Bearbeitung der Mahnverfahren, während Absatz 8 die Verordnungsermächtigung des bisherigen Absatz 7 - in Anlehnung an die Parallelregelung in § 703c Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 ZPO - um die Möglichkeit der Einführung spezieller Vordrucke für maschinell bearbeitete Mahnverfahren ergänzt.

R

7. Zu Artikel 2 Nr. 2 (§ 98 ArbGG).

Artikel 2 a - neu - (§ 76 Abs. 2 BetrVG)

a) In Artikel 2 Nr. 2 ist § 98 Abs. 2 ArbGG wie folgt zu fassen:

"(2) Gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts findet kein Rechtsmittel statt."

b) Nach Artikel 2 ist folgender Artikel 2 a einzufügen:

'Artikel 2 a

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

In § 76 Abs. 2 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. 1989 I S. 1, 902), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird das Wort "Arbeitsgericht" durch das Wort "Landesarbeitsgericht" ersetzt.'

(noch Ziffer 7)

Begründung:

Nach der Entwurfsbegründung soll durch die Neuregelung im wesentlichen die Akzeptanz der Entscheidung für alle Beteiligten erhöht und zugleich der in der geltenden Regelung liegenden Möglichkeit der wechselseitigen Bestellung zum Einigungsstellenvorsitzenden entgegengewirkt werden. Dieser Argumentation ist grundsätzlich beizupflichten. Die Akzeptanz der Bestellungsentscheidung wird aber noch erhöht, wenn für den gesamten Landesarbeitsgerichtsbezirk eine einheitliche Rechtsprechung gewährleistet wird. Mit dem Änderungsvorschlag zu Artikel 2 a soll daher die Zuständigkeit für die Entscheidung auf das Landesarbeitsgericht übertragen werden.

Der Ausschluß des Rechtsbehelfsverfahrens gegen den Beschluß des LAG durch die Änderungen in Artikel 2 des Regierungsentwurfes dient der Beschleunigung. Angesichts der Tatsache, daß der Spruch der Einigungsstelle im arbeitsgerichtlichen Verfahren ggfs. durch mehrere Instanzen überprüfbar ist, erscheint es auch unter Rechtsschutzgesichtspunkten hinnehmbar, den Rechtsweg gegen den Beschluß des LAG auszuschließen.