

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

A. Zielsetzung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz soll unabdingbar auf sämtliche Vereinbarungen und Maßnahmen des Arbeitgebers im Arbeitsverhältnis erstreckt werden. Ansprüche auf Gleichbehandlung sollen auf eine klare Rechtsgrundlage gestellt werden. Dies soll dazu beitragen, dem Gleichbehandlungsgrundsatz in der Praxis weiter zum Durchbruch zu verhelfen.

Die Ansprüche der Arbeitnehmer, die sich aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben, sollen bei Betriebsübergang in ihrem Bestand geschützt werden. Die für nach Beendigung der Amtszeit geltenden Schutzvorschriften für Mitglieder des Betriebsrats oder des Personalrats sollen auch dann Anwendung finden, wenn ihre Mitgliedschaft infolge des Betriebsübergangs erlischt.

Durch die neuen Vorschriften soll zugleich zwei Richtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaften entsprochen werden.

B. Lösung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses einschließlich des Anspruchs auf gleichen

Lohn für Männer und Frauen werden im Bürgerlichen Gesetzbuch festgeschrieben. Abgesichert werden diese Ansprüche durch eine Beweislastregelung zugunsten der Arbeitnehmer und durch ein Maßregelungsverbot, wonach es dem Arbeitgeber verwehrt ist, einen Arbeitnehmer zu benachteiligen, weil er sich auf seine Ansprüche beruft.

Die Regelung des § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch wird ergänzt, so daß bei Betriebsübergang kollektivrechtliche Ansprüche grundsätzlich für mindestens ein Jahr nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden können. Die Schutzvorschriften für Mitglieder des Betriebsrats oder des Personalrats werden erweitert.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
14 (43) — 680 30 — Gl 1/79

Bonn, den 6. November 1979

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt. Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 477. Sitzung am 28. September 1979 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus der Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Schmidt

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Anderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. Mai 1979 (BGBl. I S. 509), wird wie folgt geändert:

1. Hinter § 611 wird folgender § 611 a eingefügt:

„§ 611 a

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, 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.

(2) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines von dem Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so ist er zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen eines solchen Verstoßes unterbleiben. Satz 1 gilt beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

(3) Der Anspruch auf Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot verjährt in zwei Jahren.“

2. In § 612 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten. § 611 a Abs. 1 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.“

3. Hinter § 612 wird folgender § 612 a eingefügt:

„§ 612 a

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.“

4. § 613 a wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden folgende Sätze 2 bis 4 angefügt:

„Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.“

- b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs

oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Eine Kündigung im Sinne des Satzes 1 ist nicht gegeben, wenn die Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse erfolgt, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.“

Artikel 2

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. April 1978 (BGBl. I S. 550), wird wie folgt geändert:

In § 15 Abs. 1 und 2 wird jeweils folgender Satz 3 angefügt: „Der Beendigung der Amtszeit in Satz 2 steht es gleich, wenn die Mitgliedschaft infolge des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils auf einen anderen Arbeitgeber erlischt.“

Artikel 3

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 238 des Gesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469), wird wie folgt geändert:

1. § 37 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 4 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Der Beendigung der Amtszeit in Satz 1 steht es gleich, wenn die Mitgliedschaft im Betriebsrat infolge des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils auf einen anderen Arbeitgeber erlischt.“

b) In Absatz 5 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Absatz 4 Satz 3 ist anzuwenden.“

2. In § 38 Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dem Ablauf der Amtszeit steht es gleich, wenn die Mitgliedschaft im Betriebsrat infolge des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils auf einen anderen Arbeitgeber erlischt.“

Artikel 4

Berlin-Klausel

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

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung**ERSTER TEIL****Allgemeines****A. Allgemeine Zielsetzung****I. Allgemeines**

Durch diesen Gesetzentwurf soll das deutsche Arbeitsrecht an zwei Richtlinien der Europäischen Gemeinschaften angepaßt werden:

1. Die Richtlinie Nr. 76/207/EWG des Rates 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 (ABl. EG Nr. L 39 S. 40) verlangt von den Mitgliedstaaten eine Anpassung des innerstaatlichen Rechts bis zum 14. August 1978.
2. Die Richtlinie Nr. 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 61 S. 26) verlangt eine Anpassung des innerstaatlichen Rechts bis zum 5. März 1979.

Die vorgesehenen Änderungen verbessern auf verschiedenen Gebieten den Schutz der Arbeitnehmer. Die neuen Vorschriften sind ihrer Struktur nach nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abdingbar, selbst wenn dies nicht in allen geänderten Gesetzen ausdrücklich geregelt ist.

II. Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz*1. Die bestehende Rechtslage*

Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz bestimmt, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind; nach Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz darf niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden. Zwar wird für Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und gesamteinheitliche betriebliche Arbeitsbedingungen von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Arbeitsrechtswissenschaft eine unmittelbare Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes angenommen. Es ist jedoch sehr umstritten, ob der einzelne Arbeitgeber bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar an die Grund-

rechte gebunden ist. Der Vertragsfreiheit wird zum Teil der Vorrang eingeräumt (vgl. z. B. Hesse, Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 10. Aufl. 1977, S. 147 ff.; Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, Grundgesetz, Anm. 505 ff. zu Artikel 3 Abs. 1). Die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bejaht die unmittelbare Drittwirkung der Grundrechte nicht mehr ganz vorbehaltlos. So hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 28. September 1972 (AP Nr. 2 zu § 134 BGB) erklärt, es gehe zugunsten der Kläger von der sog. Drittwirkung der Grundrechte aus, „ohne damit abschließend zu dieser noch immer umstrittenen Frage Stellung zu nehmen“. In einer späteren Entscheidung vom 31. August 1978 (DB 1979 S. 553) hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage erneut offengelassen, da es für das Ergebnis ohne Bedeutung sei, ob man diese sog. Drittwirkung der Grundrechte bejahe oder mit der überwiegenden Meinung insbesondere der verfassungsrechtlichen Literatur annehme, Grundrechte wirkten nicht unmittelbar auf vertragliche Rechtsbeziehungen ein, sondern könnten insoweit nur mittelbar zur Geltung gelangen, indem sie die wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln und Auslegungsregeln des Zivilrechts konkretisierten. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbiete rechtliche Differenzierungen nach sachfremden Kriterien; was sachfremd sei, bestimme sich nach den der gesamten Rechtsordnung von der Verfassung vorgegebenen Wertentscheidungen, wozu auch der Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie des Benachteiligungsverbots wegen des Geschlechts gehöre. Das Bundesverfassungsgericht hat die Frage der sog. Drittwirkung der Grundrechte bisher ebenfalls noch nicht abschließend entschieden.

Auch der von der Rechtsprechung und Wissenschaft entwickelte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz vermag jedoch nicht alle Diskriminierungen zu verhindern, da er z. B. für die Begründung des Arbeitsverhältnisses und die Kündigung (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Oktober 1969, AP Nr. 41 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf) eines einzelnen Arbeitnehmers nicht gilt und einer individuell ausgehandelten Vereinbarung der Vorrang eingeräumt wird.

2. Die neuen Vorschriften

Die Rechtslage im Arbeitsvertragsrecht ist demnach für den einzelnen Arbeitnehmer nicht durchschaubar. Als besonders nachteilig hat es sich ausgewirkt, daß die Frauen bei Benachteiligungen sich vielfach nicht auf eine eindeutige Rechtsgrundlage berufen können und eine Maßregelung durch den Arbeitgeber nicht ausdrücklich verboten ist. Aus diesen Gründen ist es geboten, für das

Arbeitsvertragsrecht einen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend der Richtlinie vom 9. Februar 1976 und ein durch diese Richtlinie veranlaßtes Maßregelungsverbot gesetzlich festzulegen. Dabei soll zugleich der Lohngleichheitsgrundsatz wegen seiner besonderen Bedeutung und des inneren Zusammenhangs mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend der Richtlinie der Europäischen Gemeinschaften zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen vom 10. Februar 1975 (ABl. EG Nr. L 45 vom 19. Februar 1975 S. 19) ausdrücklich auch im Bürgerlichen Gesetzbuch niedergelegt werden.

Durch einen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz für Männer und Frauen wird dem Arbeitgeber jede Benachteiligung eines Arbeitnehmers wegen seines Geschlechts verboten. Dieses Benachteiligungsverbot soll nicht nur für alle Vereinbarungen im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses gelten, sondern auch schon für dessen Begründung. Erfaßt davon werden ferner alle Maßnahmen des Arbeitgebers wie Weisungen, einseitige Leistungsbestimmungen oder Kündigungen. Dieses Benachteiligungsverbot ist unabdingbar und ein Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, daß der Arbeitnehmer der Benachteiligung nicht widersprochen hat.

Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, hat der Arbeitgeber die Beweislast dafür zu tragen, daß die festgestellte unterschiedliche Behandlung durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt ist oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Diese Regelung ist Grundsätzen der Rechtsprechung entsprechend geboten, weil dem Arbeitnehmer im allgemeinen diese Gründe nicht bekannt sind und er sonst aus Beweisschwierigkeiten gegen eine Benachteiligung nicht vorgehen könnte.

Der Grundsatz der Lohngleichheit, der im allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz indirekt enthalten ist, wird für gleiche oder gleichwertige Arbeit besonders festgeschrieben. Dabei wird auch entsprechend der Rechtsprechung klargestellt, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers bestehende Schutzvorschriften nicht die Vereinbarung einer geringeren Vergütung rechtfertigen.

Schließlich wird dem Arbeitgeber untersagt, einen Arbeitnehmer in irgendeiner Form zu benachteiligen, weil dieser sich auf seine ihm zustehenden Rechte beruft und diese geltend macht.

Die Vorschriften werden in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen und gelten für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sie finden auch auf die Auszubildenden innerhalb und außerhalb des Berufsbildungsgesetzes, Volontäre, Praktikanten, Umschüler usw. vollständig Anwendung, insbesondere also auch die Vorschriften über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses bzw. dementspre-

chend über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses (vgl. § 3 Abs. 2, § 19 Berufsbildungsgesetz).

III. Erhaltung von Ansprüchen der Arbeitnehmer und des Schutzes der Arbeitnehmervertreter bei Betriebsübergang

1. Die bestehende Rechtslage

Die durch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügte Vorschrift des § 613 a bestimmt, daß bei einem Betriebsübergang der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. Diese Vorschrift regelt nicht die Rechtsfolgen, die sich aus einem Betriebsübergang für die Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Eine Kündigung eines Arbeitnehmers wegen eines Betriebsübergangs ist nicht ausdrücklich untersagt, wenn auch vom Schutzziel des § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch her solche Kündigungen im allgemeinen nicht für zulässig gehalten werden.

Die Vorschriften über den besonderen nachwirkenden Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats und des Personalrats in § 15 Abs. 1 und 2 Kündigungsschutzgesetz sowie über die wirtschaftliche und berufliche Absicherung der Mitglieder des Betriebsrats in § 37 Abs. 4 und 5 und § 38 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz stellen auf die Beendigung der Amtszeit des Personalrats oder Betriebsrats als Kollektivorgan ab. Davon nicht erfaßt ist das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Mitglieds des Betriebsrats oder des Personalrats infolge eines Betriebsübergangs, wenn z. B. nur ein Betriebsteil übergeht oder der übergehende Betrieb in einen anderen Betrieb des neuen Inhabers eingegliedert wird.

2. Die neuen Vorschriften

Entsprechend der Richtlinie vom 14. Februar 1977 ist es erforderlich, die zuvor ausgewiesenen noch offenen Fragen zu regeln.

Die in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten sollen bei einem Betriebsübergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden und einem Bestandsschutz von mindestens einem Jahr unterliegen. Sofern jedoch bei dem neuen Inhaber andere Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen gelten, finden nur diese Anwendung. Eine Änderung der zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gewordenen Rechte und Pflichten vor Ablauf eines Jahres ist möglich, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder der neue Inhaber und der Arbeitnehmer die Anwendung eines anderen einschlägigen Tarifvertrags vereinbaren.

Kündigungen wegen eines Betriebsübergangs werden untersagt, wodurch jedoch eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen nicht aus-

geschlossen wird. Nicht erfaßt werden von der Vorschrift Kündigungen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen.

In den besonderen Schutzvorschriften für Mitglieder des Betriebsrats und des Personalrats wird bestimmt, daß sie auch Anwendung finden, wenn die Mitgliedschaft infolge eines Betriebsübergangs erlischt.

B. Auswirkungen des Gesetzes

1. Öffentliche Haushalte

Auswirkungen auf den Haushalt des Bundes und der Länder sind nicht zu erwarten.

2. Andere Auswirkungen

Für die Einzelpreise oder das Preisniveau sind keine Auswirkungen zu erwarten. Durch das Gesetz ergeben sich für die Umwelt keine Folgen.

ZWEITER TEIL

Die einzelnen Vorschriften

Artikel 1

Anderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Zu Nummer 1 (Grundsatz der Gleichbehandlung für Männer und Frauen)

Absatz 1 Satz 1 legt entsprechend der Richtlinie vom 9. Februar 1976 für das gesamte Arbeitsverhältnis ein allgemeines Benachteiligungsverbot eines Arbeitnehmers wegen seines Geschlechts nieder. Das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts beschränkt sich auf die im Vergleichstatbestand genannten unterschiedlichen Eigenschaften (Mann — Frau) und zwingt nicht zur Gleichbehandlung von schlechthin unvergleichbaren Tatbeständen, wie dies auch für Artikel 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz anerkannt ist. So bleiben von dem Differenzierungsverbot des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz Differenzierungen unberührt, die auf anderen Unterschiedlichkeiten der Personen oder auf Unterschiedlichkeiten der Lebensumstände beruhen [BVerfGE 3, 225 (241)]. Die Voraussetzungen für die Anwendung des Differenzierungsverbots sind auch nicht gegeben, wenn der biologische Geschlechtsunterschied den Lebenssachverhalt so entscheidend prägt, daß etwa vergleichbare Elemente daneben vollkommen zurücktreten [BVerfGE 6, 389 (422 f.)].

Das allgemeine Benachteiligungsverbot umfaßt die sogenannte unmittelbare oder direkte Benachteiligung wegen des Geschlechts ebenso wie die sogenannte mittelbare oder indirekte Benachteiligung wegen des Geschlechts. Denn die deutsche Rechtspraxis unterscheidet nicht zwischen der leicht erkennbaren unmittelbaren Benachteiligung und

der nicht so leicht erkennbaren mittelbaren Benachteiligung. Bei der unmittelbaren Benachteiligung wird offen wegen des Geschlechts diskriminiert, während bei der mittelbaren Benachteiligung wegen anderer vorgeschobener Gründe, die im Ergebnis nur die Arbeitnehmer eines Geschlechts diskriminieren, eine unterschiedliche Behandlung erfolgt. Dies ist z. B. der Fall, wenn nur Männer wegen der mit Nachtarbeit verbundenen Nachteile eine Lohnzulage erhalten unabhängig davon, ob sie Nacharbeit leisten oder nicht (vgl. Urteil des BAG vom 11. September 1974 AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Aus diesem Grund war es auch nicht erforderlich, entsprechend dem Wortlaut von Artikel 2 Abs. 1 der EG-Richtlinie vom 9. Februar 1976 ausdrücklich die mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — von der unmittelbaren Diskriminierung zu unterscheiden. Darüber hinaus ist der Ehe- oder Familienstand nur einer von vielen möglichen vorgeschobenen Gründen für eine Diskriminierung. Die besondere Nennung des Ehe- oder Familienstandes könnte zudem zu dem Fehlschluß verleiten, daß eine unterschiedliche Behandlung wegen dieses Tatbestandsmerkmals ebenso wie wegen des Geschlechts nicht zulässig sei, obwohl dies nicht der Fall ist. Denn es bleiben z. B. Zulagen für verheiratete Arbeitnehmer zulässig, wenn sie Frauen und Männern gleichermaßen gewährt werden.

Durch die weiten Begriffe „Vereinbarung“ und „Maßnahmen“ können alle in Betracht kommenden Benachteiligungen rechtlicher und tatsächlicher Art erfaßt werden. Für die wegen des Geschlechts eines Arbeitnehmers unterbliebene Einstellung ist dies jedoch zweifelhaft, daher ist die Begründung des Arbeitsverhältnisses besonders genannt. Außerdem sind beispielhaft einige besonders wichtige Sachverhalte — der berufliche Aufstieg, die Weisung und die Kündigung — zur Erläuterung genannt.

Durch das allgemeine Benachteiligungsverbot wird nur eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts untersagt; eine unterschiedliche Behandlung aus sachlichen Gründen bleibt zulässig. Damit wird insbesondere für die Einstellungspraxis der Betriebe der Grundsatz der Vertragsfreiheit nicht mehr eingeschränkt, als das angesichts der miteinander konkurrierenden Grundrechte der Artikel 2 und 3 Grundgesetz sachgerecht ist.

Das Benachteiligungsverbot richtet sich nur gegen die Benachteiligung als solche und räumt dem einzelnen Bewerber, selbst wenn er nachweisbar am geeignetsten ist, keinen Anspruch auf Einstellung oder Beförderung ein. Wegen dieser Zielrichtung des Verbots hat es für die Rechtswirksamkeit eines mit einem Bewerber abgeschlossenen Arbeitsvertrags keine Folgen, wenn vorher einer oder mehrere Bewerber diskriminierend nicht eingestellt oder befördert worden sind.

Absatz 1 Satz 2 stellt im übrigen in Übereinstimmung mit den zuvor aufgezeigten zum Grundgesetz entwickelten Grundsätzen und dem allgemein

umschriebenen Inhalt des Benachteiligungsverbots klar, daß nicht jede unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts unzulässig ist. Sie ist vielmehr ausnahmsweise gerechtfertigt, soweit sie auf die vom Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit bezogen ist und dafür ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist. So stellt es z. B. keine Verletzung des Benachteiligungsverbots dar, wenn für eine männliche Schauspielrolle nur Männer oder für das Aufsichtspersonal für weibliche Gefangene nur Frauen eingestellt werden. In solchen Fällen ist die Eignung von Bewerbern des anderen Geschlechts für den zu besetzenden Arbeitsplatz nicht gegeben. Ebenso ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts danach zulässig, wenn der Arbeitgeber bei der Einstellung oder der Beschäftigung die Personen eines bestimmten Geschlechts wegen der für sie geltenden Arbeitsschutzvorschriften anders als Personen des anderen Geschlechts behandeln muß.

Absatz 1 Satz 3 enthält eine Beweislastregelung zugunsten des Arbeitnehmers. Ohne diese Beweislastregelung könnte das Benachteiligungsverbot vielfach nicht durchgesetzt werden, weil der Arbeitnehmer im Streitfall nicht beweisen kann, daß die Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist. Weist der Arbeitnehmer im Prozeß eine unterschiedliche Behandlung und einen ihm daraus entstandenen Schaden nach und macht er Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, so muß der Arbeitgeber sachliche Gründe darlegen und ggf. beweisen, die ihn unabhängig von dem Geschlecht des Arbeitnehmers zu der unterschiedlichen Behandlung veranlaßt haben oder daß im Falle des Absatzes 1 Satz 2 das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Diese Beweislastregelung ist der Entscheidungspraxis des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs nachgebildet.

Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen, gerade auch in Fällen der Benachteiligung von Frauen die Beweisführung zugunsten des in Beweisnot Befindlichen erleichtert (vgl. Urteil vom 25. April 1959, 9. November 1972 und 11. September 1974, AP Nr. 15, 36 und 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, vom 24. April 1974, AP Nr. 4 zu § 611 BGB Akkordkolonne sowie vom 27. Oktober 1978, DB 1979 S. 752). In diesen Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich klargestellt, daß die Beweislastumkehr immer dann eintrete, wenn allein der Schuldner infolge größerer Sachnähe und des Gesamtüberblicks das Erforderliche zur Klärung des Sachverhalts beitragen könne, weil der Vorgang sich in seinem Einfluß- oder Gefahrenbereich abgespielt habe. Dem Schädiger sei die Beweislast aufzuerlegen, wenn sich der Geschädigte in Beweisnot befinde und der mögliche Schädiger den Beweis am ehesten führen könne. Weiter ergibt sich aus dieser Rechtsprechung, daß die Beweislastumkehr sich nicht nur auf das Verschulden oder die Ursächlichkeit eines pflichtwidrigen Verhaltens bezieht, sondern auch auf die Verletzungshandlung als solche. Der Bundesgerichtshof

nimmt eine Umkehr der Beweislast wegen eines „aus der Natur der Sache sich ergebenden Gerechtigkeitsgebots“ vor, wenn es dem Geschädigten praktisch unmöglich ist, die Ursache des schadenstiftenden Fehlers aufzuklären und der Schuldner näher daran ist, den Sachverhalt aufzuklären und die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen [vgl. Urteile vom 26. November 1968, BGHZ 51, 91 (105), vom 17. Februar 1964, BGHZ 41, 151 (154, 155) und vom 26. September 1961, NJW 1962 S. 31 f., vom 9. Dezember 1976, BGHZ 67, 383 (387 f.)].

Eine derartige Beweislastregelung ist auch der deutschen Arbeitsgesetzgebung nicht fremd: Sie ist der Beweislastregelung in § 2 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Novelle vom 23. Dezember 1977 (BGBl. I S. 3110) nachgebildet. Dort ist vorgesehen, daß die Beweislast den Arbeitgeber trifft, wenn streitig ist, ob der Arbeitgeber aus Anlaß des Wehrdienstes gekündigt oder bei der Auswahl der zu Entlassenden den Wehrdienst zuungunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt oder die Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses aus Anlaß des Wehrdienstes abgelehnt hat.

Absatz 2 Satz 1 enthält eine besondere Regelung der Rechtsfolgen für den Fall, daß der Arbeitgeber bereits bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses schuldhaft gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen hat. Diese besondere Regelung ist erforderlich, weil sie sich nicht ohne weiteres aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch ergibt. Nach der Regelung des Absatzes 2 Satz 1 wird ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers entsprechend allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen auf das negative Interesse, also auf den Vertrauensschaden, begrenzt. Daraus folgt, daß auch im Wege des Schadensersatzes ein — auch sonst nicht bestehender — Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrags nicht erwachsen kann. Dem Schadensersatzanspruch kann selbstverständlich nicht der rechtsmißbräuchliche Einwand entgegengehalten werden, daß der Arbeitnehmer nicht hätte darauf vertrauen dürfen, der Arbeitgeber werde ihn nicht diskriminierend behandeln.

Absatz 2 Satz 2 übernimmt die in Satz 1 für den Fall der unterbliebenen Begründung eines Arbeitsverhältnisses getroffene Rechtsfolgenregelung für den Fall der geschlechtsdiskriminierenden Nichtberücksichtigung beim beruflichen Aufstieg, sofern auf diesen kein Anspruch besteht. Hat der übergangene Arbeitnehmer keinen Anspruch auf beruflichen Aufstieg, so kann dieser sonst nicht bestehende Anspruch ebensowenig wie bei der unterbliebenen Einstellung im Wege des Schadensersatzes erwachsen. Für den Fall des individuellen Aufstiegs (Aufstieg auf Grund Auswahl eines einzelnen Arbeitnehmers für eine Beförderungsstelle) hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Beförderung bzw. höhere Einstufung, es sei denn, ein solcher Anspruch ist arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart (Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 13. Februar 1969, AP Nr. 3 zu § 611 BGB Schweigepflicht und vom 28. März 1973, AP Nr. 2 zu § 319

BGB). Auch wenn der Arbeitnehmer alle Voraussetzungen für eine Beförderung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erfüllt, hat er nach dieser Rechtsprechung weder auf Beförderung noch auf entsprechenden Schadensersatz Anspruch. Der Grundsatz der Gleichbehandlung tritt hier gegenüber dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zurück. Das in Absatz 1 Satz 1 für diesen Fall vorgesehene Verbot der Diskriminierung ändert daran nichts; es begründet weder einen Anspruch auf die nächste freiwerdende Stelle noch auf Schadensersatz in Höhe der Differenz gegenüber der Vergütung für die höherwertige Tätigkeit. Entsprechend der bisherigen Rechtslage kann daher ein in geschlechtsdiskriminierender Weise beim individuellen Aufstieg übergangener Arbeitnehmer nur Schadensersatz in Höhe des negativen Interesses, also des Vertrauensschadens, verlangen.

Nicht erfaßt von dieser Regelung werden die Fälle, in denen der Arbeitnehmer auf Grund einer entsprechenden Zusage oder Vereinbarung einen Anspruch auf individuellen beruflichen Aufstieg oder auf Grund des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes einen Anspruch auf Teilhabe an einem generellen beruflichen Aufstieg (z. B. Bewährungsaufstieg, Aufstieg nach Dienst- oder Lebensalter) hat. Im letzteren Fall begründet die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung seine Verpflichtung zur Höherstufung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. April 1973, AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Insofern verbleibt es bei den sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch unter Beachtung arbeitsrechtlicher Grundsätze ergebenden Rechtsfolgen.

Eine Regelung über die Rechtsfolgen einer — innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses — erfolgenden Benachteiligung ist, abgesehen von der in Absatz 2 Satz 2 getroffenen Rechtsfolgenregelung für den Fall des beruflichen Aufstiegs, auf den kein Anspruch besteht, nicht erforderlich, weil diese Rechtsfolgen sich unmittelbar aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch unter Beachtung arbeitsrechtlicher Grundsätze ergeben. Eine gegen das Benachteiligungsverbot verstoßende Vereinbarung oder Kündigung ist gemäß § 134 BGB nichtig. Daneben können sich vertragliche Ansprüche auf Beseitigung der Benachteiligung bzw. auf Erfüllung ergeben sowie Ansprüche auf Schadensersatz aus positiver Vertragsverletzung oder aus unerlaubter Handlung.

Absatz 3 bestimmt, daß der Anspruch auf Schadensersatz wegen Geschlechtsdiskriminierung in zwei Jahren verjährt. Die in § 196 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB enthaltene Verjährungsfrist für Ansprüche auf Lohn und Gehalt wird aus Gründen der Praktikabilität auf diesen Schadensersatzanspruch übertragen.

Zu Nummer 2 (Gleicher Lohn für Männer und Frauen)

Der Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau ist zwar auch in dem allgemeinen Benachteiligungsverbot enthalten, soll aber wegen seiner

besonderen Bedeutung für die Arbeitnehmer ausdrücklich gesondert normiert werden. Satz 1 entspricht hinsichtlich der Erstreckung auf die „gleichwertige Arbeit“ dem Artikel 1 Abs. 1 der Richtlinie Nr. 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. EG Nr. L 45 S. 19). Ob eine Arbeit gleichwertig ist, hat sich nach objektiven Maßstäben der Arbeitsbewertung zu bestimmen. Anhaltspunkte für die Beurteilung können insoweit auch die Praxis der Tarifvertragsparteien oder die allgemeine Verkehrsanschauung geben (vgl. BAG, Urteil vom 6. April 1955, AP Nr. 7 zu Artikel 3 GG). Satz 2 bestimmt entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausdrücklich, daß zugunsten der Frauen geltende Schutzvorschriften nicht zu der Vereinbarung einer geringeren Vergütung berechtigen, da der Lohn nur nach der zu leistenden Arbeit ohne Rücksicht darauf zu bestimmen ist, ob sie von einem Mann oder einer Frau geleistet wird und eine generelle Schlechterstellung der Frauen unzulässig ist (BAG, Urteile vom 15. Januar 1955, AP Nr. 4 zu Artikel 3 GG, vom 6. April 1955, AP Nr. 7 zu Artikel 3 GG und vom 23. März 1957, AP Nr. 16 zu Artikel 3 GG). Satz 3 bestimmt die entsprechende Anwendung der Beweislastregelung in § 611 a Abs. 1 Satz 3. Sie kann im Rahmen des § 612 Abs. 3 nur entsprechend angewendet werden, weil sie hier hinsichtlich der zweiten Fallgruppe, daß das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist, ohne Bedeutung ist; das ergibt sich aus der Anknüpfung dieses Satzteils an den hier nicht einschlägigen § 611 a Abs. 1 Satz 2.

Zu Nummer 3 (Maßregelungsverbot)

Das Maßregelungsverbot ist ein besonderes Benachteiligungsverbot, wonach ein Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden darf, weil er in zulässiger Weise seine Rechte ausgeübt hat. Dieses „selbstverständliche“ Maßregelungsverbot hat für den Arbeitsalltag große Bedeutung. Es wurde in Artikel 7 der Richtlinie vom 9. Februar 1976 und in Artikel 5 der Richtlinie vom 10. Februar 1975 nur für den Fall der Kündigung aufgenommen. Da aber auch andere, ebenso ungerechtfertigte Maßregelungen denkbar sind, erfaßt die Vorschrift auch diese Fälle. Zur Klarstellung wird auf die aus dem Benachteiligungsverbot sich selbst ergebende Beschränkung hingewiesen, wonach das Benachteiligungsverbot nur die in zulässiger Weise erfolgte Rechtsausübung absichert, aber nicht die Verletzung gesetzlicher oder arbeitsvertraglicher Pflichten. Praktisch ergibt sich ein solches Maßregelungsverbot für die von diesen Gesetzen erfaßten Arbeitnehmer schon aus dem Kündigungsschutzgesetz und aus der Regelung des § 84 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, wonach dem Arbeitnehmer aus der Erhebung einer Beschwerde keine Nachteile entstehen dürfen. Diese Rechtslage soll durch die neue Vorschrift verdeutlicht und zugleich allgemein geregelt werden.

Zu Nummer 4 (Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang)

Buchstabe a

Durch die Ergänzung der Vorschrift des § 613 a Abs. 1 BGB erhalten die durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten einen Bestandsschutz beim Betriebsübergang entsprechend Artikel 3 Abs. 2 der Richtlinie vom 14. Februar 1977. Satz 2 bestimmt, daß die bei dem bisherigen Arbeitgeber durch einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer werden. Von der Möglichkeit des Artikels 3 Abs. 2 Satz 2 der Richtlinie, den Bestandsschutz für diese Rechte und Pflichten auf ein Jahr zu begrenzen, wurde Gebrauch gemacht, damit der neue Inhaber ggf. die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des übernommenen Betriebs an die in seinem Unternehmen üblichen Arbeitsbedingungen anpassen kann. Satz 3 stellt klar, daß gegenüber der in Satz 2 geregelten individualrechtlichen Verpflichtung die kollektivrechtlichen Verpflichtungen wie üblich vorgehen. Der neue Inhaber ist in diesem Fall nur verpflichtet, die bei ihm bereits geltenden Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen einzuhalten und nicht noch daneben Arbeitsbedingungen, die sich nach Satz 2 aus anderen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ergeben. Satz 4 läßt eine Änderung der nur individualrechtlich geltenden Rechte und Pflichten vor Ablauf der Jahresfrist zu, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung auch bei dem bisherigen Arbeitgeber nicht mehr gegolten hätten oder auf Grund einer Vereinbarung ein anderer — allerdings nur der einschlägige — Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis angewendet wird.

Buchstabe b

Der neu eingefügte Absatz 4 soll entsprechend Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie vom 14. Februar 1977 klarstellen, daß wegen des Betriebsübergangs eine Kündigung nicht zulässig ist, wodurch jedoch eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen nicht ausgeschlossen wird. Dies ergibt sich nach der Rechtsprechung bereits aus dem allgemeinen Schutzzweck der Vorschrift des § 613 a BGB (vgl. Urteil des BAG vom 2. Oktober 1974, AP Nr. 1 zu § 613 a BGB).

Artikel 2

Anderung des Kündigungsschutzgesetzes

(Erhaltung des besonderen Kündigungsschutzes der Mitglieder des Betriebsrats und des Personalrats bei Betriebsübergang)

Der nach § 15 Abs. 1 und 2 des Kündigungsschutzgesetzes geltende besondere Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats oder des Personalrats soll entsprechend Artikel 5 Abs. 2 der Richtlinie vom 14. Februar 1977 auch dann gelten, wenn ihre Mitgliedschaft infolge des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils auf einen anderen Arbeitgeber erlischt.

Artikel 3

Anderung des Betriebsverfassungsgesetzes

(Erhaltung der Ansprüche der Mitglieder des Betriebsrats bei Betriebsübergang)

Zu Nummern 1 und 2

Entsprechend Artikel 5 Abs. 2 der Richtlinie vom 14. Februar 1977 wird bestimmt, daß die in § 37 Abs. 4 und 5 und § 38 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelte wirtschaftliche und berufliche Absicherung der Mitglieder des Betriebsrats auch dann zu erfolgen hat, wenn ihre Mitgliedschaft infolge des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils auf einen anderen Arbeitgeber erlischt.

Artikel 4

Berlin-Klausel

Diese Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Artikel 5

Inkrafttreten

Das Gesetz soll im Hinblick auf die in den Richtlinien vom 19. Februar 1976 und vom 14. Februar 1977 vorgesehenen Durchführungsfristen am Tage nach der Verkündung in Kraft treten. Eine besondere Übergangsregelung ist nicht erforderlich.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

1. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 611 a BGB)

Der Bundesrat begrüßt es, daß der Versuch unternommen wird, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz gesetzlich zu regeln. Die Form, in der dieses berechnigte Anliegen in § 611 a BGB i. d. F. des Entwurfs seinen Ausdruck gefunden hat, kann allerdings nicht befriedigen. Die Bestimmung enthält schwerwiegende sprachliche und gesetzestech-nische Mängel. Sie lassen es fraglich erscheinen, ob dem Ziel, die Rechtssicherheit in diesem Bereich zu erhöhen, überhaupt nähergekommen wird.

Ferner muß befürchtet werden, daß durch § 611 a BGB i. d. F. des Entwurfs die Vertragsfreiheit stärker eingeschränkt wird, als dies der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz verlangt und es verfassungsrechtlich und rechtspolitisch vertretbar erscheint. Dies gilt vor allem deswegen, weil sich das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen des Geschlechts mit der inhaltlich gleichen Stringenz, die innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses geboten ist, auch auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses (Einstellung) und die damit verbundene Entschliebung über die personelle Besetzung eines Arbeitsplatzes erstrecken soll. Anlaß zu Bedenken gibt in diesem Zusammenhang vor allem der auch sprachlich nur schwer verständliche § 611 a Abs. 1 Satz 2. Er zieht die Voraussetzungen, unter denen eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen erlaubt sein soll, zu eng. Es wäre z. B. nicht mehr möglich, als Verkaufspersonal in bestimmten Fachbereichen aus Zweckmäßigkeitgesichtspunkten nur Männer oder nur Frauen zu beschäftigen, oder bei körperlich besonders anstrengenden und deshalb besser bezahlten Tätigkeiten Männern den Vorzug zu geben, sofern nicht ein gesetzliches Beschäftigungsverbot für Frauen besteht. Ein solches Ergebnis wäre nicht sachgerecht und wird vom Grundsatz der Gleichbehandlung nicht gefordert.

Auch die Richtlinie Nr. 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 verlangt keinen so weitgehenden Eingriff in die Abschlußfreiheit und die negative personelle Auswahlfreiheit des Arbeitgebers. Wie sich aus der Begründung zu dem Entwurf der Richtlinie (BR-Drucksache 149/75 S. 23) ergibt, kam es dem Rat hinsichtlich der Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung vielmehr darauf an, „die in einigen Rechtsvorschriften bestehenden Benachteiligungen abzuschaffen, die dem Zugang von Frauen zur Beschäftigung im Wege stehen“. Entsprechen-

des gilt für Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG, der es verbietet, Männer und Frauen in der Rechtsordnung ungleich zu behandeln, ohne sich jedoch auf die gesellschaftlichen, soziologischen, psychologischen und sonstigen Auswirkungen der Verschiedenheit des Geschlechts zu erstrecken (BVerfGE 3, 241). Das Grundgesetz enthält, anders als z. B. für Ehe und Familie (Artikel 6 Abs. 1 GG) oder für die Gleichstellung der nichtehelichen Kinder mit den ehelichen Kindern (Artikel 6 Abs. 5 GG), keinen besonderen Auftrag zur positiven Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Wirtschafts- und Berufsleben. Die in § 611 a BGB i. d. F. des Entwurfs vorgesehene Regelung ist somit nicht unmittelbar aus Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG herzuleiten.

Wenn der Gesetzgeber im Bereich der Privatrechtsordnung die Wertmaßstäbe des Grundgesetzes aktualisiert und konkretisiert, muß er die grundrechtlich verbürgten Positionen beider Vertragspartner berücksichtigen und in ihrer Wechselbeziehung gegeneinander abwägen. Insofern beachtet der Entwurf nicht hinreichend die durch Artikel 2 Abs. 1 GG geschützte Vertragsfreiheit des Arbeitgebers (BVerfGE 8, 328), deren Kern die Abschlußfreiheit und die auch negative Auswahlfreiheit in bezug auf einen bestimmten Arbeitnehmer und den von ihm zu besetzenden Arbeitsplatz bildet. Diese Freiheit der personellen Entschliebung hat für den Arbeitsvertrag als Dauerschuldverhältnis mit personalem Charakter besonderes Gewicht. Sie sollte im allgemeinen Arbeitsvertragsrecht — ohne daß eine besondere Pflichtigkeit, wie etwa im Falle einer Monopolstellung des Arbeitgebers, gegeben ist — nicht so weit zurückgedrängt werden, daß der Arbeitgeber in die Lage kommen könnte, praktisch jede Entscheidung über die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Mann oder einer Frau dahin rechtfertigen zu müssen, daß sie aus allgemein anzuerkennenden oder gar unverzichtbaren Gründen getroffen worden ist.

Eine über den Grundsatz der Gleichbehandlung hinausgehende, die Vertragsfreiheit beschränkende Wirkung hat auch § 611 a Abs. 1 Satz 3. Er bürdet dem Arbeitgeber nicht nur den Nachweis auf, daß er nicht aus Gründen des Geschlechts unterschiedlich gehandelt hat. Der Arbeitgeber muß darüber hinaus beweisen, daß seine Maßnahme auf „sachlichen“, also auf keinen mit dem Geschlecht nicht zusammenhängenden „unsachlichen“ Erwägungen beruht. Bei Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts darf er z. B. nicht mehr einem Bewerber oder einer Bewerberin den Vorzug geben, weil er damit

einem befreundeten Dritten einen Gefallen erweisen will.

Die Formulierung des § 611 a Abs. 2 erscheint ebenfalls verbesserungsbedürftig. Es ist unklar, was unter dem Schaden zu verstehen ist, „den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot unterbleiben“, und unter welchen Voraussetzungen ein solcher Schaden entstehen kann.

Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens darauf hinzuwirken, daß § 611 a BGB insgesamt überarbeitet wird mit dem Ziel, die Bestimmung verständlicher zu machen und die vorstehenden Bedenken auszuräumen. Hierbei sollten jedenfalls folgende Punkte geändert oder überprüft werden:

2. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB)

§ 611 a Abs. 1 Satz 1 ist wie folgt zu fassen:

„Ein Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer oder einen Bewerber um einen Arbeitsplatz nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.“

Begründung

§ 611 a Abs. 1 Satz 1 enthält sowohl eine umfassende als auch eine beispielhafte Aufzählung in Betracht kommender Benachteiligungsfälle (vgl. die Begründung des Entwurfs zu § 611 a Abs. 1 Satz 1). Diese Aufzählung ist unübersichtlich und entbehrlich.

Durch die vorgeschlagene Fassung wird klargestellt, daß jede Art der Benachteiligung wegen des Geschlechts sowohl im vorvertraglichen als auch im vertraglichen Bereich untersagt ist. Mit den Bezeichnungen „Bewerber“ und „Arbeitsplatz“ lehnt sich der Vorschlag an § 99 Abs. 1 und 2 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes an.

3. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB)

§ 611 a Abs. 1 Satz 2 ist wie folgt zu fassen:

„Eine Benachteiligung liegt nicht vor, wenn nicht ausschließlich auf das Geschlecht bezogene Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.“

Begründung

Die Änderung dient der Klarstellung. Aus der Fassung des § 611 a Abs. 1 Satz 2 könnte geschlossen werden, daß eine Benachteiligung wegen des Geschlechts i. S. des § 611 a Abs. 1 Satz 1 auch in den Fällen vorliegt, in denen eine differenzierende Behandlung von Männern und Frauen aus anderen Gründen gerechtfertigt ist, so z. B., wenn für die Beschäftigung in bestimmten Betriebs- oder Verkaufsabteilungen Männern bzw. Frauen der Vorzug gegeben wird

oder für schwere körperliche Arbeiten nur Männer eingestellt werden. Eine so weitgehende Einschränkung des Auswahlmessens würde den Grundsatz der Vertragsfreiheit verletzen. Sie scheint jedoch auch von dem Entwurf nicht beabsichtigt zu sein. Nach der Begründung des Entwurfs soll mit § 611 a ein allgemeines Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts festgelegt werden, das sich auf die im Vergleichstatbestand genannten unterschiedlichen Eigenschaften (Mann — Frau) beschränkt, eine Differenzierung nach sonstigen Umständen der Person oder der Lebensverhältnisse unberührt läßt und den Grundsatz der Vertragsfreiheit in der Einstellungspraxis der Betriebe nicht mehr einschränkt, als das im Hinblick auf die miteinander konkurrierenden Grundrechte des Artikels 2 Abs. 1 und des Artikels 3 Abs. 2 und 3 GG sachgerecht ist. Dem soll durch die zu § 611 a Abs. 1 Satz 2 vorgeschlagene Fassung Rechnung getragen werden.

4. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 611 a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB)

An § 611 a Abs. 1 Satz 2 (neu) ist nach Ersetzung des Punktes durch ein Semikolon folgender Halbsatz anzufügen:

„im Streitfall hat der Arbeitgeber dies zu beweisen.“

Satz 3 entfällt.

Begründung

Die im Entwurf in § 611 a Abs. 1 Satz 3 vorgesehene Kombination von Glaubhaftmachung einerseits und Vollbeweis andererseits innerhalb eines einheitlichen Erkenntnisverfahrens ist dem geltenden Prozeßrecht fremd und systemwidrig. Eine Glaubhaftmachung wird bisher nur innerhalb eines mit einer gerichtlichen Entscheidung abzuschließenden Verfahrensabschnitts zugelassen, so für prozeßrechtlich relevante Tatsachen (z. B. Wiedereinsetzung), für Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes (Arrest, einstweilige Verfügung) oder für Sachverhalte von minderer Bedeutung (z. B. Kostenfestsetzung). Die Regelung des Entwurfs gehört in keine dieser Fallgruppen.

Eine Verteilung der Beweislast hat sich an dem Gebot der „Waffengleichheit im Prozeß“ zu orientieren (BGH NJW 1978, 1681, 1682). Die im Entwurf vorgesehene Regelung steht damit nicht in Einklang. Eine Partei wird unangemessen bevorteilt, wenn sie bereits durch bloße Glaubhaftmachung von Tatsachen, die eine Benachteiligung vermuten lassen, der anderen Partei den Gegenbeweis aufzwingen kann. Auch in der im Entwurf zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs findet eine solche Abstufung keine Stütze.

Der vorgeschlagene zweite Halbsatz des Satzes 2 orientiert sich an der Begründung des Ent-

wurfs, wonach im Streitfall der Beweis für eine unterschiedliche Behandlung dem Arbeitnehmer obliegt.

Hat der Arbeitnehmer den Beweis für eine Ungleichbehandlung geführt, so sollte dem Arbeitgeber der Beweis dafür obliegen, daß eine Benachteiligung wegen des Geschlechts aus den in Satz 2 erster Halbsatz genannten Gründen nicht vorliegt.

5. Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 611 a Abs. 3 BGB)

In § 611 a Abs. 3 ist folgender Satz anzufügen:

„§ 201 findet entsprechende Anwendung.“

B e g r ü n d u n g

Nach der Begründung des Entwurfs zu § 611 a Abs. 3 soll die kurze Verjährungsfrist, die nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BGB für Lohn- und Gehaltsansprüche gilt, auf Schadensersatzansprüche wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot übertragen werden. Dann sollte sich aber auch der Beginn der Verjährung nicht nach § 198 BGB bestimmen, sondern ebenso wie bei Lohn- und Gehaltsansprüchen geregelt sein.

6. Zu Artikel 1 Nr. 2 (§ 612 Abs. 3 Satz 3 BGB)

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen, ob Satz 3 des § 612 Abs. 3 entbehrlich ist. Liegen die Voraussetzungen des § 612 Abs. 3 Satz 1 (gleiche Arbeit) vor, so werden „nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe“, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, überhaupt nicht in Betracht gezogen werden können. Jedenfalls sollte aber eine Beweislastregelung nicht im Wege der Verweisung auf § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB (i. d. F. des Entwurfs), sondern selbständig unter Beachtung der Nichtrelativierbarkeit des Lohnleichheitsgrundsatzes getroffen werden. Ferner ist unklar, ob und gegebenenfalls welche Bedeutung die in § 612 Abs. 3 Satz 3 vorgesehene Beweislastregelung für Tarifvertragsparteien in einem Rechtsstreit über die Gültigkeit einer Tarifvertragsbestimmung haben soll.

7. Zu Artikel 1 Nr. 3 (§ 612 a BGB)

Artikel 1 Nr. 3 ist zu streichen.

B e g r ü n d u n g

Die Bestimmung ist überflüssig. Das darin normierte Maßregelungsverbot folgt, wie die Begründung zutreffend ausführt, als „selbstverständlich“ bereits aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen.

8. Zu Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe b (§ 613 a Abs. 4 BGB)

In § 613 a Abs. 4 ist der Punkt nach Satz 1 durch ein Komma zu ersetzen und folgender Satzteil anzufügen:

„es sei denn, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.“

Satz 2 ist zu streichen.

B e g r ü n d u n g

Sprachliche Verbesserung und Angleichung an die Formulierung in § 1 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

9. Zu Artikel 1

Die Bundesregierung wird gebeten, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen, ob nicht die notwendige Information aller Arbeitnehmer dadurch sichergestellt werden sollte, daß durch eine ausdrückliche Regelung die Aushängung der Schutzvorschriften des Gesetzentwurfs in den Betrieben angeordnet wird; in diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß nach Artikel 8 der EG-Richtlinie vom 9. Februar 1976 „zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen“ sowie nach Artikel 7 der EG-Richtlinie vom 10. Februar 1975 „zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen“ die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen haben, daß die einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekanntgemacht werden, wobei ausdrücklich auch die Bekanntmachung in den Betrieben genannt wird.

Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates

Zu 1. (Artikel 1 Nr. 1 des Gesetzentwurfs, § 611 a BGB)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates nicht zu.

Die Bundesregierung kann den Standpunkt des Bundesrates, daß durch § 611 a BGB d. E. die Vertragsfreiheit stärker eingeschränkt werde, als dies der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz verlange und es verfassungsrechtlich und rechtspolitisch vertretbar erscheine, nicht teilen. Die von Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz geschützte Vertragsfreiheit ist kein absolut gegen Einschränkungen geschütztes Rechtsgut. Sie ist beschränkt und beschränkbar durch alle Normen, die die Rechte anderer, die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz schützen (vgl. Artikel 2 Abs. 1 des Grundgesetzes). Deshalb kann der Gesetzgeber die Vertragsfreiheit zum Schutz der Arbeitnehmer oder der Bewerber um einen Arbeitsplatz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts beschränken. Der Entwurf schränkt die Vertragsfreiheit nicht stärker ein, als dies einer sachgerechten Abwägung zwischen dem durch Artikel 2 Abs. 1 des Grundgesetzes geschützten Rechtsgut und der Wertentscheidung in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes entspricht.

Soweit der Bundesrat kritisiert, § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB d. E. ziehe die Voraussetzungen für eine zulässige unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen zu eng, ist darauf hinzuweisen, daß in dieser Vorschrift Ausnahmetatbestände vom Differenzierungsverbot des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes enthalten sind, die die dazu ergangene Rechtsprechung vollauf berücksichtigen: Der Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verbiete jede rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen. Die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers, aus sachlichen Gründen bis zur Grenze der Willkür zu differenzieren, werde insoweit ausgeschlossen, wie das männliche oder weibliche Geschlecht als Unterscheidungsmerkmal dienen solle. Die biologischen und funktionalen Unterschiede der Geschlechter seien nach dem Willen des Verfassungsgesetzgebers grundsätzlich unbeachtlich, solange sie nicht unterschiedliche Regelungen geradezu gebieten (BAG, Urteile vom 31. August 1978, Betriebs-Berater 1979, S. 890; vom 18. Oktober 1961, BAGE 11 S. 344).

Der Bundesrat beanstandet ferner, daß sich das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts „mit der inhaltlich gleichen Stringenz, die innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses geboten“ sei, auch auf die Einstellung erstrecken soll. Dazu ist zu bemerken, daß dies durch die Richt-

linie Nr. 76/207/EWG geboten ist. Die Richtlinie bezieht sich ausdrücklich auch auf den „Zugang zur Beschäftigung“. Unterschiede zwischen Maßnahmen innerhalb eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses und der Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses macht die Richtlinie nicht.

Auch die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot sind so gewählt, daß von einer unzulässigen Einschränkung der Vertragsfreiheit nicht die Rede sein kann. Ist wegen eines Verstoßes gegen § 611 a Abs. 1 BGB d. E. ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden, so soll der Arbeitgeber nur zum Ersatz des negativen Interesses, also des Vertrauensschadens, verpflichtet sein. Die Umschreibung des zu leistenden Schadensersatzes (Vertrauensschaden) in § 611 a Abs. 2 BGB d. E. ist entgegen der Stellungnahme des Bundesrates auch durchaus klar. Sie entspricht der Regelung des negativen Interesses in den §§ 122, 307 und 179 Abs. 2 BGB, wobei die Formulierung insbesondere in Anlehnung an § 307 Abs. 1 BGB entstanden ist.

Zu 2. (Artikel 1 Nr. 1 des Gesetzentwurfs, § 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates nicht zu.

Die vorgeschlagene Neufassung der Vorschrift enthält keine sachlichen Änderungen gegenüber der von der Bundesregierung vorgelegten Fassung. Die im Regierungsentwurf enthaltene beispielhafte Aufzählung besonders wichtiger Benachteiligungsfälle macht die Rechtslage für die Betroffenen einsichtiger. Durch die Worte „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ wird zum einen auf diese wichtige Fallgruppe verwiesen, zum anderen erübrigt sich dadurch die Klarstellung, daß nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Bewerber um einen Arbeitsplatz nicht wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf.

Zu 3. und 4. (Artikel 1 Nr. 1 des Gesetzentwurfs, § 611 a Abs. 1 Sätze 2 und 3 BGB)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates nicht zu.

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Neuformulierung für § 611 a Abs. 1 Satz 2 BGB d. E. trägt dem Anliegen des Gesetzentwurfs nicht in ausreichendem Maße Rechnung. Die Beispiele in der Begründung des Bundesrates lassen einen Standpunkt erkennen, der der Richtlinie Nr. 76/207/EWG und der eingangs zitierten Rechtsprechung zu Artikel 3

Abs. 2 des Grundgesetzes nicht gerecht würde. Die Vorstellung, daß generell nur Männer schwere körperliche Arbeit leisten könnten oder generell nur Frauen für bestimmte Betriebs- oder Verkaufsabteilungen geeignet seien, steht weder im Einklang mit den tatsächlichen Gegebenheiten — nicht alle Männer sind stärker als alle Frauen —, noch ist sie geeignet, die Benachteiligung der Frau in der täglichen Arbeitswelt zu verhindern.

Damit geht auch die vom Bundesrat vorgeschlagene Formulierung der Beweislastregelung von anderen Voraussetzungen aus als die der Bundesregierung.

Die Beweislastregelung des Bundesrates würde im übrigen auch nicht der Notwendigkeit gerecht werden, den diskriminierten Arbeitnehmer von der Beweisnot zu befreien, in die er aufgrund der Unkenntnis über alle Einzelheiten des innerbetrieblichen Geschehens kommen kann, und gleichzeitig den Arbeitgeber vor mutwilligen Klagen zu schützen.

Zu 5. (Artikel 1 Nr. 1 des Gesetzentwurfs, § 611 a Abs. 3 BGB)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates zu.

Zu 6. (Artikel 1 Nr. 2 des Gesetzentwurfs, § 612 Abs. 3 Satz 3 BGB)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates nicht zu.

Die Beweislastregelung des § 612 Abs. 3 Satz 3 BGB d. E. kann nicht als entbehrlich angesehen werden. Der Einwand, daß „nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe“ als Rechtfertigung für eine unterschiedliche Entlohnung überhaupt nicht in Betracht gezogen werden könnten, macht die Vorschrift nicht überflüssig. Zum einen kann dem Arbeitgeber nicht die Einlassung abgeschnitten werden, daß eben nicht geschlechtsbezogene Gründe zu einer unterschiedlichen Entlohnung geführt haben. Zum anderen spricht § 612 Abs. 3 Satz 3 BGB d. E. auch nur von einer entsprechenden Anwendung der Beweislastregelung in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB d. E. Soweit also die Zulässigkeit bestimmter in § 611 a Abs. 1 BGB d. E. umschriebener, die ungleiche Behandlung rechtfertigender Gründe im Rahmen des § 612 Abs. 3 BGB d. E. überhaupt nicht zum Tragen kommt, greifen diese wegen des Vorbehalts einer nur entsprechenden

Anwendung dieser Ausnahmeregelung im Rahmen des § 612 Abs. 3 BGB d. E. gar nicht erst ein.

Zu 7. (Artikel 1 Nr. 3 des Gesetzentwurfs, § 612 a BGB)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates nicht zu.

Dem Maßregelungsverbot kommt für den Arbeitsalltag große Bedeutung zu; insoweit ist eine ausdrückliche Normierung zur Verdeutlichung der Rechtslage und zur Gewinnung von Rechtsklarheit durchaus geboten. Außerdem erstreckt die Vorschrift das sich bisher schon aus dem Kündigungsschutzgesetz (Verbot von sozial ungerechtfertigten Kündigungen) und dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 84 Abs. 3) ergebende Maßregelungsverbot auf alle Arbeitnehmer, also auch auf solche, auf die das Kündigungsschutzgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung finden.

Zu 8. (Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe b des Gesetzentwurfs, § 613 a Abs. 4 BGB)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates zu.

Zu 9. (Artikel 1 des Gesetzentwurfs)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag des Bundesrates nicht zu.

Das Aushängen der Schutzvorschriften dieses Gesetzentwurfs in den Betrieben ist keine geeignete Lösung, um die notwendige Information aller Arbeitnehmer sicherzustellen. Nach geltendem Recht besteht eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers nur bezüglich öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutzvorschriften und der für den Betrieb maßgeblichen — für die Arbeitnehmer sonst kaum erlangbarer — Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Dagegen hat der Gesetzgeber angesichts der Vielzahl und des Umfangs dieser Vorschriften (vgl. z. B. die Loseblattsammlung „Arbeitsrecht“ von H. C. Nipperdey) bisher darauf verzichtet, den Aushang auch privatrechtlicher Gesetze vorzuschreiben. Wegen des Sachzusammenhangs vieler dieser Vorschriften erscheint es auch kaum möglich, allgemein gültige Abgrenzungsmerkmale für eine Auswahl zusätzlich noch auszuhängender privatrechtlicher Vorschriften zu finden. Es erscheint deshalb sinnvoller, die Arbeitnehmer im Wege anderweitiger Öffentlichkeitsarbeit mit den Vorschriften dieses Gesetzes vertraut zu machen.