

19. 06. 80

Sachgebiet 8

Beschlußempfehlung und Bericht
des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

zu dem von der Bundesregierung eingebrachten

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

— Drucksache 8/3317 —

A. Problem

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsrecht ergibt sich aus dem verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgrundsatz und Benachteiligungsverbot des Artikels 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes sowie dem von der Rechtsprechung und Wissenschaft entwickelten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Beide Grundsätze vermögen jedoch nicht alle Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern; Lücken bestehen insbesondere bei der Begründung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg. Außerdem ist die Rechtslage bei Benachteiligungen im Arbeitsrecht für den einzelnen Arbeitnehmer nicht durchschaubar.

Die Rechtsfolgen, die sich aus einem Betriebsübergang für die Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder für eine Betriebsvereinbarung ergeben, sind gesetzlich nicht geregelt. Eine Kündigung eines Arbeitnehmers wegen eines Betriebsübergangs ist nicht ausdrücklich untersagt.

Das deutsche Arbeitsrecht muß deshalb an zwei Richtlinien der Europäischen Gemeinschaften angepaßt werden.

B. Lösung

Der vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung mit einzelnen Änderungen gegenüber der Regierungsvorlage angenommene Gesetzentwurf sieht vor, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen für sämtliche Vereinbarungen oder Maßnahmen bei Begründung, Beendigung und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses einschließlich des Anspruchs auf gleichen Lohn für Männer und Frauen im Bürgerlichen Gesetzbuch festgeschrieben wird. Eine Beweislastregelung zugunsten der Arbeitnehmer sowie ein Maßregelungsverbot sollen diese Ansprüche absichern und wirksam gestalten.

Außerdem sieht der Gesetzentwurf vor, daß die Regelung des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Folgen eines Betriebsübergangs ausgedehnt wird auf den Fall, daß die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind. Kollektivrechtliche Ansprüche sollen danach grundsätzlich für mindestens ein Jahr nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden können. Die Kündigung wegen des Betriebsübergangs wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Annahme des Gesetzentwurfs bei zwei Gegenstimmen und einer Stimmenthaltung von Abgeordneten der CDU/CSU-Fraktion.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

1. den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) — Drucksache 8/3317 — in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen;
2. folgende Entschließung anzunehmen:

Der Deutsche Bundestag ersucht die Bundesregierung, ihm bis zum 31. Dezember 1982 folgenden Bericht vorzulegen:

Die Bundesregierung sollte über Erfahrungen mit dem die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz betreffenden Teil des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes berichten. Der Bericht sollte insbesondere Auskunft darüber geben, inwieweit das Gesetz positive Wirkungen entfaltet und Arbeitnehmerinnen zu mehr Gleichberechtigung im Arbeitsleben verholfen hat. Außerdem sollte die Bundesregierung berichten, ob und in welchem Umfang die Vorschriften des § 611 b BGB (Stellenausschreibung) und Artikel 2 EG-Anpassungsgesetz (Aushang) beachtet worden sind.

Ferner sollte darüber berichtet werden, in welchem Umfang und mit welchen Ergebnissen auf Grund des Gesetzes Prozesse wegen unmittelbarer oder mittelbarer Benachteiligung wegen des Geschlechts am Arbeitsplatz geführt worden sind und ob das Gesetz Beweisschwierigkeiten der Arbeitnehmer bei solchen Prozessen vermindert hat.

Die Bundesregierung sollte auch über Konsequenzen berichten, die sie aus den Erfahrungen mit dem Gesetz zu ziehen beabsichtigt.

Der Bericht sollte außerdem darlegen, ob außerhalb des Bereiches des Arbeitslebens Benachteiligungen von Frauen, z. B. im Schulwesen, im Bereich der Medien und Werbung sowie in Dienstleistungsbereichen (z. B. Wohnungsvergabe, Wirtschaftsverkehr, Kreditwesen) und bei der Beteiligung von Frauen an politischen und anderen Entscheidungsgremien festzustellen sind, um den Deutschen Bundestag in die Lage zu versetzen, entsprechende Konsequenzen zu ziehen.

3. die zu dem Gesetzentwurf eingegangenen Eingaben und Petitionen für erledigt zu erklären.

Bonn, den 18. Juni 1980

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung

Rappe (Hildesheim)	Frau Steinhauer
Vorsitzender	Berichterstatlerin

Zusammenstellung

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

— Drucksache 8/3317 —

mit den Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß)

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

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

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:

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung 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.

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juli 1979 (BGBl. I S. 1202), wird wie folgt geändert:

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

„§ 611 a

(1) unverändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

(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) unverändert

(3) Der Anspruch auf Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot verjährt in zwei Jahren. § 201 ist entsprechend anzuwenden."

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

„§ 611 b

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

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."

2. unverändert

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."

3. unverändert

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

4. § 613 a wird wie folgt geändert:

a) unverändert

Entwurf

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.“

Beschlüsse des 11. Ausschusses

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. **Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.**"

Artikel 2

Aushang

Der Arbeitgeber soll einen Abdruck der §§ 611 a, 611 b, 612 Abs. 3 und 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung dieses Gesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auslegen oder aushängen.

Artikel 3

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036) wird wie folgt geändert:

§ 98 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

1. Es wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen.“

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

2. In § 38 Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt: 2. Die Sätze 2 und 3 werden Sätze 3 und 4.

*„Dem Ablauf der Amtszeit steht es gleich, wenn die Mitgliedschaft im Betriebsrat infolge des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebs-
teils 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.

Artikel 4

unverändert

Artikel 5

unverändert

Bericht der Abgeordneten Frau Steinhauer

A. Allgemeines

1. Beratungsverfahren

Der Deutsche Bundestag hat den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes in seiner 189. Sitzung am 29. November 1979 in erster Lesung beraten. Der Gesetzentwurf ist an den Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung federführend sowie an den Rechtsausschuß und Wirtschaftsausschuß zur Mitberatung überwiesen worden.

Der mitberatende Wirtschaftsausschuß hat auf eine Stellungnahme verzichtet. Auch der Rechtsausschuß hat aus zeitlichen Gründen keine Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf abgegeben.

Der federführende Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat den Gesetzentwurf in mehreren Sitzungen eingehend beraten. Er hat am 27. Februar 1980 in einer öffentlichen Informationssitzung Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Frauenverbände, Wissenschaft sowie weitere Sachverständige angehört. Die mündlichen und schriftlichen Stellungnahmen der Sachverständigen sind in die Beratungen im Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung einbezogen worden.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 18. Juni 1980 abschließend beraten und den Entwurf im ganzen mit großer Mehrheit bei zwei Gegenstimmen und einer Stimmenthaltung von Abgeordneten der CDU/CSU-Fraktion in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung angenommen. Bei der Einzelabstimmung sind sämtliche einzelnen Vorschriften des Gesetzentwurfs — teils einstimmig, teils mit der vorgenannten großen Mehrheit — angenommen worden.

2. Gleichbehandlung

Mit dem ersten Teil des Gesetzentwurfs soll die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz durchgesetzt werden. Die Rechtsprechung hat zwar auf der Grundlage des Artikels 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz und des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bereits manchen Mißstand für unrechtmäßig erklärt. Auf dieser Rechtsbasis können aber im arbeitsvertragsrechtlichen Bereich nicht alle Geschlechtsdiskriminierungen verhindert werden. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt der Rechtsprechung zufolge nicht für die Begründung und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines einzelnen Arbeitnehmers sowie für den beruflichen Aufstieg, auf den kein Rechtsanspruch besteht; insoweit wird vielmehr dem Grundsatz der Vertragsfreiheit der Vorrang eingeräumt. Deshalb ist nach

Ansicht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung eine klare gesetzliche Regelung notwendig, um zum einen den Frauen einen uneingeschränkten Anspruch auf Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu verschaffen und zum anderen die sich aus der Richtlinie Nr. 76/207/EWG ergebenden Verpflichtung zu erfüllen. Kernpunkt des Entwurfs dazu ist ein umfassendes Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts, welches das gesamte Arbeitsverhältnis umfaßt. Als einzige Ausnahme erkennt der Entwurf in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Artikel 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts nur dann als gerechtfertigt an, soweit ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist (z. B. braucht für eine männliche Schauspielerrolle keine Frau eingestellt zu werden).

Das Benachteiligungsverbot des Entwurfs gilt für die Einstellung, die inhaltliche Ausgestaltung, den beruflichen Aufstieg und ebenso für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wegen der besonderen praktischen Bedeutung wird zusätzlich ausdrücklich klargestellt, daß für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden darf als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Damit werden die Ansprüche auf Gleichbehandlung auf eine klare rechtliche Grundlage gestellt. Das Benachteiligungsverbot bezieht sich nach der deutschen Rechtspraxis nicht nur auf unmittelbare Benachteiligungen wegen des Geschlechts, sondern erfaßt auch die mittelbare Diskriminierung, bei der andere Gründe als die des Geschlechts lediglich vorgeschoben werden, in Wirklichkeit aber wegen des Geschlechts benachteiligt wird.

Zur wirksamen Durchsetzung der Rechte benachteiligter Arbeitnehmer enthält der Entwurf eine Beweislastumkehr. Danach braucht der Arbeitnehmer nur Tatsachen glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen; den Arbeitgeber trifft dann die volle Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe seine Entscheidung rechtfertigen. Ist dennoch wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden, oder ein beruflicher Aufstieg, auf den kein Anspruch besteht, nicht erfolgt, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des sogenannten Vertrauensschadens verpflichtet. Zur Festigung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer enthält der Entwurf weiterhin ein Maßregelungsverbot, das jede Kündigung oder Benachteiligung deswegen, weil der betroffene Arbeitnehmer sich in zulässiger Weise seiner Rechte bedient hat, ausschließt.

Der Ausschuß ist einhellig der Auffassung, daß auch nach Verabschiedung des Entwurfs Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Chancengleichheit von Mann und Frau, wie sie bisher im Rahmen besonderer Förderungsprogramme erfolgt sind, weiterhin zulässig bleiben.

Die Bedenken der zwei Gegenstimmen und einer Stimmenthaltung von Abgeordneten der CDU/CSU-Fraktion gegen den Gesetzentwurf richten sich insbesondere gegen die Vorschriften des § 611a Abs. 1 und 2 und des § 612 Abs. 3 BGB.

3. Betriebsübergang

Der Entwurf enthält in einem zweiten Teil Vorschriften, die den Schutz der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang verstärken. Danach sollen die in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden und grundsätzlich einem Bestandsschutz von mindestens einem Jahr unterliegen. Außerdem werden Kündigungen allein wegen eines Betriebsübergangs untersagt. Die im Regierungsentwurf enthaltenen Regelungen über die Erweiterung der Schutzvorschriften für die Mitglieder des Betriebsrats und des Personalrats sind nach Ansicht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung nicht mehr erforderlich, weil das Bundesarbeitsgericht in zwischenzeitlich ergangenen Entscheidungen diesen Schutz schon nach geltendem Recht als bestehend festgestellt hat; der Ausschuß geht davon aus, daß auch insoweit die Anforderungen der Richtlinie Nr. 77/187/EWG erfüllt werden.

Die vom Ausschuß auf Antrag der Fraktionen der SPD und FDP beschlossenen Änderungen und Ergänzungen des Regierungsentwurfs sind in der Erläuterung der einzelnen Vorschriften dargestellt.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zur Begründung der einzelnen Vorschriften wird, soweit sie im Verlauf der Ausschußberatungen keine Änderungen und Ergänzungen erfahren haben, auf den Regierungsentwurf (Drucksache 8/3317) verwiesen. Hinsichtlich der vom Ausschuß abgeänderten und neu eingefügten Vorschriften ist folgendes zu bemerken:

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

Der neu angefügte Satz regelt den Beginn der Verjährung des Anspruchs auf Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot. Ebenso wie bei Lohn- und Gehaltsansprüchen soll die Verjährung mit dem Schlusse des Jahres beginnen, in welchem der Anspruch entstanden ist. Die Ergänzung geht auf den Vorschlag des Bundesrats zurück, dem die Bundesregierung zugestimmt hat.

Zu Artikel 1 Nr. 1 (§ 611 b BGB)

Die Regelung enthält ein Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Damit soll erreicht

werden, daß das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts bereits bei der Ausschreibung von Stellen wirksam wird. Geschlechtsbezogene Differenzierungen sollen damit — außer im Falle des § 611 a Abs. 1 Satz 2 — auch im Vorfeld der Begründung von Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen sein.

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen gilt für öffentliche Anzeigen des Arbeitgebers, z. B. in Zeitungen, ebenso wie für betriebsinterne Ausschreibungen. Als geschlechtsneutrale Ausschreibungen gelten solche Stellenangebote, die sich in ihrer gesamten Ausdrucksweise sowohl an Frauen als auch an Männer richten.

Über die Beachtung dieses Gebotes haben der Betriebs- und Personalrat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben zu wachen (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und § 68 Abs. 1 Nr. 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Außerdem können sich aus der Nichtbeachtung des Gebotes Rückschlüsse auf die Einhaltung des Benachteiligungsverbotes nach § 611 a Abs. 1 des Entwurfs bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen ergeben und die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Geschlechts begründen. Daraus kann sich dann auch das Recht zur Verweigerung der Zustimmung zu einer Einstellung ergeben (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 75 Abs. 1 Nr. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes).

Der Ausschuß ist der Auffassung, daß der vorzulegende Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen mit diesem Gesetz insbesondere auch die Wirkungen dieser Regelung aufzeigen sollte.

Zu Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe b (§ 613 a Abs. 4 Satz 2 BGB)

Sowohl die Fassung des Regierungsentwurfs wie auch die des Bundesrates sind nach Ansicht des Ausschusses mißverständlich. Sie könnten der unzutreffenden Ansicht Vorschub leisten, der Betriebsübergang als solcher könne im Einzelfall ein dringendes betriebliches Erfordernis sein, das einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehe. Die beschlossene Neufassung des Satzes 2 stellt klar, daß der Ausschluß der Kündigung wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteiles die Kündigung aus anderen Gründen nicht berührt. Die Wirksamkeit einer solchen Kündigung aus anderen Gründen bestimmt sich nach den Vorschriften über das Recht zur ordentlichen und zur außerordentlichen Kündigung.

Zu Artikel 2 und 3 (§ 15 KündigungsschutzG; §§ 37, 38 BetrVG)

Das Bundesarbeitsgericht hat in Abkehr von der herrschenden Meinung mit Urteil vom 5. Juli 1979 (Der Betrieb 1979, S. 2327) entschieden, daß der für ein Jahr nachwirkende Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz auch gilt, wenn die Mitgliedschaft eines einzelnen Betriebsratsmitglieds durch die vorzeitige Amtsniederlegung erlischt. Dabei hat das Gericht ausdrücklich

betont, daß es auf die Gründe der Amtsniederlegung nicht ankommt. Diese Entscheidung ist nach dem Kabinettsbeschluß über den Entwurf ergangen. Das Bundesarbeitsgericht ist in seinen Entscheidungsgründen auch auf den nachwirkenden Entgelt- und Tätigkeitsschutz in § 37 Abs. 4 und 5 Betriebsverfassungsgesetz eingegangen. Die Überlegungen, die das Gericht dazu veranlaßt haben, den nachwirkenden Kündigungsschutz nach Beendigung der Mitgliedschaft des einzelnen Betriebsratsmitglieds und nicht erst nach Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats als Kollektivorgan eingreifen zu lassen, gelten nach der Urteilsbegründung in gleichem Maße für die in § 37 Abs. 4 und 5 sowie § 38 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Schutzmaßnahmen. Das gleiche gilt für die Regelung des § 15 Abs. 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz, die eine Parallelvorschrift zu § 15 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz enthält.

Auf Grund dieser Rechtsprechung ist sichergestellt, daß entsprechend der EG-Richtlinie bei Erlöschen der Mitgliedschaft infolge Betriebsübergangs die nachwirkenden Schutzrechte auf die ehemaligen Betriebs- und Personalratsmitglieder anzuwenden sind. Da die nachwirkenden Schutzrechte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts generell an die Beendigung der Mitgliedschaft des einzelnen Betriebsratsmitglieds anknüpfen, bedarf es der in den Artikeln 2 und 3 vorgesehenen Gleichstellungen nicht mehr.

Außerdem ließe eine unveränderte Verabschiedung der Artikel 2 und 3 die Auslegung zu, der Gesetzgeber habe die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts korrigieren wollen. Da eine derartige Verschlechterung der Rechtsposition der ehemaligen Betriebsrats- und Personalratsmitglieder nicht beabsichtigt ist, hat der Ausschuß beschlossen, die Artikel 2 und 3 des Regierungsentwurfs zu streichen.

Zu Artikel 2 — neu (Aushang)

Nach der Vorschrift soll der Arbeitgeber die Regelungen dieses Gesetzes zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz im Betrieb bekanntmachen. Sie lehnt sich damit an die entsprechende Regelung des Artikels 8 der Richtlinie Nr. 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 an. Danach haben die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, daß die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekanntgemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.

Zu Artikel 3 — neu — (§ 98 Abs. 2 ArbGG)

Durch die am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Arbeitsgerichtsnovelle sind die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Beschwerde im Beschlußverfahren auf je einen Monat, also auf insgesamt zwei Monate, verlängert worden. Diese Verlängerung wird nach Ansicht des Ausschusses dem besonderen Charakter des in § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes geregelten Verfahrens über die Besetzung der Einigungsstelle als eines Eilverfahrens nicht gerecht. Die nunmehr vorgeschlagene Frist für die Einlegung und Begründung der Beschwerde von insgesamt zwei Wochen stellt den früheren Rechtszustand wieder her. Diese Fristverkürzung läßt sich zudem damit rechtfertigen, daß es nicht um die Entscheidung über schwierige Rechtsfragen geht, die eine längere Überlegungsfrist für die Beteiligten in bezug auf die Beschwerde rechtfertigen würde. Das Landesarbeitsgericht überprüft die Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht auf Ermessensfehler, sondern entscheidet im eigenen Ermessen über den Vorsitzenden und die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle. Das Ziel einer Vereinheitlichung der Rechtsmittelfristen, das im Vordergrund der Beratungen der Arbeitsgerichtsnovelle gestanden hatte, soll demgegenüber zurücktreten.

Bonn, den 19. Juni 1980

Frau Steinhauer

Berichterstatlerin

