

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Frau Blunck, Bachmaier, Catenhusen, Frau Dr. Czempliel, Frau Dr. Däubler-Gmelin, Dr. Diederich (Berlin), Egert, Frau Fuchs (Köln), Frau Fuchs (Verl), Frau Dr. Hartenstein, Frau Huber, Immer (Altenkirchen), Dr. Kübler, Kuhlwein, Lutz, Frau Luuk, Frau Dr. Martiny-Glotz, Frau Matthäus-Maier, Müller (Düsseldorf), Frau Odendahl, Peter (Kassel), Frau Renger, Frau Schmidt (Nürnberg), Frau Simonis, Frau Dr. Skarpelis-Sperk, Dr. Soell, Frau Steinhauer, Stiegler, Frau Terborg, Frau Dr. Timm, Frau Traupe, Frau Weyel, Frau Zutt, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

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

A. Problem

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz ist bislang nur unzureichend verwirklicht worden. Obwohl als Grundsatz unumstritten, läßt ihre Durchsetzung nach übereinstimmender Auffassung der Gewerkschaften und der Frauenverbände in der betrieblichen Praxis nach wie vor zu wünschen übrig. Auch der Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes (Drucksache 10/14 „Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen mit dem die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz betreffenden Teil des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes und zu der Frage eventueller Benachteiligungen von Frauen außerhalb des Bereiches des Arbeitslebens“) macht dies deutlich. Es ist bedauerlich, daß die Bundesregierung dennoch keine Konsequenzen zieht, sondern weiteres Abwarten vorschlägt. Mit dem Land Hessen sind wir der Auffassung, daß die Neufassung der einschlägigen Schutzbestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches geboten ist.

B. Lösung

§ 611 a Abs. 1 BGB wird um das Verbot der mittelbaren Benachteiligung erweitert. Die dem Arbeitnehmer bei der Behauptung einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung im Streitfall auferlegte tatsächliche Glaubhaftmachung soll entfallen.

In § 611 a Abs. 2 soll der bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot gewährte Schadensersatzanspruch, der lediglich auf die Ersetzung des sog. „negativen Interesses“ gerichtet ist, um einen zusätzlichen Entschädigungsanspruch ergänzt werden.

Die Regelung des § 611 b BGB, wonach der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz geschlechtsneutral ausschreiben soll, wird in eine zwingende Vorschrift abgeändert.

Die Regelung im EG-Anpassungsgesetz, wonach der Arbeitgeber einen Abdruck dieser Vorschriften im Betrieb aushängen soll, wird ebenfalls in eine zwingende Vorschrift abgeändert.

Die Einführung von Bußgeldregelungen soll sicherstellen, daß Verstöße geahndet werden können.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

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

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 20. Dezember 1982 (BGBl. I S. 1912), wird wie folgt geändert:

1. § 611 a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Die Benachteiligung wegen des Geschlechts darf weder unmittelbar noch mittelbar, auch nicht unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, erfolgen.“

bb) Der bisherige Satz 2 wird neuer Satz 3.

cc) Der bisherige Satz 3 wird aufgehoben. Es wird folgender neuer Satz 4 angefügt:

„Im Streitfall 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.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer für die erlittene Benachteiligung die Zahlung einer angemessenen Entschädigung verlangen. Die Entschädigung beträgt zwischen einem und zwölf Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis begonnen hätte, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte. Die Sätze 1 bis 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.“

bb) Der bisherige Satz 2 wird gestrichen.

2. § 611 b erhält folgende Fassung:

„§ 611 b

Arbeitsplatzausschreibung

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

Artikel 2

Änderung des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes

Artikel 2 des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308) erhält folgende Fassung:

„Artikel 2

Aushang

Der Arbeitgeber muß einen Abdruck der §§ 611 a, 611 b, 612 Abs. 3 und § 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie des § 130 a des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auslegen oder aushändigen.“

Artikel 3

Änderung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten

Der Dritte Teil des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Januar 1975 (BGBl. I S. 80, 520), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Strafverfahrensänderungsgesetzes 1979 vom 5. Oktober 1978 (BGBl. I S. 1645), wird wie folgt geändert:

Nach dem Vierten Abschnitt wird folgender Fünfter Abschnitt neu eingefügt:

„Fünfter Abschnitt“

Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen am Arbeitsplatz

§ 130 a

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig als Arbeitgeber

1. einen Arbeitsplatz entgegen § 611b BGB aus-schreibt,

2. der Pflicht aus Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes nicht nachkommt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 kann mit einer Geldbuße bis zu 10 000 Deutsche Mark, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 mit einer Geldbuße bis zu 5 000 Deutsche Mark ge-ahndet werden.“

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 ... in Kraft.

Bonn, den 15. Juni 1983

Frau Blunck
Bachmaier
Catenhusen
Frau Dr. Czempiel
Frau Dr. Däubler-Gmelin
Dr. Diederich (Berlin)
Egert
Frau Fuchs (Köln)
Frau Fuchs (Verl)
Frau Dr. Hartenstein
Frau Huber
Immer (Altenkirchen)
Dr. Kübler
Kuhlwein
Lutz
Frau Luuk
Frau Dr. Martiny-Glotz
Frau Matthäus-Maier

Müller (Düsseldorf)
Frau Odendahl
Peter (Kassel)
Frau Renger
Frau Schmidt (Nürnberg)
Frau Simonis
Frau Dr. Skarpelis-Sperk
Dr. Soell
Frau Steinhauer
Stiegler
Frau Terborg
Frau Dr. Timm
Frau Traupe
Frau Weyel
Frau Zutt
Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind nach § 611 a BGB unzulässig.

Die Vorschrift, die durch das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308, 1309) in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt wurde, enthält neben dem materiellrechtlichen Diskriminierungsverbot auch eine Regelung über die Beweislastverteilung im Streitfall. Hiernach wird dem Arbeitgeber dann der Beweis für die Beachtung des Diskriminierungsverbots auferlegt, wenn der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft gemacht hat, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen (§ 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB).

Im Falle von Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg ist der Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet, allerdings beschränkt auf das sog. „negative Interesse“ (§ 611 a Abs. 2 BGB).

Ergänzt wird das Diskriminierungsverbot des § 611 a BGB durch die gleichzeitig eingefügte Bestimmung des § 611 b BGB, nach der Arbeitsplätze geschlechtsneutral ausgeschrieben werden sollen.

Die drei Bestimmungen haben die in sie gesetzten Erwartungen als richtungweisende Normen für die Chancengleichheit der Frau im Arbeitsleben nicht erfüllen können. Benachteiligungen von Frauen sind nach den übereinstimmenden Bekundungen von Gewerkschaften und Frauenverbänden nach wie vor an der Tagesordnung, in der gegenwärtigen rezessiven Wirtschaftsentwicklung sogar mit ansteigender Tendenz.

Eine wirksame Ausgestaltung der bisherigen Schutzbestimmungen zugunsten der Frauen erscheint deshalb geboten. Der Entwurf sieht zu diesem Zweck sechs Änderungen vor:

Die erste Änderung hat zum Ziel, daß neben der unmittelbaren auch die mittelbare Benachteiligung verhindert wird. Sie beinhaltet das Verbot auch der Benachteiligung dadurch, daß ein Arbeitgeber eine Vereinbarung oder Maßnahme gegenüber einem Arbeitnehmer trifft, die allein damit begründet wird, daß dieser Arbeitnehmer ledig oder verheiratet ist.

Die zweite betrifft das Beweisverfahren nach § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB. Die dort festgelegte Beweislastverteilung stellt den klagenden Arbeitnehmer vor erhebliche Schwierigkeiten, denn sie setzt, von besonders eindeutig gelagerten Ausnahmefällen abge-

sehen, für einen schlüssigen, die Beweislastumkehr auslösenden Tatsachenvortrag genaue Kenntnisse über Betriebsstruktur und Personalpolitik voraus. Über diese Kenntnisse wird der Arbeitnehmer, insbesondere wenn es sich um einen betriebsfremden Bewerber handelt, regelmäßig nicht verfügen.

Zu der Notwendigkeit substantiierten Tatsachenvortrages tritt als weitere Schwierigkeit die seiner Glaubhaftmachung. Nur wenige Betroffene werden in der Lage sein, bei der gerichtlichen Wahrnehmung ihrer Rechte beiden Anforderungen hinreichend Rechnung zu tragen. Der Entwurf zieht hieraus die Konsequenz, den Anfangsbeweis als Voraussetzung für die Umkehr der Beweislast zu streichen und diese uneingeschränkt dem Arbeitgeber zu übergeben.

Die dritte Änderung bezieht sich auf eine Erweiterung des § 611 a Abs. 2 BGB. Nach dem geltenden Gesetz ist der Schadenersatzanspruch eines Arbeitnehmers, der diskriminiert worden ist, auf das sog. „negative Interesse“ beschränkt. Ein praktischer Fall, in dem dies zu einem Schadenersatz in nennenswerter Höhe führen könnte, ist nur unter ganz außergewöhnlichen Bedingungen vorstellbar. Im Normalfall wird der Schadenersatz nur die Aufwendungen der Bewerbung — im wesentlichen Porto- bzw. Inseratskosten — umfassen. Da dieser Schadenersatzanspruch unzureichend ist, soll der Arbeitnehmer zusätzlich zu der Ersetzung des sog. „negativen Interesses“ auch eine Entschädigung als pauschalierten Schadenersatz geltend machen können. Damit soll ein adäquater Ausgleich für den infolge der geschlechtsbedingten Diskriminierung entgangenen Arbeitsplatz bzw. für den entgangenen beruflichen Aufstieg erreicht werden.

Als vierte Änderung enthält der Entwurf die Umwandlung des § 611 b BGB von einer Soll- in eine Muß-Vorschrift. Sie trägt dem Umstand Rechnung, daß das Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibung in der Praxis nur lückenhaft befolgt wird. Nicht zuletzt bei Zeitungsannoncen sind häufige Verstöße gegen die geltende Soll-Vorschrift zu beobachten.

Weiterhin sieht der Entwurf eine Änderung von Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes (Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang) vor. Die bisherigen Erfahrungen mit der Vorschrift haben gezeigt, daß sie in der Praxis kaum beachtet wird. Es ist erforderlich, daß die Betroffenen in den Betrieben über ihre Rechte vollständig und umfassend informiert werden. Um dies sicherzustellen, empfiehlt es sich, die bisher als Soll-Vorschrift ausgestaltete Empfehlung über Bekanntmachung bzw. Aushang in eine Muß-Vorschrift umzuwandeln.

Die letzte Änderung enthält eine Erweiterung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG). Durch den neugeschaffenen § 130 a werden Verstöße gegen die Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und die Aushangpflicht mit einem Bußgeld belegt.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 — Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches —

Zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa (§ 611 a Abs. 1 Satz 2)

§ 611 a Abs. 1 Satz 1 BGB wird durch die Einfügung eines neuen Satzes 2 ergänzt. Er betrifft die mittelbare Benachteiligung von Arbeitnehmern. Es handelt sich hierbei z. B. um den Fall, in dem die Nichteinstellung eines Arbeitnehmers damit begründet wird, daß dieser nicht flexibel eingesetzt werden könne, weil er verheiratet sei oder um den Fall, daß eine Personalentscheidung zu Lasten eines Arbeitnehmers getroffen wird, der verheiratet ist und in einer sog. „Doppelverdiener-Ehe“ lebt.

Zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb (§ 611 a Abs. 1 Satz 3)

Es handelt sich um eine Folgeregelung, die aus der Einfügung des neuen Satzes 2 resultiert.

Zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc (§ 611 a Abs. 1 Satz 4)

Den Arbeitgeber trifft die Beweislast für die Beachtung des Diskriminierungsverbotes ohne die bisherige Voraussetzung eines von dem Arbeitnehmer erbrachten Anfangsbeweises. Eine vergleichbare Regelung findet sich in § 2 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes in der Fassung der Novelle vom 23. Dezember 1977 (BGBl. I S. 3110). 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 Berufsaus-

bildungsverhältnisses aus Anlaß des Wehrdienstes abgelehnt hat.

Zu Nummer 1 Buchstabe b (§ 611 Abs. 2)

Der bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg einer Diskriminierung ausgesetzte Arbeitnehmer kann zusätzlich zu dem Schadensersatz in Höhe des „negativen Interesses“ einen pauschalierten Schadensersatz in Form einer Abfindung verlangen. Die Höhe der Abfindung soll den Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen.

Zu Nummer 3 (§ 611 b)

Durch den Gesetzentwurf wird aus der bisherigen Soll-Vorschrift eine Muß-Vorschrift.

Zu Artikel 2 — Änderung des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes —

Die bisherige Fassung des Artikels 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes wird zu einer Muß-Vorschrift umgestaltet. Die Auslege- bzw. Aushangpflicht wird außerdem auf den neuen § 130 a OWiG erweitert.

Zu Artikel 3 — Änderung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten —

Die bisherigen Erfahrungen mit dem § 611 a Abs. 2 BGB haben gezeigt, daß allein der Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitgeber (negatives Interesse) noch nicht ausreicht, um das Benachteiligungsverbot durchzusetzen. Um die Einhaltung des Gesetzes besser als bisher zu gewährleisten, ist deshalb die Einführung einer Bußgeldvorschrift erforderlich.

Zu Artikel 4 — Berlin-Klausel —

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 5 — Inkrafttreten —

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

