

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Schmidt (Nürnberg), Dr. Däubler-Gmelin, Dreßler, Dr. Ehmke (Bonn), Matthäus-Maier, Dr. Penner, Roth, Schäfer (Offenburg), Adler, Bachmaier, Becker-Inglau, Blunck, Bulmahn, Catenhusen, Conrad, Egert, Faße, Fuchs (Köln), Fuchs (Verl), Ganseforth, Dr. Götte, Hämmerle, Dr. Hartenstein, Kuhlwein, Luuk, Dr. Martiny, Müller (Düsseldorf), Dr. Niehuis, Odendahl, Peter (Kassel), Dr. Pick, Renger, Seuster, Dr. Skarpelis-Sperk, Dr. Soell, Dr. Sonntag-Wolgast, Steinhauer, Stiegler, Terborg, Dr. Timm, Traupe, Dr. Wegner, Weiler, Weyel, Wieczorek-Zeul, Wiefelspütz, Ibrügger, Gilges, Bernrath, Dr. Hauchler, Dr. Vogel und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben (Gleichstellungsgesetz)

A. Problem

Rund 40 Jahre nach Inkrafttreten des verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgrundsatzes sind Frauen in der sozialen Wirklichkeit vielfältigen Benachteiligungen ausgesetzt. Dies ist eine Folge der immer noch wirksamen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann, die Frauen aus eigener Kraft und eigenem Willen nur teilweise verändern können. Frauen erleben nicht nur im beruflichen, sondern auch im sozialen und kulturellen Leben, daß sie von Entscheidungen, Mitgestaltungs- und Einflußmöglichkeiten ausgeschlossen sind.

Die alltägliche Benachteiligung von Frauen ist ein vielschichtiges Problem, das allein durch die Gleichstellung im Berufsleben nicht lösbar ist. Jedoch hat die berufliche Benachteiligung eine Schlüsselfunktion: sie ist das größte Hindernis für gesellschaftliche Gleichstellung. Erwerbsarbeit sichert materielle Unabhängigkeit, erschließt über den Beruf Mitgestaltungschancen und Entscheidungsrechte und führt letztlich zu einer Neuaufteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit in Beruf, Familie und sozialem Leben auf Mann und Frau. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben hat deshalb einen zentralen Stellenwert.

Die überwiegende Mehrheit der Frauen hat einen Beruf erlernt und diesen ausgeübt — sei es auch für eine begrenzte Zeit. Erwerbstätigkeit hat also einen festen Platz in der Lebensplanung von Frauen; die Bereitschaft zu kontinuierlicher Erwerbstätigkeit wächst ständig, ohne daß Frauen deshalb auf Kinder verzichten wollen. Daher sind weitergehende Maßnahmen, die das berücksichtigen zur Sicherung der Chancengleichheit im Berufsleben als Beitrag zum Abbau der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen erforderlich.

B. Lösung

Die in dem Gesetzentwurf vorgeschlagenen Einzelregelungen sollen die Chancengleichheit von Frauen im Berufsleben verbessern und Benachteiligungen beseitigen.

- o Die Generalklausel legt fest, daß tatsächlich bestehende Chancenungleichheiten auszugleichen und Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken oder behindern können, nichtig sind.
- o Das Verbot von Benachteiligungen wegen des Geschlechts bei der Berufswahl (Ausbildung und Berufseinstieg) und bei der Berufsausübung, z. B. Entlohnung und beruflichem Aufstieg, wird ausdrücklich ausgedehnt auf mittelbare Benachteiligungen, die z. B. in der Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand liegen können. Vorschriften des Frauenarbeitsschutzes bleiben davon unberührt. Maßnahmen zur Förderung von Frauen, um bestehende Ungleichheiten abzubauen, sind zulässig. Das Benachteiligungsverbot gilt nun ausdrücklich auch für den öffentlichen Dienst.
- o Die Beweislast dafür, daß behauptete Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot nicht vorliegen, trägt der Arbeitgeber; nachgewiesene Verstöße begründen eine wirksame Schadensersatzpflicht und werden als Ordnungswidrigkeiten bis zu 100 000 DM geahndet.
- o Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes werden gesetzlich verpflichtet, bei der personalwirtschaftlichen Planung die beruflichen Chancen von Frauen zu fördern, insbesondere bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei der Besetzung von Einstiegs- und Aufstiegspositionen bis zum Abbau der Ungleichheiten in allen Funktionen, Ebenen und Bereichen. Die Frauenförderung an Hochschulen wird ebenfalls zur Pflichtaufgabe gemacht.
- o Öffentliche Aufträge, Kredite, Subventionen, Forschungsprojekte sind künftig mit der Auflage zu vergeben, innerhalb eines festzulegenden Zeitraums ein ausgewogenes Verhältnis der Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Berufen, Bereichen und Funktionen sowie im Ausbildungsbereich herzustellen.
- o Der Mißbrauch von Teilzeitarbeit wird ausgeschlossen durch die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit.

- o Erwerbsarbeit ist grundsätzlich versicherungspflichtig.
 - o In das Betriebsverfassungsgesetz und in das Bundespersonalvertretungsgesetz wird aufgenommen, daß
 - die Geschlechter entsprechend dem zahlenmäßigen Verhältnis der Beschäftigten im Betriebs- bzw. Personalrat vertreten sein sollen,
 - bei 9 und mehr Betriebs- bzw. Personalratsmitgliedern ein „Gleichstellungsausschuß“ zu bilden ist,
 - Angelegenheiten gleichberechtigungspolitischer Art , z. B. Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter, angeregt werden können und solche, vom Arbeitgeber initiierten Maßnahmen der Mitbestimmungspflicht unterliegen,
 - der Betriebs- bzw. Personalrat bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot vor dem Arbeitsgericht/Verwaltungsgericht klagen kann und Zuwiderhandlungen Ordnungswidrigkeiten sind.
 - o Die durch Bundesrecht errichteten Rundfunkanstalten (Deutsche Welle und Deutschlandfunk) werden verpflichtet,
 - mit ihren Sendungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann beizutragen,
 - durch gezielte Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen dafür zu sorgen, daß mittelfristig in allen Berufen, Bereichen und Funktionsebenen Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sind.
- In den Aufsichtsgremien ist die Repräsentanz von mindestens einer Frau gewährleistet.
- o Die steuerliche Behandlung Alleinerziehender wird durch eine weitergehende Anerkennung von Kinderbetreuungskosten verbessert.
 - o Bei Erkrankung von Kindern Alleinerziehender werden die gesetzlich zustehenden Pfllegetage verdoppelt. Erwerbstätigen Eltern steht der bisherige Anspruch auf je 5 Arbeitstage im Wechsel zu.
 - o Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 26. April 1985 wird aufgehoben. Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sowie die Vereinbarung einiger familienfeindlicher flexibler Arbeitszeitformen wie kapazitätsorientierter Arbeitszeit und Arbeitsplatzteilung sind unzulässig.
 - o Das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz wird aufgehoben.

C. Alternativen

Es sind folgende Alternativen möglich:

1. die Vorlage eines umfassenden Antidiskriminierungsgesetzes, das Diskriminierung außer im Erwerbsleben auch in anderen gesellschaftlich bedeutsamen Bereichen verbietet, z. B. in der öffentlichen Erziehung, im Gerichtsverfahren, im Strafvollzug,

im Geschäftsverkehr, in der Werbung und außerdem ein Verbandsklagerecht für Frauengruppen sowie die Einrichtung einer mit wirkungsvollen Kompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten ausgestatteten Gleichstellungsbehörde vorsieht,

2. die Beibehaltung des jetzigen Rechtszustandes mit unverbindlichen Gleichbehandlungsgeboten.

D. Kosten

Der Gesetzentwurf enthält im wesentlichen rechtliche Verbesserungen zur Durchsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes. Dadurch entstehen keine schätzbaren Kosten.

Durch steuerrechtliche Verbesserungen entstehen Mindereinnahmen. Die weitgehende Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze entlastet die Kranken- und Rentenversicherung. Dadurch kann langfristig eine mittelbare Entlastung des Bundeshaushalts erwartet werden.

Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben (Gleichstellungsgesetz)

Inhaltsübersicht

	Seite
Artikel 1 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben (Gleichstellungsgesetz)	6
Artikel 2 Änderung des bürgerlichen Gesetzbuches	8
Artikel 3 Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch	10
Artikel 4 Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch	10
Artikel 5 Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes	10
Artikel 6 Änderung der Reichsversicherungsordnung	10
Artikel 7 Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes	10
Artikel 8 Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	10
Artikel 9 Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes	13
Artikel 10 Änderung des Einkommensteuergesetzes	14
Artikel 11 Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes	15
Artikel 12 Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes	15
Artikel 13 Änderung des Kündigungsschutzgesetzes	15
Artikel 14 Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten	15
Artikel 15 Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes	15
Artikel 16 Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes	15
Artikel 17 Änderung des Bundesbeamtenengesetzes	16
Artikel 18 Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes	17
Artikel 19 Änderung des Deutschen Richtergesetzes	17
Artikel 20 Änderung des Haushaltsgrundsätzegesetzes	17
Artikel 21 Änderung der Bundeshaushaltsordnung	18
Artikel 22 Änderung des Hochschulrahmengesetzes	18
Artikel 23 Änderung des Gesetzes über die Errichtung von Rundfunkan- stalten des Bundesrechts	18
Artikel 24 Berlin-Klausel	19
Artikel 25 Schlußbestimmungen	19

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im Berufsleben (Gleichstellungsgesetz)

1. ABSCHNITT

Generalklausel

§ 1

Gleichstellungsgebot

(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen.

(2) Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken oder behindern können, sind nichtig. Hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

2. ABSCHNITT

Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

§ 2

Benachteiligungsverbot

(1) Bei einer arbeits- oder dienstrechtlichen Vereinbarung oder Maßnahme darf niemand wegen des Geschlechts oder wegen des Ehe- und Familienstandes benachteiligt werden.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist nur zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Die Bundesregierung bestimmt durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, bei welchen beruflichen Tätigkeiten eine unterschiedliche Behandlung nach Satz 1 zulässig ist.

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

§ 3

Gleicher Lohn

(1) Bei einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt gezahlt werden. Ein geringeres Entgelt wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts besondere Schutzvorschriften gelten.

(2) Die Festlegung des Entgelts muß für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf gemeinsamen Kriterien beruhen und Benachteiligungen wegen des Geschlechts ausschließen.

§ 4

Umkehr der Beweislast

Wenn eine von Diskriminierung betroffene Person Tatsachen behauptet, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder Dienstherr die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 5

Arbeitsplatzausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder für Männer ausgeschrieben werden mit Ausnahme der in § 2 Abs. 2 genannten Tätigkeiten.

§ 6

Aushang

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder Dienstherr muß dieses Gesetz an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsicht auslegen oder aushängen.

§ 7

Schadenersatz

(1) Im Falle einer vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin oder vom Dienstherrn zu vertretenden unzulässigen Benachteiligung wegen des Geschlechts kann die benachteiligte Person die Herstellung des Zustandes verlangen, der bestehen würde, wenn sie anderen Geschlechts gewesen wäre, oder Ersatz des Schadens in Geld beanspruchen, der ihr durch die Benachteiligung innerhalb des ersten Jahres entsteht. Für den Schaden, der nicht Vermögensschaden ist, kann sie eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 verjährt in zwei Jahren. § 201 des Bürgerlichen Gesetzbuches ist entsprechend anzuwenden.

3. ABSCHNITT

**Förderung der beruflichen Chancen von Frauen
im öffentlichen Dienst des Bundes**

§ 8

Pflicht zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen

(1) Der Bund ist im Bereich der Bundesverwaltung und der in bundeseigener Verwaltung geführten Einrichtungen sowie in den bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes verpflichtet, durch personalpolitische und organisatorische Maßnahmen die berufliche Chancengleichheit der Frauen aktiv und gezielt zu fördern, bis die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt ist. Diese Verpflichtung gilt gleichermaßen für den Ausbildungsbereich.

(2) Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, bei den Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie in den ausgeübten Tätigkeiten jeweils unter fünfzig vom Hundert liegt.

§ 9

Feststellung der Beschäftigungsstruktur

(1) Jede Dienststelle hat jährlich einen Bericht zur beruflichen Situation der bei ihr beschäftigten Frauen zu erstellen.

(2) Liegt nach diesem Bericht eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, hat die Dienststelle innerhalb von 3 Monaten einen Frauenförderplan aufzustellen. Der Frauenförderplan muß Maßnahmen zur Beseitigung der im Bericht festgestellten Unterrepräsentanz sowie Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen in der Dienststelle enthalten.

(3) Bericht und Frauenförderplan sind der übergeordneten Dienststelle vorzulegen.

§ 10

Stellenausschreibung

Stellenausschreibungen müssen in männlicher und weiblicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen und die Zielsetzung der Frauenförderung zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für die Ausschreibung von Ausbildungsstellen. Sofern in der Dienststelle keine geeigneten Bewerberinnen vorhanden sind, hat die Ausschreibung auch extern zu erfolgen.

§ 11

Einstellung und Beförderung

(1) Frauen sind in allen Bereichen (Laufbahnen und Funktionsgruppen etc.), in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt bei Ernennung bzw. Einstellung, Beförderung bzw. Höhergruppierung, Besetzung höherwertiger Stellen und der Übernahme in eine höhere Laufbahngruppe.

(2) Stellen der beruflichen Ausbildung und des Vorbereitungsdienstes der jeweiligen Laufbahnen bzw. Funktionsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei gleichwertiger Qualifikation zur Hälfte an Frauen und Männer zu vergeben. Satz 1 gilt nicht für Beamtinnen und Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

(3) Spezifische, durch Familienarbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten können dabei eine besondere Qualifikation darstellen, wenn diese Erfahrungen und Fähigkeiten der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

§ 12

Weiter- und Fortbildung

(1) In die Weiter- und Fortbildungsangebote ist die Thematik „Gleichberechtigung von Frau und Mann“ einzubeziehen.

(2) Es sind Veranstaltungen anzubieten, die gezielt der Weiter- und Fortbildung von Frauen dienen und auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.

(3) Weiter- und Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen besonders zur Teilnahme ermutigt werden und insbesondere Beschäftigte mit Familienarbeit teilnehmen können.

§ 13

Beurlaubung aus familiären Gründen und berufliche Wiedereingliederung

Beurlaubten ist die Möglichkeit zum häufigen Kontakt mit dem Beruf und zur Fortbildung zu schaffen. Ihnen sind zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) und nach Beendigung der Beurlaubung spezielle Kurse zur Auffrischung ihrer beruflichen Kenntnisse anzubieten.

§ 14

Gleichstellungsbeauftragte

(1) In allen Behörden und Dienststellen der Bundesverwaltung sind Frauen als Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Behördenleitung unmittelbar zuzuordnen. Ihr sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben nach dem Gesetz erforderlichen personellen und sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist fachorganisatorisch als eigenständiges Sachgebiet auszuweisen. Bei mehr als 600 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte für die Zeit ihrer Berufung von ihren anderweitigen dienstlichen oder arbeitsvertraglichen Verpflichtungen freizustellen. Bei weniger Beschäftigten ist die für die Aufgabenwahrnehmung notwendige Freistellung zu gewährleisten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Interessen der Frauen bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen wahrzunehmen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sind ihr von der Dienststelle rechtzeitig die erforderlichen Informationen zu erteilen, Akteneinsicht zu gewähren und statistische Daten auf Verlangen zugänglich zu machen. Sie hat die Pflicht, eine Stellungnahme zu dem Bericht nach § 9 Abs. 1 abzugeben, die mit dem Bericht der übergeordneten Dienststelle vorzulegen und der Personalvertretung zur Kenntnis zu geben ist.

§ 15

Berichtspflicht der Bundesregierung

(1) Die Bundesregierung erstattet dem Bundestag alle 2 Jahre einen Bericht über durchgeführte und geplante Maßnahmen zur Förderung der Frauenbeschäftigung und zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Bundesverwaltung sowie über den erreichten Stand der gesellschaftlichen Gleichstellung der Frau. Bestandteil dieses Berichtes sind die Berichte und Stellungnahmen nach den §§ 9 und 14.

(2) Der Bericht hat über den Stand der Umsetzung dieses Gesetzes zu berichten, insbesondere über

1. die Entwicklung der Frauenbeschäftigung sowie den Anteil der Frauen in den Bereichen nach § 8 Abs. 1,
2. die zum Zwecke des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen durchgeführten Maßnahmen und deren Erfolg sowie
3. die beabsichtigten weiteren Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten.

§ 16

Entsendungen, Benennungen

Bei Benennungen und Entsendungen für Gremien, öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen und anderen repräsentativen Funktionen

und Veranstaltungen gelten die Vorschriften des § 11 entsprechend.

4. ABSCHNITT

Ordnungswidrigkeit

§ 17

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. gegen das Benachteiligungsverbot nach § 2 Abs. 1 oder den Grundsatz des gleichen Lohnes nach § 3 verstößt,
2. einen Arbeitsplatz entgegen § 5 ausschreibt,
3. der Pflicht zum Aushang aus § 6 nicht nachkommt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 100 000 Deutsche Mark geahndet werden.

§ 18

Berlin-Klausel

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

Artikel 2

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400 — 2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. Dezember 1986 (BGBl. I S. 2317), wird wie folgt geändert:

1. Unter der Überschrift „Sechster Titel. Dienstvertrag“ werden die Worte „I. Allgemeine Vorschriften“ eingefügt.
2. Nach § 630 werden folgende Worte und Vorschriften eingefügt:

„II. Teilzeitarbeit

§ 630 a

Teilzeitbeschäftigt sind Personen, deren vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen im Betrieb oder, wenn keine tarifliche Wochenarbeitszeit besteht, als die regelmäßige tarifliche oder übliche Wochenarbeitszeit für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, ist die regelmäßige Arbeitszeit maßgebend, die im Jahresdurchschnitt auf eine Woche entfällt.

§ 630 b

(1) Vereinbaren Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/innen eine Teilzeitbeschäftigung, hat der/die Arbeitgeber/in der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Abschluß des Arbeitsvertrages eine von ihm/ihr unterschriebene Niederschrift über den wesentlichen Inhalt des Vertrages auszuhändigen; die Niederschrift muß enthalten:

1. Name der Vertragsschließenden,
2. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
3. Dauer und Lage der Arbeitszeit,
4. Art der Arbeitsleistung,
5. Höhe und Zahlungsweise des Arbeitsentgelts,
6. sonstige arbeitszeitabhängige Leistungen,
7. Dauer des Urlaubs.

(2) Die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages wird nicht dadurch berührt, daß der/die Arbeitgeber/in seine/ihre Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt; solange er/sie diese Verpflichtung nicht erfüllt, kann er/sie keine Rechte aus dem Arbeitsvertrag geltend machen.

§ 630 c

(1) Der/die Arbeitgeber/in hat Arbeitnehmer/innen, die ihm gegenüber den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage seiner Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu unterrichten, die in dem Betrieb besetzt werden sollen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in soll dem Wunsch von Arbeitnehmer/innen nach Veränderung von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit bei der Personalplanung entsprechen.

§ 630 d

(1) Der/die Arbeitgeber/in darf Teilzeitbeschäftigte nicht wegen der Teilzeitarbeit benachteiligen. Dies gilt insbesondere

1. bei der Kündigung,
2. bei der Beteiligung an sozialen Leistungen und beim Zugang zu sozialen Einrichtungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,
3. bei der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und
4. beim beruflichen Aufstieg.

Der/die Arbeitgeber/in trägt die Beweislast, daß eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht erfolgt ist.

(2) Der/die Arbeitgeber/in hat die Arbeitsleistung bei Teilzeitbeschäftigten nach denselben Grundsätzen wie bei Vollzeitbeschäftigten und mindestens anteilig im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung zu vergüten.

§ 630 e

(1) Der/die Arbeitgeber/in hat die Arbeitszeit, die über die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten hinausgeht, innerhalb von drei Monaten durch bezahlte Arbeitsbefreiung anstelle von Arbeitsentgelt abzugelten. Die Arbeitsbefreiung soll entsprechend den Wünschen der Teilzeitbeschäftigten innerhalb der vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit gewährt werden.

(2) Ist die rechtzeitige Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 nicht möglich, hat der/die Arbeitgeber/in die Mehrarbeit nach denselben Grundsätzen zu vergüten wie die Arbeitszeit, die Vollzeitbeschäftigte über ihre vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus erbringen.

§ 630 f

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber/in und Teilzeitbeschäftigten über die Anpassung der Lage der Arbeitszeit der/des Teilzeitbeschäftigten an den Arbeitsanfall, ist nur wirksam, wenn die festgelegte Wochenarbeitszeit der/des betreffenden Teilzeitbeschäftigten mindestens die Hälfte der tariflichen oder der üblichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit einer/eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten (§ 630 a) beträgt. Veränderungen der Arbeitszeit sollen, sofern sie von der nach § 630 b vereinbarten Dauer und Lage der Arbeitszeit abweichen, vier Wochen, mindestens aber 14 Tage vorher vereinbart werden. Davon ausgenommen sind kurzfristig erforderlich werdende betriebsbedingte Überstunden. Falls die vier-Wochen-Frist nicht eingehalten werden kann, ist dies von dem/der Arbeitgeber/in zu begründen.

(2) Vereinbarungen, die die unbezahlte Bereitschaft der Teilzeitbeschäftigten zum Gegenstand haben, sind unzulässig. Davon ausgenommen sind Notdienste.

§ 630 g

(1) Eine Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitgeber/in und zwei oder mehreren Teilzeitbeschäftigten, wonach sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen und dabei gesamtschuldnerisch zur Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Arbeitsaufgabe während der gesamten tariflichen oder üblichen Arbeitszeit verpflichtet, ist unwirksam.

(2) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern/innen und Teilzeitbeschäftigten, wonach diese vorab verpflichtet sind, bei Verhinderung anderer Beschäftigter außerhalb ihrer eigenen vereinbarten Arbeitszeit zu vertreten, ist unwirksam.

(3) Eine Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis wegen der Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses endet, ist unwirksam. Das gleiche gilt für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses; das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt."

Artikel 3

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch (Artikel I des Gesetzes vom 23. Dezember 1976 — BGBl. I S. 3845), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

§ 8 wird gestrichen.

Artikel 4

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Gesetz zur Strukturreform im Gesundheitswesen (Gesundheits-Reformgesetz — GRG) vom ... (BGBl. I S.) wird wie folgt geändert:

1. § 7 wird gestrichen.
2. Im § 8 wird die Nummer 3 gestrichen.
3. § 45 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „achte“ durch das Wort „zwölfte“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Sofern beide Eltern versichert sind, steht ihnen der Anspruch jeweils abwechselnd zu. Für Alleinerziehende verlängert sich der Anspruch auf Krankengeld für jedes Kind auf längstens 10 Tage.“

Artikel 5

Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes

Das Angestelltenversicherungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 821-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

§ 4 Abs. 1 Nr. 5 wird gestrichen.

Artikel 6

Änderung der Reichsversicherungsordnung

Die Reichsversicherungsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 820 — 1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

In § 1228 wird Absatz 1 Nr. 4 gestrichen.

Artikel 7

Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes

Das Reichsknappschaftsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 822-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

In § 30 wird die Nummer 4 gestrichen.

Artikel 8

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. § 15 erhält folgende Fassung:

„§ 15

Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der einzelnen Betriebsabteilungen und der unselbständigen Nebenbetriebe zusammensetzen. Dabei sollen möglichst auch Vertreter der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigt werden.

(2) Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein.“ *)

2. Es wird folgender § 27 a eingefügt:

„§ 27 a

Gleichstellungsausschuß

Für die bessere Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter ist in Betriebsräten von neun und mehr Mitgliedern ein „Gleichstellungsausschuß“ zu bilden. Der Gleichstellungsausschuß muß im Betriebsausschuß mindestens durch ein Mitglied vertreten sein.“

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

„Frauen sollen angemessen, ihrem Anteil an den Betriebsratsmitgliedern entsprechend, bei den Freistellungen berücksichtigt werden.“

4. In § 43 Abs. 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Der Tätigkeitsbericht hat eine Übersicht über den jeweiligen Stand der Beschäftigungssituation sowie über getroffene bzw. geplante Maßnahmen

*) In der Wahlordnung (§ 6 Abs. 3) wird festgelegt: „Sind bei den Bewerbern und Bewerberinnen einer Vorschlagsliste die Geschlechter nicht entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb vertreten, so muß der Vorschlagsliste eine Erklärung über die Gründe hierfür beigelegt werden.“

zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen zu enthalten.“

5. In § 45 werden in Satz 1 die Worte

- a) „gleichberechtigungspolitischer“ nach „sozialpolitischer“ und
- b) „und Arbeitnehmerinnen“ nach „Arbeitnehmer“

eingefügt.

6. § 62 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

7. § 75 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich dafür einzusetzen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder wegen ihres Familienstandes unterbleibt. Sie haben sich ferner dafür einzusetzen, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden.“

8. § 80 erhält folgende neue Nummer 5:

„5. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen;“.

9. Es wird folgender § 87 a eingefügt:

„§ 87 a

Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat bestimmt nach Maßgabe dieses Gesetzes in folgenden Angelegenheiten mit:

1. Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe. Das Mitbestimmungsrecht besteht unabhängig von der Zahl der im Einzelfall betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
2. Einführung, Anwendung und Änderung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verändern und übermitteln;
3. Erhebung, Speicherung, Veränderung und Nutzung personenbeziehbarer Daten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
4. Einführung, Anwendung und Änderung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu überwachen;
5. Fragen der Gestaltung der Arbeitszeit einschließlich deren Dauer, Beginn und Ende sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; ebenso bei allgemeinen

Regelungen zur Einführung und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit;

6. Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf die Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit;
7. Auslagerung von betrieblichen Arbeitsplätzen als Heimarbeit oder als Fernarbeit in den persönlichen Bereich der die Arbeit Ausführenden;
8. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung einschließlich der Entgeltsysteme, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Geldfaktoren, insbesondere bei Leistungslohn;
9. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
10. Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens und dessen Ausgestaltung;
11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz und dem betrieblichen Umweltschutz dienen;
12. Fragen der Ordnung des Betriebes sowie von Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin zu überwachen, auch wenn sich die Maßnahme auf die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten bezieht. Dies gilt auch für Personalführungsrichtlinien;
13. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kein Einverständnis erzielt wird;
14. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von freiwilligen Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen, soweit sich ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt;
15. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen.“

10. § 92 erhält folgende Fassung:

„§ 92

Personalplanung

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bestimmt der Betriebsrat mit bei der Personalpla-

nung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung ohne Rücksicht auf ihre Ausgestaltung. Personalplanung ist die Ermittlung und die Festsetzung des Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne und der Anforderungsprofile, die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, der Personaleinsatz und Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals sowie Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen nach § 75 Abs. 1. Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach Absatz 1 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. § 90 Abs. 1 Satz 2 und Absatz 2 finden Anwendung.“

11. § 94 erhält folgende Fassung:

„§ 94

Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

Der Betriebsrat bestimmt mit bei

1. der Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen,
2. der Aufnahme von persönlichen Angaben in Arbeitsverträge, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen,
3. der Aufstellung und Anwendung von Beurteilungsgrundsätzen,
4. der Gestaltung von Richtlinien für die Auswahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für personelle Einzelmaßnahmen.“

12. § 95 wird gestrichen.

13. § 96 erhält folgende Fassung:

„§ 96

Förderung der Berufsausbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern, einschließlich aller Maßnahmen, die geeignet sind, die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern (Berufsbildung). Sie haben mit den insoweit zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, daß unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen nach Absatz 1 ermöglicht wird. Die Maßnahmen sollen insbesondere dazu dienen, Chancengleichheit für Frauen, Teilzeitbeschäftigte, ältere und ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu fördern.“

14. § 97 erhält folgende Fassung:

„§ 97

Einrichtungen und Maßnahmen
der Berufsbildung

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Planung der Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einrichtung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.“

15. § 98 erhält folgende Fassung:

„§ 98

Durchführung betrieblicher
Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung einschließlich der Auswahl der Teilnehmer mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Kommt in den Fällen des Absatzes 1 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.“

16. § 99 erhält folgende Fassung:

„§ 99

Mitbestimmung bei personellen
Einzelmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat bestimmt unabhängig von dem Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt, bei jeder personellen Maß-

nahme mit, das heißt, bei Einstellung, einschließlich Eingliederung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Umsetzung. Bei Umsetzungen besteht ein Mitbestimmungsrecht in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

(2) Der Betriebsrat bestimmt mit bei Bestellung und Abberufung des oder der betrieblichen Datenschutzbeauftragten, des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie von betrieblichen Beauftragten für den Umweltschutz und für die Gleichstellung von Frau und Mann. Absatz 1 bleibt unberührt.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder Maßnahme nach den Absätzen 1 und 2 zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen, insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag, zur Verfügung zu stellen sowie Auskunft über die Person der Beteiligten und über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu erteilen.

(4) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die vorübergehende oder ständige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs. Der Arbeitsbereich wird durch den Inhalt der geschuldeten Arbeit sowie die Einordnung in den Betrieb in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht bestimmt. Werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig in einem bestimmten Arbeitsbereich beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsbereiches nicht als Versetzung.

(5) Soll eine Versetzung in einen anderen Betrieb erfolgen, hat der Betriebsrat sowohl des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebs mitzubestimmen.

(6) Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb desselben Arbeitsbereichs, sofern sie sich auf mehr als 3 Arbeitstage erstreckt.

(7) Der Betriebsrat hat seine Entscheidung dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitzuteilen. Betriebsrat und Arbeitgeber können die Frist einvernehmlich verlängern. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber seine Entscheidung nicht innerhalb der Frist mit, gilt die Zustimmung als erteilt.

(8) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.“

17. In § 126 wird Nummer 1 wie folgt gefaßt:

„1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der geschlechtsspezifisch aufgeschlüss-

selten Vertreterzahl entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;“.

Artikel 9

Änderung des Bundespersönalvertretungsgesetzes

Das Bundespersönalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 24. Juli 1986 (BGBl. I S. 1110), wird wie folgt geändert:

1. § 17 Abs. 7 erhält folgende Fassung:

„(7) Frauen und Männer müssen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein. Wird dieser Anteil im Personalrat nicht erreicht, ist dies vom Wahlvorstand zu begründen.“

2. Es wird folgender § 32 a eingefügt:

§ 32 a

Für die bessere Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter ist bei Personalräten von 9 und mehr Mitgliedern ein „Gleichstellungsausschuß“ zu bilden.“

3. In § 46 Abs. 3 wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Frauen sollen angemessen, ihrem Anteil an den Personalratsmitgliedern entsprechend, bei den Freistellungen berücksichtigt werden.“

Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

4. § 49 Abs. 1 wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

„Der Bericht hat eine Übersicht über den jeweiligen Stand sowie über getroffene bzw. geplante Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen zu enthalten.“

5. § 51 erhält folgende Fassung:

„§ 51

Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie kann alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs-, Gleichstellungs- und Sozialangelegenheiten. § 66 Abs. 2 und § 67 Abs. 1 Satz 3 gelten für die Personalversammlung entsprechend.“

6. § 59 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Frauen und Männer müssen in der Jugendvertretung entsprechend ihrem Anteil an den Jugendlichen und Auszubildenden vertreten sein. Wird dieser Anteil nicht erreicht, ist dies vom Wahlvorstand zu begründen.“

7. § 61 Abs. 1 Nr. 1 wird nach dem Wort „Berufsbildung“ um die Worte „und der Gleichstellung weiblicher jugendlicher Beschäftigter“ ergänzt.
8. In § 65 Abs. 1 werden folgende Sätze 4 und 5 eingefügt:
 „Frauen und Männer müssen entsprechend ihrem Anteil an den nicht ständig Beschäftigten vertreten sein. Wird dieser Anteil nicht erreicht, ist dies vom Wahlvorstand zu begründen.“
9. § 67 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 werden nach den Worten „wegen ihres Geschlechts“ die Worte „oder Familienstandes“ eingefügt.
- b) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:
 „Dienststelle und Personalvertretung haben durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß Frauen und Männer in allen Lohn-, Gehalts-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Funktionsebenen und Tätigkeitsbereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.“
- c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4; die Worte „Der Leiter der Dienststelle“ werden durch die Worte „Die Leitung der Dienststelle“ ersetzt.
10. In § 68 Abs. 1 Nr. 1 werden nach den Worten „und ihren Angehörigen“ die Worte „sowie der Gleichstellung und Förderung der weiblichen Beschäftigten“ eingefügt.
11. § 75 Abs. 1 erhält folgenden Satz 2:
 „Richtlinien, die die Nummern 1 bis 7 betreffen, und der Frauenförderungsplan bedürfen der Zustimmung des Personalrats.“
12. § 76 Abs. 1 erhält folgenden Satz 2:
 „Richtlinien, die die Nummern 1 bis 9 betreffen, und der Frauenförderungsplan bedürfen der Zustimmung des Personalrats.“
13. § 98 Abs. 2 erhält folgende Sätze 2 und 3:
 „Frauen und Männer müssen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein. Wird dieser Anteil im Personalrat nicht erreicht, ist dies vom Wahlvorstand zu begründen.“
14. § 105 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 2 werden nach den Worten „Wegen ihres Geschlechts“ die Worte „oder Familienstand“ eingefügt.
- b) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:
 „Dienststelle und Personalvertretung haben durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß Frauen und Männer in allen Lohn-, Gehalts-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Funktionsebenen und Tätigkeitsbereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.“
- c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4; die Worte „Der Leiter der Dienststelle“ werden durch die Worte „Die Leitung der Dienststelle“ ersetzt.
15. § 115 wird wie folgt geändert:
- a) Der bisherige Wortlaut des § 115 wird Absatz 1; Absatz 1 Nr. 1 wird wie folgt gefaßt:
 „1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Vertreterzahl entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten,“.
- b) Folgender neuer Absatz 2 wird angefügt:
 „(2) In der Wahlordnung ist ferner festzulegen, daß den Vorschlagslisten, in denen Bewerber/innen nicht entsprechend ihrem geschlechtsspezifischen Anteil an den Beschäftigten vertreten sind, eine Erklärung über die Gründe hierfür hinzuzufügen ist.“

Artikel 10

Änderung des Einkommensteuergesetzes

Das Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1987 (BGBl. I S. 657), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Juli 1988 (BGBl. I S. 1093), wird wie folgt geändert:

- § 33 c wird gestrichen.
- Hinter § 34 g wird folgender § 34 h eingefügt:

„§ 34 h

Steuerermäßigung bei zwangsläufigen Kinderbetreuungskosten

(1) Bei Alleinstehenden mit zwangsläufigen Aufwendungen für Dienstleistungen zur Betreuung eines zu ihrem Haushalt gehörenden unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Kindes, das nach § 32 Abs. 1 und 2 zu berücksichtigen ist, ermäßigt sich die tarifliche Einkommensteuer, vermindert um die sonstigen Steuerermäßigungen mit Ausnahme des § 35, um 22 vom Hundert der Ausgaben, mindestens um 264 Deutsche Mark, höchstens um 2 200 Deutsche Mark. Für jedes weitere Kind erhöht sich der Mindestbetrag um 264 Deutsche Mark, der Höchstbetrag um 440 Deutsche Mark. Ein Kind wird bis zum Ablauf des Kalenderjahres, in dem es das 18. Lebensjahr vollendet, berücksichtigt.

(2) Die Aufwendungen sind zwangsläufig, wenn sie wegen

- Erwerbstätigkeit oder
- körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung oder
- Krankheit des Steuerpflichtigen erwachsen.

Im Fall der Nummer 3 muß die Krankheit innerhalb eines zusammenhängenden Zeitraums von mindestens drei Monaten bestanden haben. Satz 2 gilt nicht, wenn der Krankheitsfall unmittelbar im Anschluß an eine Erwerbstätigkeit eintritt. Die Aufwendungen können nur berücksichtigt werden, soweit sie den Umständen nach notwendig sind und einen angemessenen Betrag nicht übersteigen. Aufwendungen für Unterricht, die Vermittlung besonderer Fähigkeiten, sportliche und andere Freizeitbetätigungen werden nicht berücksichtigt.

(3) Alleinstehend sind Unverheiratete sowie Verheiratete, die von ihrem Ehegatten dauernd getrennt leben. Als alleinstehend gelten auch Verheiratete, deren Ehegatte nicht unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist.

(4) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vorgelegen haben, ermäßigt sich der für das Kind in Betracht kommende Höchstbetrag oder Erhöhungsbetrag um ein Zwölftel. Gehörte das Kind gleichzeitig zum Haushalt von zwei Alleinstehenden, so ist bei jedem von ihnen der maßgebende Höchstbetrag oder Erhöhungsbetrag zur Hälfte anzusetzen.

(5) Bei Ehegatten, die beide unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, gelten Absätze 1 und 2 und Absatz 4 Satz 1 entsprechend, soweit die Aufwendungen

1. wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung oder wegen Krankheit eines Ehegatten erwachsen, wenn der andere Ehegatte erwerbstätig oder ebenfalls krank oder behindert ist,
2. bei Ehegatten entstehen, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens beide zur Berufstätigkeit gezwungen sind, um den Unterhalt für sich und ihre Kinder sicherzustellen. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn die Einkünfte oder Bezüge des höherverdienenden Ehegatten nicht höher sind als das seinem Familienstand entsprechende Einkommen nach § 76 des Sozialhilfegesetzes."

Artikel 11

Änderung des Arbeitsförderungs-gesetzes

Das Arbeitsförderungs-gesetz vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Januar 1987 (BGBl. I S. 89), wird wie folgt geändert:

1. In § 102 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 wird die Zahl „18“ durch die Zahl „15“ ersetzt.
2. In § 172 Abs. 1 werden nach dem Wort „beitragspflichtigen“ die Worte „oder einen nach den §§ 169, 169 a, 169 b und 169 c beitragsfreien“ eingefügt.

Artikel 12

Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes

Das Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 4. April 1985 (BGBl. I S. 710), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 2 wird gestrichen.
 - b) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2.
2. In § 14 Abs. 2 Satz 3 werden nach „Nr. 1“ die Worte „und 2“ gestrichen.

Artikel 13

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), wird wie folgt geändert:

In § 23 Abs. 1 werden die Sätze 2 und 3 gestrichen.

Artikel 14

Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten

Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten, in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), wird wie folgt geändert:

In § 2 werden die Sätze 4 und 5 gestrichen.

Artikel 15

Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes

Das Arbeitsplatzschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Mai 1968 (BGBl. I S. 551), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), wird wie folgt geändert:

In § 2 Abs. 3 werden die Sätze 3 und 4 gestrichen.

Artikel 16

Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes

Das Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. No-

vember 1985 (BGBl. I S. 2090), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 wird folgender § 1 a eingefügt:

„§ 1 a

Das Gleichstellungsgesetz vom . . . (BGBl. I S. . . .) gilt entsprechend.“

2. In § 5 Abs. 2 Nr. 3 wird nach „Amtsbezeichnung;“ folgender Zusatz angefügt:

„die Amtsbezeichnungen sind in weiblicher bzw. männlicher Form zu fassen.“

3. In die §§ 44 a und 48 a wird jeweils als letzter Absatz eingefügt:

„Bei der Übertragung von Dienstposten, der Beförderung und dem Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn ist die Beamtin bzw. der Beamte mit ermäßigter Arbeitszeit einer Beamtin bzw. einem Beamten mit voller regelmäßiger Arbeitszeit gleichzustellen.“

4. In § 61 Abs. 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dabei hat sie die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen.“

5. In Kapitel II Abschnitt I wird als § 121 a eingefügt:

„§ 121 a

(1) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst für Frauen während der Verzögerung ihrer Bewerbung um Einstellung infolge der Geburt eines Kindes erhöht, so ist der Grad ihrer fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu einem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie sich ohne die Geburt eines Kindes hätte bewerben können. Führt die Prüfung zu dem Ergebnis, daß eine Frau ohne diese Verzögerungen eingestellt worden wäre, kann sie vor anderen Bewerbern eingestellt werden. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung ist der tatsächliche, überwiegend mit Kinderbetreuung verbrachte Zeitraum, höchstens eine, auf die Geburt des letzten Kindes folgende dreijährige Kindererziehungszeit zugrunde zu legen. Der gesamte Kinderbetreuungszeitraum darf nicht über 8 Jahre hinaus angerechnet werden.

(2) Nach Erwerb der Befähigung für die Laufbahn darf die Anstellung der Beamtin nicht über den Zeitpunkt hinaus geschoben werden, zu dem sie ohne die Verzögerung durch den in Absatz 1 Satz 4 genannten Zeitraum möglich gewesen wäre. Das Ableisten der vorgeschriebenen Probezeit wird dadurch nicht berührt. Die Sätze 1 und 2 gelten für Beförderungen sinngemäß, sofern die dienstlichen Leistungen der Beamtin eine Beförderung während der Probezeit rechtfertigen.

(3) Bewirbt sich eine Frau innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes, so gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für eine Arbeitnehmerin, deren Ausbildung für ein späteres Beamtenverhältnis durch eine festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis anstelle des sonst vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes durchgeführt wird.

(5) Beginnt eine Frau nach der Geburt eines Kindes eine für den künftigen Beruf als Beamtin über die allgemeinbildende Schulbildung hinausgehende vorgeschriebene Ausbildung (Hochschul-, Fachhochschul-, Fachschul- oder andere berufliche Ausbildung) oder wird diese durch die Geburt eines Kindes unterbrochen, so gilt Absatz 2 entsprechend, wenn sie sich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Abschluß der Ausbildung um Einstellung als Beamtin bewirbt und aufgrund dieser Bewerbung eingestellt wird.

(6) Für eine Arbeitnehmerin, deren Ausbildung für ein späteres Beamtenverhältnis durch eine festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis anstelle des sonst vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes durchgeführt wird und deren Anstellung durch die Geburt eines Kindes verzögert wird, gilt Absatz 2 entsprechend.

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten für Männer entsprechend.“

Artikel 17

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 20. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2466), wird wie folgt geändert:

1. Im Abschnitt II vor § 4 wird folgender § 3 a eingefügt:

„§ 3 a

Das Gleichstellungsgesetz vom (BGBl. I S. ...) gilt entsprechend.“

2. In § 8 Abs. 1 wird nach Satz 1 folgender Satz 2 angefügt:

„In der Ausschreibung ist die zu besetzende Stelle unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form zu benennen.“

3. In die §§ 72 a und 79 a wird jeweils als letzter Absatz eingefügt:

„Bei der Beförderung und dem Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn sind Beamte und Beamtinnen mit ermäßigter Arbeitszeit denen mit voller, regelmäßiger Arbeitszeit gleichzustellen.“

4. In § 81 Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Die Amtsbezeichnungen sind in weiblicher bzw. männlicher Form zu fassen.“

5. In § 96 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Von den nichtständig ordentlichen, sowie von den stellvertretenden Mitgliedern sollen mindestens drei weiblich sein.“

6. In § 98 Abs. 1 wird folgende Nummer 6 angefügt:

„6. bei der Vorbereitung und Durchführung von Maßnahmen der Chancengleichheit im Beamtenrecht mitzuwirken.“

Artikel 18

Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 1986 (BGBl. I S. 1553), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. In § 28 Abs. 3 wird folgende Nummer 6 eingefügt:

„6. die nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegenden Zeiten der Kinderbetreuung bis zu 3 Jahren für jedes Kind, insgesamt jedoch nicht mehr als 8 Jahre.“

2. § 31 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 werden nach dem Wort „Erziehungsurlaub“ die Worte „oder eine Beurlaubung entsprechend § 79 a BBG aus familiären Gründen“ eingefügt.

b) Folgender neuer Satz 3 wird eingefügt:

„Beurlaubungszeiten sind bis zu 3 Jahren für jedes Kind oder pflegebedürftige Angehörigen, insgesamt jedoch nicht mehr als für 8 Jahre zu berücksichtigen; sofern Schwerstbehinderte zu pflegen sind, kann im Einzelfall ein längerer Beurlaubungszeitraum angerechnet werden.“

c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

Artikel 19

Änderung des Deutschen Richtergesetzes

Das Deutsche Richtergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. August 1986 (BGBl. I S. 1446), wird wie folgt geändert:

1. § 5 a Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Dabei ist in allen Bereichen auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einzugehen.“

b) Satz 2 wird Satz 3.

2. § 19 a Abs. 1 wird um folgenden Halbsatz ergänzt:

„, jeweils in der männlichen bzw. weiblichen Form.“

3. In § 47 wird nach Satz 2 folgender Satz 3 eingefügt:

„Von den nichtständigen ordentlichen Mitgliedern sowie ihren Stellvertretern sollen mindestens zwei weiblich sein.“

Satz 3 wird Satz 4.

4. In § 50 Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft im jeweiligen Gericht vertreten sein.“

5. In § 54 Abs. 1 wird nach Satz 3 folgender Satz 4 eingefügt:

„Im Präsidialrat sollen Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft im jeweiligen Gericht vertreten sein.“

Die Sätze 4 bis 6 werden die Sätze 5 bis 7.

6. In § 72 wird Satz 1 durch folgenden Halbsatz ergänzt:

„, in denen Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft vertreten sein sollen.“

7. In § 74 wird Satz 1 durch folgenden Halbsatz ergänzt:

„, in dem Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Richterschaft in dem jeweiligen Gerichtszweig vertreten sein sollen.“

Artikel 20

Änderung des Haushaltsgrundsätzgesetzes

Das Haushaltsgrundsätzgesetz vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1273), geändert durch Artikel 38 des Gesetzes vom 21. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3656), wird wie folgt geändert:

Der bisherige Wortlaut des § 30 wird Absatz 1; folgender neuer Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Bei Vergabe von öffentlichen Aufträgen, Forschungsprojekten und sonstigen Leistungen sind bei sonst gleichwertigem Angebot die Betriebe und Unternehmen zu bevorzugen, die gezielte, zeitlich befristete Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere auch zur Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischen, gewerblichen

oder anderen Berufen mit einer Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ergriffen haben bzw. belegen können, daß sie Frauenförderpläne mit entsprechenden Zielvorgaben eingeführt haben. In der Ausschreibung ist auf diese Bedingungen hinzuweisen."

Artikel 21

Änderung der Bundeshaushaltsordnung

Die Bundeshaushaltsordnung vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1284), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. August 1986 (BGBl. I S. 1275), wird wie folgt geändert:

§ 55 Abs. 2 wird um folgende Sätze 2 und 3 ergänzt:

„Bei Vergabe von öffentlichen Aufträgen, Forschungsprojekten und sonstigen Leistungen sind bei sonst gleichwertigem Angebot die Betriebe und Unternehmen zu bevorzugen, die gezielte, zeitlich befristete Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen, insbesondere auch zur Erhöhung des Anteils von Mädchen und jungen Frauen in naturwissenschaftlich-technischen, gewerblichen oder anderen Berufen mit einer Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ergriffen haben bzw. belegen können, daß sie Frauenförderpläne mit entsprechenden Zielvorgaben eingeführt haben. In der Ausschreibung ist auf diese Bedingungen hinzuweisen."

Artikel 22

Änderung des Hochschulrahmengesetzes

Das Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. April 1987 (BGBl. I S. 1170) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Das Wort „Wissenschaftlerinnen" wird durch die Worte „weibliche Mitglieder der Hochschule" ersetzt.

b) Folgender neuer Satz wird angefügt:

„Im übrigen gilt das Gleichstellungsgesetz vom ... (BGBl. I S. ...)."

2. § 42 wird wie folgt geändert:

a) Folgender Satz 2 wird eingefügt:

„Die Amtsbezeichnungen sind in der weiblichen bzw. männlichen Form zu führen."

b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

3. § 63 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) Folgende neue Nummer 6 wird eingefügt:

„6. Beschlußfassung über Frauenförderpläne;"

b) Die bisherigen Nummern 6 und 7 werden Nummern 7 und 8.

Artikel 23

Änderung des Gesetzes über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts

Das Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts vom 29. November 1960 (BGBl. I S. 862), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3341), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird in Satz 2 nach dem Wort „vermitteln" eingefügt „, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen".

2. § 3 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird das Wort „elf" durch das Wort „dreizehn" ersetzt.

b) In Satz 2 werden nach dem Wort „Mitglied" die Worte eingefügt „vom Deutschen Frauenrat, den Gewerkschaften,".

c) Folgender neuer Satz 3 wird angefügt:

„Frauen sind bei der Wahl oder Benennung von Mitgliedern angemessen zu berücksichtigen."

3. In § 4 Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Hierbei sind Frauen angemessen zu berücksichtigen."

4. In § 5 Abs. 1 wird Satz 2 wie folgt ergänzt:

„und zur Gleichstellung von Frau und Mann beitragen."

5. § 7 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird „22" durch „23" ersetzt.

b) In Satz 3 werden nach den Worten „je ein Mitglied von" die Worte „dem Deutschen Frauenrat," eingefügt.

c) Folgender neuer Satz 4 wird angefügt:

„Frauen sind bei der Wahl oder Benennung von Mitgliedern angemessen zu berücksichtigen."

6. In § 8 Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Hierbei sind Frauen angemessen zu berücksichtigen."

7. § 17 Abs. 1 Satz 1 wird um folgenden Halbsatz ergänzt:

„, wobei das Gleichstellungsgesetz vom ... (BGBl. I S. ...) anzuwenden ist."

Artikel 24

Berlin-Klausel

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

Artikel 25

Schlußbestimmungen

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Zum gleichen Zeitpunkt treten außer Kraft:

1. Die §§ 611 a, 611 b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der im Bundesgesetzblatt Teil II, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. Dezember 1986 (BGBl. I S. 2317),
2. Artikel 2 des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308),
3. Artikel 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710).

Bonn, den 13. Dezember 1988

Schmidt (Nürnberg)
Dr. Däubler-Gmelin
Dreßler
Dr. Ehmke (Bonn)
Matthäus-Maier
Dr. Penner
Roth
Schäfer (Offenburg)
Adler
Bachmaier
Becker-Inglau
Blunck
Bulmahn
Catenhusen
Conrad
Egert
Faße

Fuchs (Köln)
Fuchs (Verl)
Ganseforth
Dr. Götte
Hämmerle
Dr. Hartenstein
Kuhlwein
Luuk
Dr. Martiny
Müller (Düsseldorf)
Dr. Niehuis
Odendahl
Peter (Kassel)
Dr. Pick
Renger
Seuster
Dr. Skarpelis-Sperk

Dr. Soell
Dr. Sonntag-Wolgast
Steinhauer
Stiegler
Terborg
Dr. Timm
Traupe
Dr. Wegner
Weiler
Weyel
Wieczorek-Zeul
Wiefelspütz
Ibrügger
Gilges
Bernrath
Dr. Hauchler
Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

A. Allgemeine Begründung

Eine Gesellschaft kann nur dann menschlicher werden, wenn sich Frauen und Männer gleichermaßen am familiären, beruflichen und öffentlichen Leben beteiligen. Die Praxis sieht jedoch anders aus. Auch 39 Jahre nach dem Inkrafttreten des Artikels 3 Abs. 2 und 3 GG, wonach Frauen und Männer gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf, erfahren Frauen tagtäglich konkrete Benachteiligungen in allen gesellschaftlichen Bereichen und wird Männern die Möglichkeit genommen, ihre Vaterrolle zu leben. Ursache ist die im Zusammenhang mit der Entwicklung zur Industriegesellschaft historisch mitproduzierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die den Frauen ihr Tätigkeitsfeld in der Familie, im Privatbereich zuweist und den Männern die Erwerbsarbeit, das öffentliche Leben reserviert. Zugleich wird Macht und Abhängigkeit verteilt und eine Geschlechterhierarchie aufgebaut. Die Männer gestalten, leiten, bestimmen, machen, beherrschen die Repräsentationsorgane und Entscheidungsgremien in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen; die Frauen regeln den familiären Alltag oder arbeiten zu, helfen mit und kommen hin und wieder im öffentlichen Leben vor. Nur unter der Voraussetzung, daß die Frau und in Einzelfällen der Mann voll für die Familien- und Reproduktionsarbeit zur Verfügung stehen, konnte sich der „Andert-halb-Personen-Beruf“ als dominierendes Organisationsprinzip der Berufsarbeit durchsetzen. Es beherrscht die Lebensplanung des schichtarbeitenden Facharbeiters genauso wie den Zeithaushalt des Wissenschaftlers oder Funktionärs. Und es grenzt Frauen, die sich für Beruf und Kinder entschieden haben, von qualifizierter Berufsarbeit, erst recht von Spitzen- und Leitungsfunktionen weitgehend aus. Eine wesentliche Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist also das Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung; hierzu müssen weitere gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

In den 70er Jahren wurden bereits rechtliche und tatsächliche Fortschritte auf dem Weg zur Angleichung der gesellschaftlichen Wirklichkeit an das verfassungsrechtliche Gleichberechtigungspostulat erreicht. So wurde mit der Ehe- und Familienrechtsreform 1977 das Leitbild der Hausfrauenehe im bürgerlichen Recht abgeschafft; dennoch wirkt es faktisch fort.

So werden die Bildungschancen von Mädchen seit 1982 durch die radikalen Streichungen bei der Schüler-Förderung und durch die Umstellung der Förderung von Studenten nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) auf Vollدارlehen wieder beeinträchtigt. Zwar ist die Hälfte aller Abiturienten weiblich (50,3 %), doch nehmen immer weniger Ab-

iturientinnen ihre Qualifizierungschancen an Hochschulen und Universitäten wahr (39,7 % Studienanfängerinnen). Zunehmend drängen sie in Berufsausbildungen. Dadurch verschlechtern sich die Ausbildungschancen von Mädchen zusätzlich.

Eine wesentliche Ursache für die Schwierigkeiten der Mädchen am Ausbildungsstellenmarkt liegt in der Konzentration auf wenige, sog. frauentypische Berufe, zum Beispiel Verkäuferin, Arzthelferin, Friseurin, Bürogehilfin, Einzel- oder Großhandelskauffrau. Es sind Berufe, in denen ihnen zwar in größerer Zahl Ausbildungsplätze angeboten werden, in denen aber oft weit über den betrieblichen Bedarf hinaus ausgebildet wird, so daß die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht möglich ist. Die in diesen Berufsausbildungen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten lassen sich kaum für andere Berufe verwenden. Deshalb haben gerade junge Frauen Schwierigkeiten beim Berufseinstieg.

Auch akademische Ausbildung garantiert keinen sicheren Berufseinstieg. Erst recht nicht, wenn damit ein Eindringen in traditionelle Männerberufe oder in bisher Männern vorbehaltenen Tätigkeitsfeldern im Produktionsbereich, wie Planen, Leiten, Warten und Konstruieren verbunden ist. Zusätzlich beeinträchtigt werden die Berufseinstiegschancen durch das Einstellungsverhalten der Personalverantwortlichen. Stellen für qualifizierte Positionen und Funktionen oder für solche als „frauenuntypisch“ geltende gewerblich-technische, mathematisch-naturwissenschaftliche, technologische Berufe werden oft nur für männliche Bewerber ausgeschrieben. Eine 1986 durchgeführte zeitlich begrenzte Analyse der Bundesanstalt für Arbeit ergab, daß noch immer 54,8 % der eingegangenen Stellenangebote ausschließlich für Männer ausgeschrieben waren, lediglich 28,3 % wurden nur Frauen angeboten; 16,9 % waren offen für männliche und weibliche Bewerbungen. So werden junge Frauen, die einen für das weibliche Geschlecht noch unüblichen Beruf erlernt oder ein sog. Männerstudium absolviert haben, häufiger erwerbslos als vergleichbar qualifizierte junge Männer.

Der bestqualifizierten Frauengeneration, die es in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland je gab, droht durch die anhaltende Benachteiligung am Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt der Ausschluß von dem durch die neuen Technologien entstehenden beruflichen Strukturwandel. Beschäftigungswachstum wird vor allem im dispositiven Bereich erwartet: im Bereich Management, Forschung, Entwicklung und Entscheidungsvorbereitung. In diesen künftigen Berufsfeldern müssen auch Frauen tätig sein können, indem ihnen der Zugang zu diesen Berufen von morgen gesichert wird und die Arbeitsbedingungen familiengerechter gestaltet werden.

Bislang setzt sich die Benachteiligung von Frauen innerhalb des Berufslebens, z. B. beim beruflichen Aufstieg fort. Die Ebene der Führungs-, Entscheidungs- und Spitzenpositionen ist weitgehend ein Männerreservoir. Unter 52 000 Führungskräften im Unternehmensbereich sind nur 2 000 Frauen (= 4 %) zu finden. Auch der öffentliche Dienst wird seiner Vorbildfunktion immer weniger gerecht. Zwar stieg der Beschäftigtenanteil von Frauen im öffentlichen Dienst — dem größten Arbeitgeber — von 26 % (1960) auf 40 % (1986) — im Bundesdienst von 18 % auf 25 %, doch betrug er z. B. im höheren Dienst 1986 nur 8,5 %. Bei den Leitungsaufgaben verringert er sich mit jeder Stufe weiter: Von den ca. 2 000 Referaten der Bundesverwaltung werden z. Z. 86 von Frauen geleitet. 4 Frauen befinden sich im Range einer Unterabteilungsleiterin gegenüber rd. 300 Männern. Unter den rd. 150 Abteilungsleitern gibt es nur eine Frau und zwar die Leiterin der Abteilung Frauenpolitik im Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Auch in anderen öffentlich-rechtlichen Bereichen, an Hochschulen, Instituten, Anstalten und Gerichten, in den Rundfunkanstalten sind Frauen in Führungspositionen eine Minderheit von 0,0 % bis maximal 8,3 % (Bundesdisziplinargericht). Das Gutachten des ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Ernst Benda, zur Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten der Frauen im öffentlichen Dienst hat das öffentliche Bewußtsein dafür geschärft, daß diese eklatante Unterrepräsentation von Frauen in höher- und hochrangigen Positionen ein „soziales Unrecht“ ist und den Staat veranlassen muß, dieses „unerträgliche Wirklichkeitsdefizit“ an tatsächlicher Gleichberechtigung abzubauen.

Ebenso notwendig ist es, die anhaltend überproportional hohe, gleichstellungshemmend wirkende Frauenarbeitslosigkeit endlich abzubauen. 1986 und 1987 lag die Frauenarbeitslosigkeit jahresdurchschnittlich über eine Million. Seitdem hat sich die Situation am Frauenarbeitsmarkt nicht verbessert. Auch seit Jahresbeginn 1988 überschreitet die offiziell erfaßte Frauenarbeitslosigkeit allmonatlich die Millionengrenze bei anhaltendem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit. 1985 wurden über 9 Millionen abhängig Beschäftigte, einschließlich Selbständige und mithelfende Familienangehörige 10,2 Millionen erwerbstätige Frauen offiziell erfaßt. Damit liegt der Frauenanteil an den Erwerbstätigen fast bei 40 %. Obwohl die Anzahl erwerbstätiger Frauen sich in dieser Zeit um rd. 1 Million erhöht hat, ist das von Frauen geleistete Arbeitsvolumen in den letzten 10 Jahren relativ gleich geblieben. 1976 lag es bei 12,99 Mrd. Arbeitsstunden, 1984 bei 13,12 Mrd. Daraus folgt: das für Frauen zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen wurde durch Ausbau von befristeten und geteilten Arbeitsverhältnissen lediglich auf mehr Arbeitskräfte verteilt. Für solche Arbeitsverhältnisse bieten sich aus der Not heraus die erwerbstätigen Mütter an, die mangels familienergänzender Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen große Probleme haben, Kinder, Familien- und Alltagsaufgaben mit einem Normalarbeitsplatz zu vereinbaren. Die öffentlichen wie privaten Arbeitsplatzanbieter ziehen ihren betrieblichen Nutzen aus diesem flexibel verfügbaren Arbeitskräfteangebot.

Bereits vor dem Inkrafttreten des sog. Beschäftigungsförderungsgesetzes im Mai 1985 haben befristete und geteilte Arbeitsverhältnisse beachtlich zugenommen; mit Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes hat sich dieser Trend verstärkt. Arbeitslose Frauen im sog. „gebärfähigen“ Alter erhalten beinahe nur noch befristete Arbeitsverhältnisse. Derzeit arbeiten annähernd 1,5 Millionen Beschäftigte, darunter viele Frauen, befristet. Die überwiegende Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeitet auf geringqualifizierten Arbeitsplätzen im Produktions- und Dienstleistungsbereich, die in hohem Maße rationalisierungsanfällig sind. Qualifizierte Teilzeitarbeit wird vereinzelt in Teilbereichen des öffentlichen Dienstes angeboten. Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber Vollzeitbeschäftigten immer noch oft hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, ihrem beruflichen Aufstieg und bei der Teilhabe an betrieblichen Leistungen benachteiligt. Dennoch liegt die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten derzeit bei 1,9 Millionen, darunter 1,8 Millionen Frauen.

Hinzu kommt das Dunkelfeld der ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse in Heimarbeit, Schwarzarbeit, geringfügigen, gelegentlichen und vertraglich nicht gesicherten Arbeitsverhältnisse sowie Werk- oder Honorarverträge. Geschätzt wird ihr Umfang auf 1,5 Millionen; zu über 90 % hauptsächlich von verheirateten Frauen und Müttern ausgeübt. Diese Frauen arbeiten ohne jeden Versicherungsschutz bei Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit. Die Bestimmungen über die untere Sozialversicherungsfreigrenze werden vorrangig dazu benutzt, um Beiträge für die Sozialversicherung zu sparen und tarifrechtliche Konsequenzen zu umgehen. Geringfügige Beschäftigungen gewährleisten weder die Sicherung eines eigenständigen Lebensunterhalts noch die Sicherung einer eigenständigen Altersrente. Gerade die teilzeitbeschäftigten Frauen sind später auf die Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen angewiesen. Der wechselnde Einsatz von Arbeitskräften und die äußerst kurzfristige Bekanntgabe der Lage der Arbeitszeit greifen erheblich in den Privatbereich der beschäftigten Frauen ein. Dadurch wird die Einsatzplanung des Arbeitgebers maßgebend für die Lebensplanung der ganzen Familie.

Unter dem irreführenden Etikett der „Flexibilisierung“ werden immer neue Formen arbeits- und sozialrechtlich ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse unter dem Vorwand angepriesen, sie bauten Massenarbeitslosigkeit, besonders aber die überproportional hohe Frauenarbeitslosigkeit ab. Abgebaut wird — unterstützt durch gesetzliche Regelungen (Beschäftigungsförderungsgesetz, Zeitvertragsgesetz für den Hochschulbereich) ausschließlich der arbeits- und sozialrechtliche Schutz. Frauenarbeit wird damit immer mehr zur Erwerbstätigkeit zweiter Klasse.

Angesichts ihrer gestiegenen Qualifikation und stabilen Berufsorientierung haben Frauen heute mehr denn je ein Recht auf Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Arbeitsleben. Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Stellenangebot, bei der Entlohnung, beim Zugang zu Leitungs- und Spitzenpositionen sind abzubauen. Die Bildungspolitik der späten 60er und 70er Jahre hat es ermöglicht, daß junge

Frauen heute gut ausgebildet sind. Heute ist es erklärtes Ziel des Gesetzes, Frauen endlich auch den ihnen zustehenden Einfluß auf gesellschaftlich relevante Entscheidungen sowie Teilhabe an verantwortlicher Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklung durch Gleichstellung im Erwerbsleben zu sichern.

Hierzu werden weitere gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen:

- Eine Generalklausel normiert die sog. Drittwirkung des Artikel 3, Absatz 2 und 3 GG. Sie betont und stärkt das subjektive Recht der Frauen auf tatsächliche Gleichstellung, insbesondere im Berufsleben.
- Zum Abbau der Benachteiligung am Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt werden die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch herausgelöst und wesentlich verbessert, indem das Benachteiligungsverbot erweitert, auch auf Lohnfindungssysteme bezogen und auf den öffentlichen Dienst ausgedehnt wird. Wirksame Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen stehen dem Benachteiligungsverbot nicht entgegen. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot werden bei Umkehr der Beweislast auf den Arbeitgeber sanktioniert.
- Die bisherigen Richtlinien zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst des Bundes und nahezu aller Länder sind in ihrer praktischen Handhabung geeignet, Vorurteile gegenüber der Einstellung und Beförderung von Frauen sowie andere Benachteiligungen im Berufsleben abzubauen. Diese Maßnahmen sind jedoch in hohem Maße grundrechtsrelevant und bedürfen daher einer gesetzlichen Grundlage. Im öffentlichen Dienstrecht wird das Benachteiligungsverbot eingeführt sowie die Verpflichtung zu wirksamen Maßnahmen zum Abbau tatsächlich bestehender Ungleichheit zwischen Frauen und Männern begründet. Diese Verpflichtung zur beruflichen Förderung von Frauen im inneren Bereich der Bundesverwaltung wird ergänzt um eine Verpflichtung, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, Forschungsprojekte und sonstiger Leistungen solche Betriebe und Unternehmen zu bevorzugen, die nachweisen, daß entweder in ihren Unternehmen Chancengleichheit bereits besteht oder die bereit sind, durch gezielte, zeitlich befristete Maßnahmen die beruflichen Chancen von Frauen vor allem in den Berufen und Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu fördern.

Die Förderung der beruflichen Chancen von Frauen, die in Hochschulen und Rundfunkanstalten des Bundesrechts tätig sind, wird im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten zur verbindlichen Aufgabe gemacht.

- Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes werden entsprechend ergänzt. In diesen Vertretungsorganen muß erreicht werden, daß die Geschlechter künftig entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten sind; unter bestimmten Voraussetzungen ist ein Gleichstellungsausschuß zu bilden; Angelegenheiten gleichberechti-

gungspolitischer Art, z. B. initiieren und kontrollieren von Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter, gehören zu den Pflichtaufgaben des Betriebs- bzw. Personalrats.

- Die Vorschriften des sog. Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 1985 zur arbeitsrechtlichen Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit haben sich als völlig unzureichend erwiesen. Sie müssen durch wirksame arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften ersetzt werden, die insbesondere die bestehende Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Frauen umfassend unterbindet, die Einführung und Ausgestaltung aller Formen von Teilzeitarbeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebs- und Personalrats unterwirft und vor allem besonders belastende Arbeitszeitformen z. B. die sog. kapazitätsorientierte Arbeitszeit, reine Abrufverträge oder Job-sharing erschweren oder verhindern.
- Teilzeitarbeit mit geringer Stundenzahl oder geringem Entgelt wird weitestgehend ohne Versicherungsuntergrenze in die Kranken- und Rentenversicherung einbezogen. Teilzeitbeschäftigten soll bereits mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ab 15 Stunden der Schutz der Arbeitslosenversicherung offenstehen.

Mit diesen neuen Regelungen wird Artikel 1 zweiter Abschnitt des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 26. April 1986 ersatzlos aufgehoben.

- Als erster Schritt zur Besserstellung Alleinerziehender wird die steuerliche Behandlung durch eine weitergehende Anerkennung von Kinderbetreuungskosten verbessert, bei Erkrankung ihrer Kinder werden ihnen die gesetzlich zustehenden Pflegetage verdoppelt.
- Der Anspruch auf Freistellung und Bezug von Krankengeld zur Betreuung eines erkrankten Kindes wird bis zum 12. Lebensjahr des Kindes verlängert.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben)

Zum 1. Abschnitt: Generalklausel

Zu § 1 (Gleichstellungsgesetz)

Absatz 1 bekräftigt den seit rd. 40 Jahren geltenden Verfassungsgrundsatz, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Zugleich ist hierin der politische Wille gesetzlich niedergelegt, mit weiteren gesetzlichen Maßnahmen die Benachteiligung von Frauen gezielt abzubauen.

Absatz 2 folgt aus Artikel 9 Abs. 3 i. V. m. Artikel 3 Abs. 3 GG und stellt eine zusätzliche Sicherung gegen Eingriffe des Staates, nichtstaatlicher Organisationen (z. B. arbeitsrechtliche Koalitionen, Tarifvertragsparteien) und einzelner Privatpersonen dar. Gemeint sind einschränkende und objektiv behindernde

Verträge, sonstige Vereinbarungen oder tatsächliche Maßnahmen, ungeachtet der Tatsache, ob eine Benachteiligung tatsächlich erfolgt ist. Solche objektiv beeinträchtigenden Verträge, Vereinbarungen oder Maßnahmen sind entweder nichtig — d. h. rechtsunwirksam, rechtsungültig — oder rechtswidrig — d. h. nicht im Einklang mit der Rechtsordnung stehend — mit den aus dem Zivilrecht resultierenden Rechtsfolgen.

Zum 2. Abschnitt: Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Zu § 2 (Benachteiligungsverbot)

Die Regelung ersetzt den bisherigen § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB. Sie gilt ausdrücklich auch für den öffentlichen Dienst und wird durch das ausdrückliche Verbot der mittelbaren Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen ergänzt.

Ein Fall der mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt zum Beispiel vor, wenn die Nichteinstellung einer Frau damit begründet wird, daß sie nicht flexibel eingesetzt werden könne, weil sie verheiratet sei, oder daß ihr Ehegatte bereits Arbeitsverdienst beziehe.

Auch die sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Sexuelle Belästigung liegt, z. B. bei unerwünschter sexueller Annäherung oder Aufforderung zu sexuellen Begünstigungen oder anderem verbalen bzw. tätlichem Verhalten vor, wenn

- das Akzeptieren eines solchen Verhaltens explizit oder implizit zur Voraussetzung oder Bedingung der Beschäftigung gemacht wird,
- das Akzeptieren bzw. die Ablehnung eines solchen Verhaltens zur Grundlage für — das jeweilige Arbeitsverhältnis betreffende — Personalentscheidungen gemacht wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Ordnung des Betriebs so zu gestalten, daß sexuelle Belästigungen von Beschäftigten unterbleiben.

Absatz 2 läßt — entsprechend dem geltenden Recht — eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zu, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Die Bundesregierung wird beauftrag, durch Rechtsverordnung einen Ausnahmenkatalog vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu erstellen. Damit wird ihre Verpflichtung aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 21. Mai 1985 gesetzlich unterstrichen. Bislang liegt der Ausnahmenkatalog nur als Mitteilung der Bundesregierung an die Kommission der Europäischen Gemeinschaften vor.

Absatz 3 entspricht geltendem EG-Recht. Nach Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften 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 stehen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, nicht im Widerspruch zum Grundsatz der Gleichbehandlung.

Diese Auffassung hat der Deutsche Bundestag am 28. Februar 1985 mit der Ratifizierung des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau bekräftigt.

Zu § 3 (Gleicher Lohn)

Absatz 1 stimmt inhaltlich überein mit § 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches und wird auch auf den öffentlichen Dienst ausgedehnt. Wegen des sachlichen Zusammenhangs mit dem Benachteiligungsverbot des § 1 ist auch diese Vorschrift aus dem BGB herausgelöst und in dieses Gesetz übernommen worden.

Absatz 2 entspricht geltendem EG-Recht. In Artikel 119 des EWG-Vertrages von 1957 ist festgelegt, daß jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit anwenden muß. In der Lohngleichheitsrichtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 10. Februar 1975 wird diese grundsätzliche Verpflichtung präzisiert. Nach Artikel 4 dieser Richtlinie sind notwendige Maßnahmen zu treffen, die sicherstellen, daß mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts nicht zu vereinbarende Bestimmungen in Tarifverträgen, Lohn- und Gehaltstabellen oder -vereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können. Absatz 2 schafft die Rechtsgrundlage dafür, daß die auf Regelungen in Tarifverträgen oder in sonstigen Lohnfindungssystemen gestützte Aufstellung und Gewichtung von Anforderungsmerkmalen bei der Arbeitsplatzbewertung keine Benachteiligung enthalten dürfen. Damit wird sichergestellt, daß die vom Europäischen Gerichtshof im Urteil vom 1. Juli 1986 aufgestellten Kriterien für benachteiligungsfreie Einstufungssysteme als bundesgesetzliche Vorgaben von den Tarifvertragsparteien berücksichtigt werden müssen. Denn immer noch, trotz gleicher Ausbildungsvoraussetzungen und Berufspositionen, verdienen Frauen durchschnittlich erheblich weniger als Männer.

Zu § 4 (Umkehr der Beweislast)

Die derzeitige Beweislastregelung ist in mehrerer Hinsicht rechtstechnisch nicht gelungen. Sie vermischt zivilprozessuale Elemente (Glaubhaftmachen), die vornehmlich im summarischen Verfahren von Bedeutung sind, mit materiellen Beweislastregeln des Bürgerlichen Gesetzbuches. Grund für diese gesetzestechnische Konstruktion war die Sorge des Gesetzgebers, einerseits die betroffene Arbeitnehmerin vor überspannten Anforderungen hinsichtlich der ihr obliegenden Darlegungs- und Beweislast zu bewahren,

andererseits den Arbeitgeber vor mutwilligen Klagen zu schützen.

Die jetzige Regelung stellt klar, daß der Arbeitnehmerin lediglich eine Anfangsdarlegungslast auferlegt werden soll. Damit wird einerseits das Ziel einer grundsätzlichen Übertragung der Beweislast auf den Arbeitgeber erreicht, andererseits dem ebenso berechtigten Anliegen nachgekommen, willkürliche Klagen zu vermeiden.

Die vorgesehene Entlastungsmöglichkeit des Arbeitgebers ist dem Grundgedanken des Benachteiligungsverbots adäquat: Die bei einer Vereinbarung oder durch Maßnahmen benachteiligte Arbeitnehmerin soll nämlich nicht besser und nicht schlechter stehen, als sie gestanden hätte, wenn sie anderen Geschlechts gewesen wäre. Es kommt mithin nicht darauf an, ob nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe die Benachteiligung „rechtfertigen“. Kann der Arbeitgeber nämlich nachweisen, daß er dieselbe Entscheidung auch ohne Rücksicht auf das Geschlecht ebenso getroffen hätte, so mögen die dabei für ihn maßgebenden Kriterien „unsachlich“ sein, die Entscheidung dadurch auch nach anderen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften fehlerhaft sein, für die Anwendung des Benachteiligungsparagraphen hingegen ist dann kein Raum.

Da dem Arbeitgeber insofern die Beweislast obliegt, steht auch nicht zu befürchten, daß er andere als geschlechtsbezogene Kriterien mit Erfolg vorschieben kann, wenn in Wirklichkeit geschlechtsbezogene Kriterien den Ausschlag gegeben haben. Denn er muß zur vollen Überzeugung des Gerichts beweisen, daß er ebenso gehandelt hätte, wenn der benachteiligte Arbeitnehmer anderen Geschlechts gewesen wäre.

Die vorgeschlagene Beweislastregelung stellt insgesamt auch keine zu hohen Anforderungen an den Arbeitgeber. Da die Entscheidung nämlich im Rahmen seiner Betriebsstruktur und Personalpolitik gefallen ist, verfügt er über die Kenntnis und grundsätzlich auch Beweismöglichkeit aller Tatsachen, die zu der Entscheidung geführt haben. Soweit es sich dabei um rein innere Tatsachen (Motive) handelt, lassen sich diese über Indizien und — soweit Personen gehandelt haben, die nicht selbst Partei sind — Zeugenbeweis oder schließlich Parteivernehmung (insbesondere §§ 448, 452 ZPO) beweisen.

Zu § 5 und 6 (Arbeitsplatzausschreibung und Aushang)

Durch die Regelungen werden aus den bisherigen Soll-Vorschriften zwingende Verpflichtungsnormen für den Arbeitgeber. Bei Verletzung beider Pflichten greift die Ordnungswidrigkeitsregelung (4. Abschnitt).

Zu § 7 (Schadenersatz)

In der bisherigen Fassung regelte § 611 a Abs. 2 lediglich die Rechtsfolgen im Falle des Verstosses gegen das Benachteiligungsverbot bei der Begründung ei-

nes Arbeitsverhältnisses. Es erscheint angebracht, die Rechtsfolgen des Verstosses gegen das Benachteiligungsverbot ausdrücklich auf den öffentlichen Dienst auszudehnen und grundsätzlich zu regeln. Grundsätzlich soll stets der Zustand, der bestehen würde, wenn das schädigende Ereignis nicht eingetreten wäre (Naturalrestitution), verlangt werden können.

Die benachteiligte Arbeitnehmerin erhält die § 249 Satz 2 BGB entsprechende Möglichkeit, statt Naturalrestitution Geldersatz zu wählen, um sie nicht dazu zu zwingen, entweder zum Nachteil eines Kollegen beizutragen oder ganz auf eine Kompensation der erlittenen Benachteiligung zu verzichten.

Der vorgesehene Geldersatz des Vermögensschadens wird in Anlehnung an § 113 Abs. 2 BetrVG der Höhe nach begrenzt.

Außerdem ist das im Satz 2 vorgesehene „Schmerzensgeld“ notwendig, um auch bei solchen benachteiligenden Maßnahmen eine Sanktion zur Hand zu haben, deren Folgen sich nicht im Vermögen der benachteiligten Arbeitnehmerin niederschlagen. Zu denken ist hierbei z. B. an die Benachteiligung bei einer Versetzung auf einen Arbeitsplatz, der zwar nicht zu einem höheren Einkommen führt, jedoch Chancen oder Annehmlichkeiten mit sich bringt, die ihn für die Arbeitnehmerin wertvoller erscheinen lassen als andere Arbeitsplätze. Zu denken ist ferner an den Fall, daß einer aussichtsreichen Bewerbung aus Geschlechtsgründen von vornherein keine faire Chance in einem Auswahlverfahren gegeben worden ist, wobei unterstellt wird, daß die Bewerberin am Schluß des Auswahlverfahrens auch dann nicht bevorzugt worden wäre, wenn sie anderen Geschlechts gewesen wäre. Da das Bewerbungsverfahren als solches als „Maßnahme“ anzusehen ist, könnte hier die benachteiligte Arbeitnehmerin nach dem vorgeschlagenen Absatz 2 Satz 1 verlangen, daß das Bewerbungsverfahren wiederholt würde. Dabei wird davon ausgegangen, daß es allgemein als besonders herabsetzend empfunden wird, in einem Bewerbungsverfahren gar nicht erst in die „engere Wahl“ zu kommen. Auch hier soll die benachteiligte Arbeitnehmerin die Möglichkeit haben, eine angemessene Entschädigung in Geld zu verlangen. Dies entspricht auch den Grundgedanken der EG-Richtlinie, die darauf abzielt, Diskriminierungen wegen des Geschlechts im Arbeitsleben generell zu beseitigen.

Ein Ausschluß der Naturalrestitution im Falle der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und bei beruflichem Aufstieg ist nicht mehr vorgesehen.

Zum 3. Abschnitt: Förderung der beruflichen Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst des Bundes

Zu § 8 (Pflicht zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen)

Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG sind ein Verfassungsauftrag zur Herstellung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Danach steht die reale Benachteiligung von Frauen im Beruf, wie es im

öffentlichen Dienst sichtbar wird, im Widerspruch zum geltenden Verfassungsrecht und öffentlichen Dienstrecht. Der tatsächliche Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern darf nicht hinter der rechtlichen Verpflichtung zurückbleiben. Daher verstößt die gesetzliche Verpflichtung zu gezielten Maßnahmen zur beschleunigten Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann nicht gegen das verfassungsrechtliche Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts. Mit der Ratifizierung des UN-Übereinkommens vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen haben Bundesregierung und Bundestag am 28. Februar 1985 diese Rechtsauffassung prinzipiell anerkannt, jedoch keine geeigneten wirksamen Fördermaßnahmen ergriffen. Besondere Fördermaßnahmen setzen ein erhebliches faktisches Gleichberechtigungsdefizit voraus. Dies ist im Bereich der Bundesverwaltung statistisch belegt durch das deutliche Fehlen von Frauen insbesondere im höheren Dienst.

Eine Förderung muß bereits bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes einsetzen, denn erst eine Verbreiterung der Berufsperspektiven schafft die Voraussetzungen für die ebenfalls grundgesetzlich garantierte Freiheit der Berufswahl.

Aus der Definition der Unterrepräsentanz in Absatz 2 ergibt sich die Förderungsverpflichtung im einzelnen.

Zu § 9 (Feststellung der Beschäftigungsstruktur)

Eine gründliche Bestandsaufnahme erschließt das Ausmaß der Benachteiligung innerhalb der einzelnen Bereiche der Bundesverwaltung. Erst auf der Grundlage eines entsprechenden Berichts können Frauenfördermaßnahmen — zugeschnitten auf die Belange der einzelnen Einrichtungen — gezielt entwickelt und schrittweise Förderungsziele festgelegt werden.

Zusätzlich wird die Dienststelle verpflichtet, sofern Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, ein Förderprogramm für ihren Zuständigkeitsbereich zu entwickeln und innerhalb einer bestimmten Frist vorzulegen.

Zu § 10 (Stellenausschreibung)

Die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung sowie der Auftrag, Frauenbewerbungen zu fördern, sind zwingend vorgeschrieben. Der öffentliche Dienst hat auch hier eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Den Frauen muß in Stellenausschreibungen gerade für höherwertige Positionen oder für untypische Berufe und Bereiche der Eindruck vermittelt werden, daß sie eine konkrete Chance haben, eingestellt bzw. befördert oder höhergruppiert zu werden. Die Dienststellen sind gehalten, sich gezielt und aktiv um Bewerbungen von Frauen zu bemühen, solange Frauen in ihren Bereichen unterrepräsentiert sind.

In Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen ist der Hinweis auf konkrete Chancen für Mädchen besonders wichtig. Untersuchungen haben erwiesen, daß

Mädchen wesentlich flexibler in der Berufswahl sind als Jungen. Sie orientieren sich am Angebot. Außerdem trägt der Hinweis auf tatsächliche Einstellungschancen in untypischen Ausbildungsberufen dazu bei, konventionelle Berufsorientierungen zu verändern. Auf diese Weise kann eine der wesentlichsten Ursachen für die Benachteiligung von Mädchen am Ausbildungsstellenmarkt, ihre Konzentration auf wenige, sog. frauentypische Berufe, abgebaut werden.

Zu § 11 (Einstellung und Beförderung)

Zu Absatz 1

Die vorgesehene Regelung ist geeignet, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, ohne das Leistungsprinzip als verfassungsrechtlich zwingend gebotenes Zugangskriterium für den öffentlichen Dienst außer Kraft zu setzen.

Ausnahmen von der leistungsbezogenen Bevorzugung sind zulässig, sofern Umstände in der Person des Mitbewerbers vorliegen, deren Berücksichtigung durch die Verfassung geboten ist. In Betracht kommt beispielsweise Schwerbehinderung.

Zu Absatz 2

Die Quotierung bei Stellen der beruflichen Ausbildung und des Vorbereitungsdienstes soll die Startchancen von jungen Frauen u. a. auch in den bisher als sog. Männerberufen bezeichneten Bereichen verbessern. Der Vorbereitungsdienst für solche Berufe, für die der Staat ein Ausbildungsmonopol hat, bleibt hiervon unberührt. Die entsprechenden Vorbereitungsdienste können nicht direkt bestimmten Laufbahnen zugeordnet werden. Bezöge man sie mit ein, so würden sich die Anteile der innerhalb bestimmter Laufbahnen des öffentlichen Dienstes beschäftigten Frauen und Männer verschieben. Die Regelung über die bevorzugte Einstellung von Frauen findet keine Anwendung bei Einstellungen in sog. Monopolausbildungsvorbereitungsdienste, weil hier alle Bewerberinnen und Bewerber einen Einstellungsanspruch haben. Eventuell vorhandene gesetzliche Zulassungsbeschränkungen regeln nicht den Einstellungsanspruch, sondern nur den zeitlichen Vorrang bestimmter Bewerberinnen und Bewerber.

Zu Absatz 3

Bei der Auswahl von Bewerbern/innen können im Einzelfall spezifische Erfahrungen aus Familien- und Hausarbeit als besondere Qualifikation gewertet werden. Dieser zusätzliche Auswahl Gesichtspunkt verschärft den Wettbewerb, ohne den gleichwertig qualifizierten Bewerber in seinem individuellen Grundrecht auf Gleichbehandlung einzuschränken.

Einstellungstests, Gesprächsabläufe und andere Verfahren zur Auswahl von Bewerbern/innen dürfen Frauen nicht dadurch benachteiligen, daß sie einseitig

auf sog. männliche Fertigkeiten und Fähigkeiten abgestellt werden.

Zu § 12 (Weiter- und Fortbildung)

Maßnahmen zur weiteren beruflichen Qualifizierung weiblicher Mitarbeiter, z. B. Motivations- und Selbstbehauptungstrainings, Fort- und Weiterbildung, sollten selbstverständlich Bestandteil einer aktiven Frauenförderungs politik im Bereich des öffentlichen Dienstes sein. Für die verschiedenen Gruppen weiblicher Beschäftigter sind gezielt beruflich-fachliche Weiterbildungsangebote zu entwickeln, die auf die Situation der Frauen als berufstätige Mütter zugeschnitten sind und sie gezielt auf die Übernahme höherwertiger Positionen vorbereiten. Um einen Überblick über die Gründe zu gewinnen, die Frauen dennoch von der Teilnahme an Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen abhalten können, ist eine Begründungspflicht für die Ursache des geringeren Frauenanteils vorgesehen.

Zu § 13 (Beurlaubung aus familiären Gründen und berufliche Wiedereingliederung)

Die nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz erforderlichen besonderen Hilfen sind bei der Rückkehr ins Erwerbsleben zur Verfügung zu stellen.

Zu § 14 (Gleichstellungsbeauftragte)

Die Erfahrungen der Länder- und kommunalen Gleichstellungsstellen belegen, daß die Institutionalisierung einer Gleichstellungsbeauftragten als Ansprech-, Kontroll- und Fachaufsichtsstelle auch in den jeweiligen Institutionen der Bundesverwaltung ab einer bestimmten festzulegenden personellen Größenordnung zweckmäßig und nötig ist. Es wird klargestellt, daß die Gleichstellungsbeauftragte im Innenverhältnis der Dienststelle eine Stelle der Arbeitgeberseite ist, vergleichbar mit dem Beauftragten für Datenschutz oder Sicherheit. In Absatz 2 sind ihre Aufgaben im einzelnen dargelegt.

Zu § 15 (Berichtspflicht der Bundesregierung)

Die sorgfältige, ausführliche Berichtspflicht ist ein außerordentlich wichtiges Instrument und notwendig zur Entwicklung und Fortschreibung der Frauenfördermaßnahmen. Es soll nicht nur über Entwicklungen berichtet werden, sondern auch über getroffene und weiter geplante Maßnahmen.

Die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber, der den Gleichberechtigungsgrundsatz konsequent verwirklicht, gebietet die Berichtspflicht gegenüber dem Deutschen Bundestag.

Zu § 16 (Entsendungen, Benennungen)

Frauen sind im öffentlichen Leben besonders unterrepräsentiert. Entsprechend § 11 sind sie bevorzugt in Gremien und öffentliche Ämter zu entsenden.

Zum 4. Abschnitt: Ordnungswidrigkeit

Die bisherigen Erfahrungen mit dem § 611 a Abs. 2 BGB haben gezeigt, daß allein der Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber nicht ausreicht, um das Benachteiligungsverbot und den Grundsatz des gleichen Lohnes durchzusetzen. Um die Einhaltung des Gesetzes besser als bisher zu gewährleisten, ist die Einführung einer Bußgeldvorschrift erforderlich. Das entsprechende gilt für die nunmehr zwingenden Vorschriften über die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und den Aushang dieses Gesetzes im Betrieb. Der Rahmen von bis zu 100 000 DM Geldbuße ist so gewählt worden, damit der wirtschaftliche Vorteil, den der Arbeitgeber aus der Nichtbeachtung der §§ 2 bis 6 dieses Gesetzes zieht, überstiegen werden kann und die Höhe für mögliche benachteiligende Arbeitgeber abschreckend wirkt. Für die Durchführung des Bußgeldverfahrens gilt das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches)

Zu Nummer 1

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften zum Schutz der Teilzeitbeschäftigten sollen zusammenhängend in das BGB eingefügt werden (vgl. Nummer 2). Die Änderung sieht die Einfügung einer Überschrift in das Dienstvertragsrecht vor, um die allgemeinen Regelungen von den nachfolgenden Sonderregelungen zur Teilzeitarbeit zu unterscheiden.

Zu Nummer 2

Zu § 630 a

Die Vorschrift definiert den Begriff der teilzeitbeschäftigten Personen, darunter fallen zu mehr als 90 % Arbeitnehmerinnen. Als Vergleichsmaßstab für die Bestimmungen der Teilzeitbeschäftigung gelten zum einen die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit der Beschäftigten und zum anderen die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Betrieb oder die sonst übliche Wochenarbeitszeit für gleiche oder ähnliche Vollzeitbeschäftigten. Die Woche ist als Bezugszeitraum gewählt worden, weil die Wochenarbeitszeit die gebräuchlichste Form der Arbeitszeitbestimmung darstellt. Haben Arbeitszeitvereinbarungen einen anderen Bezugszeitraum, so ist auf der Basis einer Jahresdurchschnittsberechnung die regelmäßige Wochenarbeitszeit zu ermitteln. Die Definition erfaßt damit alle Teilzeitbeschäftigten, gleichgültig, ob ihre Arbeitszeit nach Tagen, Wochen oder längeren Zeiträumen bestimmt ist. Befristete Vollzeitar-

beitsverhältnisse von weniger als einem Jahr, bei denen eine Umrechnung der Arbeitszeit auf den Jahresdurchschnitt ebenfalls eine unter der üblichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Betrieb liegende Arbeitszeit ergeben würde, werden von dieser Vorschrift nicht erfaßt.

Zu § 630b

Die Vorschrift sieht — in Anlehnung an bestehende Regelungen für die Begründung von Leiharbeitsverhältnissen (§ 11 AÜG) und von Berufsausbildungsverträgen (§ 4 BBiG) — vor, daß die getroffenen Vereinbarungen über die aufgezählten Gegenstände schriftlich niedergelegt werden müssen. Zum Schutz der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers soll der/die Arbeitgeber/in verpflichtet werden, durch eine schriftliche Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen Klarheit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu schaffen.

Mit der Dauer und der Lage der Arbeitszeit in Nummer 3 sind sowohl die tägliche als auch die wöchentliche Arbeitszeit gemeint.

Verstoßen Arbeitgeber/innen gegen die Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen, so ist der Arbeitsvertrag damit nicht unwirksam. Eine derartige Rechtsfolge würde in vielen Fällen dem Interesse der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer widersprechen. Aus diesem Grund enthält Absatz 2 lediglich eine einseitige Sanktion zu Lasten der Arbeitgeber/innen. Die Teilzeitbeschäftigten haben, solange die Arbeitgeber/innen die Pflicht zur schriftlichen Niederlegung der getroffenen Vereinbarungen nicht erfüllt haben, die Möglichkeit, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu verweigern.

Zu § 630c

Die Regelung sieht in Absatz 1 eine Unterrichtspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegenüber den Teilzeitbeschäftigten vor, die ihm/ihr gegenüber den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit geäußert haben. Der/die Arbeitgeber/in soll nach Absatz 2 diesem Wunsch im Rahmen der Personalplanung entsprechen. Über die Einhaltung dieser Pflicht haben Betriebsrat oder Personalrat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG) zu wachen.

Durch die neue Vorschrift soll der Wechsel zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit oder umgekehrt oder von Nachmittags- zu Vormittagsarbeit erleichtert und ermöglicht werden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer soll frühzeitig Kenntnis von Bewerbungsmöglichkeiten erhalten, und der/die Arbeitgeber/in soll frühzeitig derartige Wünsche in seine Personalplanung einbeziehen. Die Regelung dient somit auch der Förderung der Teilzeitarbeit insbesondere der Beschäftigten, die lediglich vorübergehend eine Teilzeitarbeit ausüben und später wieder eine Vollzeitarbeit aufnehmen wollen. Eine Verpflichtung zur Aus-

schreibung des Arbeitsplatzes nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleibt davon unberührt.

Zu § 630d

Die Vorschrift verbietet in Absatz 1 jede Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Auch wenn vermeintliche betriebliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung der Teilzeitarbeit erfordern, ist eine Benachteiligung allein wegen der Teilzeitbeschäftigung unzulässig. Die Vorschrift verbietet jede unmittelbare oder mittelbare Form der Benachteiligung. Satz 2 hebt beispielhaft einige Fälle hervor, bei denen eine Benachteiligung allein wegen der Teilzeitarbeit unzulässig ist. Nummer 1 bezieht sich generell auf jede Kündigung und schließt insbesondere Benachteiligungen bei der sozialen Auswahl aus. Nummer 2 verbietet eine Benachteiligung bei der Beteiligung an sozialen Leistungen und beim Zugang zu sozialen Einrichtungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Dabei muß es sich um eigene soziale Einrichtungen von Arbeitgebern/innen handeln. Nummer 2 erfaßt auch das Verhalten von Werkwohnungen.

Aus diesem Grund ist es unzulässig, bei der Vergabe von Werksmietwohnungen allein nach dem Umfang der Beschäftigung in dem Unternehmen zu unterscheiden und Teilzeitbeschäftigte generell auszuschließen. Die Nummer 3 schließt sämtliche Bildungsmaßnahmen ein. Hierzu gehören Maßnahmen der beruflichen Einarbeitung, Fortbildung und Umschulung sowie der allgemeinen Weiterbildung im Betrieb. Die Nummer 4 stellt klar, daß die bisherige Teilzeitbeschäftigung kein Grund sein kann, einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin den Aufstieg in eine höhere Tätigkeit zu verwehren. Nach Satz 3 trägt der Arbeitgeber im Streitfall die Beweislast, daß eine Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung nicht erfolgt ist.

Absatz 2 bestimmt als Sonderregelung zu Absatz 1 die ausnahmslose Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei der Vergütung der Arbeitsleistung. Die Regelung erfaßt das gesamte Entgelt, mit dem der/die Arbeitgeber/in die Arbeitsleistung einer Teilzeitbeschäftigten vergütet. Hierzu gehören sämtliche Arbeitgeberleistungen unabhängig davon, ob es sich um Geld- oder Sachleistungen handelt und ob die Vergütungsformen unmittelbar oder nur mittelbar an die Arbeitsleistung anknüpfen.

Zu § 630e

Die Regelung ergänzt die im § 630d vorgesehene Bestimmung hinsichtlich der Entschädigung für geleistete Überstunden. Die teilzeitbeschäftigte Person, also hauptsächlich eine Arbeitnehmerin, die durch die Ableistung von Überstunden in gleichem Maße, unter Umständen in höherem Maße als Vollzeitbeschäftigte belastet werden können (so zum Beispiel, wenn Teilzeitarbeit wegen der Notwendigkeit der Kinderbetreuung zu bestimmten Tageszeiten gewählt wurde), soll bei der Abgeltung von Überstunden oder ihrer

Vergütung nicht benachteiligt werden. Die Vorschrift stellt deshalb klar, daß Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte mit jeder über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunde Überstunden leisten. Als Grundsatz ist in Absatz 1 vorgesehen, daß Überstunden durch bezahlte Arbeitsbefreiung abzugelten sind. Lediglich in den Fällen, in denen die Arbeitsbefreiung innerhalb des Ausgleichszeitraumes von drei Monaten nicht möglich ist, sollen die Überstunden nach Absatz 2 vergütet werden. Dabei hat der/die Arbeitgeber/in dieselben Grundsätze zugrunde zu legen wie bei der Vergütung von Überstunden der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen.

Zu § 630f

Die Vorschrift regelt die Besonderheiten der variablen Arbeitszeit, die zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall vereinbart wird. Die Regelung grenzt die Bandbreite für die variable Gestaltung der Arbeitszeit ein. Da die Vereinbarung variabler Arbeitszeit vornehmlich im Arbeitgeberinteresse liegt, ist den Arbeitnehmern/innen nur eine Vereinbarung zumutbar, die ein Mindestmaß an bezahlter Arbeitsleistung sicherstellt und Zeit für persönliche Lebensplanung läßt.

Damit schließt die Regelung Verträge mit geringerer Mindeststundenzahl und auch reine Abrufverträge aus. Ohne gesetzliche Festlegung einer Mindestarbeitszeit stünden Arbeitnehmern/innen mit vereinbarter variabler Arbeitszeit zur freien Disposition der Arbeitgeber/innen. Ihnen würde weder eine bestimmte Mindestarbeitsleistung noch eine bestimmte Vergütung garantiert. Eine solche Regelung würde dem Interesse der Arbeitnehmer/innen in eklatanter Weise zuwiderlaufen.

Der geforderte Zeitraum von 4 Wochen zwischen der Einsatzzeit und ihrer Mitteilung an den/die Arbeitnehmer/in trägt sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch den Belangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in angemessener Weise Rechnung. Wird der Mindestzeitraum von 14 Tagen von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin nicht eingehalten, so ist der/die Arbeitnehmer/in nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Dies schließt nicht aus, daß der/die Arbeitnehmer/in im Einzelfall freiwillig auch ohne Einhaltung der Vorlaufzeit Arbeit leistet. Absatz 2 legt fest, daß unbezahlter Bereitschaftsdienst grundsätzlich nicht vereinbart werden darf.

Vollzeitbeschäftigte fallen nicht unter diese Regelung. Damit sollen praktische Schwierigkeiten in den Fällen verhindert werden, in denen eine Rufbereitschaft üblicherweise zur Vollzeitarbeit hinzukommt, um in besonderen Ausnahmesituationen Arbeit zu leisten.

Ausgenommen sind Notdienste z. B. bei Betriebsfeuerwehren und sonstigen Stör- und Notdiensten.

Zu § 630g

Die Vorschrift soll sicherstellen, daß es bei der Vereinbarung von Arbeitsverhältnissen nicht zu Dreiecksvereinbarungen mit gegenseitiger Vertretungspflicht und Kündigungsverbund kommt. Durch das Verbot des sogenannten Job-sharing in Absatz 1 wird verhindert, daß Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Arbeitszeit oder der Erfüllung der Gesamtaufgabe gemeinsam dem/der Arbeitgeber/in gegenüber einzustehen haben. Vereinbaren Arbeitgeber/in und Teilzeitbeschäftigte, daß die Arbeitnehmer/innen den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit anderen während der betriebsüblichen Arbeitszeit (ausgenommen Fehlzeiten, zum Beispiel infolge von Krankheit) besetzen, wobei eine gleichzeitige Beschäftigung am Arbeitsplatz ausgeschlossen ist, so ist diese Vereinbarung nur unter den dargestellten Voraussetzungen zulässig.

Absatz 2 hebt besonders hervor, daß eine gegenseitige Vertretungspflicht der Beschäftigten bei Verhinderung von Teilzeitbeschäftigten, zum Beispiel durch Krankheit oder Urlaub, mit dem/der Arbeitgeber/in vorab nicht vereinbart werden kann. Eine solche Vertretungsregelung hätte erhebliche Nachteile für die betroffenen Beschäftigten. Durch eine generelle Vertretungspflicht bei Krankheit, Urlaub oder anderen Hinderungsgründen würden die beteiligten Teilzeitbeschäftigten in ständiger Abhängigkeit voneinander gehalten. Eine Verlängerung der vereinbarten Teilzeitarbeit wäre jederzeit möglich; aus dem scheinbar größeren Freiheitsraum, den die Beschäftigten durch die Möglichkeit der gegenseitigen Abstimmung ihrer Arbeitszeiten erhalten, würde schnell ein Verhältnis gegenseitiger Abhängigkeit und ständiger Abrufbereitschaft werden.

Absatz 3 schließt jede Befristung und Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses aus. Schon nach geltendem Recht rechtfertigt allein das Ausscheiden einer Arbeitnehmerin nicht die Kündigung eines anderen Arbeitsverhältnisses. Das gleiche soll in Zukunft auch für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gelten.

Zu Artikel 3 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Durch die Streichung des § 8 wird die Definition der geringfügigen Beschäftigung aus dem Sozialgesetzbuch herausgenommen. Sie ist entbehrlich, weil künftig in der Regel alle Beschäftigungsverhältnisse versicherungspflichtig sind.

Die Ausnahmen von der Versicherungspflicht sind gesondert in den einschlägigen Bestimmungen der Kranken- und Rentenversicherung aufgeführt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)*Zu Nummer 1*

Die Streichung des § 7 ist eine Folgewirkung aus der Streichung des § 8 im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (s. Artikel 3) Versicherungsfreiheit aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung ist nicht mehr möglich. Künftig gilt, daß alle Beschäftigungsverhältnisse versicherungspflichtig sind. Versicherungsfrei sind lediglich die Personen, deren Krankenversicherung anderweitig sichergestellt ist.

Eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht ist in den im § 8 aufgeführten Fällen möglich. Dabei wird in der Regel am Status der Beschäftigten und nicht am Umfang der Beschäftigung angeknüpft. Durch die Streichung der Nummer 3 im Absatz 1 des § 8 entfällt diese Befreiungsmöglichkeit für Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte oder weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

Zu Nummer 4 Buchstabe a

Eine Hilfe zur Weiterführung des Haushalts und zur Kinderbetreuung muß mindestens bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres eines im Haushalt lebenden Kindes bewilligt werden.

Zu Nummer 4 Buchstabe b

Erfahrungen und Untersuchungen belegen, daß kranke Kinder mindestens bis zum Alter von zwölf Jahren betreuungsbedürftig sind. Hauptsächlich nehmen immer noch versicherte Mütter die ihnen pro Kind zustehenden Krankenpflegetage in Anspruch und erhärten dadurch Vorurteile, daß weibliche Beschäftigte, die Mütter von kleineren Kindern sind, weniger zuverlässig ihrer Erwerbsarbeit nachgehen können. Dadurch müssen sie häufig berufliche Nachteile beim Einstieg in qualifizierte Berufe oder beim Aufstieg in höherwertige Positionen hinnehmen. Die neue Regelung präzisiert die Pflichtengleichheit beider Eltern und soll dazu beitragen, die bisher einseitige Belastung der erwerbstätigen Mütter abzubauen. Solange die Väter ihnen zustehende Krankenpflegetage nicht ausschöpfen, besteht keine Notwendigkeit, den bereits bestehenden und von der Rechtsprechung als unerheblich anerkannten Freistellungsraum von fünf Tagen pro Kind und Jahr zu verlängern.

Alleinerziehende sollen auch bei Krankheit ihrer Kinder in besonderem Maße unterstützt werden. Bekanntlich haben sie weitaus größere Probleme, die Betreuung ihrer kranken Kinder zu gewährleisten. Ihre besonderen Belange werden mit der Verdoppelung des Anspruchs je Kind zumindest teilweise berücksichtigt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes)

Siehe Begründung zu Artikel 3.

Durch die Streichung der Nummer 5 im Absatz 1 des § 4 entfällt der Begriff der geringfügigen Beschäftigung im Angestelltenversicherungsgesetz. Alle Beschäftigungsverhältnisse gleich welchen Umfangs sind rentenversicherungspflichtig. Die Ausnahmen sind gesondert geregelt in § 4 Absatz 1 Nr. 3 und 4 und in § 6.

Zu Artikel 6 (Änderung der Reichsversicherungsordnung)

Durch die Streichung der Nummer 4 in Absatz 1 des § 1228 entfällt der Begriff der geringfügigen Beschäftigung in der Rentenversicherung der Arbeiter. Die Ausnahmen von der Versicherungspflicht sind gesondert aufgeführt in § 1228, Absatz 3 und in § 1229 RVO.

Zu Artikel 7 (Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes)

Die Änderung folgt der Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze in der Rentenversicherung für Arbeiter (s. Artikel 6) und für Angestellte (s. Artikel 5).

Zu Artikel 8 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)*Zu Nummer 1*

Die Erfahrungen in der Vergangenheit haben gezeigt, daß Frauen in den Betriebsräten unterrepräsentiert sind. Der bisherige Absatz 2 des § 15 hat nicht den gewünschten Erfolg gebracht. Durch die Pflicht des Wahlvorstandes zur Begründung unausgewogener Vorschlagslisten wird sichergestellt, daß Frauen langfristig entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft in den Betriebsräten vertreten sein werden.

Zu Nummer 2

Für eine bessere Vertretung der Belange weiblicher Belegschaftsmitglieder bilden Betriebsräte von 9 und mehr Mitgliedern einen Gleichstellungsausschuß, der im Betriebsausschuß durch mindestens ein Mitglied vertreten sein muß. Diesem Ausschuß sollten alle weiblichen Betriebsratsmitglieder angehören; mit dem Vorsitz sollte eine Frau beauftragt werden.

Zu Nummer 3

Auch bei den Freistellungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen.

Zu Nummer 4

Der Betriebsrat ist verpflichtet, die Situation der weiblichen Beschäftigten gesondert darzustellen.

Zu Nummer 5

Diese Regelung erweitert die Themenstellung bei Betriebs- und Abteilungsversammlungen um gleichberechtigungspolitische Anliegen.

Zu Nummer 6

Vgl. Begründung zu Nummer 1. Auch in Jugendvertretungen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Jugendlichen und Auszubildenden vertreten sein.

Zu Nummer 7

Alle im Betrieb tätigen Personen müssen darauf vertrauen können, daß Arbeitgeber und Betriebsrat auch darüber wachen und ggfs. entsprechende Regelungen vereinbaren, daß sie nicht wegen ihres Geschlechts, Ehe- oder Familienstandes benachteiligt werden. Hierzu zählt auch die sexuelle Belästigung (s. auch Begründung zu § 2 Abs. 1 des Gleichstellungsgesetzes).

Zu Nummer 8

Bislang haben Betriebsräte noch zu wenig von ihrem Recht Gebrauch gemacht, Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen oder zur Beseitigung tatsächlicher Ungleichheiten anzuregen. Daher wird ihnen das Recht eingeräumt, Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung der Geschlechter bzw. dem Abbau bestehender Ungleichheiten dienen. Eine dieser Maßnahmen ist die Aufstellung von Frauenförderplänen.

Die Durchsetzung und Kontrolle solcher Maßnahmen gehört nunmehr zu den mitbestimmungspflichtigen allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht wird klargestellt, daß frauenfördernde Maßnahmen insbesondere zum Abbau bestehender Benachteiligungen nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

Zu Nummer 9

Nach der sich im Vordringen befindenden Meinung in Rechtsprechung (vgl. BAG vom 13. Oktober 1987) und Literatur besteht ein Mitbestimmungsrecht der Be-

triebsräte bei der Festlegung der Dauer der täglichen Arbeitszeit.

Aus beschäftigungspolitischen Gründen, aber auch im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen, ist es jedoch erforderlich, daß den Betriebsräten ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über die Dauer der täglichen Arbeitszeit vom Gesetzgeber ausdrücklich zugewiesen wird, soweit hierfür ein Entscheidungsspielraum aufgrund der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen besteht.

Weiterhin wird gesetzlich klargestellt, daß die Betriebsräte bei der Aufstellung von Rahmenbedingungen für die betriebliche Teilzeitarbeit einschließlich des zahlenmäßigen Verhältnisses zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen ein Mitbestimmungsrecht haben. Aufgabe der Betriebsräte ist es, darauf zu achten, daß nicht Stammarbeitsplätze durch Umwandlung in Teilzeitarbeitsplätze vernichtet, vielmehr Teilzeitarbeitsplätze nur über den bisherigen Bestand an betrieblichen Arbeitsplätzen hinaus zusätzlich und unter Beachtung sozialer Kriterien bei der Ausgestaltung geschaffen werden.

Zu Nummer 10

Die Vorschrift regelt die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Personalplanung. Dazu gehört auch die Mitbestimmung über Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen.

Zu Nummer 11

Die Mitbestimmungspflichtigkeit wird ausgedehnt auf Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge.

Zu Nummern 12, 13, 14 und 15

Die Rechte des Betriebsrats bei der Berufsbildung werden gestärkt. Außerdem ist er verpflichtet, u. a. dafür Sorge zu tragen, daß die getroffenen Maßnahmen die Chancengleichheit von Frauen fördern.

Zu Nummer 16

Die Neufassung des § 99 Betriebsverfassungsgesetzes soll die Mitbestimmung des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen, u. a. auch bei der Begründung einzelner Teilzeitarbeitsverhältnisse sowie bei der Umwandlung von Vollzeitarbeitsverhältnissen zu Teilzeitarbeitsverhältnissen verstärken.

Zu Nummer 17

Diese Vorschrift dehnt die Mitbestimmung des Betriebsrates im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen aus. § 99 wird neu strukturiert. Im übrigen ist der

Text identisch mit dem entsprechenden Paragraphen in Drucksache 11/2995, Begründung siehe dort.

Zu Artikel 9 (Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Durch die Ausgestaltung des Absatzes 7 als „Muß“-Vorschrift soll eine ihrem jeweiligen Anteil in den Dienststellen entsprechende Beteiligung von Frauen in den Personalräten sichergestellt werden. Ausnahmen bedürfen der schriftlichen Begründung. Kandidieren weniger Frauen als es ihrem jeweiligen Anteil entspricht, können die freibleibenden Plätze mit Männern besetzt werden.

Zu Nummer 2

Für eine bessere Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter bilden Personalräte von 9 und mehr Mitgliedern einen Gleichstellungsausschuß. Diesem Ausschuß sollten alle weiblichen Personalräte angehören; mit dem Vorsitz sollte ein weibliches Personalratsmitglied beauftragt werden.

Zu Nummer 3

Auch bei Freistellungen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen. Satz 3 der Begründung zu Nummer 1 gilt entsprechend.

Zu Nummer 4

Der Personalrat ist verpflichtet, in seinem halbjährlichen Bericht auf der Personalversammlung die Situation der weiblichen Beschäftigten gesondert darzustellen und auch über getroffene sowie geplante Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen zu berichten.

Zu Nummer 5

Diese Regelung erweitert die Themenstellung der Personalversammlungen um gleichberechtigungspolitische Anliegen.

Zu Nummer 6

Vgl. Begründung zu Nummer 1

Zu Nummer 7

Die allgemeinen Aufgaben der Jugendvertretung werden um den Auftrag, für die Gleichstellung der weiblichen jugendlichen Beschäftigten zu sorgen, erweitert.

Hierzu gehört gegebenenfalls eine „Nachhol“-Förderung in mathematischen, technischen und handwerklichen Kenntnissen zu Beginn einer Ausbildung oder Beschäftigung, wenn der Einstieg in einen gewerblich-technischen, naturwissenschaftlich-technischen oder sonstigen untypischen Beruf gewählt wurde.

Zu Nummer 8

Vgl. Begründung zu Nummer 1

Zu Nummer 9 Buchstabe a

Durch die Einfügung der Worte „oder Familienstandes“ soll erreicht werden, daß z. B. bei Kündigungen nicht einseitig auf den verdienenden Ehemann abgestellt wird.

Zu Nummer 9 Buchstabe b

Die Vorschrift beinhaltet die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes z. B. durch Einführung eines Frauenförderplans.

Zu Nummer 9 Buchstabe c

Es handelt sich hier um eine redaktionelle Änderung im Sinne einer geschlechtsneutralen Bezeichnung.

Zu Nummer 10

Der Personalvertretung wird das Recht eingeräumt, Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung der Geschlechter dienen. Noch immer ist die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst durch eine strukturelle Benachteiligung gegenüber den Männern gekennzeichnet. Die Durchsetzung solcher Maßnahmen, die diese Benachteiligung abbauen, hat durch die gleichberechtigte Mitbestimmung zu erfolgen. Eine dieser Maßnahmen ist die Aufstellung von Frauenförderplänen.

Zu Nummern 11 und 12

Die zustimmungspflichtigen personalpolitischen Maßnahmen werden erweitert um die „Zuweisung eines Arbeitsbereiches“. Mit diesem Recht kann der Personalrat dafür Sorge tragen, daß Frauen entsprechend einem im Frauenförderplan der jeweiligen Dienststelle festzulegenden Anteil berücksichtigt werden.

Zu Nummer 13

In der Wahlordnung sind entsprechende Vorschriften aufzunehmen, um ausreichende Frauenkandidaturen zu gewährleisten.

Zu Nummer 14 Buchstaben a bis c

vgl. Begründung zu Nummer 9 Buchstaben a bis c

Zu den hier aufgelisteten Aufgaben zählt auch der Schutz der Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen.

Zu Nummer 15

Durch die Vorschriften des § 115 Nr. 1 soll die Umsetzung von § 17 Abs. 7 erleichtert werden.

Zu Artikel 10 (Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Die bisherige steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten, die alleinerziehenden Eltern entstehen, ist völlig unzureichend. Die tatsächlichen Kosten liegen um ein Vielfaches höher und sind mit dem anerkannten Betrag für außergewöhnliche Belastungen nur teilweise abgedeckt. Der zusätzliche Pauschbetrag liegt ebenfalls zu niedrig, um die Belastungen steuerlich aufzufangen. Gerade Alleinerziehende brauchen für ihr Kind zuverlässige, kontinuierliche und qualifizierte Kinderbetreuung. Zu berücksichtigen sind auch ihre Schwierigkeiten, gegebenenfalls ganztägige Betreuung erkrankter Kinder über einen mehr oder weniger langen Zeitraum zu gewährleisten. Häufig sind daher private Lösungen, d. h. die Beschäftigung von Kinderfrauen, die einzige Möglichkeit, um die Aufgaben Sicherung des Lebensunterhalts und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren. Zudem ist das staatliche bzw. mit staatlichen Zuschüssen geförderte Angebot an Ganztags-Kinderbetreuungseinrichtungen, Horten, Grund- und weiterführenden Schulen im Ganztagsbetrieb außerordentlich gering. Einrichtungen zur Pflege und Versorgung kranker Kinder fehlen fast völlig. Daher ist mehr als gerechtfertigt, wenn die finanziellen Mehrbelastungen von Alleinerziehenden zumindest durch steuerliche Regelungen ansatzweise ausgeglichen werden.

In Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes vom 3. November 1982 zum § 32a des damaligen geltenden Einkommensteuergesetzes werden zwangsläufige Kinderbetreuungskosten auch für Ehepaare steuerbegünstigend anerkannt, die aufgrund ihres niedrigen Einkommens beide zur Berufstätigkeit gezwungen sind, um den Unterhalt für sich und ihre Kinder sicherzustellen, oder wenn einer von ihnen wegen Krankheit oder Körperbehinderung oder aus ähnlichen Gründen weder zu einer Berufstätigkeit noch zur Kinderbetreuung in der Lage ist.

Zu Artikel 11 (Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes)*Zu Nummer 1*

Die Änderung bezieht Teilzeitbeschäftigung, die auf weniger als 19, mindestens aber auf 15 Stunden wö-

chentlich oder mehr beschränkt ist, in den Schutz der Arbeitslosenversicherung ein. Durch die Änderung werden Beschäftigte mit entsprechender Arbeitszeit beitragspflichtig zur Bundesanstalt für Arbeit. Damit können sie bei Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe erhalten. Die weitgehende Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten ist zum sozialen Schutz dieses Personenkreises notwendig. Die Herabsetzung der maßgebenden Wochenstundenzahl von bisher 19 auf 15 entspricht auch der Entwicklung der Arbeitszeit. Sie unterstreicht die Notwendigkeit einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit, indem sie der Einführung der 30-Stunden-Woche mit der Festlegung der 15-Stundengrenze vorgreift.

Zu Nummer 2

Entsprechend der in der gesetzlichen Rentenversicherung geltenden Regelung (vgl. § 1386 RVO) sieht die Änderung vor, daß der Arbeitgeber auch für bestimmte bei ihm beschäftigte, beitragsfreie Personen Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit zahlen muß. Die Vorschrift geht über die rentenrechtliche Regelung insofern hinaus, als sie neben den Beschäftigten, die wegen Erreichung der Altersgrenze eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, auch Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis von weniger als 18 Wochenarbeitsstunden und Beschäftigte in unständigen Arbeitsverhältnissen erfaßt. Mit der Übertragung und Ausdehnung der rentenrechtlichen Sonderregelung über die Beitragsentrichtung für versicherungsfreie Beschäftigte sollen Wettbewerbsvorteile durch die Einstellung von bestimmten beitragsfreien Beschäftigten, insbesondere von Teilzeitbeschäftigten mit geringerer wöchentlicher Stundenzahl, unterbunden werden. Arbeitgeber, die ältere und vermindert Erwerbsfähige sowie kurzzeitig oder unständig Beschäftigte einstellen, sollen daraus gegenüber anderen Arbeitgebern keine ungerechtfertigten Kostenvorteile erlangen. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Zielsetzung in seinem Beschluß vom 16. Oktober 1962 zu der erwähnten rentenrechtlichen Sonderregelung ausdrücklich als sachlich gerechtfertigt und verfassungsgemäß bestätigt. Mit der vorgesehenen Änderung wird zugleich der Tendenz entgegengewirkt, reguläre beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in beitragsfreie Beschäftigungen, insbesondere in Teilzeitbeschäftigungen mit geringer Stundenzahl, aufzuspalten.

Zu Artikel 12 (Änderung des Lohnfortzahlungsgesetzes)*Zu Nummer 1*

Durch die Streichung der bisherigen Nummer 2 in § 1 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes sollen Arbeiter und Arbeiterinnen in einem Arbeitsverhältnis, in dem die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, wie alle anderen in das Lohnfortzahlungsgesetz einbezogen werden. Für einen Ausschluß dieser Arbeiter und Arbeiterinnen aus der Lohnfortzahlungspflicht des

Arbeitgebers besteht kein sachlicher Grund. Auch für Angestellte, deren Arbeitszeit wöchentlich nicht über zehn Stunden oder monatlich nicht über 45 Stunden hinausgeht, besteht keine entsprechende Ausnahme von der Pflicht zur Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall.

Zu Nummer 2

Die Neufassung trägt der Streichung der Nummer 2 in § 1 Abs. 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes Rechnung.

Zu Artikel 13 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 wurde geregelt, daß Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden bei der Zahl der Beschäftigten nicht mehr berücksichtigt werden, die für die Anwendung des Gesetzes vorhanden sein müssen. Diese Regelung hatte zur Folge, daß viele Beschäftigte den Kündigungsschutz verloren, weil ihr Betrieb aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes herausfiel. Mit der Streichung der Sätze 2 und 3 wird die frühere Rechtslage wiederhergestellt, so daß auch Teilzeitbeschäftigte mit kürzerer Arbeitszeit wie alle anderen Beschäftigten mitzuzählen sind.

Zu Artikel 14 (Änderung des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten)

Vgl. Begründung zu Artikel 14 zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes.

Zu Artikel 15 (Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes)

Vgl. die Begründung zu Artikel 14 zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes.

Zu Artikel 16 (Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes)

Zu Nummer 1

Es handelt sich um die ausdrückliche, sinngemäße Übertragung von Benachteiligungsverbot und Pflicht zur Frauenförderung nach dem Gleichstellungsgesetz in das öffentliche Dienstrecht.

Zu Nummer 2

Hilfsweise — bis zur umfassenden Überarbeitung des Beamtenrechtsrahmengesetzes und weiterer für den öffentlichen Dienst geltenden Rechtsvorschriften

(Bundesbeamtengesetz, Bundesbesoldungsverordnung, Bundeslaufbahn-Verordnung u. a. m.) — wird sichergestellt, daß beamtete Frauen ihre jeweiligen Amtsbezeichnungen in weiblicher Form führen.

Zu Nummer 3

Für Teilzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes gilt das Gleichstellungsgesetz entsprechend. Benachteiligungen im Beruf, insbesondere beim beruflichen Aufstieg wegen der Teilzeitbeschäftigung gelten als mittelbare Diskriminierung und unterliegen somit dem Benachteiligungsverbot.

Zu Nummer 4

Hiermit wird sichergestellt, daß sich auch die Landespersonalämter um Frauenförderung bemühen.

Zu Nummer 5

Diese Regelungen erweitern die Handhabung der Ernennung um einen zusätzlichen sachgerechten Auswahl Gesichtspunkt, der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, und schafft die Voraussetzungen für eine bevorzugte Berücksichtigung von Beamtinnen bei Ernennungen. Verzögerungen, die durch die Geburt eines Kindes und durch Zeiten der Kindererziehung entstehen, sollen entsprechend § 11 a Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes ausgeglichen werden. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung ist über die Mutterschutzfrist hinaus der tatsächlich mit Kinderbetreuung verbrachte Zeitraum anzurechnen. Dabei wird davon ausgegangen, daß der bereits bestehende Anspruch auf Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auf 3 Jahre ausgeweitet werden muß. Die Regelung soll zum einen berufliche Nachteile ausgleichen, die bisher in erster Linie Frauen aufgrund der ihnen zugeschriebenen Alleinständigkeit für Kinderbetreuung entstanden sind. Zum anderen soll sie die Männer ermutigen, selbst den Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, um eine aktive Vaterschaft zu leben. Der Vorschlag der Bundesregierung (Drucksache 11/2218, S. 14), das Beamtenrechtsrahmengesetz durch einen zusätzlichen § 125 b zu ändern, wird insoweit abgelehnt, als er ausdrücklich nur für Frauen gelten soll. Dadurch würden Männer, die den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen wollen, ausgeschlossen und die traditionelle Arbeitsteilung zementiert.

Zu Artikel 17 (Änderung des Bundesbeamtengesetzes)

Zu Nummer 1

Hierdurch werden sinngemäß Benachteiligungsverbot und Pflicht zur Frauenförderung nach dem Gleichstellungsgesetz in das für den Bereich des Bundes geltende Beamtengesetz übertragen.

Zu Nummer 2

Hierdurch wird die geschlechtsspezifische Stellenausschreibung zwingend vorgeschrieben.

Zu Nummer 3

Auch hier ist die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Gleichstellungsgesetz vorgeschrieben. Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit gilt als mittelbare Diskriminierung und unterliegt somit dem Benachteiligungsverbot.

Zu Nummer 4

Hierdurch wird die geschlechtsspezifische Amtsbezeichnung zur Regel gemacht.

Zu Nummer 5

Die Regelung schreibt einen Mindestfrauenanteil im Bundespersonalausschuß vor.

Zu Nummer 6

Diese Vorschrift erweitert die Aufgaben des Bundespersonalausschusses mit dem Ziel, dadurch zur Verbesserung des Beamtenrechts im Sinne einer Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann beizutragen. Damit gehört Frauenförderung zu den Pflichtaufgaben des Bundespersonalausschusses.

Zu Artikel 18 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes)*Zu Nummern 1 und 2*

Zeiten überwiegender Kinderbetreuung werden durch die vorgesehene Berücksichtigung bei der Hinausschiebung des Besoldungsdienstalters im vorgesehenen Umfang anerkannt.

Zu Artikel 19 (Änderung des Deutschen Richtergesetzes)*Zu Nummer 1*

Gerade in der juristischen Ausbildung ist die Befassung mit Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsfragen erforderlich.

Zu Nummer 2

Hilfsweise — bis zur umfassenden sprachlichen Überarbeitung des Deutschen Richtergesetzes — wird sichergestellt, daß Frauen ihre jeweilige Amtsbezeichnung in weiblicher Form führen.

Zu Nummer 3

Die Vorschrift stellt sicher, daß die Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Gremium des Bundespersonalausschusses abgebaut wird, in dem die Angelegenheiten von Richtern im Bundesdienst behandelt werden.

Zu Nummer 4

Die Regelung hat den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Vertretungen der Richter im Bundesdienst zum Ziel.

Zu Nummer 5 bis 7

Die Regelungen der Richterververtretungen bei den Gerichten des Bundes werden den Vorschriften des Betriebsverfassungs- bzw. Bundespersonalvertretungsgesetzes angepaßt.

Zu Artikel 20 (Änderung des Haushaltsgrundsätzegesetzes)

Diese Vorschrift zielt darauf ab, die Zielsetzung der Frauenförderung auch in die Privatwirtschaft einzuführen. Mit dieser Regelung verpflichten sich Bund und Länder Frauenförderung zu einem unabdingbaren Bestandteil ihrer Beschäftigungs-, Wirtschaftsförderungs-, Technologie- und Sozialpolitik des Bundes zu machen. Hiernach können allgemeine oder regionale wirtschaftsfördernde Maßnahmen gezielt für die Schaffung und Förderung von Frauenarbeitsplätzen in technologisch-, natur-, ingenieurwissenschaftlichen Entwicklungsbereichen, z. B. in der Kommunikationstechnologie, Alternativtechnologie, Grundlagenforschung u.a.m. eingesetzt werden. Forschungs- und Untersuchungsprojekte werden künftig mit der Auflage vergeben, die Unterrepräsentanz von Frauen durch gezielte Frauenfördermaßnahmen abzubauen. Als Beleg für solche Maßnahmen kann z. B. eine Betriebsvereinbarung über Einführung und Umsetzung eines Frauenförderplans dienen.

Beispiele liegen vor: Nordrhein-Westfalen koppelt seit November 1983 die Auftragsvergabe an die Anzahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze für Jugendliche; seit Dezember 1986 werden speziell Betriebe bevorzugt, die einen höheren Anteil von Ausbildungsplätzen für weibliche Jugendliche in Berufen mit einer Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren aufweisen.

In diesem Zusammenhang wird auf die Praxis und die positiven Erfahrungen in den USA hingewiesen, die seit Jahren und mit Erfolg eine solche Kopplung der Vergabe öffentlicher Aufträge, Subventionen, Kredite u.a.m. mit dem Vorhandensein der Förderung zugunsten von Frauen betreiben.

Zu Artikel 21 (Änderung der Bundeshaushaltsordnung)

Vgl. Begründung zu Artikel 20.

Zu Artikel 22 (Änderung des Hochschulrahmengesetzes)*Zu Nummer 1*

Der Auftrag zur Herstellung von Chancengleichheit im Bereich der Hochschulen wird konkretisiert. Durch den Verweis auf das Gleichstellungsgesetz wird hervorgehoben, daß auch im Hochschulbereich das Benachteiligungsverbot und die Verpflichtung zu Frauenfördermaßnahmen gelten. Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten wird verbindlich vorgeschrieben.

Zu Nummer 2

Hilfsweise – bis zur umfassenden sprachlichen Überarbeitung des Hochschulrahmengesetzes – wird sichergestellt, daß Frauen ihre jeweilige Amtsbezeichnung in weiblicher Form führen.

Zu Nummer 3

Der Aufgabenkatalog für die zentralen Kollegialorgane wird erweitert um die Beschlußfassung über die Einführung von Frauenförderplänen.

Zu Artikel 23 (Änderung des Gesetzes über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts)

Ein unerträgliches Defizit an tatsächlicher Gleichstellung ist auch in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten festzustellen. Keine wurde bisher von einer Frau als Intendantin geführt; keine Frau hat als Direktorin das Fernsehprogramm zu verantworten; lediglich zwei Sender haben eine Hörfunkdirektorin, nur wenige Frauen sind in Abteilungsleitungs- und Chefredaktionsfunktionen. Die weitgehende Ausgrenzung der Frauen von der Gestaltung der öffentlichen Meinung spiegelt sich in den Hörfunk- und Fernsehprogrammen. Über den Anteil der Frauen an der gesellschaftlichen Wirklichkeit, ihre Lebenspraxis und Betroffenheit von politischen und wirtschaftlichen Ereignissen wird zuwenig berichtet. Feste Sendeplätze für Frauenfragen sind in den Programmen der Deutschen Welle z.B. nicht ausgewiesen, obwohl in dem Europa, Nahost und Nordafrika umfassenden Sendegebiet mindestens die Hälfte der Bevölkerung weiblich ist. Frauen als Zielgruppe sind offenbar in den Planungen der Programmacher nicht vorgesehen. In der Beschäftigtenstruktur der Rundfunkanstalten setzt sich die strukturelle Benachteiligung von Frauen fort. Frauen arbeiten dort überwiegend in geschlechtstypischen, zuarbeitenden Funktionen im Verwaltungs- und Technikbereich. Ebenso sind die

Redaktionen geschlechtstypisch besetzt. Die Programme in Politik, Zeitgeschehen, Kultur, Wissenschaft, Unterhaltung, Sport gestalten Männer; Frauen werden in dem „typisch weiblichen“ Ressort Familien-, Kinder- und Jugendprogramm eingesetzt. Dies hat wiederum Rückwirkungen auf das im Programm vermittelte Rollenbild. In Unterhaltungssendungen, Filmen, Shows, Diskussionsrunden dominieren Männer; Frauen sind oft das „schmückende Beiwerk“ an ihrer Seite und hauptsächlich „als Visitenkarte“ des Senders, als Ansagerin, Sprecherin oder Moderatorin tätig. Auf die Spitze getrieben wird die strukturelle Benachteiligung von Frauen durch den geringen Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der Rundfunkanstalten. Folglich ist auch nur in jeweils einem Gremium der Deutschen Welle und des Deutschlandfunks jeweils im Verwaltungsrat eine Frau vertreten.

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen in Personal und Programm bewirkt, daß die weibliche Hälfte der gesellschaftlichen Wirklichkeit durch Bild und Sprache unsichtbar gemacht wird. Setzen Beiträge sich z. B. mit Arbeitslosigkeit auseinander, wird selten differenziert nach Männer- und Frauenarbeitslosigkeit. Im öffentlichen Bewußtsein muß untergehen, daß rund die Hälfte der 2,3 Millionen arbeitslosen Menschen weiblich ist. Was als Problem öffentlich nicht hervorgehoben wird, erscheint auch nicht im Handlungskatalog der Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft.

Zu Nummer 1

Die Aufgaben der Deutschen Welle werden erweitert um den Auftrag, in den Sendungen den Anteil von Frauen an der gesellschaftlichen, d. h. politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Wirklichkeit nicht zu verschweigen. Der Rundfunk ist ein wichtiger Faktor für die Gestaltung des öffentlichen Bewußtseins; insofern kann ein entsprechend aufgebautes Programm zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann beitragen. Insbesondere sollte eine durch Bundesgesetz errichtete Rundfunkanstalt dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Grundgesetzes besonders verpflichtet sein und gleichstellungspolitische Fragen in ihr Programm aufnehmen.

Zu Nummer 2

Um mindestens die Benennung einer Frau zu gewährleisten, wird der Kreis der zu benennenden Institutionen um den Deutschen Frauenrat erweitert. Zusätzlich müssen im Rundfunkrat der Deutschen Welle auch die Gewerkschaften vertreten sein. Außerdem fordert diese Regelung die benannten Institutionen auf, bei ihren Wahl- und Entsendungsvorschlägen sowie Entscheidungen über die Mitgliedschaft im Rundfunkrat Frauen zu berücksichtigen, um die bisherige eklatante Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Aufsichtsgremium abzubauen. Außerdem sind Änderungen von Programmstruktur und Programminhalten, die besser als bisher die Lebenswirklichkeit von

Frauen berücksichtigen sollen, nicht nur bei der Programmgestaltung zu berücksichtigen, sondern auch durch die Programmaufsicht durchzusetzen. Von daher ist es naheliegend, daß mehr Frauen in Aufsichtsgremien vertreten sein müssen.

Zu Nummer 3

Die Aufforderung, mehr Frauen in Aufsichtsgremien zuzulassen, ist auch an den Rundfunkrat gerichtet, der die Mitglieder des Verwaltungsrates zu wählen hat.

Zu Nummer 4

Vgl. Begründung zu Nummer 1; hier bezogen auf den Deutschlandfunk.

Zu Nummer 5

Vgl. Begründung zu Nummer 2.

Zu Nummer 6

Vgl. Begründung zu Nummer 3.

Zu Nummer 7

Angesichts der statistisch nachweisbaren strukturellen Benachteiligung der in den Rundfunkanstalten tätigen Frauen sind Deutsche Welle und Deutschlandfunk in besonderem Maße verpflichtet, die Ordnung des Betriebes so zu regeln und die Satzung so zu verändern, daß durch geeignete, auf die zeitweilige Bevorzugung eines Geschlechts abgestellte Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufen, Bereichen und vor allem in Führungsfunktionen und Aufsichtsgremien innerhalb einer absehbaren Zeit abgebaut werden.

Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ist zur Kontrolle der Einhaltung und Durchführung von Frauenfördermaßnahmen erforderlich. Die in den §§ 8 bis 16 des Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst des Bundes geregelte Förderung der beruflichen Chancen von Frauen ist entsprechend anzuwenden.

Zu Artikel 24 (Berlin-Klausel)

Es handelt sich um die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 25 (Schlußbestimmungen)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht vor, daß am Tage der Verkündung dieses Gesetzes die bisher maßgebenden Vorschriften des BGB und des arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes und die Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 außer Kraft treten.

C. Kosten

Die arbeitsrechtliche Regelung zur Teilzeitarbeit kann zu einer gewissen Kostenbelastung der Arbeitgeber führen, soweit durch das vorgesehene pro rata temporis-Prinzip und die vorgesehene Überstundenregelung bisherige Benachteiligungen bei der Vergütung von Teilzeitarbeit unterbunden werden. Die weitgehende Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenzen in der Sozialversicherung und die stärkere Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit wird die Arbeitgeber, die Personen bisher ohne sozialversicherungsrechtlichen Schutz beschäftigt haben, mit Kosten belasten.

Die weitgehende Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze in der Kranken- und Rentenversicherung hat folgende Auswirkungen:

- In der gesetzlichen Rentenversicherung entstehen in den Anfangsjahren Mehreinnahmen von jährlich rund 550 Millionen DM. Diesen Mehreinnahmen stehen in späteren Jahren erhöhte Rentenausgaben gegenüber, so daß sich die Mehreinnahmen langfristig aufheben.
- In der gesetzlichen Krankenversicherung stehen den höheren Beitragseinnahmen keine wesentlich erhöhten Leistungsaufwendungen gegenüber, da versicherungsfrei Beschäftigte bisher schon weitgehend Leistungen der Familienhilfe in Anspruch nehmen konnten. Die Mehreinnahmen dürften sich auf rund 300 Millionen DM jährlich belaufen.

Die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 15 und 19 Stunden in die Beitragspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit führt zu Beitragsmehreinnahmen. Diesen stehen jedoch Mehraufwendungen, insbesondere für Leistungen bei Arbeitslosigkeit, in gleicher Höhe gegenüber.

In relativ geringem Umfang entstehen Mehraufwendungen durch die steuerliche Besserstellung Alleinerziehender; sie sind jedoch in Ausgleich für die oft unzureichende Ausstattung mit kommunalen Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen.