Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/7896

10. 06. 97

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Marliese Dobberthien, Christel Hanewinckel, Hanna Wolf (München), Hans-Werner Bertl, Lilo Blunck, Anni Brandt-Elsweier, Hans Büttner (Ingolstadt), Elke Ferner, Gabriele Fograscher, Arne Fuhrmann, Monika Ganseforth, Günter Gloser, Uwe Göllner, Angelika Graf (Rosenheim), Klaus Hagemann, Rolf Hempelmann, Monika Heubaum, Uwe Hiksch, Ingrid Holzhüter, Barbara Imhof, Siegrun Klemmer, Nicolette Kressl, Helga Kühn-Mengel, Christa Lörcher, Erika Lotz, Winfried Mante, Dorle Marx, Heide Mattischeck, Dr. Jürgen Meyer (Ulm), Ursula Mogg, Dr. Edith Niehuis, Karin Rehbock-Zureich, Margot von Renesse, Günter Rixe, Marlene Rupprecht, Dr. Hansjörg Schäfer, Ulla Schmidt (Aachen), Dietmar Schütz (Oldenburg), Lisa Seuster, Wieland Sorge, Wolfgang Spanier, Dr. Peter Struck, Margitta Terborg, Hildegard Wester, Inge Wettig-Danielmeier, Dr. Norbert Wieczorek, Heidemarie Wieczorek-Zeul, Verena Wohlleben, Rudolf Scharping und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des geschlechtsbedingten arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbots an das EU-Recht

A. Problem

In seinem Urteil in der Rechtssache C 180/95 vom 22. April 1997 hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, daß die Regelungen zu den Rechtsfolgen bei einer Diskriminierung wegen des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, die im Zuge des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes 1994 verabschiedet wurden, nicht dem europäischen Recht gemäß der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen entspricht.

B. Lösung

Änderung des § 611 a BGB und Streichung des § 61 b ArbGG mit dem Ziel, auf die Voraussetzung des Verschuldens für einen Schadensersatzanspruch bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot zu verzichten, sowie die Begrenzung des Schadensersatzes der abgelehnten Bewerberin/des Bewerbers auf drei Monatsverdienste und das Summenbegrenzungsverfahren zu streichen.

C. Alternativen

Beibehaltung des dem europäischen Rechts entgegenstehenden Rechtszustandes.

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des geschlechtsbedingten arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbots an das EU-Recht

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs (Dienstvertrag)

§ 611a des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1994 (BGBl. I S. 2494), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 1 erhält folgende neue Fassung:

   „Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, so hat der hierdurch benachteiligte Bewerber einen Anspruch auf Herstellung des Zustandes, der bei Nichtverstoß bestehen würde oder auf eine angemessene Entschädigung in Geld in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern."

2. Absatz 3 wird gestrichen.

3. Absatz 4 wird gestrichen.

4. Absatz 5 wird wie folgt gefaßt:

   „(5) Absatz 2 gilt beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht."

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

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

§ 61b entfällt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 10. Juni 1997

Dr. Marliese Dobberthien
Christel Hanewinckel
Hanna Wolf (München)
Hans-Werner Bertl
Lilo Blunck
Anni Brandt-Elsweier
Hans Büttner (Ingolstadt)
Elke Ferner
Gabriele Fograscher
Arne Fuhrmann
Monika Ganseforth
Günter Gloser
Uwe Göllner
Angelika Graf (Rosenheim)
Klaus Hagemann
Rolf Hempelmann
Monika Heubaum
Uwe Hiksch
Ingrid Holzhüter
Barbara Imhof
Siegrun Klemmer
Nicolette Kressl
Helga Kühn-Mengel
Christa Lörcher
Erika Lotz
Winfried Mante
Dorle Marx
Heide Mattischeck
Dr. Jürgen Meyer (Ulm)
Ursula Mogg
Dr. Edith Niehuis
Karin Rehbock-Zureich
Margot von Renesse
Günter Rixe
Marlene Rupprecht
Dr. Hansjörg Schäfer
Ulla Schmidt (Aachen)
Dietmar Schütz (Oldenburg)
Lisa Seuster
Wieland Sorge
Wolfgang Spanier
Dr. Peter Struck
Margitta Terborg
Hildegard Wester
Inge Wettig-Danielmeier
Dr. Norbert Wieczorek
Heidemarie Wieczorek-Zeul
Verena Wohlleben
Rudolf Scharping
und Fraktion

Begründung

Der EuGH hat mit Urteil vom 22. April 1997 ein Verfahren abgeschlossen, in dem es um die Frage ging, ob die nach deutschem Recht vorgeschriebene Voraussetzung des Verschuldens für einen Schadensersatzanspruch bei einem Verstoß der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechts nach § 611a Abs. 2 Satz 1 BGB, sowie die Begrenzung des Schadensersatzes der abgelehnten Bewerberin/des Bewerbers auf drei Monatsverdienste und die Summenbegrenzung nach § 61b ArbGG mit europäischem Recht in Einklang stehen. Ausgelöst wurde das Verfahren durch die Schadensersatzklage eines Mannes, der sich erfolglos auf eine Stellenanzeige beworben hatte, die nicht geschlechtsneutral formuliert war und augenscheinlich nur Frauen ansprechen sollte.

Der EuGH kam zu dem Ergebnis, daß folgende im deutschen Recht bestehende Regelungen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses unzulässig sind:

- die Voraussetzung eines Verschuldens des Arbeitgebers für einen Anspruch der benachteiligten Bewerberin/des Bewerbers auf Schadensersatz,
- die Begrenzung der Entschädigung auf drei Monatsverdienste nach § 611a Abs. 2 BGB, wenn die Bewerberin/der Bewerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte,
- die Summenbegrenzung nach § 61b ArbGG.

Der EuGH geht davon aus, daß die genannten Bestimmungen nicht den Anforderungen der Richtlinie 76/270/EWG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – genügen:

Die Haftung des Urhebers oder der Urheberin einer Diskriminierung hängt nicht vom Nachweis seines/ihrers Verschuldens oder vom Fehlen eines Rechtfertigungsgrundes ab. Sanktionen bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot müssen zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes geeignet sein, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber haben und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen.

Daher ist es angezeigt, die entsprechenden Bestimmungen dahin gehend zu novellieren, daß die Voraussetzung des Verschuldens für einen Schadensersatzanspruch, dessen Begrenzung auf drei Monatsverdienste sowie das Summenbegrenzungsverfahren gestrichen werden. Eine besondere Regelung für den Schadensersatz einer Bewerberin oder eines Bewerbers, die/der die zu besetzende Position auch dann nicht erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte, ist entbehrlich. In diesem Fall ist der Mindestsatz von drei Monatsgehältern als angemessen anzusehen.

Der betroffenen Person wird aber auch ein Anspruch auf Naturalrestitution, d.h. – je nach Sachlage – ein Anspruch auf Einstellung oder beruflichen Aufstieg eingeräumt. Die betroffene Person soll selbst entscheiden können, ob die Durchsetzung der Einstellung bzw. Beförderung oder der Schadensersatz für sie im Einzelfall geeignet ist. Der Gesetzgeber ist dagegen nicht gehalten, den diskriminierten Frauen durch einen Ausschluß der Naturalrestitution mit der Begründung, daß eine gerichtlich durchgesetzte Einstellung oder Beförderung Schwierigkeiten mit sich bringen kann, den Betroffenen eine Entscheidung für einen derartigen Weg von vornherein unmöglich zu machen.

Da die Summenbegrenzung bei mehreren diskriminierten Bewerbern nicht mehr zulässig ist, sind besondere Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche sowie zur Klageerhebung ebensowenig begründet wie die Verbindung mehrerer Verfahren an einem Arbeitsgericht.

Um den Anforderungen des EuGH-Urteils hinsichtlich einer erheblichen, spürbaren und abschreckenden finanziellen Belastung des diskriminierenden Arbeitgebers gerecht zu werden, ist eine entsprechende Regelung notwendig. Die Festlegung eines Mindestsatzes in Höhe von drei Monatsgehältern als Schadensersatz und die Eröffnung der Möglichkeit, weitergehende Schadensersatzansprüche je nach Bewertung des Einzelfalls zu gewähren, sind die gesetzgeberischen Schlußfolgerungen aus dem EuGH-Urteil.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333