

Gesetzentwurf

**der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk, Marieluise Beck (Bremen),
Volker Beck (Köln), Annelie Buntenbach, Amke Dietert-Scheuer,
Andrea Fischer (Berlin), Rita Griebhaber, Antje Hermenau, Ulrike Höfken,
Monika Knoche, Kerstin Müller (Köln), Christa Nickels, Marina Steindor
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Entwurf eines Gesetzes zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in der Erwerbsarbeit

A. Problem

Frauen werden in der Bundesrepublik Deutschland bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei Kündigungen und Beförderungen in erheblichem Umfang benachteiligt. Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland ist nach wie vor geschlechtsspezifisch geteilt, Frauen verdienen in der Regel ein Drittel weniger als erwerbstätige Männer, sind mit nur einem geringen Anteil in Führungspositionen vertreten und sind überdies überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Das Diskriminierungsverbot des § 611 a BGB ist rechtlich nicht effektiv ausgestaltet und hat nicht dazu geführt, derartige Diskriminierungen zu verhindern. In seinem Urteil vom 22. April 1997 hat der Europäische Gerichtshof (Rechtssache C 180/95) die Schadensersatzregelung des § 611 a BGB als ungenügend und Verstoß gegen die Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen (76/207/EWG) festgestellt.

B. Lösung

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll den verfassungsrechtlichen Vorgaben Rechnung getragen und ein effektives Diskriminierungsverbot für alle Betriebe und Verwaltungen durchgesetzt werden.

C. Alternative

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD (Drucksache 13/7896).

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in der Erwerbsarbeit

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

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1994 (BGBl. I S. 2494), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 611a wird wie folgt neu gefaßt:

„§ 611 a

(1) Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin darf eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung wegen des Geschlechtes weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligen. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn sich eine Vereinbarung, eine Regelung, eine Maßnahme oder ein Kriterium wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilhaft auf Personen eines Geschlechts auswirkt. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von der Arbeitnehmerin oder von dem Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine oder mehrere Tatsachen glaubhaft macht, die eine Diskriminierung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Beweislast dafür, daß keine Verletzung des Gleichberechtigungsgebotes und des Diskriminierungsverbotes vorliegt.

(2) Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, sind unter anderem

- ein Verstoß gegen § 611 b oder § 611 c,
- unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Äußerungen im Ausschreibungs- und Auswahlverfahren,
- Fragen nach Schwangerschaft, nach dem Kinderwunsch und nach dem Bestehen einer Kinderbetreuung,
- die Einstellung, Höhergruppierung, Beförderung oder andere Art von Bevorzugung eines Mannes trotz der Bewerbung einer gleichqualifizierten Frau in einem Betrieb oder einer Verwaltung, in dem/der Frauen in den jeweiligen Gehalts-, Besoldungs- und Vergütungsgruppen unterrepräsentiert sind,

- die Anwendung von Hilfskriterien, wie höheres Dienstalter, ununterbrochene Betriebszugehörigkeit oder Ehe- und Familienstand bei der Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung,
- trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit die überproportionale Entlassung von Frauen gegenüber Männern,
- die Zahlung einer geringeren Vergütung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit,
- die sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber sowie die Weigerung, eine sexuelle Belästigung zu sanktionieren,
- die Benachteiligung im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Kinderbetreuung und der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub,
- die Benachteiligung im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung.

Als Arbeitnehmerinnen gelten auch Beamtinnen und Frauen, die in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen arbeiten.

(3) Jede Bewerberin hat gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin einen Auskunftsanspruch darüber, welche Gründe zu ihrer Nichtberücksichtigung oder ihrer vermuteten Benachteiligung geführt haben. Der Auskunftsanspruch muß auf Verlangen unverzüglich, spätestens innerhalb einer Frist von 14 Tagen erfüllt werden.

(4) Verstößt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1, hat die betroffene Person einen Anspruch auf Herstellung des Zustands, der bei Nichtverstoß bestehen würde oder auf Ersatz des immateriellen und materiellen Schadens. Die Entschädigung in Geld beträgt in solchen Fällen mindestens drei Monatsverdienste. Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nicht begründet worden, so besteht in Betrieben oder Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts, in denen in der Regel zehn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, ein Anspruch auf Begründung des Arbeitsverhältnisses oder wahlweise auf Schadensersatz in Höhe von mindestens sechs Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was der Bewerberin oder dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

(5) Anerkannte rechtsfähige Vereine oder Verbände, deren Ziel die Durchsetzung der Gleichberechtigung ist, können in einem Abmahnverfahren bei Verletzung der Rechte die Unterlassung der

beanstandenden Maßnahme geltend machen. Die Anerkennung eines Vereines oder Verbandes regelt das Landesrecht."

2. § 611 b wird wie folgt gefaßt:

„§ 611 b

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, es handelt sich um Bereiche, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Formulare, Vereinbarungen und Regelungen dürfen Frauen sprachlich nicht benachteiligen. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sind Stellen öffentlich auszuschreiben."

3. Nach § 611 b wird folgender § 611 c neu eingefügt:

„§ 611 c

(1) Für alle Positionen und Stellen in Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden und in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muß ein Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes erstellt werden. Dies gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen. Das Anforderungsprofil ist Grundlage der betriebsinternen oder öffentlichen Ausschreibung und der Besetzung der Stelle.

(2) Die Festlegung der Qualifikationen, die für die Stelle erforderlich sind, darf Frauen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminieren. Die Qualifikationsanforderungen müssen insgesamt so beschaffen sein, daß sie den Fähigkeiten beider Geschlechter Rechnung tragen, insbesondere Qualifikationen von Frauen, die im Zusammenhang mit der Übernahme von Familienarbeit erworben werden, entsprechend berücksichtigen.

(3) In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, die die gesetzlichen oder durch die Ausschreibung vorgegebenen Qualifikationen aufweisen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen."

4. Nach § 611 c wird folgender § 611 d neu eingefügt:

„§ 611 d

Maßnahmen zur Förderung von Frauen sowie die Regelung von Quoten, um Frauen zu bevorzugen, sind in den Bereichen sowie den jeweiligen Gehalts-, Besoldungs- und Vergütungsgruppen zulässig, in denen Frauen unterrepräsentiert sind."

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 18. Dezember 1997

Irmingard Schewe-Gerigk
Marieluise Beck (Bremen)
Volker Beck (Köln)
Annelie Buntenbach
Amke Dietert-Scheuer
Andrea Fischer (Berlin)
Rita Griebhaber
Antje Hermenau
Ulrike Höfken
Monika Knoche
Christa Nickels
Marina Steindor
Joseph Fischer (Frankfurt), Kerstin Müller (Köln) und Fraktion

Begründung**A. Allgemeines**

Aus der Verfassungsänderung des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz, nach der der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördern muß und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken muß, hat der Bundesgesetzgeber bislang keine rechtlichen Konsequenzen gezogen. Aus der stärkeren Betonung der Verfassungswirklichkeit in Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG folgt, daß der Gesetzgeber faktische Benachteiligungen stärker in den Blick nehmen muß und insbesondere strukturelle und mittelbare Diskriminierungen bekämpfen muß (Schieck u. a., Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Artikel 3 Abs. 2 GG, Rnr. 47 ff.). Darüber hinaus folgt aus Artikel 3 Abs. 2 GG ein Handlungsauftrag zur Umsetzung des Gleichberechtigungsgebotes. Hierzu gehören auch Frauenförderungsmaßnahmen. Der vorliegende Gesetzentwurf dient dazu, wenigstens in einem Teilbereich – der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes sowohl im Bereich der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst – durch effektivere Regelungen Nachdruck zu verleihen. In einigen Vorschriften werden die Vorgaben des Europarechts in das innerdeutsche Recht umgesetzt.

B. Einzelbegründung**Zu Artikel 1****Zu § 611 a****Zu Absatz 1**

Die Neuformulierung macht deutlich, daß Geschlechtsdiskriminierung nicht gleichermaßen ein Problem für Männer und Frauen ist, sondern daß es regelmäßig Frauen sind, die im Arbeitsleben benachteiligt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat dies in seiner Interpretation des Artikels 3 Abs. 2 GG auch immer wieder betont. Die Regelung des § 611 a BGB ist zwar geschlechtsneutral formuliert. Tatsächlich sind von Diskriminierungen immer noch vorwiegend Frauen betroffen.

Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung ergibt sich insbesondere aus dem Europarecht. Seine Aufnahme in das BGB ist längst überfällig. Bei der Definition dessen, was mittelbare Diskriminierung ist, wird darauf verzichtet, einen sachlichen Rechtfertigungsgrund mit in die gesetzliche Bestimmung aufzunehmen.

Die Beweislastregelung des § 611 a Abs. 1 ist konkretisiert worden. Auch hier wird auf den Hinweis auf sachliche Gründe im Hinblick auf die verfassungsrechtliche innerdeutsche Interpretation verzichtet.

Zu Absatz 2

Hierbei handelt es sich um eine nicht abschließende Aufzählung von Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen.

Für arbeitnehmerähnliche Verhältnisse müssen Regelungen im Arbeitsvertragsrecht aufgenommen werden. Als arbeitnehmerähnliche Verhältnisse sind u. a. anzusehen: Scheinselbstständige, Behindertenwerkstätten, Honorar- und Werkverträge.

Bei der Regelung, daß auch Beamtinnen unter den Geltungsbereich der §§ 611 a ff. fallen, handelt es sich um eine Klarstellung, die sich aus europarechtlichen Vorgaben ergibt.

Zu Absatz 3

Um das Diskriminierungsverbot wirksam werden zu lassen, ist es erforderlich, es mit einem Auskunftsanspruch der Betroffenen zu verknüpfen und effektive Schadensersatzregelungen aufzunehmen.

Zu Absatz 4

Bislang hat die Bundesregierung eine gemeinschaftskonforme Umsetzung der Richtlinie 76/207/EG verweigert. Der Europäische Gerichtshof hat § 611 a, insbesondere was die Schadensersatzhöhe betrifft, in mehreren Urteilen als gemeinschaftswidrig bezeichnet. Die Neuregelung enthält eine effektive Schadensersatzregelung und setzt damit endlich das Gemeinschaftsrecht durch. Bei der Höhe des Schadensersatzes ist zu beachten, daß jede Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechtes eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechtes bedeutet, diese Persönlichkeitsrechtsverletzung jedoch auch in der materiellen Höhe des Schadensersatzes ernst genommen werden muß.

Als Rechtsfolge wird in § 611 a Abs. 2 sowohl Naturalrestitution als auch hilfsweise Schadensersatz geregelt. Damit erhalten diskriminierte Frauen auch einen Einstellungsanspruch, wenn sie – bei diskriminierungsfreiem Verhalten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin – eingestellt worden wären. Dies gilt beispielsweise für die bestgeeignete Bewerberin im öffentlichen Dienst und für die Fälle, in denen Zusagen erteilt worden sind. In der Rückkopplung mit dem neu geschaffenen § 611 c BGB wird es auch in der Privatwirtschaft Einstellungsansprüche geben, wenn eine Bewerberin das vorher festgelegte Anforderungsprofil am ehesten im Vergleich zu ihren Mitbewerbern und -bewerberinnen erreicht. Ein Einstellungsanspruch muß bei Arbeiterinnen und Angestellten auch dann gewährleistet sein, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Fakten schafft und beispielsweise männliche Mitbewerber unter Verstoß gegen die Diskriminierungsvorschriften einstellt. Ein Vergleichsfall findet sich im § 101 Betriebsverfassungsgesetz.

Setzt sich der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin über den Widerspruch des Betriebsrates hinweg und stellt den Bewerber ein, so können diese Einstellungen von den Arbeitsgerichten rückgängig gemacht

werden und trotz Besetzung der Stelle ein Bewerber auch nachträglich eine Stelle erhalten.

Zu Absatz 5

Da betroffene Bewerberinnen, insbesondere bei Beförderungsverfahren, vor dem Problem stehen, kaum gegen Arbeitgeberentscheidungen klagen zu können und zu wollen, bietet es sich an, ein allgemeines Abmahnungsverfahren einzuführen, um die Durchsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und des Antidiskriminierungsverbotes wirksamer zu gestalten. Das entsprechende vorgeschlagene Verfahren orientiert sich am Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb.

Zu § 611 b

§ 611 b BGB wird erweitert und bezieht nun auch Formulare, allgemeine Regelungen, Anordnungen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin etc. ein. Außerdem wird durch die öffentliche Ausschreibung in Betrieben ab 100 Beschäftigten ermöglicht, daß Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gezielter angesprochen werden können.

Zu § 611 c

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 16. November 1993 (1 BVR 258/86) ausdrücklich diskriminierungsfreie Auswahlverfahren sowohl für den Bereich des öffentlichen Dienstes als auch für die Privatwirtschaft verlangt. Es hat sich gezeigt, daß Diskriminierungen von Frauen im ge-

samten Vor- und Umfeld von Auswahlentscheidungen üblich sind. Um so wichtiger ist eine Regelung, die die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bindet und von ihnen verlangt, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Anforderungsprofile zu erstellen, Minimalbesetzungen von Vorstellungsgesprächen zu gewährleisten und Qualifikationsanforderungen nicht mittelbar oder unmittelbar diskriminierend zu entwickeln. Erst wenn die gesamte Problematik der Auswahlentscheidungen mit in die Diskriminierungsvorschriften einbezogen wird, haben Frauen einen gewissen Schutz, im Rahmen von Bewerbungs- und Beförderungsverfahren nicht diskriminiert zu werden.

Zu § 611 d

Absatz 3 betont die Zulässigkeit von Frauenfördermaßnahmen bei Unterrepräsentanz von Frauen. Er setzt damit Artikel 3 Abs. 2 GG sowie europarechtliche Vorgaben, insbesondere die neuen Regelungen des Vertrages von Amsterdam, um. Die Regelung ist verfassungsrechtlich geboten. Sie setzt das neu in Artikel 3 Abs. 2 GG aufgenommene Staatsziel um. Hierzu gehören insbesondere auch Maßnahmen zur Frauenförderung, um den Gleichberechtigungsauftrag effektiv umzusetzen. Qualifikationsabhängige Quotenregelungen oder Zielvorgaben sind danach zulässig (Schieck u. Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Artikel 3 Abs. 2 GG, Rnr. 50).

Zu Artikel 2

Artikel 2 regelt das Inkrafttreten.

