

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Arbeitsgerichtsgesetzes

A. Zielsetzung

Die Änderung des § 611 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs dient der europarechtskonformen Ausgestaltung der im deutschen Recht bestehenden Sanktionsregelung für den Fall eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg. Die bisherigen Regelungen stehen aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 22. April 1997 in der Rechtssache C-180/95 teilweise nicht mit europäischem Recht in Einklang.

Mit der Änderung des § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes sollen für die Beteiligten die Transparenz und Akzeptanz des Verfahrens zur Bestellung des Vorsitzenden der Einigungsstelle in den Fällen des § 76 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes verstärkt und die Notwendigkeit einer schnellen Entscheidung verdeutlicht werden.

B. Lösung

In § 611 a Abs. 2 bis 5 des Bürgerlichen Gesetzbuchs wird die Regelung über die Entschädigung im Falle einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg neu gestaltet. Die vom Europäischen Gerichtshof vorgenommene Differenzierung zwischen dem bestqualifizierten Bewerber und den übrigen Bewerbern wird übernommen. Lediglich für den bestqualifizierten Bewerber entfällt die bisherige Begrenzung des Anspruchs auf höchstens drei Monatsverdienste. Entsprechend der Vorgabe des Europäischen Gerichtshofs entfällt das Merkmal des Verschuldens ebenso wie das Summenbegrenzungsverfahren nach § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Im Verfahren zur Bestellung des Einigungsstellenvorsitzenden nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes wird die Gewähr für eine von den Beteiligten akzeptierte Entscheidung dadurch verstärkt, daß der Kammervorsitzende nicht allein, sondern unter Hinzuzie-

hung der ehrenamtlichen Richter aus Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidet. In Form einer Sollregelung wird eine Frist für die Entscheidung des Arbeitsgerichts von zwei Wochen eingeführt.

C. Alternativen

Hinsichtlich der Neuregelung des § 611 a BGB und § 61 b ArbGG:

- Gesetzentwurf der Fraktion der SPD (Drucksache 13/7896)
- Gesetzentwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 13/9526)

Hinsichtlich der Neuregelung des § 98 ArbGG:

- Keine

D. Kosten der öffentlichen Haushalte**1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand**

Keine

2. Vollzugaufwand

Durch die Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter in die Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstellen wird der Personalaufwand und damit auch der Kostenaufwand der Länder in äußerst geringem, nicht quantifizierbarem Umfang erhöht.

E. Sonstige Kosten

Keine

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
031 (311) – 801 04 – Ar 193/98

Bonn, den 30. März 1998

An die
Präsidentin des
Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs
und des Arbeitsgerichtsgesetzes

mit Begründung (Anlage 1) und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 723. Sitzung am 27. März 1998 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates wird unverzüglich nachgereicht.

Dr. Helmut Kohl

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs und des Arbeitsgerichtsgesetzes

Inhaltsübersicht

Artikel 1: Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

Artikel 2: Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Artikel 3: Schlußvorschriften

§ 1 Übergangsvorschrift

§ 2 Inkrafttreten

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

§ 611a des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch das Gesetz vom 17. Dezember 1997 (BGBl. I S. 3039) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Absätze 2 bis 4 werden wie folgt gefaßt:

„(2) Verstößt der Arbeitgeber gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.

(3) Wäre der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so hat der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten zu leisten. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

(4) Ein Anspruch nach den Absätzen 2 und 3 muß innerhalb einer Frist, die mit Zugang der Ablehnung der Bewerbung beginnt, schriftlich geltend gemacht werden. Die Länge der Frist bemißt sich nach einer für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen im angestrebten Arbeitsverhältnis vorgesehenen Ausschußfrist; sie beträgt mindestens zwei Monate. Ist eine solche Frist für das angestrebte Arbeitsverhältnis nicht bestimmt, so beträgt die Frist sechs Monate.“

2. Im Absatz 5 wird das Wort „und“ durch das Wort „bis“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch das Gesetz vom 18. Juni 1997 (BGBl. I S. 1430) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 61 b wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 611a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.“

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3.

d) Absatz 5 wird aufgehoben.

2. § 98 wird wie folgt gefaßt:

„§ 98

Entscheidung über die Besetzung der Einigungsstelle

(1) In den Fällen des § 76 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes können wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle die Anträge nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Für das Verfahren gelten die §§ 80 bis 84 entsprechend. Ein Richter darf nur dann zum Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt werden, wenn aufgrund der Geschäftsverteilung ausgeschlossen ist, daß er mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle befaßt wird. Der Beschluß des Gerichts soll den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zugestellt werden.

(2) Gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt. Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen. Für das Verfahren gelten § 87 Abs. 2 und 3 und die §§ 88 bis 90 Abs. 1 und 2 sowie § 91 Abs. 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Beschluß nebst Gründen vom Vorsitzenden zu unterschrei-

ben ist. Gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts findet kein Rechtsmittel statt."

Artikel 3
Schlußvorschriften

§ 1

Übergangsvorschrift

(1) Ist am ... (einsetzen: Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes) eine Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen auf Entschädigung oder Schadensersatz

wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung anhängig, sind die Vorschriften dieses Gesetzes anzuwenden.

(2) Ist am ... (einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes) ein Antrag nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes eingereicht worden, ist das bisherige Recht weiterhin anzuwenden.

§ 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung**A. Allgemeines****I. Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs**

Der Gesetzentwurf enthält eine Neugestaltung des Sanktionsrechts bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts beim Zugang zur Beschäftigung sowie beim beruflichen Aufstieg. Dabei geht die Neuregelung von folgenden Erwägungen aus:

Die Richtlinie des Rates 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 (76/207/EWG) verpflichtet die Mitgliedstaaten, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in ihren Rechtsordnungen zu verankern. Diesen Grundsatz, der nach Artikel 2 Abs. 1 der Richtlinie voraussetzt, daß keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf, greifen die §§ 611 a und 611 b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auf. Die bisherigen wesentlichen Grundsätze dieser Regelungen für den Fall des Zugangs zur Beschäftigung bleiben auch nach der Neuregelung erhalten. Hierzu zählen:

- der Anspruch eines jeden Bewerbers auf eine diskriminierungsfreie Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens,
- der Ausschluß eines Einstellungsanspruchs des benachteiligten Stellenbewerbers sowie
- der an eine Diskriminierung anknüpfende Anspruch des diskriminierten Bewerbers auf eine angemessene Entschädigung.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil vom 22. April 1997 (Rechtssache C-180/95) entschieden, daß die im deutschen Recht bestehenden Regelungen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg – bezogen auf die Entschädigungsregelung – teilweise nicht mit europäischem Recht vereinbar sind. Diese Entscheidung wird im wesentlichen auf folgende Gründe gestützt:

Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot müsse für sich genommen ausreichen, um die volle Haftung seines Urhebers auszulösen. Deshalb dürfe ein Anspruch auf Schadensersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Einstellung nicht an die Voraussetzung des Verschuldens des Arbeitgebers geknüpft werden. Darum stehe die Richtlinie einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung entgegen, die – wie § 611 a Abs. 1 und 2 BGB – für einen Anspruch auf Schadensersatz ein Verschulden voraussetze. Insoweit verweist der Gerichtshof auf seine ständige Rechtsprechung (vgl. EuGH, Urteil

vom 8. November 1990, Rechtssache C-177/88, Dekker, Slg. 1990, I-3941, Rn. 22).

Zur Höhe des Schadensersatzanspruchs des diskriminierten Stellenbewerbers stellt der Gerichtshof fest, daß die Richtlinie die Mitgliedstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die hinreichend wirksam sind, um das Ziel der Richtlinie zu erreichen, und dafür Sorge zu tragen, daß sich die Betroffenen vor den nationalen Gerichten tatsächlich auf diese Maßnahmen berufen können. Die Sanktionen zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes müßten eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen. Eine rein symbolische Entschädigung reiche nicht aus.

Diese Voraussetzungen seien nach deutschem Recht nicht für den Bewerber gegeben, der bei diskriminierungsfreier Auswahl die Position erhalten hätte (sog. Bestqualifizierter). In den Fällen, in denen der Arbeitgeber beweisen könne, daß der Bewerber die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation des eingestellten Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, verstoße eine Begrenzung des Anspruchs auf drei Monatsgehälter indessen nicht gegen die Richtlinie.

Aufgrund dieser Rechtsprechung ist eine Änderung des deutschen Rechts erforderlich, um die diskriminierungsfreie Durchführung des Stellenbesetzungsverfahrens und damit die Umsetzung der Richtlinie 76/207/EWG zu gewährleisten.

Diese Ziele sollen durch folgende Regelungen erreicht werden:

- § 611 a Abs. 2 und 5 BGB regeln den Anspruch auf Entschädigung im Falle einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg. Diese Regelung wird insgesamt verschuldensunabhängig ausgestaltet.
- Die vom Europäischen Gerichtshof vorgenommene Differenzierung zwischen dem (diskriminierten) bestqualifizierten Bewerber und den übrigen (diskriminierten) Bewerbern wird in § 611 a Abs. 3 BGB übernommen. Lediglich für den bestqualifizierten Bewerber entfällt die Begrenzung der Entschädigung auf höchstens drei Monatsverdienste.

II. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes**1. Summenbegrenzungsverfahren**

Das in § 61 b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) geregelte Summenbegrenzungsverfahren erfüllt nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs ebenfalls nicht die Anforderungen der Richtlinie 76/207/EWG, weil die danach möglichen Sanktionen bei Verstößen

gegen das Diskriminierungsverbot dem Arbeitgeber keine erhebliche, spürbare und abschreckende finanzielle Belastung auferlegten. Deshalb werden die Regelungen über das Summenbegrenzungsverfahren in § 61 b ArbGG aufgehoben.

2. Besetzung der Einigungsstelle

§ 98 ArbGG regelt das Verfahren zur Bestellung des Vorsitzenden und zur Entscheidung über die Zahl der Beisitzer der Einigungsstelle in den Fällen, in denen sich Arbeitgeber und Betriebsrat hierüber nicht einigen können (§ 76 Abs. 2 Satz 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). In den im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Fällen der Mitbestimmung ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Nach der geltenden Fassung des § 98 ArbGG entscheidet über die Bestellung des Einigungsstellenvorsitzenden und über die Anzahl der Beisitzer der Einigungsstelle der Vorsitzende der Kammer des Arbeitsgerichts. Die ehrenamtlichen Richter sind nicht zu beteiligen. Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden findet die Beschwerde an das Landesarbeitsgericht statt. Dort entscheidet der Kammervorsitzende ebenfalls allein. Gegen dessen Entscheidung findet kein Rechtsmittel statt.

Künftig sollen die ehrenamtlichen Richter mit ihrer Sachkunde in das Bestellungsverfahren einbezogen werden. Damit wird die Transparenz und damit auch Akzeptanz der Entscheidung bei den Beteiligten erhöht.

Dem Beschleunigungsziel dient die Regelung, daß das Bestellungsverfahren innerhalb von zwei Wochen abgeschlossen werden soll. Damit wird insbesondere den durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. September 1996 eingeführten Höchstfristen für die Durchführung des Interessenausgleichsverfahrens bei Betriebsänderungen Rechnung getragen.

Die Tatsache, daß vor allem Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit als Einigungsstellenvorsitzende bestellt werden, erfordert eine Regelung, die von vornherein klarstellt, daß ein Richter, auch der zweiten und dritten Instanz, als Einigungsstellenvorsitzender nicht in Frage kommt, wenn er aufgrund der Geschäftsverteilung mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle befaßt werden könnte.

III. Gesetzgebungskompetenz des Bundes

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 GG (Arbeitsrecht) und Artikel 74 Abs. 1 Nr. 1 GG (gerichtliches Verfahren). Die Erforderlichkeit einer bundesgesetzlichen Regelung (Artikel 72 Abs. 2 GG) ist aus folgenden Gründen gegeben:

Die Vorgaben der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs erfordern eine bundeseinheitliche Ausgestaltung der im deutschen Recht bestehenden Sanktionsregelungen für den Fall eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

sowie beim beruflichen Aufstieg. Nur dadurch wird sichergestellt, daß die diskriminierten Personen unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers auf eine einheitliche Rechtslage vertrauen können.

Der mit der Änderung des § 98 ArbGG verfolgte Gesetzeszweck (größere Transparenz und Akzeptanz der Entscheidung bei den Verfahrensbeteiligten) erfordert ebenfalls eine bundeseinheitliche Ausgestaltung.

IV. Preiswirkungsklausel

Die Neuregelung im BGB führt für die Wirtschaft und die öffentliche Hand im Vergleich zum bisher geltenden Recht nicht zu Mehrbelastungen. Zudem hat es der Arbeitgeber selbst in der Hand, durch ein gesetzeskonformes Verhalten jegliche Entschädigungsansprüche zu vermeiden. Im übrigen zeigen Erfahrungswerte seit Inkrafttreten des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes im Jahr 1994, daß es nur in ganz geringem Umfang gerichtliche Verfahren gegeben hat, die die Entschädigungsregelung nach § 611 a BGB zum Inhalt hatten. Es ist nicht zu erwarten, daß sich durch die Neuregelung diese Tendenz verändern wird. Mit Auswirkungen auf das Preisniveau ist deshalb nicht zu rechnen.

Durch die Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes entstehen für die Wirtschaft keine Kosten. Durch die Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter in der ersten und zweiten Instanz wird der Kostenaufwand der Länder in der Arbeitsgerichtsbarkeit in äußerst geringem, nicht quantifizierbarem Umfang erhöht.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Zu § 611 a Abs. 2 BGB

§ 611 a Abs. 2 Satz 1 BGB enthält als die zentrale Sanktionsnorm die Anspruchsgrundlage des Stellenbewerbers gegen den Arbeitgeber auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung, wenn der Arbeitgeber während des Einstellungsverfahrens gegen das in § 611 a Abs. 1 BGB normierte Diskriminierungsverbot verstoßen hat. Satz 2 übernimmt die nach bisherigem Recht in Absatz 3 enthaltene Regelung, wonach sich aus einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot bei der Einstellung kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses herleiten läßt.

Die bisherige verschuldensabhängige Ausgestaltung des Entschädigungsanspruchs genügt nicht den Anforderungen des europäischen Rechts. Unter Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung (vgl. Rechtssache C-177/88, Dekker, Slg. 1990, I-3941, Rn. 22) führt der Gerichtshof aus, daß die Richtlinie keinen Rechtfertigungsgrund vorsieht, auf den sich der Urheber einer Diskriminierung mit haftungsbefreiender Wirkung berufen könne, und der Ersatz eines solchen Schadens nicht vom Vorliegen eines Verschuldens abhängig gemacht werden dürfe, gleichgültig, wie leicht der Nachweis dafür zu erbringen sei. Deshalb stehe die Richtlinie einer innerstaatlichen gesetz-

lichen Regelung entgegen, die – wie § 611 a Abs. 1 und 2 BGB – für einen Anspruch auf Schadensersatz wegen Diskriminierung „aufgrund des Geschlechts bei der Einstellung die Voraussetzung des Verschuldens aufstellt. Diesen Vorgaben des Gerichtshofs entsprechend ist der Anspruch des diskriminierten Stellenbewerbers auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung nunmehr verschuldensunabhängig ausgestaltet.

Zu § 611 a Abs. 3 BGB

Die vom Europäischen Gerichtshof vorgenommene Differenzierung zwischen dem Entschädigungsanspruch des (diskriminierten) bestqualifizierten Bewerbers und dem Entschädigungsanspruch der übrigen (diskriminierten) Bewerber wird übernommen. Lediglich für den bestqualifizierten Bewerber entfällt die Begrenzung der Entschädigungshöhe auf höchstens drei Monatsverdienste. Dies ergibt sich im Umkehrschluß auch aus der Regelung in § 611 a Abs. 3 Satz 1 BGB. Hiernach bleibt für die übrigen Bewerber, die bei diskriminierungsfreier Behandlung die ausgeschriebene Stelle wegen der besseren Qualifizierung des eingestellten Bewerbers nicht erhalten hätten, die Begrenzung der Höhe der Entschädigung auf drei Monatsverdienste bestehen. Diese Begrenzung läßt der Rechtsprechung ausreichenden Raum, um je nach Schwere des Verstoßes im Einzelfall und unter Abwägung der Interessen des diskriminierten Bewerbers und der wirtschaftlichen Auswirkungen für das Unternehmen eine angemessene Entschädigung zuzusprechen. Die Rechtslage hinsichtlich der Berechnung der Höhe des auf drei Monatsverdienste begrenzten Entschädigungsanspruchs des nicht bestqualifizierten Bewerbers ändert sich nicht. Anknüpfungspunkt bleibt der Monatsverdienst, also die Geld- und Sachbezüge, die dem Stellenbewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, zugestanden hätten.

Zu § 611 a Abs. 4 BGB

Die in Absatz 4 geregelte materielle Ausschußfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 dient einer schnellen Abwicklung der Entschädigungsfälle. Die Länge der Frist orientiert sich dabei in erster Linie an der für die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen im angestrebten Arbeitsverhältnis vorgesehenen Frist. Durch die Anlehnung an diese Frist – hierbei handelt es sich im wesentlichen um tarifvertragliche Ausschußfristen – wird dem Erfordernis des Europäischen Gerichtshofs Rechnung getragen, für den Anspruch aus § 611 a BGB nur solche Ausschußfristen vorzusehen, die hinsichtlich ihrer Dauer vergleichbaren Ansprüchen entsprechen. Die Mindestfrist von zwei Monaten dient dabei der Rechtssicherheit und Rechtssicherheit, denn sie eröffnet dem diskriminierten Stellenbewerber, der keine Kenntnis von den im angestrebten Arbeitsverhältnis geltenden Ausschußfristen hat, die Möglichkeit, innerhalb einer angemessenen Frist seinen Entschädigungsanspruch beim Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Fehlt es in dem angestrebten Arbeitsverhältnis an vereinbarten Verfallfristen, beträgt die Ausschußfrist sechs Monate. Diese Frist orientiert sich an der Dauer

der tarifvertraglichen Verfallfristen, die regelmäßig zwischen zwei und sechs Monaten liegen.

Zu Nummer 2 (§ 611 a Abs. 5 BGB)

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung. Durch die entsprechende Anwendung der Regelungen in den Absätzen 2 bis 4 wird auch die Rechtslage in Diskriminierungsfällen beim beruflichen Aufstieg europarechtskonform ausgestaltet. Auch in diesen Fällen hat der diskriminierte Bewerber einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung. Die Höhe der Entschädigung ist bei dem nicht bestqualifizierten Bewerber auf höchstens drei Monatsverdienste begrenzt, wobei – je nach den konkreten Umständen des Einzelfalls – für die Berechnung der Entschädigung möglicherweise auch die Entgeltdifferenz zwischen der bisherigen und der angestrebten Stelle in Betracht kommen kann.

Zu Artikel 2

Zu Nummer 1 (§ 61 b ArbGG)

Zu Buchstabe a

Artikel 6 der Richtlinie 76/207/EWG verpflichtet die Mitgliedstaaten zum Erlaß der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich durch eine Diskriminierung für beschwert hält, „seine Rechte gerichtlich geltend machen kann“. Aus dieser Bestimmung folgt nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, daß in den nationalen Rechtsordnungen vorgesehene Sanktionen „zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes geeignet sein müssen, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben müssen und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen müssen“ (Urteil vom 22. April 1997, Rechtssache C-180/95, Rn. 25). Diese Voraussetzung erfüllt das in § 61 b Abs. 2 ArbGG geregelte Summenbegrenzungsverfahren nicht. Der Europäische Gerichtshof stellt in dem o.g. Urteil hierzu fest, eine Bestimmung, die für den von mehreren Bewerbern geltend gemachten Schadensersatz eine Höchstgrenze von kumulativ sechs bzw. zwölf Monatsgehältern für alle bei der Einstellung aufgrund des Geschlechts diskriminierten Bewerber vorsieht, führe dazu, daß geringere Entschädigungen gewährt und die geschädigten Bewerber von der Geltendmachung ihrer Rechte abgehalten werden. Eine solche Bestimmung entspreche offensichtlich nicht den Anforderungen der Richtlinie, da sie den aufgestellten Erfordernissen eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes und einer wirklich abschreckenden Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber nicht genüge. Entsprechend dieser Vorgaben ist das Summenbegrenzungsverfahren ersatzlos zu streichen.

Die nach bisherigem Recht in § 61 b Abs. 1 ArbGG geregelte Klagfrist, die in Absatz 3 enthaltene Bestimmung über den ausschließlichen Gerichtsstand für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung sowie die Regelung über das Hinausschieben der mündlichen Verhandlung auf Antrag des Arbeitgebers nach Absatz 4 bleiben erhalten.

Durch die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs, der zwischen dem Bestqualifizierten und den übrigen Stellenbewerbern differenziert, ist die Bestimmung über den ausschließlichen Gerichtsstand auch nach Wegfall des Summenbegrenzungsverfahrens weiterhin erforderlich. Durch den Verweis in § 46 Abs. 2 ArbGG auf die Vorschriften der Zivilprozeßordnung (ZPO) würden – ohne eine entsprechende Sonderregelung – auch die differenziert ausgestalteten Regelungen der §§ 12 ff. ZPO über den Gerichtsstand Anwendung finden. Hiernach könnten diskriminierte Stellenbewerber ihre Klagen bei verschiedenen örtlich zuständigen Arbeitsgerichten (z. B. besonderer Gerichtsstand des Erfüllungsortes nach § 29 ZPO oder Gerichtsstand der Niederlassung nach § 21 ZPO) einreichen. Da für die Höhe des Entschädigungsanspruchs entscheidend ist, wer in dem Bewerbungsverfahren der bestqualifizierte Bewerber ist und diese Entscheidung nur hinsichtlich einer Person zutreffend sein kann, ist es sachgerecht, die Klagen konkurrierender Bewerber zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung an einem örtlich zuständigen Arbeitsgericht zu verbinden. Hierdurch werden unterschiedliche Entscheidungen der Gerichte mit der Folge, daß ein Arbeitgeber eine über drei Monatsverdienste hinausgehende Entschädigung an mehrere diskriminierte Bewerber zu leisten hat, vermieden. Die Konzentration aller Klagen der diskriminierten Stellenbewerber bei einem örtlich zuständigen Arbeitsgericht und die einheitliche Entscheidung des Gerichts über den bestqualifizierten Bewerber setzen wiederum voraus, daß die Anzahl der klagenden Personen feststeht. Hierzu dienen die in den Absätzen 1 und 4 gegebenen Fristen.

Zu Buchstabe b

Die Regelung des bisherigen Absatzes 3 ist inhaltlich in den neu gefaßten Absatz 2 übernommen worden.

Zu Buchstabe c

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Buchstabe d

Als Folge der Streichung des Summenbegrenzungsverfahrens ist auch die damit korrespondierende Regelung in Absatz 5 aufzuheben.

Zu Nummer 2

Zu § 98 ArbGG

Die Vorschrift ist wegen der besseren Übersichtlichkeit neu gefaßt und damit anwenderfreundlich gestaltet worden. Inhaltliche Änderungen betreffen in Absatz 1 die Sätze 1, 3 und 4 sowie in Absatz 2 die Sätze 1 und 3.

Mit der Streichung der Alleinentscheidungsbefugnis des Kammervorsitzenden im bisherigen Absatz 1 wird die Entscheidung über die Bestellung des Vorsitzenden der Einigungsstelle und über die Zahl der Beisitzer in den Fällen des § 76 Abs. 2 Satz 2 und 3 BetrVG auf die Kammer übertragen. Durch die künftige Mitwirkung der ehrenamtlichen Richter mit ihrer Sachkunde wird die Gewähr für eine von den Betei-

ligten akzeptierte Entscheidung erhöht und zugleich der in der geltenden Regelung liegenden Möglichkeit entgegengewirkt, daß die allein entscheidenden Richter sich wechselseitig für eine mit Honoraranträgen verbundene Tätigkeit als Einigungsstellenvorsitzender bestellen können.

Mit Absatz 1 Satz 3 wird von vornherein ausgeschlossen, daß ein Richter als Einigungsstellenvorsitzender bestellt wird, der später mit der Überprüfung, der Auslegung oder der Anwendung des Spruchs der Einigungsstelle als Richter am Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht oder Bundesarbeitsgericht befaßt werden könnte.

Absatz 1 Satz 4 regelt, daß das Bestellungsverfahren grundsätzlich innerhalb von zwei Wochen abgeschlossen werden soll. Hierdurch wird das Gericht auf die Notwendigkeit der beschleunigten Verfahrensdurchführung hingewiesen. Die schnelle Bestellung des Einigungsstellenvorsitzenden ist insbesondere dann erforderlich, wenn eine Einigungsstelle bei fehlender Einigung der Betriebspartner über einen Interessenausgleich über eine Betriebsänderung nach § 112 BetrVG gebildet werden soll. Hier legt der durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz geänderte § 113 Abs. 3 BetrVG für das Interessenausgleichsverfahren eine Höchstdauer von zwei Monaten fest, die bis zu einem weiteren Monat überschritten werden kann, wenn die Einigungsstelle in der zweiten Hälfte der Frist angerufen wurde.

Durch die Änderung von Absatz 2 Satz 1 und 3 wird erreicht, daß auch im Beschwerdeverfahren die Kammern der Landesarbeitsgerichte unter Hinzuziehung der ehrenamtlichen Richter entscheiden. Allerdings soll hier im Interesse der Beschleunigung des Bestellungsverfahrens, wie ohnehin schon in der ersten Instanz, auf die Unterschrift der ehrenamtlichen Richter unter den Beschluß verzichtet werden; es reicht die Unterschrift des Vorsitzenden.

Zu Artikel 3

Zu § 1 (Übergangsvorschrift)

Zu Absatz 1

Diese Regelung stellt klar, daß im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes vor den Gerichten für Arbeitssachen anhängige Klagen auf Entschädigung oder Schadensersatz wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung nach den Regelungen dieses Gesetzes zu beurteilen sind. Hiermit wird sowohl dem Interesse der Rechtssicherheit als auch dem Erfordernis einer europarechtskonformen Ausgestaltung des nationalen Rechts genügt.

Zu Absatz 2

Mit dieser Bestimmung wird klargestellt, daß das neue Recht erstmalig für die Verfahren Anwendung findet, die nach Inkrafttreten des Gesetzes eingeleitet werden.

Zu § 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

1. Zu Artikel 1 (§ 611 a BGB insgesamt)

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung trägt in seinem Artikel 1 dem Urteil des EuGH vom 22. April 1997 in der Rechtssache C-180/95 nicht im gebotenen Umfang Rechnung. Aus gleichstellungspolitischer Sicht vermag er nicht zu überzeugen.

Bei dem aktuellen Arbeitsplatzmangel und der bestehenden hohen Arbeitslosigkeit laufen insbesondere Frauen Gefahr, vom Arbeitsmarkt verdrängt zu werden. Diese Gefahr wird durch die Zuerkennung eines Entschädigungsanspruches, der zudem nur bei der bestqualifizierten Person der Höhe nach nicht begrenzt ist, allein nicht gebannt.

Vielmehr muß der betroffenen bestqualifizierten Person wahlweise ein Recht auf Naturalrestitution, d. h. ein Anspruch auf Einstellung, oder ein der Höhe nach unbegrenzter Schadensersatzanspruch und den übrigen diskriminierten Bewerberinnen und Bewerbern ein angemessener Schadensersatz zustehen.

Nach Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie des Rates 97/80 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vom 15. Dezember 1997 bleibt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung als die der Richtlinie vorzusehen.

Zur Verbesserung der Situation der überwiegend betroffenen Frauen sollte daher auch bei der Neufassung des § 611 a BGB die dort getroffene unzureichende Beweislastregelung aufgehoben werden. Es sollte deutlich formuliert werden, daß dem Arbeitgeber, der im Gegensatz zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die erforderlichen Informationen verfügt, bereits bei einer von der oder dem Betroffenen substantiiert und schlüssig vorgetragenen Ungleichbehandlung oder Benachteiligung die Beweislast für das Nichtvorliegen einer unzulässigen geschlechtsbedingten Diskriminierung auferlegt wird.

So weist auch der EuGH in seinem Urteil vom 22. April 1997 (Rs C – 180/95) im Kontext seiner Erörterungen zur Zulässigkeit einer Schadensbegrenzung bei den Personen, die die Stelle auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätten, auf die besondere Beweissituation in diesen Fällen hin: „Der Arbeitgeber, der über sämtliche eingereichten Bewerbungsunterlagen verfügt, hat zu beweisen, daß der Bewerber die zu besetzende Position auch dann nicht erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte.“

2. Zu Artikel 2 Nr. 0₁ (§ 46 a Abs. 1, 7 und 8 – neu – ArbGG)

In Artikel 2 ist vor Nummer 1 folgende Nummer 0₁ einzufügen:

„0₁. § 46 a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach den Worten „über das Mahnverfahren“ die Worte „einschließlich der maschinellen Bearbeitung“ eingefügt.

b) Nach Absatz 6 wird folgender Absatz 7 eingefügt:

„(7) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, soweit dies für eine einheitliche maschinelle Bearbeitung der Mahnverfahren erforderlich ist, den entsprechenden Verfahrensablauf zu regeln (Verfahrensablaufplan).“

c) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 8 und wie folgt neu gefaßt:

„(8) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vereinfachung des Mahnverfahrens und zum Schutze der in Anspruch genommenen Partei Vordrucke einzuführen. Dabei können für Mahnverfahren bei Gerichten, die die Verfahren maschinell bearbeiten, und für Mahnverfahren bei Gerichten, die die Verfahren nicht maschinell bearbeiten, unterschiedliche Vordrucke eingeführt werden.“

Begründung

Mit den vorgesehenen Änderungen wird die Zulässigkeit der maschinellen Bearbeitung des Mahnverfahrens durch die Gerichte für Arbeitssachen herbeigeführt. Hiermit wird insbesondere den Arbeitsgerichten, die zentral für Streitigkeiten der Sozial- und Zusatzversorgungskassen des Baugewerbes zuständig sind, die Möglichkeit einer zügigeren Erledigung der massenhaften Mahnverfahren aus diesem Bereich durch eine automatisierte Bearbeitung eröffnet.

Dazu werden in Absatz 1 ausdrücklich auch die Vorschriften der ZPO über die maschinelle Bearbeitung von Mahnverfahren für entsprechend anwendbar erklärt.

Absatz 7 enthält – ähnlich wie § 703 b Abs. 2 ZPO für den Bereich der ordentlichen Gerichtsbarkeit – eine Verordnungsermächtigung zur Regelung eines Verfahrensablaufplans für die einheitliche

maschinelle Bearbeitung der Mahnverfahren, während Absatz 8 die Verordnungsermächtigung des bisherigen Absatzes 7 – in Anlehnung an die Parallelregelung in § 703 c Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 ZPO – um die Möglichkeit der Einführung spezieller Vordrucke für maschinell bearbeitete Mahnverfahren ergänzt.

