

Bestandteil des Vertrages der EG ist. Dieses Verfahren ermöglicht es den europäischen Sozialpartnerorganisationen (Europäischer Gewerkschaftsbund „EGB“ / Europäische Arbeitgebervereinigungen „UNICE“ und „CEEP“, ausführlich: Dieball, ebenda), Rechtssetzungsverfahren zu initiieren, so daß die Rahmenvereinbarung ein Ergebnis von „Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene“ darstellt. Dieses Rechtssetzungsverfahren hatte sich bereits bei der Regelung der Richtlinie zum Elternurlaub (Richtlinie 96/34/EG des Rates v. 3.6.1996) durchgesetzt. Weitere Verfahren sind in Vorbereitung bzw. sind abgeschlossen und liegen als Rahmenvereinbarung dem Rat der EG zur Verabschiedung vor (vgl.: EuroAS 3/99, S. 30).

So verwundert es nicht, daß sich die Teilzeitrichtlinie inhaltlich im wesentlichen darauf beschränkt, auf das komplizierte Verfahren seiner Entstehung wie auf die Rahmenvereinbarung, die den Anhang bildet, hinzuweisen.

Die Rahmenvereinbarung stellt den eigentlichen materiell-rechtlichen Teil dar.

Zentrale Bestimmung der Rahmenvereinbarung ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in § 4, der bereits der bundesdeutschen Regelung im § 2 BeschFG entspricht (ausführlich: Buschmann, in: Buschmann/Dieball u.a., a.a.O., zu § 2 BeschFG) und auch im Einklang steht mit der Rechtsprechung des EuGH zur mittelbaren Diskriminierung (ausführlich: Dieball, ebenda; s. auch: STREIT 1/99, S. 35 ff. – Richtlinie zur Beweislast mit der Definition einer mittelbaren Diskriminierung“).

Europaweit ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitkräften zu begrüßen, der sich zwar faktisch auch über die mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts herstellen läßt, doch so erfährt die Nichtdiskriminierung von TeilzeitarbeiterInnen einen eigenständigen Wert (s.a.: Marlene Schmidt, NZA 1998, S. 576 [578]). Allerdings beschränkt sich dieser Grundsatz nur auf die „Beschäftigungsbedingungen“ mit Ausnahme des Arbeitsentgelts und des Bereichs der sozialen Sicherheit, der auch vom EuGH in seiner Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oftmals zu unbefriedigenden Entscheidungen führte. Dieses Vorgehen läßt sich allerdings mit der Systematik des EG-Vertrages und der Entstehung dieser TZA-Richtlinie erklären (ausführlich hierzu: Dieball, a.a.O., S. 163 ff. – Rechtfertigungsgründe für eine mittelbare Diskriminierung; sowie: Sozialer Dialog, S. 152 ff.).

Der Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung gilt für alle Teilzeitkräfte, die in einem Arbeitsverhältnis stehen bzw. einen Arbeitsvertrag haben (§ 2). Auf die europaweite Festlegung eines generel-

len Schwellenwertes von soundsoviel Stunden pro Monat/Woche etc. wurde verzichtet, allerdings auf nationale Regelungen verwiesen. Die Hilfskriterien des § 3 Abs. 2 der Rahmenvereinbarung definieren den AdressatInnenkreis präziser als § 2 Abs. 1 BeschFG. Verändert werden müßte auch § 3 BeschFG, um der Informationspflicht des Arbeitgebers gem. § 5 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung nachzukommen.

Der Grundsatz der Freiwilligkeit bezogen auf den Wechsel einer Vollzeitarbeitnehmerin auf einen Teilzeitarbeitsplatz soll durch § 5 Nr. 2 geschützt werden, in dem die Weigerung einer Arbeitnehmerin, ihre Arbeitszeit zu verringern, keinen Kündigungsgrund darstellen soll. Allerdings ist § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung so „weich“ formuliert, daß diese Regelung in der Praxis zu keinerlei erweitertem Schutz von ArbeitnehmerInneninteressen führen wird.

Fraglich ist auch, ob der Anspruch gem. § 1 der Rahmenvereinbarung, die „Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis“ zu fördern, den Tendenzen nach Einführung einer Zwangsteilzeit entgegenwirkt.

Abschließend die enttäuschende Feststellung, daß durch die geringe Regeldichte von verbindlichen Bestimmungen für Teilzeitbeschäftigte eine Chance vertan wurde, um hier europaweit vorbildliche Maßstäbe zu setzen, die insbesondere den Bereich der sozialen Sicherheit nicht ausschließen darf.

Vor dem Hintergrund der langen „Mißerfolgs-story“ der Verabschiedung einer gemeinschaftsweiten Regelung zur Teilzeitarbeit und dem „Erfolgsdruck“ der Sozialpartner im Rahmen des Sozialen Dialogs, der es ihnen explizit seit Verabschiedung des Vertrags von Maastricht ermöglicht, eine Rahmenvereinbarung in einigen Rechtsbereichen zu beschließen, muß diese Richtlinie als „minimalistisches Regelwerk“ eingeordnet werden.

bonnbonn

Gesetze und Gesetzentwürfe

— Gegen die Stimmen der CDU/CSU und der PDS-Fraktion sowie bei Zustimmung von SPD, Bündnis 90 / DIE GRÜNEN und F.D.P. hat der Deutsche Bundestag den Gesetzentwurf der Regierungskoalition zur *Änderung des DNA-Identitätsfeststellungsgesetzes* (14/445) am 25.3.1999 in 2. und 3. Lesung verabschiedet. Zielsetzung des Gesetzes ist es, den Generalbundesanwalt zu ermächtigen, künftig auch Gruppenauskünfte aus dem Bundeszentralregister an Staatsanwaltschaften und das Bundeskriminalamt (BKA) zu erteilen und damit die Verfolgung von Sexualstraftätern und Kindesmißhandlung zu erleichtern. Im verabschiedeten Gesetzentwurf wird geregelt, die „Daten neben dem Bundeskriminalamt lediglich

der Staatsanwaltschaft“ zur Verfügung zu stellen, während der Entwurf der CDU/CSU eine Vielzahl auskunftsberechtigter Stellen vorgesehen hatte.

— Am 24.2.1999 wurde der Gesetzentwurf der Bundesregierung (14/33) zur *Änderung von Zuständigkeiten nach dem Sorgerechtsübereinkommen-Ausführungsgesetz* verabschiedet. Er sieht mittels einer Konzentration gerichtlicher Zuständigkeiten die sorgsamere Ausgestaltung der internationalen Sorgerechts-Übereinkünfte durch die deutschen Gerichte vor sowie deren Entlastung bei der Wahrnehmung der damit zusammenhängenden Aufgaben.

— Eheähnliche und andere *auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaften* sollen zukünftig ebenfalls einen *Anspruch auf Sozialwohnungen* haben. Ein entsprechender Gesetzentwurf des Bundesrates (14/627) sieht eine Änderung wohnungsrechtlicher Gesetze vor. So soll es künftig auch solchen Gemeinschaften möglich sein, in den dafür erforderlichen Genuß von Wohnberechtigungsbescheinigungen zu kommen.

Anfragen und Antworten

— Die Bundesregierung teilte in ihrer Antwort (14/366) auf eine Kleine Anfrage der PDS (14/303) mit, der Anteil von Vätern, die bereit waren, im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes Erziehungsurlaub zu nehmen, läge nach der neuesten Statistik von 1997 mit insgesamt 13.630 Männern bei 1,91 % (alte Bundesländer 1,96 %).

Die Regierung möchte mit einer geplanten Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes Väter künftig darin unterstützen, Kinder- und Familienarbeit zu übernehmen. Dazu dienten insbesondere das Recht auf gemeinsamen Erziehungsurlaub der Eltern sowie auf Teilzeitarbeit mit einer erweiterten Obergrenze der wöchentlichen Stundenzahl während des Erziehungsurlaubs.

Ausschüsse

— Bundesministerin Christine Bergmann erklärte am 20. Januar im Fachausschuß des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, einer ihrer Schwerpunkte sei der *Schutz vor Gewalt*, insbesondere gegen Frauen im häuslichen Bereich. Hier müßte die rechtliche Verfolgung der Täter besser gewährleistet werden. Gewalttätige Männer sollten aus ihren Wohnungen „herausgeholt“ und diese dann den Frauen zugesprochen werden. Auch sollten „Annäherungsverbote“ ausgesprochen werden können.

Sonstiges

— Noch immer bestehen Mängel bei der Anwendung des im EG/EU-Vertrages festgelegten *Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgeltes für Männer und Frauen*. Darauf verwies die Bundesregierung in ihrem 11. Bericht über Art, Umfang und Erfolg der von ihr und

den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend der Anwendung des Vertrages, den sie am 12.1.99 in Form einer Unterrichtung (14/227) vorgelegt hat. Der Bericht umfaßt den Zeitraum 1995-1997. Dabei erläutert die Regierung folgendes:

Noch bis zur Mitte der fünfziger Jahre sei in vielen Tarifverträgen für Frauen ein geringerer Lohn vorgesehen gewesen als für Männer mit gleicher Arbeit. Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurde diese offene Lohndiskriminierung seit 1955 beseitigt. Seit 1972 gäbe es keine Frauenlohngruppen mehr. Dennoch dränge sich die Frage auf, ob in den Lohngruppen der Tarifverträge nicht doch bestimmte Tätigkeiten, die üblicherweise von Frauen ausgeübt werden, gegenüber vergleichbaren Männertätigkeiten unterbewertet werden. Im 10. Bericht vom November 1995 war festgestellt worden, daß von insgesamt 268 untersuchten Tarifverträgen aus allen Zweigen der Industrie 27 Tarifverträge sog. Leichtlohngruppen enthielten. Diese Situation hat sich nur geringfügig geändert, weshalb hier Verbesserungen notwendig seien, und zwar sollten sich Tarifvertragsparteien insbesondere darum bemühen, die tariflichen Einstufungskriterien für ungelernete Tätigkeiten in den Tarifverträgen zu verändern, in denen noch fast ausschließlich auf die körperliche Belastung abgestellt werde.

Zusammengestellt von

RAin Jutta Junginger-Mann, Markgröningen

Aus der Gesetzgebung

Türkisches Gesetz gegen häusliche Gewalt

In der Türkei ist am 14.1.1998 das „Gesetz zum Schutz der Familie“ verabschiedet worden. Es trifft Regelungen zum Eingreifen bei häuslicher Gewalt, z.B. Go-Order und Belästigungsverbote, Abliefern von Waffen und Verbot von Alkohol. Das Gesetz ist deutscher Übersetzung abgedruckt in FamRZ 1998, Heft 12, 732.

Änderungen § 611 a BGB / § 61 b ArbGG

Ein weiteres Mal mußte § 611 a BGB verändert werden, weil er immer noch nicht den Vorgaben der Gleichbehandlungsrichtlinie entsprach. Durch das Gesetz zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches und des Arbeitsgerichtsgesetzes v. 29.6.1998 (BGBl. I, 1694 v. 2.7.1998) heißt es nun (Änderungen in kursiv):

„(1) Ein Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, ins-