

besondere bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer ausübende Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.

- (2) Verstößt ein Arbeitgeber gegen das in Abs. 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 mindestens 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 Ausschlussfrist; sie beträgt mindestens zwei Monate. Ist eine solche Frist für das angestrebte Arbeitsverhältnis nicht bestimmt, so beträgt die Frist sechs Monate.
- (5) Die Absätze 2 bis 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.“

#### § 61b Abs. 2-5 ArbGG wurden neugefaßt bzw. aufgehoben

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 611a Abs. 2 BGB 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.

Abs. 3 wird aufgehoben.

Der bisherige Abs. 4 wird Abs. 3.

Abs. 5 wird aufgehoben.

Mitgeteilt von Heike Dieball, Dieckholzen/Hildesheim

#### Bücher

*Berghahn, Sabine*: Die Chancen der Demokratie in der Abtreibungsfrage, Leviathan 1998, (Teil I) 253 und (Teil II) 400.

*Stolz-Willig, Brigitte / Veil, Mechthild (Hrsg.)*: Es rettet uns kein höh'eres Wesen ... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft, Hamburg (u.a.: Berghahn, Sabine: Soll der Gesetzgeber in die familiäre Arbeitsteilung eingreifen?).

*Pfarr, Heide / Kocher, Eva*: Kollektivverfahren im Arbeitsrecht. Arbeitnehmerschutz und Gleichberechtigung durch Verfahren, Baden-Baden 1998.

*Benhabib, Seyla*: Kulturelle Vielfalt und demokratische Gleichheit. Politische Partizipation im Zeitalter der Globalisierung, Frankfurt/M. 1999.

*Zartbitter Köln (Hrsg.)*: Der „Lügendetektor“ – wissenschaftliche Methode oder pseudowissenschaftlicher Irrweg? Köln 1998, Zartbitter e.V. Eigenverlag. Bezug: Zartbitter Köln, Sachsenring 2-4, 50677 Köln.

*Dokumentation der Ausstellung „Nein ist Nein zur Prävention von sexueller Gewalt“*, München 1996. Hrsg. v. AMYNA, IMMA, Frauennotruf München.

Bezug: Frauennotruf München, Tel.: 089/763737, Fax: 089/7211715

#### Aus anderen Zeitschriften:

*Kenzikowski, Joachim*: Frauenhandel – Freiheit für Täter, Abschiebung für die Opfer? in: ZRP 1999, Heft 2, 53 ff.

#### Aufruf an alle STREIT-Leserinnen Unterhaltsregelungen bei gemeinsamer elterlicher Sorge

In einer der nächsten Ausgaben unserer Zeitschrift wird es schwerpunktmäßig um die Auswirkungen des Kindschaftsreformgesetzes gehen.

Wir wollen dabei auch der Frage nachgehen, ob, und wenn ja, welche Veränderungen es in der Unterhaltsrechtsprechung gibt, seitdem die gemeinsame elterliche Sorge der Regelfall bei Scheidung einer Ehe ist.

Wir bitten unsere Leserinnen, ihre Erfahrungen in Form von Urteilen, Beschlüssen, Anträgen oder auch persönlichen Einschätzungen an eine unserer Redakteurinnen zu senden.

Vielen Dank im voraus!

Die Redaktion