

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 § 611a 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-

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 § 61a 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, Diekholzen/Hildesheim