

VOLKSKAMMER
der
Deutschen Demokratischen Republik
10. Wahlperiode

Drucksache Nr. 66 a

Beschlußempfehlung
des Rechtsausschusses der Volkskammer
vom 20. Juni 1990

zum

Antrag
des Ministerrates
vom 6. Juni 1990
(Drucksache Nr. 66)

Die Volkskammer wolle beschließen:

Gesetz
zur Änderung und Ergänzung des Arbeitsgesetzbuches
vom
mit den in der Anlage enthaltenen Änderungen

gez. Hacker
Vorsitzender

Ziff. 27 erhält folgende Fassung:

"§ 58

(1) Der Arbeitgeber darf

- a) Kämpfern gegen den Faschismus und Verfolgten des Faschismus,
- b) Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern bzw. Vätern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern bzw. Vätern während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub gemäß § 246, Absätze 1 und 2, sowie allein-stehenden Arbeitnehmern mit Kindern bis zu 3 Jahren,
- c) Arbeitnehmern während der Dauer des Grundwehrdienstes, des Reservistendienstes und des Zivildienstes; des Dienstverhältnisses als Soldat, Unteroffizier oder Offizier auf Zeit, soweit es für eine Dauer von nicht mehr als 3 Jahren begründet wurde,

nicht fristgemäß kündigen.

(2) Im Falle der Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen ist ausnahmsweise eine fristgemäße Kündigung nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des für den Betrieb oder Betriebsteil zuständigen Arbeitsamtes zulässig. Das Arbeitsamt nimmt bis zur Bestimmung einer anderen Behörde diese Zuständigkeit wahr."

zu Ziff. 37 wird folgendes ergänzt:

" Sicherstellung der Gleichbehandlung von
Frauen und Männern am Arbeitsplatz

§ 70 a

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des 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 auszuübenden 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 auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines von dem Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so ist er zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertraut, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen eines solchen Verstoßes unterbleiben. Satz 1 gilt beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

(3) Der Anspruch auf Schadensersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot verjährt in zwei Jahren. § 272 ist entsprechend anzuwenden.

§ 70 b

Der Arbeitgeber soll einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß ein Fall des § 70 a Abs. 1, Satz 2, vorliegt."

Ziff. 47 erhält folgende Fassung:

"§ 85

(1) Dem Arbeitnehmer kann eine andere Arbeit im Betrieb oder am selben Ort in einem anderen Betriebsteil oder Betrieb des Arbeitgebers übertragen werden. Die Übertragung einer anderen Arbeit über 4 Wochen im Kalenderjahr hinaus ist nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers zulässig.

(2) In Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen können zur Übertragung einer anderen Arbeit abweichende Festlegungen getroffen werden.

(3) Arbeitnehmern ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters darf eine andere Arbeit nur mit ihrem Einverständnis übertragen werden."

Ziff. 78 erhält folgende Fassung:

"§ 140

Kann dem Lehrling nach Beendigung des Lehrverhältnisses keine dem Ausbildungsberuf entsprechende Arbeit vom Arbeitgeber angeboten werden, hat der Arbeitgeber darüber das zuständige Arbeitsamt einen Monat vor Beendigung des Lehrverhältnisses zu informieren."

Ziff. 79 erhält folgende Fassung:

"§ 141

(1) Der Lehrvertrag kann nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 gekündigt werden, wenn eine Änderung des Lehrvertrages nicht zustande kommt.

(2) Der Arbeitgeber und der Lehrling können den Lehrvertrag innerhalb eines Monats nach Beginn des Lehrverhältnisses fristgemäß kündigen. Danach kann der Lehrvertrag durch fristgemäße Kündigung aufgelöst werden

- a) durch den Arbeitgeber, wenn der Lehrling aus gesundheitlichen, fachlichen oder schwerwiegenden anderen Gründen für den vereinbarten Ausbildungsberuf nicht geeignet ist,
- b) durch den Lehrling, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens einen Monat.

(3) Der Lehrvertrag kann vom Arbeitgeber und vom Lehrling aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. § 56 Absätze 1, 2 und 4 gelten entsprechend."

Ziff. 101 erhält folgende Fassung:

"Sonntags- und Feiertagsarbeit
§ 168

(1) Sonn- und Feiertage sind Tage der Arbeitsruhe.

(2) Gesetzliche Feiertage sind der 1. Januar, Karfreitag, Ostersonntag, 1. Mai, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 7. Oktober sowie 25. und 26. Dezember und weitere in Rechtsvorschriften festgelegte Feiertage.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist zulässig

1. in Notfällen,
2. zur Versorgung der Bevölkerung,
3. zur Befriedigung berechtigter Freizeitinteressen der Bevölkerung,
4. wenn eine Arbeitsunterbrechung aus technischen oder zwingenden Gründen des Betriebsablaufes unmöglich ist oder unverhältnismäßige Schäden hervorrufen würde,
5. wenn die Arbeit aus zwingenden Gründen des Gemeinwohls erforderlich ist.

(4) Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr und bei Schichtarbeit die gesamte Schicht des Werktätigen, die an diesen Tagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr beginnt."

Anlage

zur Drucksache Nr. 66 a

Blatt 6

Ziff. 149 erhält folgende Fassung:

"§ 240

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer so zu gestalten, daß die sich aus Beruf und Elternschaft ergebenden Pflichten vereinbart werden können."