

zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Abs. 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Abs. 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person durch Verschmelzung oder Umwandlung erlischt. § 8 des Umwandlungsgesetzes nach Maßgabe des Gesetzes vom 21. Juni 1990 über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 34 S. 357) bleibt unberührt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsvertrages eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsvertrages aus anderen Gründen bleibt unberührt.

30. § 60 erhält folgende Fassung:

„§ 60

Einspruchsrecht

(1) Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß ein Änderungsvertrag, ein Aufhebungsvertrag oder eine von den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht erfaßte Kündigung unwirksam ist, muß er gegen den Änderungsvertrag innerhalb von 3 Wochen nach Aufnahme der anderen Arbeit, gegen einen Aufhebungsvertrag innerhalb von 3 Wochen nach dessen Abschluß und gegen eine von den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht erfaßte Kündigung innerhalb von 3 Wochen nach deren Zugang Einspruch bei der Schiedsstelle für Arbeitsrecht bzw. bei der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einlegen.

(2) Die Bestimmungen der §§ 5 bis 12 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend.

31. Im § 61 Abs. 1 werden die Worte „zentrale Organe“ gestrichen. § 61 Abs. 3 wird aufgehoben.

32. § 62 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 2 Sätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„Für Abberufungen gilt eine Frist von einem Monat, wenn nicht eine längere Frist vereinbart wurde.“

b) Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Die Abberufung ohne Einhaltung einer Frist (fristlose Abberufung) ist nur wegen schwerwiegender Verletzung von Arbeitspflichten oder staatsbürgerlichen Pflichten zulässig.“

33. § 64 Absätze 1 und 3 werden, aufgehoben.

34. § 65 wird wie folgt geändert:

a) In Abs. 1 Satz 6 wird das Wort „endgültig“ gestrichen.

b) Abs. 2 wird aufgehoben.

c) Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Gegen die Entscheidung des übergeordneten Leiters oder des übergeordneten Organs gemäß Abs. 1 Satz 6 kann Klage bei der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts erhoben werden. Die Bestimmungen der §§ 4 und 5 des Kündigungsschutzgesetzes finden entsprechende Anwendung.“

35. In § 66 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„Im übrigen gelten für die Begründung und Beendigung dieser Arbeitsverhältnisse sinngemäß die Bestimmungen über die Berufung und Abberufung mit Ausnahme der §§ 63 Abs. 1 Satz 2, 64 Abs. 2 Satz 2 und 65.“

36. § 67 erhält folgende Fassung:

„§ 67

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Beurteilung anzufertigen, wenn das Arbeitsverhältnis oder Lehrverhältnis beendet wird, oder in anderen Fällen, wenn der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse nachweist und dies verlagert.

37. § 68 Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.

37a. Als §§ 70a und 70b werden eingefügt:

„§ 70a

Gleichbehandlung von Männern und Frauen

(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 Schadenersatz wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot verjährt in zwei Jahren. § 272 ist entsprechend anzuwenden.

§ 70b

Ausschreibung eines Arbeitsplatzes

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 § 70a Abs. 1 Satz 2 vorliegt.

38. Die Überschrift des 4. Kapitels erhält folgende Fassung: „Rechte und Pflichten bei der Durchführung der Arbeit“

39. Die Überschrift vor § 71 wird gestrichen, und § 71 wird aufgehoben.

40. § 72 erhält folgende Fassung:

„§ 72

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer zu den im Arbeitsvertrag vereinbarten und den sich aus Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen für das Arbeitsverhältnis ergebenden Bedingungen zu beschäftigen.

41. §§ 73 bis 79 werden aufgehoben.

42. Die Überschrift vor § 80 wird gestrichen, und § 80 erhält folgende Fassung:

„§ 80

Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat die durch den Arbeitsvertrag übernommenen und ihm aus Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen obliegenden Pflichten mit der erforderlichen Sorgfalt und Umsicht zu erfüllen.

43. § 81 wird aufgehoben.

44. § 82 erhält folgende Fassung:

„§ 82

(1) Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsberechtigt.