

**Das Geschlecht im Arbeitsrecht -
Rechtsentwicklungen vom Frauenarbeitsschutz zum Antidiskriminierungsrecht**

Für 26.10.2005:

1.

In einem (noch bis in die 1980er Jahre hinein geltenden) Tarifvertrag in der Berliner Metallindustrie aus dem Jahre 1928 heißt es:

„Als monatliche tarifliche Bezüge kommen in Betracht:

...a) Gehalt...

b) Ehefrauenzulage in Höhe von 10 DM, die dem verheirateten Angestellten für seine Ehefrau zusteht...“

2.

Ein Unternehmen hat bestimmte gewerbliche Tätigkeiten, die große Kraftanstrengung erfordern, nur für Männer ausgeschrieben. Wie ist dies rechtlich zu bewerten?

3.

Nach einer Ausbildung als Lehrerin und einer (gerade abgeschlossenen) Lehre als Maschinenschlosserin bewarb sich B im Jahre 1984 auf die Stelle eines „Facharbeiters“ im Rahmen eines durch Drittmittel finanzierten Forschungsvorhabens an einer Hochschule. Unter 40 InteressentInnen war sie die einzige Frau. 8 Bewerber wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen, eingestellt wurden zwei Bewerber mit einer langen Berufserfahrung als Schlosser. Auf telefonische Nachfrage der B erklärte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, die Wahl sei nicht auf sie gefallen, weil die Tätigkeit eine Frau physisch überfordere.

Arbeitsfragen:

BVerfG, 16.11.1993, BVerfGE 89, 276 = AP Nr. 9 zu § 611a BGB:

Weshalb hob das BVerfG die Vorgängerentscheidung auf?

EuGH, 10.4.1984, Rs. 79/83, EuGHE 1984, S. 1921 f = AP Nr. 2 zu § 611a BGB (Harz):

Welche Anforderungen stellt der EuGH an die Richtlinienumsetzung?