

**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?