

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

Für 16.11.2005:

Wie würden Sie Kriterien für die „Unverzichtbarkeit“ des Geschlechts abstrakt formulieren?

1. Konzeption des Hauses

(nach BAG 14. März 1989, Az: 8 AZR 351/86 – BAGE 61, 219-226 = NJW 1990, 67-68)

F arbeitet als Freizeitpädagogin (ABM) in einem Wohnheim für strafentlassene Männer auf Bewährung. In dem Heim arbeiten fünf Gruppenleitende, drei Männer und zwei Frauen. Als ihr die Stelle einer ausscheidenden Gruppenleiterin angeboten wird, lehnt F zunächst ab; ein knappes Jahr später bewirbt sie sich jedoch, als einer der Männer kündigt. Der Heimleiter teilt ihr mit, sie komme diesmal nicht in Frage, da in dem Betrieb ein „pädagogisches Konzept“ bestehe, demzufolge stets drei Männer und zwei Frauen Gruppen leiteten. Die Gruppenleitungspositionen seien derzeit aber von zwei Männern und zwei Frauen besetzt. Darf er die Bewerbung von F unberücksichtigt lassen?

2. Der Gleichstellungsbeauftragte

(nach BAG 12. November 1998, Az: 8 AZR 365/97 – BAGE 90, 170-181 = NVwZ 1999, 805-807)

K hat im Sommer sein juristisches Staatsexamen mit Wahlfach Arbeitsrecht abgeschlossen. Im September bewirbt er sich auf die Stelle „einer Gleichstellungsbeauftragten“ bei der Stadt P. Am nächsten Tag antwortet ihm die Stadt P, die Stelle „einer Gleichstellungsbeauftragten“ könne nur von einer Frau wahrgenommen werden. Eine solche Gleichstellungsbeauftragte solle Ansprechpartnerin aller Frauen einer Gemeinde und nicht nur solcher Frauen sein, die sich vielleicht von sich aus mit ihren Problemen auch einem Mann anvertrauen würden. Die Bewerbung des K könne daher nicht berücksichtigt werden. K ist empört. Seiner Ansicht nach ist das weibliche Geschlecht keine unverzichtbare Voraussetzung für die Stelle. Hat er Recht?

3. Damenoberbekleidung

(nach LAG Köln 19. Februar 1996, Az: 7 Sa 499/96 – AR-Blattei ES 800 Nr. 128)

K, mit Berufserfahrung als Bekleidungsverkäufer, bewirbt sich um eine Stelle in einem Geschäft, das auf Damenoberbekleidung spezialisiert ist und auch Bustiers und Badebekleidung anbietet. Seine Bewerbung wird abgelehnt mit der Begründung, die Kundinnen erwarteten weibliche Bedienung, insbesondere bei der Anprobe. Andernfalls müsse das Geschäft damit rechnen, gemieden zu werden. K sieht sich wegen seines Geschlechts diskriminiert.

4. Persönliche Kontaktpflege

(nach ArbG Hamburg 05. Juli 1982, Az: 8 Ca 124/81)

Die Bewerbung einer Diplom-Kauffrau auf eine Management-Nachwuchsposition wird mit der Begründung abgelehnt, für die Stelle kämen nur Männer in Frage. Der weltweite Handel mit landwirtschaftlichen Masegütern habe „bis heute seine ausschließlich männliche Prägung bewahrt. Noch weniger als in anderen Bereichen ist in unserer Branche Damen der Einbruch in Management-Positionen gelungen.“ Es dürfe „in diesem Zusammenhang nicht unberücksichtigt bleiben, dass die persönliche Kontaktpflege von in- und ausländischen Kunden, die ausschließlich männlichen Geschlechts sind, teilweise die Teilnahme an Unterhaltungen und an ‚Vergnügungen‘ beinhaltet, die einer Frau nicht zugemutet werden können, will man sie nicht in ihrer Würde verletzen.“

Siehe auch Ausnahmekatalog der Bundesregierung, BArbBl. 11/1987, S. 40 ff, veröffentlicht in: Pfarr/Bertelsmann, Diskriminierung im Erwerbsleben, 1989, S. 70 f (Reader)