

Fälle der nach Arbeitsbeginn mitgeteilten Schwangerschaft, wo der Arbeitgeber dann über den Umweg des § 123 BGB die Frau wieder loswerden will.

Der § 611a BGB stellt als gesetzliches Verbot klar, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Einstellung nicht erfolgen darf. Dieses Diskriminierungsverbot ist jedoch kein relatives — nur für bestimmte Frauen gedacht, die die mutterschutzrechtlich irrelevanten Arbeitsplätze einnehmen wollen, sondern in seiner Aussage absolut.

An dieser Stelle wird das Arbeitsgericht Frankfurt von seiner eigenen Courage verlassen, da es die Anwendbarkeit des § 611a I S. 2 BGB, hier offensichtlich — zumindest grundsätzlich — für gegeben hält, indem es eben auf diese Unterschiede abstellt.

Die Vorschrift des § 611a I S. 2 BGB ist jedoch gar nicht einschlägig, denn dort heißt es:

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer ausübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist.

Das heißt, es soll kein Arbeitgeber genötigt sein, auch Frauen für den Arbeitsplatz eines Tenors einzustellen (Palandt-Putzo § 611a 2 b cc), jedoch ist nicht zu erkennen, daß daraus die Berechtigung gezogen werden könnte, das Benachteiligungsverbot gälte nicht für Arbeitsplätze, für die Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz in Betracht kämen, um auf diesem Wege auch die Frage nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft wieder zu einer zulässigen zu machen.

Das Interesse einer jeden Gesellschaft an ihrem Fortbestand, läßt sich nunmal nur über den Weg der Schwangerschaft lösen, es stimmt so umso mehr bedenklich, wenn es keine Selbstverständlichkeit zu sein scheint, die dadurch eintretenden Belastungen im Arbeitsleben anders zu bewältigen, als den schwangeren Frauen zusätzlich auch noch die Möglichkeit ihrer Existenzsicherung durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu nehmen.

Spätestens mit der Einführung des § 611a BGB ist das unter vielen Gesichtspunkten eigentlich Selbstverständliche nochmal deutlich geworden: Jede Frau hat das Recht, auf die Frage nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft stets und immer mit NEIN zu antworten!

Eine politische Lösung einer solchen Situation könnte, sofern sie zugunsten der Arbeitgeber für nötig gehalten wird, ähnlich wie bei der Lohnfortzahlung gefunden werden, abgesehen davon, daß staatliche Unterstützungsgelder sicher schneller fließen, als Arbeitsplätze für (schwangere) Frauen geschaffen werden.

Malin Bode

Urteil

Sozialauswahl bei Kündigung

Unwirksame Sozialauswahl i.S.d. § 1 Abs. 3 S.1. 1.Halbs. KSchG bei betriebsbedingter Kündigung,

wenn nur vom Nachtarbeitsverbot betroffene Frauen und nicht die nachts arbeitenden Männer einbezogen werden.

ArbG Herford, Urteil vom 24.2.1983 — 1 Ca 1413/82 — nicht rechtskräftig

Aus dem Sachverhalt:

Eine 32 Jahre alte portugiesische Arbeiterin ist in einem Spritzgußwerk für Elektroteile seit 1977 beschäftigt. Sie hat ein Kind und ist verheiratet. In dem Werk sind 84 gewerbliche Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt, davon 60 ungelernt, wie die Klägerin. Es wird Rückgang der Auslastung der Maschinen aufgrund Auftragsmangels durch die beklagte Firma vorgetragen.

Von den 60 angelernten Arbeiterinnen und Arbeitern sind 40 in der Nachtschicht beschäftigt. 23 Arbeitsplätze sollen wegfallen. Hierfür wurde unter Zustimmung des Betriebsrates ein Sozialplan erstellt. Die Sozialauswahl wurde nach einem Punktesystem getroffen. Als nicht vergleichbare Mitarbeiter wurden z.B. Facharbeiter und auch die männlichen Kollegen, die auch auf Nachtschicht arbeiten, angesehen, da die Spritzgußmaschinen aus wirtschaftlichen Gründen rund um die Uhr laufen müßten.

Mit diesen Auswahlkriterien war der Betriebsrat einverstanden. Als erster Schritt wurde der Klägerin und mit ihr zusammen weiteren 7 Frauen gekündigt.

Aus den Gründen:

Es kann dahinstehen, ob die Darlegungen der Beklagten die Beurteilung rechtfertigen, es lägen dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung vor, § 1 Abs. 2 KSchG.

Jedenfalls ist die ausgesprochene Kündigung deshalb rechtunwirksam, weil sie sozial nicht gerechtfertigt ist, da die Beklagte bei der Auswahl der Klägerin soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat, § 1 Abs. 3 Satz 1 1. Halbsatz KSchG.

Die Beklagte hat bei der sozialen Auswahl nach ihrem eigenen Vortrag sämtliche männlichen Mitarbeiter, die von der Tätigkeit her mit der Klägerin vergleichbar sind, ausgenommen, weil sie die Auffassung vertritt, diese Mitarbeiter seien wegen ihrer Einsetzbarkeit in der Nachtschicht doch nicht mit der Klägerin vergleichbar. Dieses ist unzutreffend.

Richtig ist, daß gemäß § 19 AZO die Klägerin als Arbeiterin nicht in der Nachtschicht beschäftigt werden darf. Diese Schutzvorschrift gemäß § 19 Abs. 2 i.V. mit Absatz 1 AZO darf der Klägerin jedoch insofern nicht zu ihrem Nachteil gereichen, als dies zu einer Unvergleichbarkeit mit gleichqualifizierten männlichen Arbeitnehmern und damit zu ihrem, der Klägerin Nachteil führte. Dies widerspräche dem Schutzgedanken und damit dem Sinn der genannten (Schutz-)Vorschrift.

Nach Auffassung der Kammer sind insbesondere also die 19 männlichen Arbeiter in den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen. Da die Beklagte dies unterlassen hat, hat sie bei der Auswahl der Klägerin soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt.

Da die ausgesprochene Kündigung rechtunwirksam ist, ist die Klägerin weiterzubeschäftigen.

Mitgeteilt von Malin Bode