

ser Bestimmung die behördliche Zustimmung zu einer Änderungskündigung zu beantragen.

Die Verwaltungsbehörde hat über einen derartigen Antrag nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden und dabei unter Abwägung der beiderseitigen Interessen insbesondere zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber angestrebten neuen Arbeitsbedingungen der Schwangeren zumutbar waren.

Während die Rechtsauffassung des BAG nahezu zwangsläufig zu einem für die Schwangere enorm belastenden Streit mit ihrem Arbeitgeber über die Frage, ob die den Arbeitsvertrag überschreitenden Weisungen befolgt werden müssen, führt, findet nach der hier vertretenen Ansicht die Auseinandersetzung um die Zumutbarkeit der Umsetzung in erster Linie im Verhältnis von Arbeitgeber und Verwaltungsbehörde statt. Erst wenn die Verwaltungsbehörde zu Ungunsten der Schwangeren entschieden hat, kann der Arbeitgeber sie durch eine Änderungskündigung mit seinen Umsetzungswünschen konfrontieren.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

## Beschluß

### Unzulässigkeit frauendiskriminierender Stellenausschreibung

*Verlangt ein Betriebsrat eine innerbetriebliche Stellenausschreibung gem. § 93 BetrVG, so kann er die Zustimmung der daraufhin beabsichtigten Versetzung eines Betriebsangehörigen gem. § 99 II S. 5 BetrVG verweigern, wenn iSv § 611 b BGB die verlangte Ausschreibung nicht sowohl Männer als auch Frauen angesprochen hat.*

ArbG. Berlin Beschl. v. 25.4.83 — 42 BV 14/82 —

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Eine Fluggesellschaft beantragt beim Arbeitsgericht gegen ihren Betriebsrat, der die Zustimmung zu einer beabsichtigten Versetzung verweigert hat, diese Zustimmung gem. § 99 IV BetrVG ersetzen zu lassen. Zu besetzen war eine Stelle, die dem Operation Manager German Division, dem unter anderem der Bodendienst auf allen deutschen Flughäfen unterstellt ist, als Adjutant zugeordnet ist.

Der Betriebsrat hatte die Zustimmung versagt, da er beanstandete, die auf englisch abgefaßte Ausschreibung habe nur auf männliche Bewerber abgezielt. In der Ausschreibung ist von „he“ (er) und „job-holder“ (Beschäftigter) die Rede. Die Fluggesellschaft hält dies für geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Der Betriebsrat weist darauf hin, daß in vergangenen Ausschreibungen he/her (er/sie) und his/her (sein/ihr) verwandt wurde, bzw. „open to female and male staff“ (zugänglich für weibl. und männl. Personal) ergänzt worden war.

Der Antrag der Fluggesellschaft wurde als unbegründet zurückgewiesen.

Eine Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG mußte unterbleiben, weil der Antragsgegner seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu Recht verweigert hat. Die Antragstellerin hatte die vakante Stelle zwar auf Verlangen des Antragsgegners gemäß § 93 BetrVG im Betrieb ausgeschrieben. Eine „erforderliche“ Ausschreibung ist jedoch auch dann unterblieben, wenn sie unter Verstoß

gegen § 611 b BGB vorgenommen worden ist (Fitting/Auffarth/Kaiser, a.a.O., Rz 2a, 5 zu § 93; vgl. Corts, in: Handbuch Betrieb + Personal, Fach 4 Rz 102).

Nach § 611 b BGB soll der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben, es sei denn, daß ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Diesen Anforderungen genügten die Ausschreibungen vom 1. September und 1. November 1982 nicht.

Es ist der Antragstellerin allerdings zuzugeben, daß die Verwendung des englischen Begriffs „jobholder“ für sich gesehen geschlechtlich neutral ist. Ob dies auch für das darauf bezogene Personalpronomen „he“ zutrifft, erscheint bereits fraglich. Keinesfalls aber kann dies gelten, wenn im Betrieb bei anderen Ausschreibungen ausdrücklich „he/she“ zur geschlechtsneutralen Umschreibung vakanter Stellen verwendet worden ist. Dann besteht nämlich die Gefahr, daß nunmehr ein weiblicher Interessent eine Bewerbung für eine allein mit „he“ ausgeschriebene Stelle von vorn herein für aussichtslos hält. Dementsprechend hat sich die Antragstellerin ja auch veranlaßt gesehen, in einem Fall eine Ausschreibung ausdrücklich dahin zu korrigieren, daß die vakante Stelle für weibliches und männliches Personal (female and male staff) offenstehen sollte.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum