

Urteil

ArbG Herne, §§ 611a, 134 BGB

Diskriminierende Kündigung

Eine Kündigung ist gem. § 611a BGB rechtsunwirksam, wenn sie wegen des Geschlechts erfolgt.

ArbG Herne, Urteil v. 17.1.85 – 3 Ca 2105/85 –

Aus dem Sachverhalt:

Die 23jährige Klägerin wendet sich gegen eine fristgerechte Kündigung des beklagten Vereins. Im übrigen verlangt die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen.

Die Klägerin war seit dem 1.4.1985 bei dem Beklagten als Gruppenerzieherin eingestellt (sie ist von Beruf Landschaftsgärtnerin - d. Red.). Es war eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Ab Mitte Juli 1985 war sie als Betreuungskraft für Arbeitsgruppen im Landschaftsgartenbau tätig.

Die Klägerin ist der Meinung, die Kündigung sei gemäß §§ 611 a, 134 BGB rechtsunwirksam, da der Klägerin gekündigt worden sei, weil sie eine Frau sei. So habe der Beklagte der Klägerin auf Wunsch mit Schreiben vom 13.8.1985 die Kündigungsgründe mitgeteilt. Aus diesem Schreiben sei inhaltlich zu ersehen, daß der Klägerin ausschließlich wegen ihres Geschlechts gekündigt worden sei. Dementsprechend habe der Beklagte die Stelle der Klägerin am 23.8.1985 betriebsintern neu ausgeschrieben und einen Gärtnergesellen, also einen Mann gesucht. Die Stelle sei dann auch mit einem Mann besetzt worden. Auch während des Schlichtungsverfahrens sei von Seiten des Beklagten eingeräumt worden, daß die Arbeiten im Landschaftsbau keine Arbeiten für eine Frau seien. Auch der Leiter des Trainingsbereichs N. habe von Beginn der Beschäftigung der Klägerin an geäußert, daß er mit einer Einstellung einer Frau nicht zufrieden sei, da eine Frau diese Arbeiten nicht verrichten könne.

Die Klägerin sei auch in der Lage, sämtliche berufstypischen Arbeiten im Landschaftsbau zu erledigen. So habe sie zum Beispiel während ihrer Tätigkeit im Landschaftsgartenbau Hecken geschnitten und mit der Motorsäge Sturmschäden beseitigt. Die Arbeiten, die der Beklagte als für die Klägerin zu schwer anführe, habe die Klägerin auch während ihrer Berufsausbildung gelernt und verrichtet. Die Klägerin habe sämtliche ihr übertragenen Aufgaben erledigt und vor keinerlei Arbeit zurückgeschreckt. Der vom Beklagten angeführte Herr N. habe von Anbeginn der Tätigkeit der Klägerin bei dem Beklagten gesagt, daß er keine Frau als Mitarbeiterin haben wolle.

Der Beklagte trägt vor, die Klägerin habe während ihrer Ausbildung und Beschäftigungszeiten gänzlich andere Arbeiten ausgeführt, wie sich aus den von ihr vorgelegten Zeugnissen ihrer Vorarbeitgeber ergebe. Im Landschaftsgartenbau, den die Klägerin mit ihrer Arbeitsgruppe habe zu bewältigen gehabt, fielen jedoch erheblich schwerere Arbeiten an. Zu dem Aufgabenbereich der Klägerin hätten Fällarbeiten an hohen Bäumen, Gehölzschnitte, Heckenschneiden mit schwerem Handgerät sowie das Verlegen von Platten und Pflastersteinen gehört. Der Beklagte habe feststellen müssen, daß die anfallenden Arbeiten für die Klägerin einfach zu schwer gewesen seien. Die Klägerin sei den Anforderungen im Gelände einfach nicht gewachsen gewesen.

Der Anteil schwerer Arbeiten an der Gesamttätigkeit betrage ca. 40%. Der Beklagte habe sich daher von der Klägerin nicht aus geschlechtsabhängigen Gründen getrennt. Vielmehr habe der Beklagte der Klägerin die Weiterarbeit bei leichteren Arbeiten angeboten. Die Klägerin habe jedoch ihre offensichtliche Unfähigkeit, die für sie zu schweren Arbeiten zu bewältigen, nicht eingesehen.

Aus den Gründen:

Nach Auffassung der Kammer spricht vieles dafür, daß die streitbefangene Kündigung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Männern und Frauen gemäß § 611 a, 134 BGB rechtsun-

wirksam ist. Auf Wunsch der Klägerin hat der Beklagte mit Schreiben vom 13.8.1985 mitgeteilt, daß die zu leistenden Arbeiten im Garten- und Landschaftsbau, wie Bäumefällen, Gehölzschnitten größeren Umfangs, Arbeiten mit schwerem Gerät und Pflasterarbeiten aufgrund der hohen körperlichen Belastungen für die Klägerin zu schwer seien. Die Verrichtung nur leichter Gartenarbeiten sei aus organisatorischen Gründen in unserer Werkstatt nicht möglich.

Im Anhörungsschreiben an die Mitarbeitervertretung hat der Beklagte dazu näher ausgeführt, eine Zuteilung nur leichter Gartenarbeiten sei aus organisatorischen Gründen – Urlaub und Krankheit der männlichen Gruppenleiter – nicht möglich. Damit gibt der beklagte Verein zu erkennen, daß geschlechtsspezifische Unterscheidungskriterien zur Begründung der Kündigung herangezogen worden sind. Dieser Eindruck verstärkt sich dadurch, daß die Beklagte in ihrer internen Stellenausschreibung vom 23. August 1985 als Ersatz für die Klägerin die Stelle für einen Gärtnergesellen und damit für einen männlichen Mitarbeiter ausschreibt.

Die Klägerin hat damit Tatsachen glaubhaft gemacht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen (vgl. § 611a Abs.1 Satz 3 BGB). Es wäre daher Sache des Beklagten gewesen, im einzelnen unter Beweisanzug dazu vorzutragen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder daß das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. Trotz Auflage gemäß Beschluß vom 31.10.1985 fehlt auch hierzu jeglicher konkreter Tatsachenvortrag des Beklagten. Der Beklagte hat auch in diesem Zusammenhang nur allgemein wertend vorgetragen, daß die im Landschaftsbau anfallenden Arbeiten für die Klägerin zu schwer gewesen seien.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Urteil

ArbG Oldenburg, § 611 a I 1 BGB

Fragerecht beim Einstellungsgespräch

Die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft beim Einstellungsgespräch ist unzulässig. Deshalb liegt auch dann keine arglistige Täuschung seitens der schwangeren Frau vor, wenn sie bewußt wahrheitswidrig antwortet.

ArbG Oldenburg, Urteil v. 27.8.1985 – 5 Ca 1248/85 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin bewarb sich bei dem Beklagten um die Stelle einer Serviererin. Bei dem am 14. April 1985 geführten Einstellungsgespräch verneinte sie die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft. Sie wurde daraufhin zum 1. Mai 1985 eingestellt.

Im Restaurant des Beklagten arbeitete die Klägerin meistens von 16.30 Uhr bis 1.00 Uhr nachts. Es gab noch eine andere Schicht, die von 11.00 Uhr bis 15.00 Uhr und