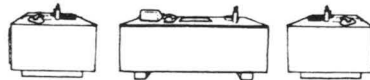


- 12 Kritik hierzu u.a. in Els Oksaar: Sprache als Problem und Werkzeug der Juristen. In: Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie 53.1967, 91-132 (S. 95).
- 13 RMBliV = Reichsministerialblatt der inneren Verwaltung.
- 14 GMBI = Gemeinsames Ministerialblatt.
- 15 Walter Henzen: Deutsche Wortbildung, 3. durchg. und erg. Aufl. Tübingen: Niemeyer, 1965, S. 116.
- 16 Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1975. Stuttgart: Kohlhammer, 1975, S. 11.
- 17 Fritz Molle: Wörterbuch der Berufs- und Berufstätigkeitsbezeichnungen. 2. überarb. Aufl. Wolfenbüttel: Grenzland, 1975.
- 18 Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Wirtschaftliche, soziale und berufliche Gliederung der Erwerbstätigen in Rheinland-Pfalz 1970. Bad Ems, 1974.
- 19 Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Frauen und Arbeitsmarkt. Nürnberg, 1976, S. 21.
- 20 Im Wortregister von Els Oksaar: Berufsbezeichnungen im heutigen Deutsch. Düsseldorf: Schwann, 1976, findet sich unter den Stichwörtern *Putzfrau* und *Raumpflegerin* die höchste Zahl der Seitenverweise (S. 256). Sprachliche Aufwertung wird, ob wissenschaftlich wie bei Oksaar oder aber im Karnevalswitz, besonders gern mit diesen beiden Beispielen weiblicher Berufsbezeichnungen belegt. Nach dem Verzeichnis des SBA scheint mir jedoch die sprachliche Aufwertung in den Berufsgruppen *Gästebetreuer*, *Hauswirtschaftliche* und *Reinigungsberufe* gerade bei den männlichen Berufsbezeichnungen zu überwiegen, dagegen die sprachliche Abwertung bei den weiblichen.
- 21 Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft vom 27.7.1979 „Kein Männermonopol mehr bei Berufsbezeichnungen“.
- 22 Sehr übersichtlich ist hierzu die Tabelle in UNI 10.1979, S. 20-21, von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- 23 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Ausbildungsordnungen nach § 25 Berufsbildungsgesetz. Schriftenreihe Berufliche Bildung 3.1976.

Illustrationen zum 3. Teil: Die Männer- und Frauenbilder des Letraset-Sortiments



## Richtlinie 76/207 EWG

des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABL.L 39, S. 40)

lautet in den für das Urteil des EuGH vom 10.4.84 (s.u.) einschlägigen Vorschriften wie folgt:

### Artikel 1

(1) Diese Richtlinie hat zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als ‚Grundsatz der Gleichbehandlung‘ bezeichnet. (...)

### Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – erfolgen darf. (...)

### Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet, daß bei den Bedingungen des Zugangs – einschließlich der Auswahlkriterien – zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen ... keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt. (...)

### Artikel 6

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ... auf seine Person für beschwert hält, ... seine Rechte gerichtlich geltend machen kann. (...)

### Artikel 9

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie nachzukommen. (...)

## Urteil mit Anmerkung

EuGH, § 611 a BGB, Richtl. 76/207/EWG  
Mehr als Porto

§ 611 a BGB ist dergestalt auszulegen, daß die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot eine abschreckende Wirkung gewährleistet und zu dem erlittenen Schaden in einem angemessenen Verhältnis steht.

Urteil des EuGH vom 10.4.1984 – 79/83 –

### Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens schloß im Oktober 1980 ihr Studium der Betriebswirtschaftslehre mit der Prüfung als Diplom-Kauffrau ab. Am 24. Januar 1981 erschien in der Zeitung „Die Welt“ eine Stellenanzeige der Beklagten des Ausgangsverfahrens, in der sie leistungsbereiten Hochschulabsolventen der Wirtschaftswissenschaften „das Sprungbrett für eine Managerkarriere“ bot.

Die Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 28. Januar 1981 für die ausgeschriebene Position. Mit Schreiben vom 3. Februar 1981 teilte der Geschäftsführer der Beklagten ihr unter Rücksendung der Bewerbungsunterlagen mit, daß für diese Position nur männliche Bewerber in Betracht kämen. Die allgemein gute Qualifikation der Klägerin wurde nicht in Zweifel gezogen.

Mit ihrer am 26. Februar 1981 beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangenen Klage hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zur Einstellung der Klägerin, hilfsweise zur Leistung von Schadensersatz in Höhe von 12.000 DM und äußerst hilfsweise zur Leistung von Schadensersatz in Höhe von 2,31 DM zu verurteilen.

Das Arbeitsgericht Hamburg ist der Auffassung, daß im vorliegenden Fall eine Diskriminierung im Verfahren der Einstellung vorliege. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts ist die Umsetzung der Richtlinie 76/207 in staatliches Recht bisher nicht erfolgt. Die mit dieser Richtlinie verfolgte Gleichstellung könne nur erreicht werden, wenn zwingende Rechtsfolge einer Diskriminierung bei der Auswahl von Bewerbern der Ersatz des positiven Interesses sei, d.h. ein Anspruch auf Einstellung oder als Sanktion ein der Höhe nach erheblicher Schadensersatzanspruch. Im Falle der Diskriminierung bei der Einstellung habe zwar das Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am