

Die Themen des Monats März 2023

• LAG Niedersachsen: Keine Entschädigung für nicht-binäre Person wegen Ungleichbehandlung

Die Entscheidung einer Hochschule, die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten nur für eine weibliche Person vorzusehen, führt nicht zu einem Entschädigungsanspruch einer nicht-binären Person wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Für einen Teil der Tätigkeiten sei das weibliche Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung. Dies gelte etwa, soweit es um sexuelle Belästigungen gehe, deren Hauptbetroffene Frauen seien. Mit dieser Begründung wies das Landesarbeitsgericht Niedersachsen mit Urteil vom 24.02.2023, Az. 16 Sa 671/22, die Klage ab.

Die klagende Person bewarb sich auf eine ausgeschriebene Stelle als Gleichstellungsbeauftragte. Sie sieht sich keinem Geschlecht zugehörig. Nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) ist für diese Position eine Frau vorgesehen. Die Bewerbung der klagenden Person wurde nicht berücksichtigt. Die daraufhin erhobene Entschädigungsklage vor dem Arbeitsgericht Braunschweig blieb erfolglos. Das LAG Niedersachsen hat die Berufung zurückgewiesen. „Der Kläger wurde gegenüber weiblichen Bewerberinnen ungleich behandelt“, stellte das Gericht fest. Die Ablehnung der Bewerbung auch aufgrund des Geschlechts sei auch nicht schon deshalb nach § 8 AGG zulässig, weil § 42 NHG die Besetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten mit einer Frau gebiete.

Diese gesetzliche Beschränkung auf ein bestimmtes Geschlecht des Stelleninhabers führe nicht zwingend zur Rechtfertigung einer auf sie gestützten Maßnahme. Allerdings sei eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn diese wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstelle, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sei. Dementsprechend könne das Geschlecht nur dann im Sinne des § 8 Abs. 1 AGG eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung bilden, wenn die Tätigkeit ohne das Merkmal jedenfalls nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann. Abzustellen sei auf die konkret vom Arbeitnehmer ausübende Tätigkeit, die sich nach dem vom Arbeitgeber festgelegten Unternehmenskonzept richte. Diese Voraussetzungen waren nach Ansicht des Gerichts im konkreten Fall erfüllt. Grundsätzlich könnten zwar alle Geschlechter in Fragen der Gleichberechtigung mitwirken. Nach der Stellenanzeige der Beklagten und dem beschriebenen Aufgabenbereich berate die Gleichstellungsbeauftragte unter anderem Hochschulangehörige in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie sowie in Fällen von Diskriminierung und insbesondere sexueller Belästigung. Die Gleichstellungsbeauftragte diene danach als Ansprechpartnerin bei sexuellen Belästigungen, deren Hauptbetroffene Frauen seien. Dies setze ein Vertrauensverhältnis zu einer

bestimmten Gruppe voraus, welches auffordere, dass der fragliche Arbeitnehmer selbst dieser Gruppe angehöre. Die Geschlechtszugehörigkeit sei zur Authentizität der Aufgabenwahrnehmung legitim. Daher konnte die Hochschule den Bewerberkreis für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auf Frauen beschränken. Die Revision wurde nicht zugelassen.

• Grafik des Monats: Löhne: Langfristig starkes reales Wachstum

Die Inflationsrate dürfte ihren Höhepunkt überschritten haben. Die Tarifforderungen ziehen dagegen weiter an. Sollten sich die Gewerkschaften mit ihren Forderungen durchsetzen, kommt es zur Lohn-Preis-Spirale.

Mit der steigenden Inflation im vergangenen Jahr gingen auch die Lohnforderungen der Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen nach oben. Während sich die IG Metall bis heute in einem Korridor von 8 bis 8,5 Prozent bewegt, wollen ver.di und andere Gewerkschaften deutlich mehr. Für den öffentlichen Dienst fordert ver.di 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro – effektiv wären das knapp 15 Prozent. Bei der Deutschen Post soll das Plus nach dem Willen der Gewerkschaft gleich 15 Prozent betragen, die Deutsche Bahn sieht sich einer Forderung von 12 Prozent gegenüber. Mindestens sollen es hier aber 650 Euro mehr Gehalt sein, was effektiv auf 18 Prozent hinausliefe. Die Forderungen der Gewerkschaften liegen damit weit über der Jahresinflation – 2022 lag diese zunächst bei

7,9 Prozent, nach einer Anpassung der Berechnungsmethode dann bei 6,9 Prozent. In diesem Jahr wird die Inflation voraussichtlich 6 Prozent betragen.

Die Gewerkschaften ignorieren auch, dass durch die hohen Energiepreise Geld ins Ausland fließt und nicht bei heimischen Firmen zu mehr Gewinn führt. Das Institut für Weltwirtschaft in Kiel schätzt die Mehrausgaben für importierte Energie in diesem Jahr auf 136 Milliarden Euro. Dieser Umstand macht alle ärmer. Unternehmen haben weniger Geld für Investitionen, Arbeitnehmer weniger für ihren Konsum. Zwar argumentiert ver.di, dass die Preise nicht einmalig, sondern dauerhaft steigen – doch andere Gewerkschaften haben die Prämie in den Tarifrunden im vergangenen Herbst reichlich genutzt, etwa in der Chemie oder der Metall- und Elektro-Industrie. Denn die Prämie bietet gerade in der aktuel-

len Lage viele Vorteile: Vor allem Geringverdiener profitieren von der Ausschüttung. Gleichzeitig werden die Unternehmen nicht dauerhaft durch höhere Lohnkosten belastet, was den Druck mindert, steigende Lohnkosten auf die Güterpreise umzulegen. Mit den aktuellen Forderungen nimmt aber genau diese Gefahr zu. Zwar blieben im letzten Jahr die Tarifverdienste hinter der Teuerungsrate zurück. Das dürfte sich aber bald ändern. Zum einen schließen die in verschiedenen Branchen bereits vereinbarten Inflationsausgleichsprämien zumindest einmalig einen großen Teil der Lücke. Zum anderen nehmen die prozentualen Entgeltsteigerungen stetig zu. Hohe Abschlüsse bei einem erwarteten Rückgang der Inflationsraten würden diesen Trend noch verstärken.

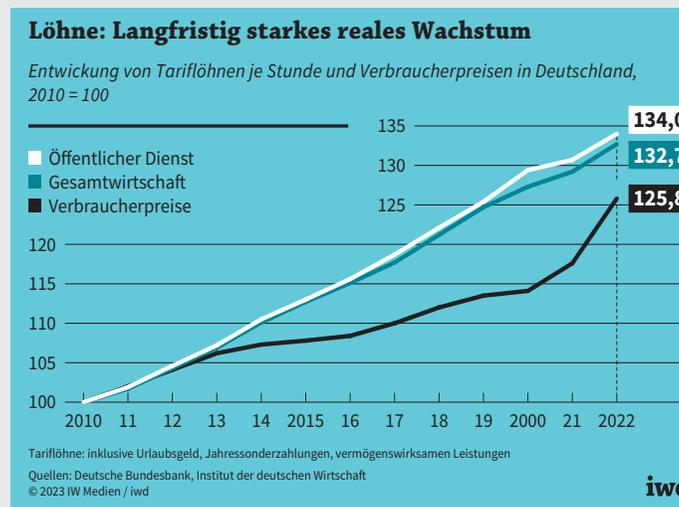
Im Gesamtkontext dürfen die Gewerkschaften ohnehin zwei Punkte nicht ignorieren. Der erste: Nach

der Wirtschafts- und Finanzkrise stiegen die Reallöhne jahrelang deutlich.

Und zweitens sind angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklung Reallohnverluste volkswirtschaftlich betrachtet zumindest vorübergehend unvermeidbar. Je weniger die Gewerkschaften dies akzeptieren, desto eher drohen Konflikte zwischen Lohn- und Geldpolitik – auch über Deutschland hinaus. Muss die Europäische Zentralbank die Zinsen über Gebühr anheben, um die durch eine Lohn-Preis-Spirale ausgelöste Inflation abzufedern, würde dies die Wirtschaft zusätzlich schwächen.



Uta-Susanne Weiss, Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) Fachanwältin für Arbeitsrecht



Löhne: Langfristig starkes reales Wachstum.

• Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter: <https://www.biwe-akademie.de>

Kontakt:
Südwestmetall
Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de