

Urteil mit Anmerkung

ArbG Köln, §§ 1 Abs. 2, 8 Abs. 1, 15 Abs. 2 AGG

Nicht diskriminierende**Stellenausschreibung für Frauenprojekt**

Eine Stellenausschreibung, die sich an Frauen mit Migrationshintergrund richtet, löst keinen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG wegen Verstoßes gegen das in § 7 Abs. 1 i. V.m. § 1, 2 Abs. 1 Ziff. 1, 3 Abs. 1 AGG festgelegte Benachteiligungsverbot aus, wenn die Benachteiligung wegen beider angesprochenen, gemäß § 1 AGG geschützten Merkmale gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt ist.

Ist aufgrund einer merkmalsneutralen Stellenbesetzung der Erfolg der Aufgabe gefährdet, so ist eine Unterscheidung gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt; dies gilt auch für Positionen, soweit diese zum Zweck der glaubhaften Darstellung einer bestimmten Unternehmensphilosophie mit Angehörigen einer bestimmten Merkmalsgruppe besetzt werden müssen.

Urteil des ArbG Köln vom 6.8.2008 – 9 Ca 7687107 8 –

Aus den Gründen:

Im Streitfall wurde in der Stellenausschreibung eine Frau gesucht, zudem eine solche mit Migrationshintergrund, was bei Ablehnung des Bewerbers eine Benachteiligung im Sinne von § 1 AGG wegen des Geschlechts und der ethnischen Herkunft indiziert. Unter anderem wegen des nicht zutreffenden Geschlechts und fehlender ethnischer Herkunft blieb die Bewerbung des Klägers unberücksichtigt, so dass er sich auf die Vermutungswirkung gemäß § 22 AGG berufen kann.

Die Benachteiligung wegen beider angesprochenen, gemäß § 1 AGG geschützten Merkmale ist aber gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ausnahmsweise zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Wesentlich und entscheidend ist eine berufliche Anforderung, wenn sie einen zentralen Bestandteil des Anforderungsprofils für den bestimmten Arbeitsplatz bildet, das heißt prägend für die Tätigkeit auf der bestimmten Stelle ist. Es geht darum, ob Träger bestimmter Merkmale von vornherein unberücksichtigt bleiben dürfen, wie z.B. entschieden für Männer als Aufsichtspersonen im Frauengefängnis (vgl. EuGH v. 10.04.1984 – RS 14/83 –, Slg 1891) oder männliche Bewerber für eine weiblich beschriebene Stelle in einem geschlechtsgemischtem Internat bei auch erforderlicher Nachtaufsicht im abge-

grenzten Mädchentrakt des Gebäudes (LAG Rheinland-Pfalz v. 20.03.2008 – 2 Sa 51/08 –, juris; Revision eingelegt unter Az: 8 AZR 536/08).

Das Vorliegen eines nach § 1 AGG geschützten Merkmals ist dementsprechend eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, wenn ein Angehöriger der jeweils anderen Gruppe des Merkmals die vertragsgemäße Leistung nicht oder nur untauglich erbringen könnte.

Ist aufgrund einer merkmalsneutralen Stellenbesetzung der Erfolg der Aufgabe gefährdet, so ist eine Unterscheidung gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt (siehe auch die Entwurfsbegründung zu § 8 AGG – BT-Drs. 16/1 780, S. 35 – zur Zulässigkeit einer bevorzugten Einstellung von Personen aus der Gruppe in Deutschland anerkannter Minderheiten bei einer entsprechenden Organisation); dies gilt auch für Positionen, soweit diese zum Zweck der glaubhaften Darstellung einer bestimmten Unternehmensphilosophie mit Angehörigen einer bestimmten Merkmalsgruppe besetzt werden müssen.

Im Streitfall wurde mit hinreichender Plausibilität belegt, dass die Einstellung einer Frau, zudem einer solchen mit Migrationshintergrund, zur Erbringung der vertragsgemäßen Leistung unverzichtbar ist. Der Verein kann für sich ein frauenspezifisches Betätigungsfeld in Anspruch nehmen, das die Wahrnehmung der Tätigkeit ausschließlich von weiblichen Konkurrenten erfordert. Dies ergibt eine Gesamtschau von Sinn und Zweck sowie Zielen des Vereins. Dessen Aufgabe ist geschlechtsbezogen definiert, indem die spezifische Beratung von Frauen in bestimmten Lebenssituationen im Vordergrund steht und gezielt angeboten wird, d.h., er ist spezialisiert auf frauentypische Lebenssachverhalte mit individuellem Beratungs- und Betreuungskonzept.

Auch in seiner Außendarstellung verfolgt der Beklagte frauenspezifische Anliegen, indem er die auf die Betreuung von Frauen ausgerichtete Unternehmenspolitik verdeutlicht durch Heraushebung des besonderen frauenspezifischen Bezuges des Vereins und seiner Tätigkeit.

Es geht nämlich um die Besetzung einer Stelle zur Durchführung eines bestimmten, besonders sensiblen Projekts, nämlich „Recht auf Selbstbestimmung – gegen Zwangsverheiratung“ mit der Zielgruppe von 16- bis 27-jährigen Mädchen und Frauen, die von Gewalt „im Namen der Ehre“, speziell von Zwangsheirat, bedroht bzw. betroffen sind, aus wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und/oder familiären Gründen aus ihren Herkunftsländern geflüchtet bzw. migriert sind oder bereits in der zweiten/dritten Generation in Deutschland leben. Der beklagte Verein stellt hier für solche Frauen, also speziell Migrantinnen in höchst schwierigen, auf der

ethnischen Herkunft – andere Kulturen und Wertvorstellungen – beruhenden, bedrohlichen Lebenssituation eine erste Anlaufstelle dar, ohne eine Auswahlmöglichkeit in Hinblick auf die beratende Person zu haben. Die betroffenen Minderjährigen bzw. sehr jungen Frauen stammen zum Teil aus Kulturen, in denen Gespräche über ihre intimen Probleme mit einem außen stehenden Mann undenkbar sind, geht es doch gerade darum, sich gegen die männliche Fremdbestimmung zur Wehr zu setzen und einen selbstbestimmten Lebensweg zu versuchen. Von Zwangsverheiratung bedrohte oder betroffene Frauen habe einen Beratungsbedarf, der typische Problembereiche wie Vergewaltigung und sexuelle Gewalt in der Ehe, Abtreibung und Wiederherstellung des Hymen, sämtlich Gegenstände der Intimsphäre, betrifft, die Frauen nur mit Frauen zu besprechen in der Lage sind, verschärft noch bei Migrantinnen, nach deren Herkunftskultur ein Austausch über Fragen der Intimsphäre mit außen stehenden Männern oft ausgeschlossen ist.

Zwangsverheiratung ist Teil einer familiären Gewaltstruktur, die durch männliche Familienmitglieder installiert wird. Da gerade Männer als Repräsentanten dieser Gewaltstruktur gesehen werden, ist die Geschlechtervertrautheit hier ein wichtiges und notwendiges Element zur Überwindung von Gefühlen des Ausgeliefertseins.

Gleiches gilt für die Präventionsarbeit, bei der das Rollenbild einer selbstbestimmt lebenden und arbeitenden Frau, der Sozialarbeiterin, von entscheidender Bedeutung ist. Geht es im vorliegenden Projekt auch darum, eine Selbsthilfegruppe aufzubauen, so erfordert dies doch eine jedenfalls teilweise Übereinstimmung mit der Zielgruppe, die durch die Geschlechtsidentifikation im Zusammenhang mit der Identifikation als Migrantin hergestellt wird.

Die Projektaufgabe der Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit bedingt die Position einer weiblichen Person, um die geschlechtsspezifischen, die Intimsphäre der Betroffenen wahren Sensibilität zu gewährleisten und notwendigen, zuverlässigen und glaubwürdigen Schutz vor männlicher Gewalt, insbesondere vor befürchteter sexueller Gewalt, zu bieten.

Auch das Konzept der Einrichtung, nämlich Beratung und Lobbyarbeiten für Migrantinnen und Darstellung der Problematik der Zwangsverheiratung aus der Perspektive der Betroffenen in der Öffentlichkeit, erfordert eine geschlechtsspezifische Stellenbesetzung mit einer Frau. Die Angebote des beklagten Vereins richten sich laut Satzung an Frauen, die sich in Gewalt- und Ausbeutungsverhältnissen befinden, und ordentliche Mitglieder können gemäß § 5 der Satzung nur Frauen werden. Hier für die Vertretung der Organisation in der Außendarstel-

lung einen Mann zu beauftragen, scheidet aus, weil die betroffenen Frauen die Zusammenarbeit mit einem Mann ablehnen und sich ihm mit ihren spezifisch weiblichen Problemen nicht öffnen würden; eine Beratung der speziellen Zielgruppe mit ihren geschlechts- und ethnisch-spezifischen Problemen durch einen Mann wäre unvorstellbar und unzumutbar für die Betroffenen, die gerade Hilfe suchen wegen erfahrener oder zu erwartender Männergewalt.

Auch der gemäß Anforderungsprofil bevorzugte eigene „Migrationshintergrund“ der zukünftigen Stelleninhaberinnen sowie die Präferenz von Sprachkenntnissen in Arabisch oder Türkisch sind gerechtfertigt, da erforderlich, um den betroffenen und bedrohten migrationshintergründigen Frauen näher zu kommen, Vertrauen und eine Gesprächsbasis zu den hochsensiblen Themen aufzubauen und dann eine Beratung effektiv vornehmen zu können. Die ethnische Herkunft der zukünftigen Stelleninhaberinnen stellt hier eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar i.S.v. § 8 Abs. 1 AGG, nicht nur, weil der geforderte Migrationshintergrund der Authentizität dient, sondern zudem, weil der überwiegende oder sogar einzige Anteil der Klienten Migrationsfrauen sind, die, insbesondere wegen der authentischen Atmosphäre, ihr Anliegen an einen aus Migrantinnen als ordentliche Mitglieder bestehenden Verein heranzutragen bereit sind entsprechend dem Konzept „von Migrantinnen für Migrantinnen“.

Ob die Erwartung von Kunden, Klienten, Mandanten zu einem Geschlecht, der ethnischen Herkunft etc. als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen gelten kann, ist grundsätzlich bedenklich, da diese Anforderungen nicht tätigkeits-, sondern vorrangig umweltbezogen sind (vgl. Vorabentscheidungsersuchen vom 06.02.2007 an den EuGH – RS 0 54/07 – zu der Frage, ob Kundenwünsche Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft rechtfertigen können). Zur Beantwortung dieser Frage gibt es keinen allgemeingültigen Maßstab. Ausnahmsweise wurde dies in der Rechtsprechung zur vergleichbaren Problematik im Bereich des § 611a BGB a.F. bejaht für die Suche weiblich geschlechtsspezifischen Personals zum Verkauf von Damen-Badebekleidung in einem Geschäft mit Anprobemöglichkeit (LAG Köln v. 19.07.1996 – 7 Sa 499/96 –, NZA-RR 1997, 84); anders wird dies zu beurteilen sein bei einem vermeintlich besonders geschlechtsbezogenen Verkauf in einer Abteilung für Kosmetik oder Heimwerkerbedarf. Könnte aber ohne Beachtung der Haltung, Einstellung und Erwartung Dritter die Tätigkeit nicht ausgeübt werden, weil in dem

betreffenden Marktsegment von ganz entscheidender Bedeutung, so spräche dies, da dann tätigkeitsbezogen, für die Zulässigkeit eines entsprechenden Anforderungsprofils; besonders ist dies zugunsten eines Vereins für ethnische Minderheiten zu sehen, der zur Betreuung seiner Mitglieder und zur Vertretung seiner Interessen im politischen und gesellschaftlichen Umfeld eine Person einstellen will; hier erscheint die Bevorzugung von Bewerbern mit bestimmten Merkmalen erlaubt, um authentisch und glaubhaft nach innen und außen handeln zu können. Entsprechend wurde in der älteren Judikatur zu § 611 a BGB a.F. die Bevorzugung einer Bewerberin für die berufliche Tätigkeit in einem Frauenhaus bejaht, sofern das Betreuungskonzept des Frauenhausträgers die Ausübung ausschließlich durch Frauen erfordert (LAG Düsseldorf, NZA-RR 2002, 345; BAG, AP Nr. 6 zu § 611 BGB a.F.).

Als unzulässig wurde dagegen die Bevorzugung von Frauen bei der Bewerbung für die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 5 Gemeindeordnung NRW angesehen (BAG v. 12.11.1998 – 8 AZR 365/97 –, NZA 1999, 371; a.A. LAG Hamm, LAGE § 611 a BGB Nr. 1 und LAG Hamm v. 10.04.1997 – 17 Sa 1870/96 –, NZA-RR 1997, 315). Zustimmung zur Stelle einer Frauenreferentin für eine politische Partei verhält sich das LAG Berlin (v. 14.01.1998 – 8 Sa 118/97 –, NZA 1998, 312), u.a., weil Frauen die Belange von Frauen besser als Männer vertreten könnten; weiter wurde die weibliche Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle als Geschäftsführerin eines Frauenverbandes für zulässig erachtet (ArbG München v. 14.02.2001 – 38 Ca 8663/00 –, NZA-RR 2001, 365 f.) unter Hinweis auf den Verband als Teil der internationalen Frauenbewegung mit dem Ziel der Anregung von Frauen

zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit und ständigen Weiterbildung; auch als berechtigt angesehen wurde wegen des auf besonders frauenpolitische Zielsetzung ausgerichteten Unternehmenskonzepts die Stellenbesetzung mit einer Frau bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen mit dem erklärten Ziel der Beratung von Frauen in besonders frauenspezifischen Lebenssituationen durch Frauen und entsprechende Werbung nach außen (ArbG Bonn v. 14.03.1989, AP Nr. 6 zu § 611 a BGB a.F.). Für gerechtfertigt gehalten wurde ferner die ausgeschriebene Stelle für eine Bundesgeschäftsführerin in einem katholischen Frauenverband, da für diese Spitzenposition die weibliche Besetzung als bestandswichtiger Grund angesehen werden könne (ArbG Köln v. 21.06.2007 – 17Ca5i6/07 –, Besetzung als Glaubwürdigkeitsfrage im Verhältnis zu den ausschließlich weiblichen Mitgliedern). Zudem wurde die Unverzichtbarkeit des weiblichen Geschlechts bejaht für die gesuchte weibliche Pflegekraft in einer kleinen Belegarztpraxis mit überwiegend gynäkologischen Operationen sowie Patientinnen mohammedanischen Glaubens (ArbG Hamburg v. 10.04.2001 – 20 Ca 188/00 –, PflR 2001, 322; anders ArbG Bonn v. 31.03.2001 – 5 Ca 2781/00 –, PflR 2001, 318, zu einer weiblichen Pflegekraft in einem weit vorrangig Frauen betreuenden Pflegedienst – auch Intimpflege –, wenn der Einsatz eines männlichen Pflegers von den Frauen nicht abgelehnt wird). Schließlich hat die Rechtsprechung sich im Bereich des § 611 a BGB a.F. befasst mit der Suche eines sozialpädagogischen Vereins nach einem „sozialpädagogischen / diplompädagogischen „Heimerzieher“ und hat dies ebenso als Verstoß gegen das Verbot geschlechtsneutraler Ausschreibungen angesehen (LAG Düsseldorf v. 01.02.2000 – 9 Sa 1451/01 –, NZA-RR 2002, 345)

wie die Suche eines Vereins der Sozialfürsorge nach einem „Sozialarbeiter“ (so bereits BAG v. 14.03.1989 – 8 AZR 351/86 –, NJW 1990, 67).

Auch unter Berücksichtigung der Reaktionen bisheriger Rechtsprechung ist daher im Streitfall anzunehmen, dass sowohl die Fähigkeit zur Wahrnehmung und Lösung der speziellen Probleme zwingend erforderlich ist wie auch das Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen hier von solcher Natur sind, dass sie nur von Angehörigen des weiblichen Geschlechts, dazu mit Migrationshintergrund, effektiv erfüllt werden könnten. Das auf speziell weibliche Belange ausgerichtete Konzept des beklagten Vereins bezieht sich nicht auf eine reine Marketingstrategie, sondern auf eine besondere frauenspezifische Zielsetzung. Insgesamt entspricht das Stellenprofil einer speziell frauen- und migrationshintergründigen Beratung mit biografisch-persönlichem Verständnis, wie es bei der geforderten Vertrauenssituation nur eine Frau den Rat Suchenden gleichen Geschlechts und aus ähnlichem Kulturkreis entgegenbringen kann. Die Aufgabe des Vereins ist geschlechtsbezogen definiert, indem die spezifische Beratung von Frauen in besonderen Lebenssituationen im Vordergrund steht und gezielt angeboten wird, das heißt spezialisiert auf frauentypische Lebenssachverhalte mit individuellem Beratungs- und Betreuungskonzept. Der Verein verfolgt auch in seiner Außendarstellung frauenspezifische Anliegen, indem er die auf die Betreuung von Frauen ausgerichtete Unternehmenspolitik verdeutlicht durch Heraushebung des besonderen frauenspezifischen Bezuges des Vereins und seiner Tätigkeit. Insgesamt erscheinen der besondere frauenpolitische Hintergrund und die entsprechende Zielsetzung hier nachvollziehbar und einleuchtend.

Dass ausschließlich Frauen dem Anforderungsprofil gerecht werden können, entspricht letztlich auch einer Erwartung der Personen, mit denen der beklagte Verein in Beziehungen tritt. Die Akzeptanz des Konzepts wird durch Frauen bestätigt und spiegelt ein gesellschaftliches Bedürfnis nach einer spezifisch weiblichen Beratung in spezifisch weiblichen Lebenssituationen wider. Es geht vorrangig um ein gesellschaftlich nachvollziehbares, nicht etwa ökonomisches Anliegen. Die Zielgruppe „Frau“ ist prägend für die Tätigkeit, auf die sich der Kläger erfolglos beworben hat. Es geht hier um spezifisch Frauen-orientierte Beratungs- und Hilfeleistungen mit biografisch-persönlichem Verständnis, wie sie bei der geschilderten Vertrauenssituation eben nur eine Frau, dazu mit selbst erlebten bzw. nachvollziehbaren Erfahrungen in ähnlichen Lebenssituationen entsprechend der fremden Kultur, den Klientinnen gleichen

Geschlechts mit Migrationshintergrund entgegenbringen kann. Die Erwartungshaltung an die angesprochenen weiblichen Personen ist insoweit deckungsgleich mit dem praktizierten Konzept des beklagten Vereins.

Der beklagte Verein durfte den Kläger also aus dem Bewerberkreis ausnehmen, nicht obwohl, sondern weil er männlichen Geschlechts ist und keinen Migrationshintergrund aufweist. Denn es geht um die Erfüllung von Tätigkeiten, bei denen eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und wegen der ethnischen Herkunft ausnahmsweise gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt ist.

Anmerkung

Eine für Frauenprojekte ermutigende Entscheidung, Frau sein kann eine unverzichtbare Bedingung für die Ausübung einer auf Frauenbelange ausgerichteten Tätigkeit sein. Das AGG ist ein Meilenstein im deutschen Diskriminierungsschutz, seine Zielrichtung ist aber nicht, die berechnete Interessenvertretung von gesellschaftlich benachteiligten Gruppen zu verhindern.

Deutlich wird aber in der Entscheidung des ArbG Köln, dass der Wunsch allein, eine weibliche Mitarbeiterin zu beschäftigen, auch für Frauenprojekte nicht ausreicht, um männliche Bewerber auszuschließen. Für die Frage, ob Frau zu sein eine unverzichtbare Bedingung für die Ausübung einer Tätigkeit ist, kommt es maßgeblich auf die Zielsetzung und Konzeption einer Einrichtung oder eines Verbandes an. Damit knüpft die Entscheidung an der bisherigen Rechtsprechung des BAG zum § 611a BGB a.F. an.

Der betroffene Verein „agisra Köln e.V.“ ist nach seiner Satzung deutlich auf frauenspezifische Aufgabenstellungen ausgerichtet, neben sozialarbeiterischen Tätigkeiten gehört hierzu auch explizit eine politische Interessenvertretung im öffentlichen Raum. Ob nicht diese Konzeption allein bereits zur Unverzichtbarkeit der Bedingung, Frau zu sein, geführt hätte, bleibt in der Entscheidungsbegründung zunächst etwas widersprüchlich. Die Notwendigkeit einer geschlechtsspezifischen Stellenbesetzung wird aber eindeutig abgeleitet aus dem Konzept der Einrichtung, Migrantinnen zu beraten, Lobbyarbeit zu betreiben und das Problem der Zwangsverheiratung aus der Perspektive der Betroffenen öffentlich darzustellen. Besonders hervorgehoben wird dabei die Übereinstimmung der Stellenausschreibung mit dem praktizierten Konzept des Vereins. Gerade auf diese konzeptionelle Übereinstimmung werden Frauenprojekte sorgfältig zu achten haben.

Weiter stützende Argumente nehmen Bezug auf die Beratung über Gegenstände der Intimsphäre, bei

der keiner Frau alternativlos ein Mann als Gesprächspartner angeboten werden darf, auf die Geschlechtervertrautheit zur Überwindung von Gefühlen des Ausgeliefertseins durch Männergewalt, sowie die Bedeutung von positiven weiblichen Rollenbildern in der Präventionsarbeit.

Das Arbeitsgerichtsverfahren bezog sich nicht allein auf die Rechtfertigung einer frauenspezifischen Ausschreibung, vielmehr wurde eine Doppeldiskriminierung geltend gemacht. Der deutsche Bewerber fühlte sich ethnisch diskriminiert, weil die Stelle für eine Frau mit Migrationshintergrund ausgeschrieben wurde. Hier steht erneut in Frage, ob sich die Zweckrichtung einer Antidiskriminierungsregelung gegen ihren Schutzzweck richten lässt. Die rechtspolitische Diskussion wird sich zukünftig den Fragen zuwenden müssen, die streitbar im Bereich der Geschlechterdiskriminierung bereits geführt wurden. Sollte nicht für Stellenbesetzungen auch eine Bevorzugung ethnischer Minderheiten zulässig sein, soweit eine gleichwertige Eignung festgestellt wurde und keine Besonderheiten bei den Mitbewerberinnen vorliegen, die im Einzelfall eine Bevorzugung unverhältnismäßig erscheinen lassen (entsprechend der EuGH-Rechtsprechung zur Frauenförderung, EuGH v. 6.7.2000, „Abrahamson“, C-407/98; EuGH v. 19.3.2002, „Lommers“, C-476/99).

Im vorliegenden Fall musste auf diese Frage nicht eingegangen werden, weil sich die Notwendigkeit des Merkmals Migrationshintergrund ebenfalls aus der Konzeption der Beratungsstelle „von Migrantinnen für Migrantinnen“ ergibt, also dem Konzept einer Selbstorganisation, die nach innen und außen durch die authentische Interessenwahrnehmung weiblicher Angehöriger ethnischer Minderheiten geprägt ist.

Die Kriterien, nach welchen Kundenwünsche bei Stellenbesetzungen legitimerweise Berücksichtigung finden dürfen, bleiben auch in dieser Entscheidung in ihren Konturen unscharf. Wünschenswert wäre hier zunächst eine deutliche Abgrenzung zwischen Wünschen, die ihrerseits diskriminierende Zuschreibungen enthalten, und berechtigten individuellen oder kollektiven Interessenvertretungen. Ebenso wie im Zivilrecht Benachteiligungen grundsätzlich zulässig bleiben, wenn die Privatsphäre betroffen ist, die von jedem Individuum frei von äußerer Einmischung gestaltet werden kann (siehe § 19 Abs. 5 AGG), müssen berufliche Kontexte, deren Erfolg gerade von der Herstellung von Vertrauensverhältnissen und Einblicken in die Privat- und Intimsphäre der Kundinnen oder Klientinnen abhängen, auch personell so ausgestaltet werden, dass die Beziehungsarbeit angenommen werden kann. In vie-

len Bereichen der Sozialen Arbeit ist eine sowohl geschlechts- als auch kultursensible Angebotsgestaltung erforderlich; das betrifft nicht nur die Mädchen- und Frauenarbeit, sondern auch die Altenarbeit, die Beratung von Eltern, das arbeitsmarktbezogene Fallmanagement, die Wohnungslosenarbeit etc.

Auch die Vertretung bestimmter Gruppen- oder Verbandsinteressen im öffentlichen Raum kann glaubwürdig nicht einer Person übertragen werden, die dieser Gruppe gerade nicht angehört oder gar einer Gruppe angehört, die gesellschaftlich als Gegenpart wahrgenommen wird.

Dorothee Frings