
**Das Geschlecht im Arbeitsrecht –
Rechtsentwicklungen vom Frauenarbeitsschutz zum Antidiskriminierungsrecht**

Für 23.11.2005:

1. Kalanke

(nach BAG 5. März 1996, Az: 1 AZR 590/92 – BAGE 82, 211-230 = NJW 1996, 751-756)

Herr Kalanke und Frau Glißmann kommen bei der Besetzung einer Stelle als Sachgebietsleiters bei Gartenbauamt in die engere Wahl. Beide arbeiten bereits im Amt, erfüllen die Voraussetzungen der Stellenbeschreibung und sind in den Augen der Behörde gleich geeignet. Die Behörde entscheidet sich für Frau Glißmann und stützt sich dabei auf § 4 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes. Demzufolge sind Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation bei der Übertragung von Tätigkeiten einer höheren Vergütungsgruppe vorrangig zu berücksichtigen, wenn Frauen in den entsprechenden Funktions- oder Vergütungsebenen unterrepräsentiert sind – letzteres ist im Gartenbauamt der Fall. Eine Regelung für Härtefälle enthält das Gesetz nicht. Kalanke sieht sich wegen seines Geschlechts benachteiligt.

2. Abrahamson, Anderson und Fogelqvist v. Schweden

(nach EuGH 6. Juli 2000, Az: C-407/98 – Rechtssprechungssammlung 2000 Bd. I, S. 05539)

Bei der Besetzung einer Professur für Hydrosphärologie sind Herr Anderson und Frau Fogelqvist die bestplatzierten Bewerber. Allerdings sind die wissenschaftlichen Qualifikationen von Herrn Anderson deutlich besser als die von Frau Fogelqvist, während sich die pädagogischen und administrativen Fähigkeiten in etwa die Waage halten. Dennoch wird Frau Fogelqvist eingestellt – unter Berufung auf diese Bestimmung der Hochschulverordnung:

„Ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts mit hinreichenden Qualifikationen [...] hat Vorrang vor einem Bewerber des anderen Geschlechts, der sonst ausgewählt worden wäre (positive Diskriminierung), sofern dies erforderlich ist, damit ein Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts ausgewählt wird.“

Der Unterschied zwischen den Qualifikationen der Bewerber sei nicht so groß, daß sich daraus ein unzulässiger Verstoß gegen das Erfordernis der Sachgerechtigkeit bei der Einstellung ergebe. Herr Anderson hält dies für unzulässig.

3. Badeck

(nach EuGH 28. März 2000, Az: C-158/97 – NJW 2000, S. 1549 ff.)

Das Hessische Landesparlament beschließt ein Gleichstellungsgesetz (HGIG), das unter anderem Frauenförderpläne mit verbindlichen Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils an Personalgruppen vorsieht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Stellen im wissenschaftlichen Bereich sind demnach mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an der jeweiligen Qualifikationsebene – Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promovierte – haben, die für die Stelle erforderlich ist. Der Abgeordnete Badeck ist der Meinung, das Gesetz verstoße gegen den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Bestenauslese und gegen die Gleichberechtigungsrichtlinie und sei deswegen nichtig.