

Der Fall Marschall

EuGH, Rs. C-409/95 (Marschall), Urteil des Gerichtshofs vom 11. November 1997

Zuletzt abgedruckt in: Pechstein, Entscheidungen des EuGH, Kommentierte Studienauswahl, 7. Auflage 2012, S. 69 (Fall-Nr. 26)

1. Vorbemerkungen

Die Rechtsprechung des EuGH zur Gleichberechtigung von Mann und Frau hat sich auch mit der Rechtmäßigkeit der sog. Quotenregelung befasst, wonach bei gleicher Qualifikation Stellenbewerber eines unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt einzustellen oder zu befördern sind. Maßstab hierbei war jedoch weder Art. 141 EG (jetzt Art. 157 AEUV) noch das ungeschriebene primärrechtliche Verbot der Diskriminierung nach dem Geschlecht, sondern die sekundärrechtliche Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG (ersetzt durch Richtlinie 2006/54/EG). Diese hat ebenfalls grundrechtliche Gehalte als Maßstab für mitgliedstaatliches Recht festgeschrieben, die sich nicht zwingend aus dem Primärrecht ergeben. In der Entscheidung Kalanke (Rs. C-450/93, Slg. 1995, S. I-3069) stellte der Gerichtshof fest, dass eine Quotenregelung, nach der eine Stellenbesetzung zwingend zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen habe, mit Unionsrecht unvereinbar ist. In der Entscheidung Marschall bejahte der Gerichtshof die Rechtmäßigkeit solcher Quotenregelungen, bei denen zugunsten des anderen Geschlechts eine flexible Öffnungs- bzw. Härtefallklausel besteht.

2. Sachverhalt

Das Landesgleichstellungsgesetz von Nordrhein-Westfalen sah vor, dass bei gleicher Qualifikation eine Stelle durch den Angehörigen eines unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen ist, sofern nicht besondere Gründe in der Person eines anderen Stelleninhabers hiergegen sprechen. Ein von dieser Regelung nachteilig betroffener männlicher Stellenbewerber klagte hiergegen, worauf es zu einem Vorabentscheidungsverfahren zum Europäischen Gerichtshof kam.

3. Aus den Entscheidungsgründen

23 In Randnummer 16 des Urteils Kalanke hat der Gerichtshof festgestellt, daß eine nationale Regelung, nach der weiblichen Bewerberinnen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Tätigkeitsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsumfang weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bei einer Beförderung automatisch der Vorrang eingeräumt wird, eine Diskriminierung der Männer aufgrund des Geschlechts bewirkt.

24 Im Unterschied zu der Regelung, die Gegenstand des Urteils Kalanke war, enthält die streitige Bestimmung jedoch eine Klausel, nach der Frauen nicht vorrangig befördert werden müssen, sofern in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen („Öffnungsklausel“).

25 Folglich ist zu prüfen, ob eine nationale Regelung, die eine solche Klausel enthält, der Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie dient.

26 Die letztgenannte Vorschrift hat den bestimmten und begrenzten Zweck, Maßnahmen zuzulassen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen (Urteil vom 25. Oktober 1988 in der Rechtssache 312/86, Kommission/Frankreich, Slg. 1988, 6315, Randnr. 15, und Urteil Kalanke, aaO., Randnr. 18).

27 So sind danach nationale Maßnahmen im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs zulässig, die Frauen spezifisch begünstigen und ihre Fähigkeit verbessern sollen, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen (Urteil Kalanke, aaO., Randnr. 19).

28 Wie der Rat in der dritten Begründungserwägung seiner Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. L 331, S. 34) ausgeführt hat, reichen die „geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte

des einzelnen erlassen wurden, ... nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird“ (Urteil Kalanke, aaO., Randnr. 20). [...]

29 Es zeigt sich jedoch, wie der Beklagte und mehrere beteiligte Regierungen betont haben, daß selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z.B. mit der Befürchtung zusammen, daß Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, daß sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder daß sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen.

30 Aus diesen Gründen bedeutet allein die Tatsache, daß zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sind, nicht, daß sie gleiche Chancen haben.

31 Folglich kann unter Artikel 2 Absatz 4 eine nationale Regelung fallen, nach der Frauen mit gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber bei einer Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorbehaltlich der Öffnungsklausel bevorzugt behandelt werden, denn eine solche Regelung kann dazu beitragen, ein Gegengewicht zu den nachteiligen Auswirkungen zu schaffen, die sich für die weiblichen Bewerber aus den oben beschriebenen Einstellungen und Verhaltensmustern ergeben, und damit in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten zu verringern.

(...)

33 Im Gegensatz zu der Regelung, die Gegenstand des Urteils Kalanke war, überschreitet eine nationale Regelung, die wie im vorliegenden Fall eine Öffnungsklausel enthält, diese Grenzen nicht, wenn sie den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall garantiert, daß die Bewerbungen Gegenstand einer

objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen. Solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben.