

Urteil

LAG Berlin, § 611a Abs. 1 und 2 BGB **Mann als Frauenreferentin?**

Die Ausschreibung einer Stelle als „Frauenreferentin“ verstößt nicht gegen das Verbot geschlechtsspezifischer Benachteiligung gem. § 611a Abs. 1 BGB. Frauen können Belange von Frauen besser vertreten als Männer.

Urteil des LAG Berlin v. 14.1.98 – 8 Sa 118/97 –

Zum Sachverhalt:

Die Beklagte, eine politische Partei, schrieb in einer Tageszeitung die Stelle einer „Bundesfrauenreferentin“ aus. Der Kläger, der Mitglied der Beklagten ist, bewarb sich um diese Stelle. Die Stelle wurde mit einer Frau besetzt.

Der Kläger sieht darin eine Benachteiligung aufgrund seines Geschlechts und verlangt eine Entschädigung gem. § 611 a Abs. 1 und 2 BGB in Höhe von drei Monatsgehältern, insgesamt 10.500,00 DM.

Aus den Gründen:

Die Berufung konnte in der Sache keinen Erfolg haben. Zutreffend hat das Arbeitsgericht herausgestellt, daß bei den in § 611 a Abs. 1 S. 1 BGB bezeichneten Maßnahmen, von denen hier die Begründung eines Arbeitsverhältnisses relevant ist, eine unterschiedliche Behandlung der Bewerber wegen des Geschlechts zulässig ist, soweit für die auszuübenden

de Tätigkeit ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist, was nach herrschender Meinung dahin zu verstehen ist, daß es für die unterschiedliche Behandlung sachlicher Differenzierungsgründe bedarf. So versteht es auch der Kläger.

Ob derartige sachliche Differenzierungsgründe die getroffene Maßnahme rechtfertigen, ist allerdings nach objektiven Kriterien zu beurteilen und nicht nur nach den Motiven des Arbeitgebers. Deshalb ist bei der Prüfung der Rechtfertigung einer geschlechtsspezifischen Differenzierung das Gericht nicht auf die vom Arbeitgeber angeführten Gründe beschränkt (vgl. KR-Pfeiffer 4. Aufl. § 611 a BGB Rn. 57). Bei der Prüfung sachlicher Differenzierungsgründe zur Rechtfertigung einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung ist jedoch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten, d.h. es muß ein wirkliches Bedürfnis zur Differenzierung vorliegen. Insoweit ist dem Arbeitgeber auch zuzugestehen, in Grenzen die Erwartungen und Einstellungen Dritter als objektiv unbeeinflussbare Faktoren bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen (vgl. KR-Pfeiffer a.a.O. Rn. 54). Diese Erwartungen und Einstellungen Dritter dürfen sich – sollen sie berücksichtigungsfähig sein – aber natürlich nicht auf Merkmale beziehen, die durch das Benachteiligungsverbot gerade ausgeschaltet werden sollen. Insoweit ist auf das wirkliche Bedürfnis im Sinne einer Plausibilitätskontrolle im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes abzustellen (KR-Pfeiffer a.a.O. Rn. 57).

Unter Beachtung dieser Maßstäbe hält die vorgenommene Differenzierung der Nachprüfung stand und begründet daher keine Schadensersatzpflicht der Beklagten gegenüber dem Kläger. Ausgangspunkt dieser Bewertung ist die ausgeschriebene Position einer Bundesfrauenreferentin. Deren Aufgaben sind ausweislich der Ausschreibung gekennzeichnet von konzeptioneller Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit und dem Aufbau von Verbindungen zu innerparteilichen und außerparteilichen feministischen und frauenpolitischen Gruppierungen und Bereichen. Dabei ist als Anforderung ausdrücklich definiert die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit Frauen aus verschiedenen feministischen und frauenpolitischen Zusammenhängen. Diese Fähigkeit muß als eine doppelte begriffen werden, die entscheidend die vorgenommene Differenzierung trägt. Subjektiv wird in dieser Position die Fähigkeit verlangt, bei der Zusammenarbeit mit Frauen aus den unterschiedlichen feministischen und frauenpolitischen Bereichen die erforderliche Sensibilität zu entwickeln, um Benachteiligungen erkennen und mit den hiervon betroffenen Frauen angemessen umgehen zu können. In diesem Punkt gibt es Berührungspunkte zum Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten in einem Betrieb oder einer Behörde, die unmittelbar mit den Frauen des eigenen Bereiches

und ihren aus Benachteiligung erwachsenen Problemen konfrontiert ist. Objektiv wird aber bei der Position der Bundesfrauenreferentin zugleich die Fähigkeit verlangt, für die unterschiedlichen Gruppierungen, mit denen kommuniziert werden soll, akzeptabel zu sein. Deren Erwartungen sind aber höchst unterschiedlich: So gibt es – wie gerichtsbekannt ist – Fraueninitiativen oder -gruppierungen, die eine Zusammenarbeit mit Männern ablehnen. Dies trifft beispielsweise zu auf „Wildwasser“, eine Initiative sexuell mißbrauchter Mädchen und Frauen. Verbindungen zu derartigen Gruppierungen aufzubauen erfordert daher zwangsläufig, die Position der Bundesfrauenreferentin mit einer Frau zu besetzen.

Bei dieser Vorgabe handelt es sich auch um einen sachlichen Differenzierungsgrund, der geeignet ist, die darin liegende Benachteiligung von Männern bei der Stellenbesetzung zu rechtfertigen. Denn es ist heute allgemeine und von der Rechtsprechung in unterschiedlichen Zusammenhängen gestützte Auffassung, daß Frauen die Belange von Frauen für Frauen besser zu vertreten imstande sind als Männer dies könnten. So hat der Staatsgerichtshof des Landes Hessen (Urteil vom 13.10.1993 – P.St. 1141 – in AuR 1994, 430 ff.) ausgeführt, die Annahme des Gesetzgebers (zum dortigen HPVG), Frauen könnten Fraueninteressen und Männer könnten Männerinteressen nicht selten besser und effektiver vertreten, sei nicht sachfremd oder gar willkürlich. Es handele sich um eine zumindest angesichts der noch bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben verständliche Auffassung, die – bezogen auf die vorgenommene Änderung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes – verfassungsrechtlich nicht zu bestanden sei. In diese Richtung geht auch die vom Arbeitsgericht bereits zitierte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (ZBR 1995, 104). Entgegen der Auffassung des Klägers ist diese Entscheidung hier einschlägig, obwohl sie zur Gemeindeordnung des Landes Schleswig-Holstein ergangen ist und die Vorgabe betraf, nach der die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ein Frau sein müsse. Denn es geht in diesem Zusammenhang allein um die Frage, ob es sich um anererkennungswerte sachliche Differenzierungsgründe handelt, die eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung zu rechtfertigen vermögen. Daß dies derzeit noch der Fall ist, ist der gemeinsame Nenner all dieser Entscheidungen. Er trifft auch auf die vorliegende Fallkonstellation zu.

Ist demnach die beabsichtigte Besetzung der Stelle einer Bundesfrauenreferentin ausschließlich mit einer Frau seitens der Beklagten nicht zu beanstanden, so mußte die Stelle auch nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben werden und die Ausschreibung stellt keinen Verstoß gegen die Bestimmung des § 611 a

Abs. 1 BGB dar. Eine Schadensersatzpflicht der Beklagten gegenüber dem Kläger scheidet deshalb bereits aus dem Grunde aus, ohne daß es noch auf die Frage der etwaigen persönlichen Qualifikation oder mangelnden Eignung des Klägers ankäme. Auch die