

Vorlagebeschluß

BAG, § 4 LGleichstellungsG Bremen, Art. 3 GG, Art. 2 Richtlinie 75/207/EWG

Quotenregelung

Der Senat ist der Auffassung, daß eine den öffentlichen Dienst betreffende Quotenregelung, die eine Bevorzugung von Frauen nur bei gleicher Qualifikation vorsieht, grundsätzlich mit höherrangigem nationalem Recht vereinbar ist, insbesondere nicht gegen Art. 3 verstößt.

Der Senat neigt weiter zu der Annahme, daß auch das hier zu beachtende europäische Gemeinschaftsrecht einer solchen Regelung nicht entgegensteht.

Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 22.06.93 – 1 AZR 590/92

Pressemitteilung Nr. 19/93:

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Wirksamkeit von § 4 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) vom 20. November 1990 zu entscheiden. Danach sind im öffentlichen Dienst Frauen bei Übertragung der Tätigkeit einer höheren Vergütungsgruppe bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind.

Der bei der beklagten Stadt beschäftigte Kläger hatte sich um die Übertragung einer ausgeschriebenen Beförderungsstelle beworben. Nachdem der Personalrat die Zustimmung zu der vom Arbeitgeber zunächst beabsichtigten Besetzung der Stelle mit dem Kläger verweigert hatte, wurde die Sache der zuständigen Einigungsstelle vorgelegt. Diese lehnte die Zustimmungsersetzung ab mit der Begründung, daß von gleicher Qualifikation des Klägers und einer Mitbewerberin auszugehen sei und der weiblichen Bewerberin nach dem Landesgleichstellungsgesetz der Vorrang gebühre. Der Kläger, der im übrigen die Richtigkeit der Eignungsbeurteilung bestreitet, sieht darin eine unzulässige Diskriminierung und hat die Verurteilung der Beklagten beantragt, ihm die ausgeschriebene Stelle zu übertragen, hilfsweise Schadenersatz zu leisten. Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Nach Ansicht des Senats hält die Eignungsbeurteilung beider Bewerber der nur eingeschränkt zulässigen gerichtlichen Überprüfung stand. Danach kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgeblich auf die Wirksamkeit von § 4 Landesgleichstellungsgesetz an, da anderenfalls in der Bevorzugung der weiblichen Bewerberin eine unzulässige Diskriminierung des Klägers wegen seines Geschlechts liegen könnte. Der Senat ist der Auffassung,

daß eine den öffentlichen Dienst betreffende Quotenregelung, die eine Bevorzugung von Frauen nur bei gleicher Qualifikation vorsieht, grundsätzlich mit höherrangigem nationalem Recht vereinbar ist, insbesondere nicht gegen Art. 3 GG verstößt. Der Senat neigt weiter zu der Annahme, daß auch das hier zu beachtende europäische Gemeinschaftsrecht einer solchen Regelung nicht entgegensteht. Da diese Auslegung des Gemeinschaftsrechts jedoch noch nicht vom Europäischen Gerichtshof entschieden und in der wissenschaftlichen Literatur umstritten ist, sieht sich der Senat gem. Art. 177 Abs. 3 EWG-Vertrag verpflichtet, den europäischen Gerichtshof im Wege der Vorabentscheidung mit folgenden Fragen anzurufen:

1. Ist Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976 dahin auszulegen, daß von ihm auch gesetzliche Regelungen gedeckt werden, nach denen bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen sind, wenn Frauen unterrepräsentiert sind, wobei eine Unterrepräsentation vorliegt, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gilt?

2. Wenn Frage 1 verneint wird: Ist Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften 76/207/EWG unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dahin auszulegen, daß gesetzliche Regelungen unanwendbar sind, nach denen bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen sind, wenn Frauen unterrepräsentiert sind, wobei eine Unterrepräsentation vorliegt, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gilt?

Siehe auch nachstehend das der Entscheidung zugrunde liegende Urteil des LAG Bremen.