

Arbeitsrecht

(Nr. 14/2010)

Gleichstellungsbeauftragter muss weiblich sein

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Bei der Besetzung der Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten darf die Bewerberauswahl auf Frauen beschränkt werden, wenn ein Tätigkeitsschwerpunkt in Projekt- und Beratungsangeboten liegt, deren Erfolg bei Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre.

Die beklagte Stadt hatte in ihrer Stellenanzeige eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte gesucht. Der Anzeige zufolge sollten Schwerpunkte der Tätigkeit u.a. in der Integrationsarbeit mit zugewanderten Frauen und deren Beratung liegen. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte Maßnahmen zu frauen- und Mädchenspezifischen Themen initiieren, mit allen relevanten Organisationen zusammenarbeiten und Opfer von Frauendiskriminierung unterstützen.

Die Bewerberin sollte über ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder eine vergleichbare Ausbildung in einer pädagogischen bzw. geisteswissenschaftlichen Fachrichtung verfügen.

Der Kläger, Diplomkaufmann und Diplomvolkswirt, der zuvor über 2 Jahre im Rahmen einer Betriebsrattätigkeit als stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter tätig war, bewarb sich auf die Stelle. Er wurde mit Hinweis darauf abgelehnt, dass nach § 5a der Niedersächsischen Gemeindeordnung die Stelle mit einer Frau zu besetzen sei und er im Übrigen die Anforderungen der Stellenanzeige nicht erfülle.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg.

Zwar steht der objektiven Eignung des Klägers nicht entgegen, dass dieser als Diplomvolkswirt unter Umständen nicht über eine geisteswissenschaftliche Ausbildung verfügt.

Das weibliche Geschlecht der Stelleninhaberin stellt aber wegen der konkreten Ausgestaltung der Stelle eine wesentliche und entscheidende Anforderung i.S.d. § 8 Abs. 1 AGG für die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung dar.

Die Bewerberauswahl darf auf Frauen beschränkt werden, wenn ein Schwerpunkt der Tätigkeiten in Projekt- und Beratungsangeboten liegt, deren Erfolg bei Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre.

Ein solcher Fall liegt vor, wenn sich die Angebote an Frauen in Problemlagen richten, in denen die Betroffene typischerweise zu einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten leichter Kontakt aufnehmen kann und sich ihr besser offenbaren kann oder ausreichende Lösungskompetenzen nur einer Frau zutraut.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.03.2010

Aktenzeichen: 8 AZR 77/09

veröffentlicht:

Pressemitteilung des BAG - Nr. 24/10 vom 18.03.2010

24.03.2010