

und Geschlecht. Dieses Modell verwehrt sich daher gegen Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, ein etwaiges Ungleichgewicht, beispielsweise in der Belegschaft, im Wege von strikten Quoten zu korrigieren und damit eine Gleichheit im Ergebnis (*equality of outcome*) herzustellen¹⁷⁶⁶.

B. Rechtsprechung des EuGH

1. Urteil des EuGH in der Rechtssache Kalanke

1. Sachverhalt

Gemäß § 4 Abs. 1 und 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (LGG) waren bei Einstellung und Beförderung Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen sind, in denen sie unterrepräsentiert sind. Auf Grundlage dieser Regelung war im konkreten Fall der Diplom-Ingenieur für Garten- und Landschaftspflege, Herr Kalanke, mit seiner Bewerbung um eine Beförderungsstelle unterlegen. Das vorlegende Gericht beehrte vom EuGH zu wissen, ob Art. 2 Abs. 1 und 4 RL 76/207/EWG einer solchen nationalen Regelung entgegensteht¹⁷⁶⁷.

2. Position des EuGH

Der EuGH entschied, daß eine derartige „automatische Bevorzugung“ eine Diskriminierung der Männer aufgrund des Geschlechts bewirkt¹⁷⁶⁸. Als Ausnahme zu Art. 2 Abs. 1 RL 76/207/EWG sei Art. 2 Abs. 4 RL 76/207/EWG eng auszulegen¹⁷⁶⁹. Eine nationale Regelung, die Frauen absolut und unbedingt den Vorrang einräumt, gehe über eine Förderung der Chancengleichheit hinaus und überschreite die Grenzen der in Art. 2 Abs. 4 RL 76/207/EWG vorgesehenen Ausnahme¹⁷⁷⁰. Da eine solche Regelung auf eine 50 %-Quote abziele, setze sie an die Stelle der in Art. 2 Abs. 4 RL 76/207/EWG vorgesehenen Förderung der Chancengleichheit das Ergebnis, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte¹⁷⁷¹.

3. Analyse und Bewertung

Der EuGH diskutierte die verschiedenen Konzepte des Gleichheitsbegriffs nicht¹⁷⁷². Gleichwohl ist das *Kalanke*-Urteil wegen der Betonung der individueller Leistung und Ver-

¹⁷⁶⁶ Fredman, LQR 1997, 575 (579).

¹⁷⁶⁷ EuGH, Rs. C-450/93 (Kalanke), Slg. 1995, I-3051, Rdnrn. 3, 5, 13.

¹⁷⁶⁸ EuGH, Rs. C-450/93 (Kalanke), Slg. 1995, I-3051, Rdnr. 16.

¹⁷⁶⁹ EuGH, Rs. 222/84 (Johnston), Slg. 1986, 1651, Rdnr. 36; Rs. C-450/93 (Kalanke), Slg. 1995, I-3051, Rdnr. 21.

¹⁷⁷⁰ EuGH, Rs. C-450/93 (Kalanke), Slg. 1995, I-3051, Rdnr. 22.

¹⁷⁷¹ EuGH, Rs. C-450/93 (Kalanke), Slg. 1995, I-3051, Rdnr. 23.

¹⁷⁷² Schiek, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2000, 251 (264).

antwortung dem formellen Gleichheitsbegriff zuzuordnen¹⁷⁷³. Diese Haltung des EuGH ging auf die Schlußanträge von GA Tesauro zurück, welcher sich auf den Standpunkt gestellt hatte, daß „jede gruppenspezifische Maßnahme im Widerspruch zum Gleichheitssatz im formalen Sinne steht“¹⁷⁷⁴. Chancengleichheit gemäß Art. 2 Abs. 4 RL 76/207/EWG könne nur bedeuten, Angehörigen beider Geschlechter gleiche Voraussetzungen hinsichtlich der Ausgangssituation zu schaffen¹⁷⁷⁵.

Dabei ist darauf hinzuweisen, daß das Auswahlssystem im Fall *Kalanke* keinen vollständigen Automatismus installierte. Die Rangfolge der Kandidaten wurde zunächst *ohne* Berücksichtigung des Geschlechts ermittelt¹⁷⁷⁶. Die Norm kam erst zur Anwendung, nachdem festgestellt wurde, daß beide Kandidaten gleich qualifiziert waren. In einer solchen Konstellation hat der männliche Kandidat grundsätzlich kein größeres Anrecht darauf, befördert zu werden, als seine gleich qualifizierte Konkurrentin¹⁷⁷⁷. In diesem Zusammenhang sollte der Begriff individueller Schuld bzw. Verantwortung nicht verwendet werden, da er die Assoziation eines unschuldigen Opfers hervorruft¹⁷⁷⁸. Dem EuGH, der das Geschlechtskriterium als Zünglein an der Waage ablehnte, wenn beide Kandidaten gleich qualifiziert sind, wurde daher vorgeworfen worden, daß er letztendlich eine Auswahl nach dem Zufallsprinzip wie das Werfen einer Münze bevorzugt hätte¹⁷⁷⁹.

II. Urteil des EuGH in der Rechtssache *Marschall*

1. Sachverhalt

§ 25 Abs. 5 S. 2 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen ordnete an, daß Bewerberinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern sind, soweit im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn weniger Frauen als Männer vertreten sind. Das Gesetz sah jedoch eine Ausnahme zur dieser Grundvorschrift vor, die dem öffentlichen Arbeitgeber eine abweichende Regelung erlaubt, sofern in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Auch hier wurde die Kompatibilität mit Art. 2 Abs. 1 und 4 RL 76/207/EWG angezweifelt¹⁷⁸⁰.

2. Position des EuGH

Der EuGH honorierte, daß die streitige Bestimmung im Unterschied zu der fraglichen Norm, die Gegenstand des Urteils *Kalanke* war, eine Öffnungsklausel enthielt¹⁷⁸¹. Die Empfehlung 84/635/EWG des Rates¹⁷⁸² zitierend befand der EuGH sodann, daß die „geltenden

1773 Fredman, LQR 1997, 575 (586).

1774 GA Tesauro, Schlußanträge, Rs. C-450/93 (*Kalanke*), Slg. 1995, I-3053, Rdnr. 11.

1775 GA Tesauro, Schlußanträge, Rs. C-450/93 (*Kalanke*), Slg. 1995, I-3051, Rdnr. 13.

1776 GA Saggio, Schlußanträge, Rs. C-158/97 (*Badeck*), Slg. 2000, I-1875, Rdnr. 30.

1777 Fredman, LQR 1997, 575 (587).

1778 Fredman, LQR 1997, 575 (587).

1779 Fredman, LQR 1997, 575 (587); Fredman, in: *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, 171 (178).

1780 EuGH, Rs. C-409/95 (*Marschall*), Slg. 1997, I-6363, Rdnr. 3.

1781 EuGH, Rs. C-409/95 (*Marschall*), Slg. 1997, I-6363, Rdnr. 24.

1782 Rat, Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen, ABl. 1984, L 331, S. 34.