



Nr. 24/10

### **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**

Eine Gemeinde darf bei der Besetzung der Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, 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.

Die beklagte Stadt hatte in ihrer Stellenanzeige eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte gesucht. Der Anzeige zufolge sollten Schwerpunkte der Tätigkeit ua. 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 Betriebsratstätigkeit 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. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgericht hat entschieden, es stehe der objektiven Eignung des Klägers nicht entgegen, dass dieser als Diplomvolkswirt uU nicht über eine geisteswissenschaftliche Ausbildung verfüge. Das weibliche Geschlecht der Stelleninhaberin stelle aber wegen der konkreten Ausgestaltung der Stelle eine wesentliche und entscheidende Anforderung iSd. § 8 Abs. 1 AGG für die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung dar.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. März 2010 - 8 AZR 77/09 -  
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 5. Dezember 2008  
- 16 Sa 236/08 -*