

weltschäden verursacht und bleiben einstweilen die größten Schädiger der Natur. Zweitens verfügen die Industrieländer für die notwendigen Veränderungen über erheblich mehr technische und finanzielle Mittel als die allermeisten Länder des Südens. Drittens ist ihre Lebensweise in den Ländern des Südens zum Vorbild geworden und wird dort kaum abgelegt werden, solange ihre Urheber nur kosmetische Änderungen vornehmen.

Was können Nord und Süd voneinander lernen? Der Norden braucht die in so viel begrenzteren Verhältnissen gewonnenen Einsichten, Fähigkeiten und Fertigkeiten aus Ländern des Südens samt den an sie angepaßten Technologien; er braucht auch ihre lebendigen Traditionen und Zukunftsvorstellungen für die Erneuerung der Industriegesellschaften. Den Ländern des Südens wiederum werden die wissenschaftlichen Erkenntnisse, die Erfolge und Fehlschläge einer technischen Zivilisation samt den dabei gewonnenen Erkenntnissen unentbehrlich sein. Kultureller Austausch und gemeinsame Arbeit an Forschungsprojekten sind Wege zum gegenseitigen Verständnis. Hier liegt ein großer Wirkungskreis für Stiftungen und andere Nicht-Regierungsorganisationen.

Gegenwärtig ist Technologie-Transfer das Zauberwort. Von den Zukunftstechnologien erwarten sich die Oberschichten im Süden den entscheidenden Anschlag: wirtschaftlichen Aufschwung, Überwindung der Armut, ökologische Unbedenklichkeit. Im Blick sind vor allem Großtechnologien, die eine schnelle Industrialisierung, zentrales Wirtschaften und intensive Exportorientierung ermöglichen. Aber damit würde die unhaltbar gewordene Lebens- und Produktionsweise auf immer größere Teile der Menschheit übertragen – und mit ihr die ökologischen und sozialen Probleme, die sie hervorruft.

Alternatives Denken gerade in den Ländern des Südens setzt demgegenüber auf Dezentralisierung und Subsidiarität als entscheidende Kriterien eines ökologischen Wirtschaftens und eines partizipatorischen Gesellschaftsaufbaus. Der produktive Streit um eine zukunftsfähige Lebensweise steht also dem Süden nicht anders als dem Norden bevor.

Um so wichtiger ist es, gerade beim Technologie-Transfer zu fragen: Wer will haben, was die Industrien des Nordens liefern können? Wem kommt zugute, was als fortschrittliche Technologie etikettiert wird? Die Antworten auf diese Fragen müssen aus den betroffenen Ländern selbst kommen. Engagierte Menschen aus den Industriestaaten können aber den Aufbau von sozial-ökologischer Gegenmacht unterstützen: Umweltverbände aus Europa können eng mit entsprechenden Gruppen in Afrika, Asien und Lateinamerika zusammenarbeiten, um Öko-Dumping und schädliche Großprojekte zu bekämpfen. Und nicht zuletzt: Mittelständische Unternehmen, die in den Industriestaaten öko-effiziente Techniken und Dienstleistungen entwickeln, sollten durch entsprechende Förder-, Bürgschafts- oder Kreditprogramme gezielt unterstützt werden, wenn sie sich in Ländern des Südens engagieren wollen. Großunternehmen finden ihren Weg auf die lukrativen Märkte des Südens von selbst; ökologischen Pionieren hingegen müssen Brücken gebaut werden.

## **Das „Quotenurteil“ des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften in Luxemburg vom 17. Oktober 1995**

(Wortlaut)

*In einem am 17. Oktober d.J. in Luxemburg verkündeten Urteil hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften entschieden, daß es gegen europäisches Recht verstößt, wenn nationale Regelungen vorsehen, im Falle gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts sei Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei der Einstellung automatisch der Vorzug zu geben. Eine derartige Regelung - in § 4 Absatz 2 des Bremer Gleichstellungsgesetzes von 1990 - war 1993 vom deutschen Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof zur Prüfung vorgelegt worden.*

*Die KritikerInnen des Luxemburger Urteils vom 17. Oktober 1995 hoben u.a. darauf ab, daß an der Entscheidung keine Frau beteiligt gewesen sei. Die Bremer Senatorin Wischer etwa sprach von einem „frauenpolitischen Zynismus“, durch den die „ohnehin schwindende Akzeptanz“ der EU weiter in Frage gestellt werde. (FAZ, 18.10.1995). - Wir dokumentieren nachstehend den - geringfügig gekürzten - Wortlaut des Urteils (Rechtssache C-450/93). D. Red.*

1. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 22. Juni 1993, beim Gerichtshof eingegangen am 23. November 1993, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung des Artikels 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 (ABl. L 39, S. 40; nachstehend: die Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2. Diese Fragen stellen sich im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Kalanke (nachstehend: Kläger) und der Freien Hansestadt Bremen (nachstehend: Stadt Bremen).

3. § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 20. November 1990 (Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen, Bremisches Gesetzblatt, S. 433; nachstehend: LGG) lautet:

„Einstellung, Übertragung eines Dienstpostens und Beförderung

(1) Bei der Einstellung, einschließlich der Begründung eines Beamten- und Richterhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

(2) Bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind. Das gilt auch bei der Übertragung eines anderen Dienstpostens und bei Beförderung.

(3) ...

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne des Absatzes 1 und 2, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

(5) Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind. Dies gilt auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen.“

4. Aus dem Vorlagebeschluß ergibt sich, daß in der letzten Phase eines Einstellungsverfahrens zur Besetzung der Stelle eines Sachgebietsleiters beim Gartenbauamt der Stadt Bremen zwei Bewerber in die engere Wahl kamen, die beide in die Vergütungsgruppe III BAT eingestuft waren:

- Herr Kalanke, der Kläger des Ausgangsverfahrens, der Diplom-Ingenieur für Garten- und Landschaftspflege ist und seit 1973 im Gartenbauamt als gartenbautechnischer Angestellter arbeitet und ständiger Vertreter des Sachgebietsleiters war;

- Frau Glißmann (nachstehend: Streitverkündete), die seit 1983 Diplom-Ingenieurin für Landschaftspflege ist und seit 1975 gleichfalls als gartenbautechnische Angestellte in dem gleichen Sachgebiet tätig ist.

- Der Personalrat verweigerte seine Zustimmung zu der von der Leitung des Gartenbauamtes vorgeschlagenen Beförderung des Klägers. Die angerufene Schlichtung ergab eine Empfehlung für den Kläger. Der Personalrat erklärte daraufhin die Schlichtung für gescheitert und rief die Einigungsstelle an. Diese entschied für den Arbeitgeber bindend, daß beide Bewerber die gleiche Qualifikation besäßen und daß daher auf der Grundlage des LGG der weiblichen Bewerberin der Vorrang gebühre.

6. Vor dem Arbeitsgericht machte der Kläger geltend, er besitze eine bessere Qualifikation als die Streitverkündete, was von der Einigungsstelle verkannt worden sei. Das LGG verstoße mit seiner Quotenregelung gegen die Verfassung des Landes Bremen, das Grundgesetz und § 611a BGB. Das Arbeitsgericht und in der Berufungsinstanz das Landesarbeitsgericht wiesen jedoch die Klage ab.

7. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts, bei dem die Revision in diesem Rechtsstreit anhängig ist, ist der Auffassung, die Entscheidung des Rechtsstreits hänge im wesentlichen von der Anwendbarkeit des LGG ab. Falls die Einigungsstelle dieses Gesetz zu Unrecht angewandt habe, wäre ihr Beschluß wegen der Bevorzugung einer gleich qualifizierten Mitbewerberin nur aufgrund ihres Geschlechts rechtswidrig. Das vorlegende Gericht führt aus,

es übernehme die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, daß beide Bewerber die gleiche Qualifikation für die Stelle besäßen. Es sieht sich auch durch die Feststellung des Berufungsgerichts gebunden, daß Frauen im Gartenbauamt unterrepräsentiert seien, und führt aus, daß die Einigungsstelle gemäß § 4 Absatz 2 LGG die Zustimmung zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mit dem Kläger habe verweigern müssen.

8. Das Bundesarbeitsgericht legt dar, daß es sich im vorliegenden Fall nicht um ein System starrer Quoten handele, das einen bestimmten Prozentsatz zu besetzender Stellen für Frauen unabhängig von deren Qualifikation reserviere. Hingegen gehe es um eine leistungsabhängige Quotenregelung. Die vorrangige Berücksichtigung von Frauen sei nur für den Fall vorgesehen, daß zuvor die gleiche Qualifikation von weiblichen und männlichen Bewerbern festgestellt worden sei.

9. Das vorliegende Gericht ist der Auffassung, die Quotenregelung sei mit den erwähnten deutschen Verfassungs- und Gesetzesvorschriften vereinbar. Es führt insbesondere aus, § 4 LGG sei grundgesetzkonform dahin auszulegen, daß Frauen bei der Beförderung grundsätzlich zu bevorzugen seien, daß aber in bestimmten Härtefällen eine Ausnahme von dieser Bevorzugung zu machen sei.

10. Es verweist auf mehrere Umstände, die dafür sprechen könnten, daß diese Regelung mit der Richtlinie vereinbar ist.

11. Da seiner Ansicht nach daran jedoch noch Zweifel bestehen, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1) Ist Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften 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 Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften 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?

12. Da beide dem Gerichtshof vorgelegten Fragen auf Klärung des Inhalts der in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207 vorgesehenen Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung abzielen, ist es angebracht, sie zusammen zu untersuchen.

[...]

15. Wie sich aus Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie ergibt, hat diese zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen u. a. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs verwirklicht wird. Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet nach Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie, „daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ... erfolgen darf“.

16. Eine nationale Regelung, wonach Frauen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, bei einer Beförderung automatisch der Vorrang eingeräumt wird, bewirkt aber eine Diskriminierung der Männer aufgrund des Geschlechts.

17. Es ist jedoch zu prüfen, ob eine solche nationale Regelung nach Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie zulässig ist, wonach die Richtlinie „nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chan-

cengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen ... beeinträchtigen, entgegen [steht]".

18. Diese Vorschrift dient dem bestimmten und begrenzten Zweck der Zulassung von Maßnahmen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen (Urteil vom 25. Oktober 1988 in der Rechtssache 312/86, Kommission/Frankreich, Slg. 1988, 6315, Randnr. 15).

19. So sind danach nationale Maßnahmen im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs zulässig, die die Frauen spezifisch begünstigen und darauf ausgerichtet sind, deren Fähigkeit zu verbessern, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie die Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen.

20. Wie der Rat in der dritten Begründungserwägung seiner Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl. L 331, S. 34) festgestellt hat, reichen die „geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte des einzelnen erlassen wurden, ... nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird“.

21. Dem ist jedoch hinzuzufügen, daß Artikel 2 Absatz 4 als Ausnahme von einem in der Richtlinie verankerten individuellen Recht eng auszulegen ist (Urteil vom 15. Mai 1986 in der Rechtssache 222/84, Johnston, Slg. 1986, 1651, Randnr. 36).

22. Eine nationale Regelung, die den Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen absolut und unbedingt den Vorrang einräumt, geht aber über eine Förderung der Chancengleichheit hinaus und überschreitet damit die Grenzen der in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme.

23. Außerdem setzt eine solche Regelung insofern, als sie darauf abzielt, daß in allen Vergütungsgruppen und auf allen Funktionsebenen einer Dienststelle mindestens ebensoviel Frauen wie Männer vertreten sind, an die Stelle der in Artikel 2 Absatz 4 vorgesehenen Förderung der Chancengleichheit das Ergebnis, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte.

24. Auf die Fragen des vorlegenden Gerichts ist demgemäß zu antworten, daß Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der, wie im vorliegenden Fall, bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, den weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang eingeräumt wird, wobei eine Unterrepräsentation dann vorliegen soll, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind, und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gelten soll.

Aus diesen Gründen hat DER GERICHTSHOF auf die ihm vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluß vom 22. Juni 1993 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

*Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der, wie im vorliegenden Fall, bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, den weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang eingeräumt wird, wobei eine Unterrepräsentation dann vorliegen soll, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind, und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gelten soll.*

Rodriguez Iglesias Kakouris Edward Puissechet Hirsch Mancini

Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn Gulmann Murray

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 17. Oktober 1995.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodriguez Iglesias