

HANDELS- UND GESELLSCHAFTSRECHT

Geschlechtsbezogene Benachteiligung durch die Stellenanzeige „Geschäftsführer gesucht“?

Dr. Christian Dittert | Dittert@kaufmannlutz.com

Eine der Schnittstellen zwischen Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht bildet der Bereich des Geschäftsführer-Anstellungsverhältnisses sowie vorgelagert der Suche nach einem geeigneten Kandidaten (oder einer Kandidatin), in vielen Fällen durch eine Stellenausschreibung. Das nachfolgend diskutierte Urteil des OLG Karlsruhe vom 13.09.2011 (Az.: 17 U 99/10) zeigt diesen Grenzbereich in einem Nebenpunkt anschaulich auf, nämlich in der oft diskutierten Frage, ob der Geschäftsführer eines Unternehmens Arbeitnehmer ist oder nicht: So hatte die hier klagende Rechtsanwältin ihre Klage auf Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung zunächst beim Arbeitsgericht Karlsruhe anhängig gemacht. Dieses hatte den damit beschrittenen Weg zu den Arbeitsgerichten für versperrt gehalten (§ 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG) und den Rechtsstreit gemäß § 17a Abs. 2 S. 3 GVG bindend an das Landgericht Karlsruhe verwiesen. Die Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht offenbart sich damit auch in prozessualer Hinsicht, wenn es darum geht, ob eine Klage vor den Arbeitsgerichten oder den ordentlichen Zivilgerichten zu erheben ist.

Das vorbezeichnete Urteil des OLG Karlsruhe ist in erster Linie jedoch aufgrund eines anderen, materiell-rechtlichen Aspekts bemerkenswert.

1. Sachverhalt

Dem Rechtsstreit zugrunde lag die Klage einer auch als Rechtsanwältin zugelassenen Juristin, die von einem mittelständischen Logistik-, Transport- und Umzugsunternehmen Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung und daraus resultierenden Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verlangte. Stein des Anstoßes war dabei eine Stellenanzeige des beklag-

ten Unternehmens, welches einen Geschäftsführer suchte, mit folgendem Inhalt:

„Geschäftsführer im Mandatenauftrag zum nächstmöglichen Eintrittstermin gesucht für mittelständisches Logistik-, Transport- & Umzugsunternehmen mit Sitz im Raum K. Fähigkeiten in Akquisition sowie Finanz- und Rechnungswesen sind erforderlich, Erfahrungen in Führungspositionen erwünscht. Frühere Tätigkeiten in der Branche nicht notwendig. Ihre schriftlichen, vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Angabe Ihres nächstmöglichen Eintrittsdatums und Ihren Gehaltsvorstellungen senden Sie bitte an: [...]“

Die Klägerin bewarb sich auf diese Stellenanzeige hin, wurde aber nicht berücksichtigt. Sie machte daraufhin eine Entschädigung in Höhe von EUR 24.765,00 wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung gemäß § 15 Abs. 2 AGG geltend. Das LG Karlsruhe wies die Klage in erster Instanz ab. Zur Begründung führte das Gericht u.a. an, dass die Überschrift „Geschäftsführer“ für sich genommen noch keine Verletzung der Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung darstelle. Weiter stützte sich das LG Karlsruhe auf die Tatsache, dass durch das beklagte Unternehmen im Verfahren zur Besetzung der vakanten Geschäftsführerstelle auch eine weibliche Bewerberin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

2. Entscheidung

Das OLG Karlsruhe hob mit seinem Urteil vom 13.09.2011 die erstinstanzliche Entscheidung des LG Karlsruhe auf und sprach der Klägerin eine Entschädigung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts der ausgeschriebenen Geschäftsführerstelle (EUR 13.257,36)

zu. Das Berufungsgericht sah eine geschlechtsbezogene Benachteiligung und einen Verstoß gegen § 7 Abs. 1 i.V.m. §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG als gegeben an.

Bemerkenswert ist die hierzu gegebene Begründung. Eine Benachteiligung der Klägerin als Person weiblichen Geschlechts sei bereits darin zu sehen, dass diese letztlich die ausgeschriebene Stelle als „Geschäftsführer“ nicht erhalten habe. Insofern habe sie eine weniger günstige Behandlung erfahren als eine andere Person (§ 3 Abs. 1 AGG), nämlich diejenige, die die Stelle erhalten hat. Die Stellenausschreibung sei nicht geschlechtsneutral erfolgt, so dass sich aus § 22 AGG die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung der Klägerin ergebe. Die Beklagte habe diese Vermutung nicht widerlegen können.

Geschlechtsneutral – so das OLG Karlsruhe – ist eine Ausschreibung formuliert, wenn sie sich in ihrer gesamten Ausdrucksweise sowohl an Frauen als auch an Männer richtet. Dem sei jedenfalls dann Rechnung getragen, wenn die Berufsbezeichnung in männlicher und weiblicher Form verwendet oder ein geschlechtsneutraler Oberbegriff gewählt werde. Im entschiedenen Fall sei der eindeutig männliche Begriff „Geschäftsführer“ weder durch den Zusatz „/in“ noch durch den Zusatz „m/w“ ergänzt worden. Der Begriff „Geschäftsführer“ sei auch kein geschlechtsneutraler Oberbegriff. Ob dies möglicherweise nach allgemeinem Sprachgebrauch der Fall sei, sei nicht entscheidend, da die Terminologie in Stellenausschreibungen eine andere sei. Das OLG Karlsruhe beruft sich zusätzlich auf § 6 Abs. 3 AGG, wo ausdrücklich von „Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen“ die Rede ist.

Des Weiteren kommt das OLG Karlsruhe zu dem Ergebnis, dass auch keine Relativierung einer vordergründig männlichen Begriffsbezeichnung im Gesamtkontext der Stellenausschreibung ersichtlich sei. Nach einer Literaturauffassung soll sich daraus ergeben können, dass eine Geschlechtsdiskriminierung gegebenenfalls nicht beabsichtigt sei. Das OLG Karlsruhe verneint jedoch eine solche Relativierung, da weder an irgendeiner Stelle der Annonce explizit weibliche Bewerber angesprochen würden noch als typischerweise „weiblich“ empfundene Fähigkeiten oder Tätigkeitsfelder genannt seien. Im Gegenteil sei die Überschrift „Geschäftsführer“ optisch durch eine größere Schrift und durch Zentrierung noch hervorgehoben. Hinzu komme, dass die Logistik-, Transport- und Umzugsbranche ein typischerweise „männliches“ Betätigungsfeld darstelle, wenngleich

in der Annonce frühere Tätigkeiten in diesem Bereich als nicht notwendige Qualifikation bezeichnet sind.

Schließlich zeige auch die Tatsache, dass von 85 Interessenten auf die ausgeschriebene Stelle nur vier weiblich waren, dass sich Frauen von dieser Anzeige tatsächlich weniger angesprochen gefühlt hätten.

In der Konsequenz dieser Auffassung des OLG Karlsruhe, dass eine geschlechtsdiskriminierende Stellenausschreibung vorliege, griff damit die Beweislastumkehr nach § 22 AGG ein, wonach das stellenausschreibende Unternehmen nunmehr zu beweisen hatte, dass keine Geschlechtsdiskriminierung vorlag. Dieser Nachweis hätte dem beklagten Unternehmen nur gelingen können, wenn es darlegen hätte können, dass das Geschlecht der Klägerin bei der Auswahlentscheidung „überhaupt keine Rolle“ gespielt hat, in einem Motivbündel für die letztlich getroffene Einstellungsentscheidung weder das weibliche Geschlecht negativ noch das männliche Geschlecht positiv beeinflussend gewirkt hat. Dieser Nachweis gelang dem beklagten Unternehmen vorliegend nicht. Die Tatsache, dass eine weibliche Bewerberin zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war, reichte hierfür nach Auffassung des OLG Karlsruhe nicht aus. Das beklagte Unternehmen hatte sich außerdem mit dem Einwand verteidigt, die Klägerin habe über mangelnde Akquisitionserfahrung verfügt und sei deshalb nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Damit war jedoch nach Auffassung des OLG Karlsruhe nicht erwiesen, dass das Geschlecht der Klägerin keine Rolle bei der Bewerberauswahl gespielt hat.

In Folge der festgestellten, geschlechtsbezogenen Benachteiligung der Klägerin sprach das OLG Karlsruhe dieser gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung zu. Es ging dabei davon aus, dass die Klägerin mit ihrer Bewerbung nicht ausschließlich auf die Geltendmachung einer Entschädigung abgezielt und die Bewerbung mithin subjektiv auch ernst gemeint hatte. Als angemessene Entschädigung sah das OLG Karlsruhe ein Bruttomonatsgehalt des ausgeschriebenen Geschäftsführergehalts an. Das OLG Karlsruhe berücksichtigte dabei die Umstände des Einzelfalles, u.a. das zweimalige Erscheinen der diskriminierenden Anzeige auf der einen Seite, die ausschließlich in der Überschrift „Geschäftsführer“ liegende Diskriminierung der Klägerin auf der anderen Seite. Das Berufungsgericht sprach der Klägerin damit etwas mehr als die Hälfte der eingeklagten Summe als Entschädigung zu.

Das Berufungsurteil ist allerdings – soweit ersichtlich – noch nicht rechtskräftig.

3. Stellungnahme

Dem OLG Karlsruhe ist entschieden zu widersprechen. Das LG Karlsruhe hatte mit seiner klageabweisenden Entscheidung erster Instanz richtig geurteilt. Es ist nur schwer nachvollziehbar, dass aus der Überschrift „Geschäftsführer“ über einer Stellenanzeige eine klare Benachteiligung wegen des Geschlechts gefolgert wird. Das OLG Karlsruhe befasst sich zwar mit der Frage, ob der Terminus „Geschäftsführer“ Oberbegriff bzw. Funktionsbezeichnung sein kann, verneint diese Frage aber rechtsirrig. Der Hinweis auf die Formulierung „Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen“ in § 6 Abs. 3 AGG überzeugt nicht, kann allenfalls Indizfunktion haben. Demgegenüber zeigen die Vorschriften des GmbH-Gesetzes, in dem nicht von „Geschäftsführerin“ oder „Geschäftsführerinnen“ die Rede ist, dass es jedenfalls künstlich und sachfremd wirkt, den Begriff „Geschäftsführer“ zwangsläufig geschlechtsspezifisch männlich deuten zu wollen. Bedenklich erscheint die Argumentation des OLG Karlsruhe, wenn es aus dem angeblich typischerweise „männlichen“ Betätigungsfeld der Logistik-, Transport- und Umzugsbranche den Zuschnitt der Stellenanzeige auf ausschließlich männliche

Bewerber ableiten will. Dies gilt umso mehr, als das OLG Karlsruhe nicht gelten lassen will, dass sich vier Frauen auf die Stellenanzeige hin beworben haben, weil mit 81 männlichen Bewerbern ein deutlicher Überhang gegenüber den sich bewerbenden Frauen bestand. Wenn das Berufungsgericht zum einen von einer männlich dominierten Branche ausgeht, dürfte es auf der anderen Seite nicht verwundern, dass für ein derartiges Betätigungsfeld auch deutlich mehr Reaktionen männlicher Bewerber auf eine entsprechende Stellenanzeige eingehen. Mit seinem Berufungsurteil postuliert das OLG Karlsruhe geradezu, dass der Inserent einer Anzeige in einem derartigen Berufsfeld aktiv auf die Einstellung weiblicher Personen hinwirken muss, was die Geschlechterneutralität gleichsam ins Gegenteil pervertiert.

Wenngleich das OLG Karlsruhe mit seinem dargestellten Berufungsurteil über das Ziel hinaus geschossen ist, wird sich die Rechtspraxis darauf einzustellen haben, in welcher Art und Weise obergerichtlich die Bestimmungen des AGG zur Anwendung gebracht werden. Ausgehend von der dem Grunde nach voll zu unterstützenden Kodifizierung des Gleichbehandlungsgedankens kann nur dazu geraten werden, im Anwendungsbereich des AGG größte Sorgfalt darauf zu verwenden, jeden Anschein einer Diskriminierung zu vermeiden.