

Marschall, som ikke blev forfremmet, da en lige så velkvalificeret kvinde fik stillingen som følge af en løvbestemmelse i delstatens tjenestemandsløve med følgende indhold:

»Såfremt der inden for den kompetente forfremmelsesmyndigheds område i en stillingsgruppe, hvortil forfremmelse kan ske, er beskæftiget færre kvinder end mænd, skal der ved lige egnethed, kundskaber og faglig indsats gives en fortrinnsstilling til kvinder, medmindre der er forhold knyttet til en mandlig medansøgers person, der vejer tungere.«

Dommen fastslog, at artikel 2, stk. 1 og 4, i ligebehandlingsdirektivet ikke er til hinder for en national regel som den ovenfor citerede, hvorefter der inden for det offentlige, såfremt der i den enkelte stillingsgruppe, hvortil forfremmelse kan ske, er beskæftiget færre kvinder end mænd, skal gives kvinder en fortrinnsstilling, når ansøgere af forskelligt køn er lige kvalificerede m.h.t. egnethed, kundskaber og faglig indsats, medmindre der er forhold knyttet til en mandlig medansøgers person, der vejer tungere.

Det forudsættes, at den nationale regel i hvert konkret tilfælde garanterer de mandlige ansøgere, der er lige så kvalificerede som de kvindelige ansøgere, at ansøgningerne vurderes objektivt under hensyntagen til alle kriterier vedrørende den enkelte ansøgers person.

Der skal ses bort fra de kvindelige ansøgers fortrinnsstilling, såfremt en mandlig ansøger ud fra et eller flere af disse kriterier bør foretrækkes. Desuden må disse kriterier ikke være diskriminerende over for de kvindelige ansøgere. EF-Domstolens dom går derfor imod sagsøger.

Det er således nu - under de nævnte forudsætninger - afklaret, at det er acceptabelt at gennemføre regler om positiv særbehandling af kvinder. Siden Kalankedommen i 1995 fastslog, at en bestemmelse, som automatisk giver kvinder en absolut og ubetinget fortrinnsstilling ved ansættelse eller forfremmelse i sektorer, hvor kvinder er underrepræsenteret og kvindens og mandens kvalifikationer er lige, er i strid med ligebehandlingsdirektivet, har der været uklarhed omkring retstilstanden. I Kalanke-sagen mente Domstolen, at den nationale ordning gik videre end til at fremme lige muligheder og dermed overskred grænserne for den undtagelse, der er fastsat i ligestillingsdirektivets artikel 2, stk. 4. Domstolen afviste således kun kvotesystemer, som var usmidige og ikke gav mulighed for at se på individuelle omstændigheder.

Med afgørelsen i Marschall-sagen er det således afklaret, at det er acceptabelt at gennemføre regler om positiv særbehandling af kvinder.

Nedenfor gennemgås nogle eksempler på dispensationssager forelagt Ligestillingsrådet, hvor vetoretten er blevet benyttet:

I december 1995 ansøgte Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd om dispensation fra ligebehandlingslovens § 6 til at opslå fem 5-årige forskningsadjunkturer/forskningslektorer til kvinder inden for det samfundsvidenskabelige område. Formålet var dels at sætte ligestillingsproblemer i fokus inden for et af de områder på arbejdsmarkedet, som er præget af store kønsskævheder, og hvor udviklingen samtidig går langsomt, dels at give en række kvindelige forskere inden for samfundsvidenskaberne mulighed for i de kommende år at besætte faste stillinger og på længere sigt professoraterne inden for området. Forskningsrådet havde oplyst, at man ville lægge vægt på, at de forskere, der blev udvalgt til de opslåede stillinger, skulle gennemgå en faglig vurdering efter de almindeligt gældende regler for ansættelse i forskningsadjunkt/forskningslektorstillinger.

Forskningsministeren udtalte, at ligebehandlingslovens dispensationsbestemmelse i dette tilfælde kunne anvendes sådan, at de fem forskerstillinger opslås til kvindelige forskere.

Ligestillingsrådet kunne på sit møde i august 1996 ikke imødekomme Forskningsrådets ansøgning, idet FTF's og DA's repræsentanter i Ligestillingsrådets arbejdsmarkedsudvalg ikke kunne tilslutte sig ansøgningen.

I foråret 1997 benyttede arbejdsmarkedets parter repræsentanter i Ligestillingsrådet vetoretten ved behandling af en ansøgning fra Roskilde Universitetscenter om brug af positiv særbehandling af kvindelige ansøgere ved tildeling af forskeruddannelsesstipendiat og ved ansættelse af kandidatstipendiater, adjunkter, undervisningsassistenter og eksterne lektorer, idet Dansk Arbejdsgiverforenings repræsentant ikke kunne give sin tilslutning til ansøgningen.

Roskilde Universitetscenter har udarbejdet en handlingsplan for ligestilling med målsætningen om, at 50 pct. af alle stipendier og nyansættelser inden for de nævnte ansættelseskategorier sker med kvindelige ansøgere. Da det i den i handlingsplanens fastsatte 1. delperiode ikke havde været muligt at opfylde det fastsatte mål efter de sædvanlige udvælgelseskriterier, ønskede man i 2. delperiode at anvende positiv særbehandling af kvindelige ansøgere. Dette medfører ifølge handlingsplanen at den/de bedst kvalificerede kvindelige ansøgere ansættes, selv om der er bedre kvalificerede mandlige ansøgere, forudsat at de pågældende kvindelige ansøgere opfylder de nødvendige kvalifikationskrav.