

stern.de - 23.4.2008 - 17:51

URL : <http://www.stern.de/wirtschaft/arbeit-karriere/karriere/618158.html>

Beginn des Artikels

Diskriminierung im Job

Schwanger und übergangen



© colourbox

Das Bundesarbeitsgericht wird diese Woche entscheiden, ob eine schwangere Angestellte bei einer Beförderung zugunsten eines Kollegen übergangen wurde

Von Midia Nuri

Ist eine Angestellte wegen ihrer Schwangerschaft nicht auf einen Führungsposten befördert worden? Das Bundesarbeitsgericht verhandelt am Donnerstag einen Diskriminierungsfall dieser Art - und beantwortet die Frage, wann ein Unternehmen den Beweis antreten muss, nicht diskriminiert zu haben.

Wer diskriminiert wird, der hat dafür oft nur so ein Gefühl. Manchmal auch mehr oder weniger gute Anhaltspunkte. Einen blöden Spruch vielleicht. Einen wirklichen Beweis für Diskriminierung haben Betroffene jedoch selten. Doch den brauchen sie in der Praxis bislang meist. "Das macht es den Betroffenen sehr schwer, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen", sagt Bettina Schleicher, Präsidentin des Verbands Business and Professional Women (BPW) und im Hauptberuf Rechtsanwältin. "Die meisten Richter finden die Indizien nicht stichhaltig genug."

Chefposten versus Freude aufs Kind?

Am Donnerstag verhandelt das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen möglicherweise richtungweisenden Diskriminierungsfall. Die Richter müssen eine Antwort darauf finden, welche Indizien für eine Diskriminierung ein mutmaßliches Opfer anführen muss, damit die Beweislast umgekehrt wird. Damit also nicht mehr das Opfer beweisen muss, dass es diskriminiert wurde, sondern der Arbeitgeber, dass er nicht diskriminiert hat.

In dem Fall hatte eine ehemalige leitende Mitarbeiterin von Sony Music geklagt. Als Director International Division von Sony Music galt sie als designierte Nachfolgerin für den Posten ihres Chefs, des damaligen Vizepräsidenten. Das hatte dieser ihr auch angekündigt. Die Klägerin hatte ihn zudem bereits regelmäßig vertreten. Doch als ihr Chef befördert wurde, erhielt einer der beiden männlichen Abteilungsleiterkollegen den Posten. Die Frau war zu

dem Zeitpunkt schwanger. Von ihrem Chef bekam sie lediglich lapidar zu hören, sie solle sich "auf ihr Kind freuen". So ist es dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin (Az.: 2 Sa 1776/06) zu entnehmen, das in der zweiten Instanz dem Arbeitgeber Recht gab.

Vor dem Arbeitsgericht hatte die Frau zunächst recht bekommen. "Sony streitet den Sachverhalt selbst ja nicht ab", berichtet der zuständige Anwalt Bernhard Steinkühler, Fachanwalt für Arbeitsrecht mit eigener Kanzlei in Berlin. Beharrt aber dem LAG-Urteil vom 19. Oktober 2006 zufolge darauf, alle Bewerber mit der Aussicht auf die Nachfolge motiviert zu haben und den beförderten Kandidaten wegen seiner erstklassigen Kundenkontakte und unter Proporz Gesichtspunkten - mit Blick auf den vorangegangenen Unternehmenszusammenschluss (Sony fusionierte mit BMG Music) - ausgewählt zu haben. Auf Anfrage wollte sich das Unternehmen wegen des laufenden Verfahrens nicht äußern.

Auch wenn für den Fall noch nicht das im August 2006 eingeführte Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) gilt: Die verhandelte Indizfrage beginnt mit dem AGG erst richtig zu prickeln. Denn im Gegensatz zur alten Rechtslage sieht das AGG eine Beweislastumkehr fest vor, wenn es Indizien für eine Benachteiligung gibt.

"Bedarf die Diskriminierung der Schriftform?"

Die Richter am Landesarbeitsgericht betrachteten zwar die Bemerkung des Chefs grundsätzlich durchaus als "Hilfstatsache, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lasse", wie es in den Leitsätzen zum Urteil heißt. Nicht in diesem Fall jedoch, denn die Äußerung sei unabhängig von der Beförderung gefallen und "als Trostpflaster' gedacht" gewesen, hielten die Landesarbeitsrichter dem Unternehmen zugute.

Die Tatsache dass ein zeitlicher Zusammenhang zwischen Schwangerschaft und einer arbeitgeberseitigen benachteiligenden Maßnahme besteht, reichte den Richtern nicht, um von einer Diskriminierung auszugehen. Die Revision ließen die Richter erst gar nicht zu. Fachanwalt Steinkühler erstritt sie vor dem BAG - mit Erfolg. "Wenn all diese unbestrittenen Tatsachen nicht reichen, um eine mögliche Diskriminierung anzunehmen, was dann?", fragt er sich. "Bedarf die Diskriminierung der Schriftform?" Komme es in diesem Fall nicht zu einer Beweislastumkehr, sei das AGG ein zahloser Tiger, meint er.

Beweislastumkehr auf Verdacht

Schützenhilfe bekommt Steinkühler vom Präsidenten des Bremer Landesarbeitsgerichtes, Martin Bertzbach. Die Argumente seiner Richterkollegen bezeichnet Bertzbach in einer beim Onlineportal "juris" veröffentlichten Anmerkung zum Urteil als "nicht überzeugend". Bertzbach wirft seinen Kollegen vor, sich über die gängige Rechtsprechungspraxis des BAG hinweggesetzt zu haben, "dass bei Diskriminierung wegen Schwangerschaft ein enger zeitlicher Zusammenhang mit der benachteiligenden Maßnahme ausreicht, um eine Beweislastumkehr herbeizuführen." Völlig aus den Augen verloren hätten sie das Ziel, auch dem Bürger zu seinem Recht zu verhelfen, "der in der Regel erhebliche Schwierigkeiten hat, relevante Hilfstatsachen zu erfahren", bemängelt Bertzbach.

Ein wichtiger Punkt, findet BPW-Präsidentin Schleicher. "Da es bislang hierzulande keine Pflicht für Unternehmen gibt, relevante Informationen wie das Lohngefüge oder auch Entscheidungskriterien für eine Beförderung offen zu legen, sollte eine Beweislastumkehr bereits zugestanden werden, wenn ein möglicher Diskriminierungstatbestand gegeben ist", fordert sie.

Bei Beförderungen sind Auswahlverfahren Mangelware

Mit einer Beweislastumkehr haben Betroffene viel gewonnen. Wie bei vielen Unternehmen, gab es auch bei Sony kein formelles Stellenbesetzungsverfahren. "In so einem Fall ist es für Unternehmen nahezu unmöglich, eine Diskriminierung zu widerlegen", ist Arbeitsrechtler Steinkühler überzeugt. Schließlich wurden die Personalentscheidung und ihre Gründe nicht dokumentiert. Und das bedeute nach der bisherigen BAG-Rechtsprechung, dass spätere Erklärungen als nachgeschoben gelten und damit eine Diskriminierung nicht widerlegen können, erläutert er.

Nicht ohne Grund empfehlen Arbeitsrechtler und auch die mit dem AGG eingerichtete Antidiskriminierungsstelle des Bundes Arbeitgebern, ihre Auswahlverfahren anhand vorher festgelegter Kriterien schriftlich zu dokumentieren - samt Begründungen für eine Entscheidung wie etwa schon die Einladung zu einem Gespräch. "Für die Einstellung neuer Bewerber haben die Personalverantwortlichen das schon ganz gut umgesetzt", weiß Steinkühler. Nicht jedoch wenn es um die Auswahl bereits eingestellter Mitarbeiter bei Beförderungen geht, wie im anstehenden Fall.

Drei Monatsgehälter als Entschädigung

"Und da steckt Musik drin", stellt Steinkühler fest. Nicht nur wegen der großen Zahl möglicher Verfahren, sondern auch, weil es bei Diskriminierung bei der Beförderung gleich um weit größere Summen geht. "Sie können neben der mehr oder weniger ideellen Entschädigung auch noch materiellen Schadensersatz fordern", berichtet Steinkühler. Einige Rechtsexperten gehen soweit, hierfür im Fall einer entgangenen Beförderung die Gehaltsdifferenz bis zum 65. Lebensjahr ansetzen.

Steinkühler fordert für seine Mandantin drei Monatsgehälter Entschädigung. Schadensersatz klagt er nicht ein, weil die Frau und ihr ehemaliger Arbeitgeber sich bereits bei ihrer betriebsbedingten - Kündigung auf eine Abfindungssumme geeinigt hatten.

Artikel vom 23. April 2008