

Gleichbehandlungsgesetz

Karrierestopp vor dem Arbeitsgericht

Von Corinna Budras

23. April 2008

Diese Absage kam überraschend: „Kalt erwischt“ habe sie die Ablehnung einer Beförderung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber Sony BMG nach der Verkündung ihrer Schwangerschaft, sagt die 35 Jahre alte Barbara Steinhagen. Vorher habe sie nie das Gefühl gehabt, als Frau diskriminiert zu werden. Doch seit der geplatzten Beförderung treffen sich die beiden Parteien immer wieder vor Gericht: An diesem Donnerstag gar vor Deutschlands obersten Arbeitsrichtern, die anhand ihres Falles wohl voraussichtlich ein Exempel statuieren werden - in die eine oder andere Richtung (Az.: 8 AZR 257/07).

„Ich sehe nicht ein, dass Frauen, die gut und erfolgreich sind, sich von anderen sagen lassen müssen, wie sie ihr Leben gestalten sollen“, sagt Steinhagen. Der Musikkonzern lehnt es dagegen ab, sich außerhalb des Gerichtssaals zu einem laufenden Verfahren zu äußern.

Die Wahl fiel auf einen anderen, männlichen Abteilungsleiter

Schwangerschaft gilt im Berufsleben als „Karrierekiller“, doch die Gerichte in Deutschland beschäftigt dieser Vorwurf bislang nur selten. Der Beweis einer solchen Ungleichbehandlung gilt oft als schwierig. Die Klage von Barbara Steinhagen könnte daran etwas ändern. Ihr Vorwurf: Wegen ihrer Schwangerschaft wurde sie nicht zur Nachfolgerin ihres ehemaligen Chefs befördert. Dabei sei sie als Marketingmanagerin seine Vertreterin gewesen. Außerdem habe man ihr die Beförderung zuvor noch explizit zugesagt.

Doch zwei Monate, nachdem sie ihrem Arbeitgeber von der Schwangerschaft erzählt hatte, fiel die Wahl auf einen der beiden anderen - männlichen - Abteilungsleiter. Drei Monatsgehälter verlangt Steinhagen nun für ihre behauptete Benachteiligung. Ihre Forderung ist damit wesentlich niedriger als der Fall der 38 Jahre alten Frau, deren Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wiesbaden jüngst für Furore sorgte: Diese fordert eine halbe Million Euro von ihrem Arbeitgeber ☐.

Beweis nicht immer leicht zu führen

Diskriminierungen sind immer eine Frage des Beweises. Dass dieser nicht immer leicht zu führen ist, hat auch der Gesetzgeber erkannt: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) legt diese Bürde deshalb den Unternehmen auf - sobald Indizien für eine Ungleichbehandlung sprechen. Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass er sich bei seiner Entscheidung ausschließlich von sachlichen Gründen leiten ließ und nicht etwa von der ethnischen Herkunft oder Rasse des Betroffenen, von seinem Geschlecht oder Alter, seiner Behinderung, sexuellen Orientierung, Religion oder Weltanschauung.

Der Fall betrifft zwar noch die alten Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches, die schon vor Inkrafttreten des AGG die Benachteiligung von Frauen verboten. Doch die Grundsätze betreffen auch das umstrittene neue Gesetz. „Wenn wir gewinnen, wird sich so mancher Personalverantwortliche bei der Beförderung von Mitarbeitern umstellen müssen“, sagt Steinhagens Rechtsanwalt, Bernhard Steinkühler. Bisher sind insbesondere Bewerber vor Gericht gegangen, die sich bei Einstellungen diskriminiert fühlten. Die Bedeutung des Gesetzes bei Beförderungen sei hingegen bisher verkannt worden, sagt der Berliner Arbeitsrechtler.

„Das AGG steht und fällt mit den Beweislastregeln“

Seiner Ansicht nach spricht in diesem Fall alles für eine Beweislastumkehr: Die Vertretung, das Versprechen der Beförderung und der enge zeitliche Zusammenhang zwischen der Verkündung der Schwangerschaft und der Mitteilung über die Ablehnung sieht er als Indizien. „Wenn diese Indizien nicht ausreichen, um zu einer Umkehr der Beweislast zu gelangen, dann muss künftig die Diskriminierung in Schriftform geschehen“, sagt Steinkühler. Das könne nicht Sinn und Zweck der neuen Antidiskriminierungsregeln sein. „Das AGG steht und fällt mit den Beweislastregeln“

Das hat das Landesarbeitsgericht noch anders gesehen und die Klage abgewiesen. „Das Urteil des Landesarbeitsgericht ist gleich in mehrerer Hinsicht unhaltbar“, kritisiert Steinkühler. So hätten die Richter nur die einzelnen Indizien separat verworfen, aber keine „Gesamtschau“ vorgenommen, bei der geprüft wird, ob das geballte Auftreten aller Tatsachen doch zu einer Verurteilung führen könnte. Zudem habe Sony bei der Rechtfertigung widersprüchlich argumentiert. Einmal sollen Leistungskriterien maßgeblich gewesen sein, ein anderes Mal Proportzaspekte nach der Fusion mit BMG.

Für Steinhagen geht es nach eigenen Angaben nicht ums Geld, sondern ums Prinzip: „Ich hoffe, dass das Urteil endlich mal ein Zeichen setzt, dass auch Frauen mit Kindern arbeiten wollen - und können“, sagt die selbstbewusste Frau, die inzwischen mit ihrem Mann in Wien lebt und auch dort als Mutter eines kleinen Kindes der Suche nach einem neuen Job immer wieder auf Vorbehalte stößt. „Ich habe es als demütigend und degradierend empfunden, wegen meiner Schwangerschaft künftig nur noch für das Kochen und Putzen zuständig zu sein“, klagt sie.

Text: F.A.Z.

Bildmaterial: dpa, F.A.Z.-Kai