

# Freuen Sie sich auf Ihr Kind!

Nach einem Grundsatzurteil sind die Chancen von Frauen bei Diskriminierungsklagen stark gestiegen

Thomas Münster, München

Es war nur ein Satz. Aber einer mit nachhaltigen Folgen. Acht Gerichtsentscheidungen später steht jetzt fest, dass die Worte besser nie gesagt worden wären. Eigentlich hatte der Manager von Sony BMG, heute: Sony Music Entertainment, seiner Abteilungsleiterin nur geraten, dass sie sich auf ihr Kind freuen soll. Dann allerdings, und das war das Pikante, hat er einen männlichen Kollegen auf den Leitungsjob befördert, der ihr vor der Schwangerschaft in Aussicht gestellt worden war.

Zu 17 000 Euro Schadensersatz wegen Diskriminierung hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Brandenburg (Az.: 3Sa917/11) nun den Konzern verdonnert – nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) den harmlos amutenden Satz mehrfach ausdrücklich als Indiz für eine Benachteiligung bezeichnet hat. Damit hat das oberste deutsche Arbeitsgericht die Hürden für Diskriminierungsklagen gegen Firmen deutlich abgesenkt.

Das Sony-Verfahren markiert ein neues Kapitel in der Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG). Diskriminierungsklagen sind immer reine Indizienprozesse. Denn was tatsächlich hinter einer Personalentscheidung steckt, kann der Arbeitnehmer fast nie beweisen. Deshalb muss er laut Gesetz Hinweise sammeln, die eine Benachteiligung nahelegen. Der Arbeitgeber muss dann wiederum belegen, dass seine Entscheidung sachlich gerechtfertigt war.

Der Maßstab für diese Indizien war bisher eher streng. Auch die Sony-Angestellte musste einen Prozessmarathon absolvieren, ehe sie nach fünf Jahren endlich attestiert bekam, dass ihr Unrecht geschehen ist. Zweimal beharrte das LAG Berlin darauf, dass der Manager sich bei der Beförderung korrekt verhalten habe (Az.: 2Sa1776/06 und 2070/08). Die Aufforderung, sich auf das Kind zu freuen, müsse schlicht als Trost für die enttäuschte Frau gewertet werden, sonst wäre jedes persönliche Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern unmöglich.

Das BAG aber hat die Berliner Richter zweimal für ihre unternehmensfreundliche Sicht abgewatscht. Zunächst merkte es noch recht zurückhaltend an, das Verhalten des Sony-Managers könne sehr wohl für eine Diskriminierung sprechen (Az.: 8AZR 257/07). Dann aber, als das LAG Schadensersatz unbeirrt erneut ablehnte, zauderte das BAG nicht mehr: Es warf den Berliner Richtern vor, sie hätten die Vorgaben aus der ersten BAG-Entscheidung ignoriert und damit gegen Gesetze verstoßen (Az.: 8AZR 483/09). Der Fall ging abermals zurück nach Berlin – diesmal mit der Auflage, dass andere Richter entschei-



Da zogen sie an ihr vorbei:  
**Schwangere** und Frauen mit  
Kindern bleiben auf der Karriereliste meist ganz unten

den. Bis es dann vorige Woche das angestrebte Urteil gab. „Das BAG schlägt jetzt – nach anfänglicher Zurückhaltung – nach meinem Bauchgefühl eine schärfere Gangart bei der Anwendung des AGGs ein“, sagt Arno Frings, Anwalt bei Orrick Hölters & Elsing.

Das aktuelle Urteil ist die erste Grundsatzentscheidung, bei der es nicht um Diskriminierung bei der Einstellung, sondern bei einer Beförderung ging. Bislang hatten oberinstanzliche Gerichte vor allem darüber zu urteilen, ob eine Stellenanzeige bestimmte Bewerbergruppen benachteiligt: Wer eine junge, gesunde Bewerberin mit Muttersprache Deutsch suchte, durfte sich auf Probleme einstellen. Gefährlich sind auch diskriminierende Formulierungen in Absageschreiben. Diese Risiken haben die meisten Arbeitgeber heute im Griff.

Bei Entscheidungen der Personalentwicklung über Beförderungen oder den Zugang zu Fortbildungen ist die Lage komplizierter – und durch die Rechtsprechung weniger geklärt. Es gibt weniger Fälle, die vor Gerichten landen, denn Arbeitnehmer haben bei laufendem Vertrag natürlich eine Kla-

## Das BAG schlägt beim Antidiskriminierungsgesetz eine schärfere Gangart an“

ARNO FRINGS, Rechtsanwalt

gehemmung. Die fällt zumeist erst, wenn die Karriere endgültig verbaut ist. Dann allerdings kann es für den Arbeitgeber schwierig werden, denn der Mitarbeiter kennt den Betrieb und kann deshalb leichter Indizien für eine Diskriminierung sammeln.

Will der Arbeitgeber sich dagegen wehren, muss er beweisen, dass seine Entscheidung rein sachliche Gründe hatte. „Der Vorgang muss sauber dokumentiert werden“, sagt Hans-Peter Löw, Arbeitsrechtler bei Allen & Overy. Wie bei Einstellungen müsse die Personalabteilung ein sauberes und stellenbezogenes Anforderungsprofil erstellen. „Daneben werden die Bewerberprofile gelegt, da ist leicht zu sehen, wer am besten passt.“ Natürlich dürfte auch der persönliche Eindruck eine Rolle spielen, „aber auch das muss dokumentiert werden“.

Zumal es bei Beförderungsentscheidungen um mehr Geld geht als bei einer Neueinstellung. „Bei Einstellungen ist die Entschädigung auf drei Monatsgehälter gedeckelt“, sagt Bernhard Steinkühler, Anwalt der Sony-Klägerin. Bei Beförderungen hingegen gibt es kein Limit, „da ist theoretisch denkbar, dass als Schaden die entgangene Gehaltsaufbesserung verlangt wird – bis zur Rente“. Hinzu kommt eine Entschädigung für die Persönlichkeitsverletzung – die nach EuGH-Vorgaben, so Anwalt Steinkühler, „dem Arbeitgeber wehtun soll“.