



Diskriminierung von Frauen kann teuer werden

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zeigt Wirkung. Die jüngste Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg gegen Sony lässt Personaler nachdenklich werden. Transparente Auswahlverfahren und Equal Pay sind das Gebot der Stunde. Doch längst nicht alle Chefs wollen da folgen. Das kann in Zukunft teuer werden.

Marina Müller (Name von der Redaktion geändert) war glücklich – endlich war sie schwanger. Die 35-jährige Controllerin zögerte nicht, ihren Vorgesetzten prompt zu unterrichten. In dem mittelständischen Unternehmen ist viel zu tun und die werdende Mutter wollte nach dem Mutterschutz rasch wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Gratulation und ermutigende Worte, so erinnert sie sich. Das kriegen wir schon hin, hieß es.

Doch dabei blieb es nicht. Wenige Tage später drehte sich der Wind, ihre Vorgesetzten hatten Zweifel, ob sie mit Kind auch in Zukunft ihren Job bewältigen würde. Der Streit eskalierte, Müller fühlte sich massiv unter Druck gesetzt, ja bedroht. Immer wieder, so schildert sie, sei sie zu dem Geschäftsführer des Unternehmens zitiert worden, musste sich Vorwürfe anhören. Sie sollte sich nach ihrer Rückkehr mit einer befristeten Teilzeitstelle zufrieden geben.

Die Unternehmensleitung beurteilte die Gespräche anders. Die werdende Mutter sei selbst skeptisch gewesen, ob sie ihre Aufgaben bewältigen würde, wenn erstmal das Kind da sei, nicht zuletzt, weil umfangreiche Reisetätigkeiten zu ihrem Job gehören würden. Die Teilzeitstelle sei im Grunde von ihr selbst gewünscht worden. Eine Einigung kam nicht zustande, nun ist der Fall vor Gericht anhängig. Dort machen Klägerinnen nicht selten die Erfahrung,

„ Benachteiligungen wegen Mutterschaft sind leider der Alltag in deutschen Unternehmen.

dass ein rauer Ton herrscht. Doch auch bei einer besonnen geführten juristischen Auseinandersetzung stehen die Klägerinnen vor dem Problem, dass viele Gespräche mit Vorgesetzten unter vier Augen geführt werden, diskriminierende Äußerungen lassen sich kaum beweisen. Im Fall Marina Müller half der Klägerin ein grober Schnitzer der Gegenseite. Der Mittelständler hatte Müllers unbefristeten Vertrag in einen befristeten verwandelt und zurückdatiert. In diesem Punkt trat die Gegenseite lieber gleich den Rückzug an, an der Umwandlung des unbefristeten Arbeitsvertrages in einen befristeten wolle man nun nicht mehr festhalten. Vor Gericht ließ sich nicht plausibel machen, warum Marina Müller freiwillig in eine solche Verschlechterung hätte einwilligen sollen. Hieß es zunächst, die Controllerin habe das so gewollt, gelte nun doch wieder der unbefristete Vertrag.

Benachteiligung wegen Mutterschaft

Während die Klägerin nun auf Entschädigung und Schmerzensgeld klagt, weist die Beklagte wie oft in solchen Fällen diese Ansprüche zurück. Und Marina Müller will jetzt beweisen, dass die ihr im Gedächtnis haften gebliebenen Auftritte des Geschäftsführers sich wirklich so abgespielt haben, dass sie tatsächlich bedroht und eingeschüchtert wurde. Der Fall hat es in sich, und er ist in vielerlei Hinsicht typisch. Schwangerschaft als Betriebsunfall, möchte man sagen, so sehen es immer noch viele Unternehmer. Ganz offensichtlich war der Mittelständler auf eine solche Situation nicht vorbereitet, versucht die Mitarbeiterin mit juris-

tisch mehr als fragwürdigen Methoden loszuwerden. So was kann ins Auge gehen, auch wenn die Klägerin nicht jeden Satz, der angeblich gesagt wurde, beweisen kann. Aber wenn Indizien für eine Diskriminierung sprechen, stehen die Chancen für die Klägerinnen nicht schlecht. Wer etwa trotz guter Zeugnisse nach der Rückkehr aus der Elternzeit auf eine schlechter bezahlte und minder anspruchsvolle Stelle versetzt wird, garniert mit entsprechenden Erläuterungen, kann sich zur Klage entschließen. Und wenn aus einem unbefristeten Vertrag plötzlich ein befristetes Arbeitsverhältnis wird, kaum das die Mitarbeiterin schwanger ist, dann drohen Schadensersatzansprüche und Reputationsschaden.

Wer glaubt, hier handele es sich um wenige schwarze Schafe, der irrt. Das weiß Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle beim Bund. „Bei uns“, sagt sie, „landen zahlreiche Fälle von Frauendiskriminierung auf dem Tisch.“ Benachteiligungen wegen Mutterschaft seien leider der Alltag in deutschen Unternehmen. Doch längst nicht jede, die Anlaß zu klagen hätte, klagt, und das mache sich auch beim Einkommen der Frauen bemerkbar.

Kinderbedingte Unterbrechung bei der Vergütung erkennbar

Die Unternehmensberatung Baumgarten & Partner weist in einer Studie darauf hin, dass „die kinderbedingte Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses in jeder Vergütungsstruktur erkennbar“ wird. Nach ihrer Auffassung sei deutlich zu erkennen, dass die Vergütung von Frauen bis zum Alter von 30 Jahren kontinuierlich ansteigt, „ab diesem

Alter aber abrupt abflacht.“ Die Gründe: „einfachere Stellen nach der Baby-pause“ und „Gehaltsnachteile auf vorher besetzten identischen Stellen“. Das aber sei Diskriminierung, so Baumgarten & Partner. Und auch hier setzt das AGG an, zwingt Firmen in Zukunft genau zu prüfen, ob da womöglich ein Einfallstor für Schadenersatzansprüche besteht.

Viele Unternehmen unterschätzen das AGG an dieser Stelle. Arbeitsrechtler gehen davon aus, dass Frauen in Zukunft häufiger erfolgreich klagen werden. Dann könnten auf Unternehmen beachtliche finanzielle Forderungen zukommen. Wurde einer Frau die Beförderung versagt, etwa weil sie schwanger war, hat sie Anspruch auf Schadensersatz. In der Folge blühen dem Arbeitgeber satte Nachzahlungen, unter Umständen bis zur Rente.

Keine Beförderung wegen Schwangerschaft

In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Anwendungsbereich des AGG weit über den Bereich „Verhinderung der Diskriminierung bei der Einstellung“, hinausgeht. Dazu hat auch das häufig zitierte Sony-Urteil beigetragen. Das Verfahren erregte große Aufmerksamkeit und zeigt, dass die obersten Richter in Sachen AGG keinen Spaß mehr verstehen.

Der Fall liegt ähnlich wie der Fall Marina Müller. Lange Jahre hatte die Marketingmanagerin Beate Hagen (Name von der Redaktion geändert) für den Musikkonzern Sony gearbeitet, Guter Verdienst, sympathischer Chef und man machte ihr Hoffnungen, dass sie die Karriereleiter weiter hochklettern würde. Schließlich hatte sie ihren Chef

„ Es wird teuer für Unternehmen, die in Sachen AGG nicht auf der Höhe der Zeit sind.

in dem internationalen Konzern schon etliche Male vertreten, Lob kassiert und Stolz empfunden. Als ihr Vorgesetzter befördert wurde, schien alles klar. Doch dann wurde sie schwanger, fünf Jahre ist das mittlerweile her.

Nicht die werdende Mutter bekam den Job, sondern ein männlicher Kollege. Sie sollte sich hingegen doch auf das Kind freuen, Familie sei doch auch etwas schönes. Das wollte sich Hagen nicht gefallen lassen, sie klagte und es sollte fünf Jahre dauern, bis sie Recht bekam. Ein langer Weg, sechsmal haben sich die Gerichte mit dem Fall beschäftigt, dabei zweimal das BAG. Jetzt ist entschieden, dass Beförderungsentscheidungen transparent und nachvollziehbar sein müssen, ansonsten ist bei Diskriminierungen die Vergütungsdifferenz zu erstatten.

Strenge Anforderungen des AGG

Finanziell hat sich die Sache im Hinblick auf die Verletzung des Persönlichkeitsrechts nicht gelohnt, gerade mal 17 000 Euro Entschädigung musste Sony zahlen, nach der Verabschiedung des AGG würde die Summe wohl höher ausfallen. Aber Hagen ging es nicht ums Geld, sondern um ihr Recht. Am Schluss hat ihr die berühmte Beweislastumkehr geholfen. Sony musste beweisen, dass bei der versagten Beförderung keine Diskriminierung vorlag – weil eben Hinweise auf eine solche Benachteiligung vorlagen. Das aber konnte der Konzern nicht, das intransparente Auswahlverfahren und jener fatale Satz wurden dem Konzern zum Verhängnis.

Es wird teuer für Unternehmen, die in Sachen AGG nicht auf der Höhe der Zeit sind. Stichwort Equal Pay: Auch

da hat das AGG strenge Anforderungen. Einfach eine Stelle anders benennen oder beschreiben und dann nach der Rückkehr aus der Elternzeit weniger bezahlen, das könnte in Zukunft von den Gerichten als Diskriminierung gewertet werden.

Der Berliner Rechtsanwalt Hans Georg Kluge erhebt nun Verfassungsbeschwerde, nachdem er mit seiner Klage in allen drei Instanzen gescheitert war. Er vertritt die Auffassung, dass seine Mandantin schon deshalb diskriminiert wird, weil sie tatsächlich die gleiche Arbeit leistet wie ihr besser bezahlter Kollege und bereits die unterschiedliche Bezeichnung der Stellen eine Diskriminierung darstellt. Die Klage geht sehr weit und verspricht Brisanz. So fragt Kluge, ob unterschiedliche Einstellungsbedingungen – etwa eine unterschiedliche Ausbildung – allein die unterschiedliche Bezahlung rechtfertigen, zumal dann, wenn die Ausbildung gar nicht Einstellungsbedingung war. Da mag es manchem Personaler grausen, waren doch solche formalen Abgrenzungen bisher eine sichere Bank. Er wirft den deutschen Gerichten vor, bei der Equal Pay-Problematik hinter EU-Recht zurückzufallen. Auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes dürfen alle gespannt sein, ob Personalchef, Arbeitsrechtler oder Beschäftigter.



Autor
Bernhard Steinkühler,
Rechtsanwalt, Steinkühler -
Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Berlin, kontakt@
steinkuehler-arbeitsrecht.de