

schadensersatz

Geschlechtsbezogene Benachteiligung bei der Beförderung

1. Eine Benachteiligung einer schwangeren Arbeitnehmerin wegen ihres Geschlechts lässt sich nicht alleine deshalb vermuten, weil ein Arbeitgeber eine Beförderungsstelle mit einem Arbeitnehmer und nicht mit der schwangeren Arbeitnehmerin besetzt, welche eine mit dem beförderten Arbeitnehmer vergleichbare Stellung im Unternehmen inne hat.

2. Für die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung reicht es aus, wenn Tatsachen dargelegt werden, aus denen sich nach der allgemeinen Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung ergibt.

(Leitsätze des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 24.04.2008
– 8 AZR 257/07**

■ Der Fall

Die Klägerin beehrte die Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Sie war als „Directorin POP“ Abteilungsleiterin in einem Unternehmen der Musikbranche. Zum Zeitpunkt der Neubesetzung der Position des Bereichsvorstands „International Marketing“ war sie schwanger, was der beklagten Arbeitgeberin bekannt war. Die beehrte Position erhielt ein Arbeitskollege, der eine mit der Klägerin vergleichbare Stellung im Unternehmen inne hatte.

■ Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hatte sie abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hob das Berufungsgericht auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung sowie Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts war es der Klägerin nicht gelungen, im Rahmen des § 611a BGB (gültig bis zum 17.08.2006) Tatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen, die eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten



ließen, um so eine Umkehr der Beweislast zu Lasten ihrer Arbeitgeberin herbeizuführen.

Das Bundesarbeitsgericht betont in seiner Entscheidung, dass allein die Tatsache der Kenntnis der Beklagten von der Schwangerschaft der Klägerin eine Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des § 611a BGB noch nicht vermuten lasse. Die Klägerin habe jedoch Tatsachen vorgetragen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung vermuten lassen könnten. Insoweit würden Indizien genügen,

die aus einem getätigten Verhalten auf eine ebenso motivierte Entscheidung schließen lassen. Es reiche aus, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Diskriminierung bestehe. Dabei sei eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen, sofern die vorgetragene Tatsachen für sich allein betrachtet nicht ausreichen würden, um die Vermutungswirkung des § 611a BGB herbeizuführen. Und genau dies habe das Landesarbeitsgericht bislang nicht getan.

■ Bedeutung für die Praxis

Das Bundesarbeitsgericht betont in seiner Entscheidung, dass kein strenger Maßstab an die Vermutungswirkung von Tatsachen anzulegen ist. Es ist deshalb keineswegs erforderlich, dass diese einen zwingenden Indizienabschluss auf eine Benachteiligung zulassen. Eine Beweislastumkehr wird bereits dann ausgelöst, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Diskriminierung besteht.

Die vorliegende Entscheidung erging zwar zu dem bis zum 17.08.2006 geltenden § 611a BGB, der mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entfallen ist. Auf die seitdem geltende Rechtslage wird

diese Entscheidung gleichwohl zu übertragen sein. Denn gemäß § 22 AGG sind in einem Prozess die Indizien darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Sofern dies gelingt, hat die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Infolge dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dürften Schadensersatzklagen mit höheren Erfolgsaussichten geführt werden können. Das setzt natürlich voraus, dass insbesondere die Arbeitsgerichte die Anforderungen an die Darlegung der Indizien auch tatsächlich tiefer anlegen.

Marc-Oliver Schulze, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg
www.afa-anwalt.de