

Kurz-Link: <http://www.faz.net/-01z8v6>

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Unterm Glasdach

Eine Frau hat sich fünf Jahre lang gegen eine Diskriminierung ihres Arbeitgebers vor den Gerichten zur Wehr gesetzt - und am Ende gewonnen.

Von Caroline Freisfeld



Beschränkter Ausblick: Das Sony-Center am Potsdamer Platz in Berlin

06. Juli 2011 „Sie haben sich eben für das Kind und gegen die Karriere entschieden.“ Das bekam Barbara Steinhagen von ihrem Chef zu hören. Gerade war bei ihrem Arbeitgeber, dem Musikkonzern Sony BMG, eine Personalentscheidung gefallen. Nicht Steinhagen, sondern ein anderer, ein männlicher Kollege auf derselben Abteilungsleiterenebene wie sie, sollte die Beförderung bekommen. Steinhagen verstand die Welt nicht mehr. Sie ging nach Hause, beratschlagte zwei Tage lang mit ihrer Familie und reichte Klage ein. Klage auf Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Diskriminierung.

Das war im Herbst 2005. Steinhagen war 33 Jahre alt und arbeitete im Bereich „International Marketing“ für den Musikkonzern. Alles war super, sagt sie unbefangen über die Zeit davor. Sie verdiente gut und trug Verantwortung. Als sich bei ihrem Chef der Aufstieg in der Konzernhierarchie anbahnte, ging sie fest davon aus, seine Stelle zu bekommen. Etliche Male hatte sie ihn da bereits

vertreten, gerade deshalb hatte man ihr die Beförderung auch schon in Aussicht gestellt. Und als sie schwanger wurde, änderte sie ihre Karrierepläne nicht. Warum auch? Ihr Mann war selbständig und wollte sich zu Hause um das Kind kümmern. Doch im Konzern nahm man es nicht so leicht. Erst verstummte das Gespräch über die Nachfolge des Chefs - zwei Monate später fiel die Entscheidung für den Kollegen. Die Betriebswirtschaftlerin ist überzeugt, dass sie nicht befördert wurde, weil sie schwanger war.

Der Rechtsstreit, den Barbara Steinhagen deswegen führte, dauerte fünfeneinhalb Jahre. Kürzlich ging er zu Ende - mit einem Sieg für sie. Sony BMG kann sich die Revision zwar noch erstreiten, doch das ist angesichts der Chronologie der Entscheidungen eher unwahrscheinlich. Sechs Mal haben sich die Gerichte mit der Frage befasst, ob unter anderem die Äußerungen des Chefs eine Diskriminierung vermuten lassen. Denn dann kommt es zu einer Beweislastumkehr, und Sony BMG muss beweisen, dass die Schwangerschaft keine Rolle für die Beförderungsentscheidung gespielt hat.

Ein Arbeitsgerichtsurteil, zwei Landesarbeitsgerichtsurteile, zwei Nichtzulassungsbeschwerden, um überhaupt Revision einlegen zu können, und zwei Bundesarbeitsgerichtsurteile später verurteilte das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg Sony BMG dazu, Barbara Steinhagen eine Entschädigung von rund 17.000 Euro zu zahlen (Az: 3 Sa 917/11). Zuvor war sie zwei Mal an den Landesarbeitsrichtern gescheitert. Sie beharrten darauf, dass die vorgebrachten Indizien nicht ausreichten, um eine Diskriminierung anzunehmen. Sie sagten auch, die Äußerungen des Chefs seien als „Trostpflaster“ gemeint gewesen und hätten mit der Beförderungsentscheidung nichts zu tun. Jedesmal hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) diese Entscheidungen kassiert und zurückverwiesen - mit deutlicher Marschrichtung: Das LAG müsse alle Indizien in einer Gesamtbetrachtung würdigen, und es dürfe nicht zu hohe Anforderungen an die Diskriminierungsvermutung stellen.

„Punitive damages“

Zum Thema

Geschlechterdebatte:
Doppelstandards der
Gleichstellung

Arbeitsrecht: Gleiche Rente
für Homosexuelle

Arbeitsrecht: Mehr Geld für
Ältere

17.000 Euro können nicht aufwiegen, was fünfeneinhalb Jahre Rechtsstreit an Kraft und an Geld gekostet haben. Steinhagen erzählt, dass der Aufwand ihres Anwalts weit über dem liegt, was vertraglich vereinbart war. Ihr Anwalt, Bernhard Steinkühler, würde heute in der Klage eine höhere Entschädigung fordern. Aber um das Geld ging es nie, und zudem unterlag der Streit noch der alten Rechtslage, bevor das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 in Kraft getreten ist. Davor wollte man mit einer Entschädigung, die sich auf drei Monatsgehälter

bezog, auf Nummer Sicher gehen. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass Diskriminierungen die Unternehmen künftig viel teurer zu stehen kommen. Die Frage ist, ob das AGG die Richter dazu veranlassen wird, höhere Entschädigungen und Schadensersatz anzuordnen. Rechtsanwalt Steinhagen meint Ja. Zum einen sähen die Motive zur europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie ausdrücklich „punitive damages“ vor. Darunter versteht man

Schadensersatz, der auch bestrafend wirken soll - bisher eine Spezialität des angelsächsischen Rechts.

Zum anderen sehe das AGG keine Deckelung des Schadensersatzes bei verhinderten Beförderungen vor. Es sei dann die Zahlung der Gehaltsdifferenz bis zum Rentenalter denkbar, so der Berliner Rechtsanwalt. Bald könnte ein mit Spannung erwartetes Urteil Klarheit schaffen: In dem Verfahren Gema gegen Silke Kühne hatte das LAG Berlin-Brandenburg die Musikverwertungsgesellschaft Gema bereits dazu verurteilt, an ihre Mitarbeiterin Kühne jeden Monat 1467,86 Euro zusätzlich zu zahlen. Das hätte Kühne auf dem Direktorenposten mehr verdient, den sie nicht bekommen hat, weil Frauen eine „gläserne Decke“ den Weg nach oben versperrt, wie Kühne geltend macht. Das BAG hat diesen Richterspruch vergangenes Jahr zwar aufgehoben, jedoch nicht wegen der Schadensersatzberechnung, wie auch die Gema-Anwälte einräumen. Das LAG dürfte dieses Jahr noch mal entscheiden.

Unfreiwillig eine Vollzeitmama

Wichtig ist das Urteil im Fall Steinhagen aber vor allem wegen der Anforderungen an die Auswahlentscheidung, betont Steinkühler. Denn sobald eine Diskriminierung hinreichend wahrscheinlich ist, muss der Arbeitgeber sie widerlegen. Sony BMG hatte unter anderem vorgetragen, dass Leistungsgesichtspunkte für die Beförderung des männlichen Kollegen ausschlaggebend waren. Doch beweisen konnte der Musikkonzern das nicht. Das Urteil zeigt also, dass der Arbeitgeber den Auswahlprozess transparent und nachvollziehbar gestalten muss. Um sich vor Klagen zu schützen, sollten Unternehmen daher mehrere Entscheider einbeziehen und den Auswahlprozess dokumentieren.

Barbara Steinhagen geht es gut. Sie ist „extrem froh und extrem dankbar“, dass sie letztendlich recht bekommen hat. Dafür habe es sich gelohnt, sagt sie. Denn gewiss sind die Nachteile des Prozesses nicht von der Hand zu weisen: Sony BMG kündigte ihr noch während des Mutterschutzes, obwohl das verboten ist. Bei positiv verlaufenden Bewerbungen kam es oft zu abrupten Absagen, denn die Personalerei brauchen nur ihren Namen im Internet einzugeben, um alles über den langen Rechtsstreit mit dem früheren Arbeitgeber zu erfahren.

Es hat Jahre gedauert, bis die heute 39 Jahre alte Frau einen adäquaten Job angeboten bekommen hat. Sie lebt nun mit ihrer Familie in Wien und arbeitet wieder im Marketingbereich. Unfreiwillig, aber nicht unglücklich war Barbara Steinhagen für ihren Sohn in seinen ersten fünf Lebensjahren das, was sie ursprünglich nicht hatte sein wollen: eine Vollzeitmama.

Text: F.A.Z.
Bildmaterial: ddp

© Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH 2011.
Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigungs- und Nutzungsrechte erwerben



Verlagsinformation
Erstellen Sie kostenlos Ihre digitale Bewerbungsmappe und bewerben Sie sich professionell online. Als Link umgewandelt, können Sie die Mappe sogar in Webseiten einbinden oder per Mail einfach und schnell an potentielle Arbeitgeber versenden.