

Legal Update

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht zur Benachteiligung einer Schwangeren bei Stellenbesetzung

Felix Pott
Köln, 02.05.2011

An die Voraussetzungen der Vermutung einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung wegen Schwangerschaft sind keine strengen Anforderungen zu stellen (BAG, 27.01.2011, 8 AZR 483/09).

Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten als eine von drei Abteilungsleitern in dem Bereich „International Marketing“ beschäftigt. Leiter des Bereichs war ein „Vice President“, dessen Stelle im September 2005 frei wurde. Die Klägerin bewarb sich erfolglos auf diese Stelle. Die Beklagte besetzte die Stelle mit einem Mann und nicht mit der Klägerin. Diese war zum Zeitpunkt der Stellenbesetzung schwanger, was der Beklagten auch bekannt war. Die Klägerin machte daher eine Entschädigung wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung geltend, da sie die Stelle wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhalten habe. Hierbei berief sie sich darauf, dass sie bei der Bekanntgabe der Entscheidung auf ihre Schwangerschaft angesprochen worden sei. Die beklagte Arbeitge-

berin beruft sich indes auf sachliche Gründe für die getroffene Auswahl.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hatte die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg bereits einmal aufgehoben und die Sache an dieses zurückverwiesen, da die Klägerin Tatsachen vorgetragen habe, welche ihre geschlechtsspezifische Benachteiligung nach § 611a Abs. 1 BGB (a.F., gültig bis 17. August 2006) hätten vermuten lassen können. Das Landesarbeitsgericht verneinte auch bei seiner erneuten Entscheidung nach erfolgter Beweisaufnahme, dass eine Vermutung für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung gegeben sei. Auf die erneute Revision der Klägerin hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts abermals aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Zur Begründung führte es an, dass dem Landesarbeitsgericht bei der Tatsachenfeststellung und

bei der Verneinung der Vermutung Rechtsfehler unterlaufen seien. Denn es genüge zur Begründung einer Vermutung für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung, dass eine schwangere Arbeitnehmerin neben der objektiven Benachteiligung der anderweitigen Stellenbesetzung und der Kenntnis des Arbeitgebers um die Schwangerschaft lediglich weitere Tatsachen vorträgt, welche eine geschlechtsspezifische Benachteiligung vermuten lassen. Gerade an diesen weiteren Sachvortrag seien keine strengen Anforderungen zu stellen.

Anmerkung

Obwohl die Entscheidung noch zu der Vorgängernorm § 611a BGB a.F. ergangen ist, steht zu erwarten, dass die Entscheidung auch auf die aktuelle Rechtslage nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) übertragen werden kann. Dies liegt insoweit nahe, als es auch zur

Geltendmachung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung gemäß §§ 7, 22 AGG genügen soll, so genannte „Vermutungstatsachen“ vorzutragen, aus denen auf eine unzulässige Benachteiligung geschlossen werden kann (Bundesratsdrucksache 329/06, S. 51). Das Bundesarbeitsgericht hat es hierbei genügen lassen, dass die Klägerin vortrug, bei der Bekanntgabe auf ihre Schwangerschaft angesprochen worden zu sein. Die bloße Behauptung von Begleitumständen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts implizieren, führt hiernach zu einer Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers. Daher birgt jede – auch mündliche – Thematisierung einer Schwangerschaft im Zusammenhang etwa mit Beförderungsentscheidungen ein erhebliches Risiko in sich, als geschlechtsspezifische Diskriminierung betrachtet zu werden. Selbst bei einwandfreiem Verhalten des Arbeitgebers besteht das Risiko eines Missbrauchs dieser Beweislastregeln durch Arbeitnehmer.



Felix Pott

RECHTSANWALT, ASSOCIATE, KÖLN

Sachsenring 81, D-50677 Köln

Tel +49 221 33660-524, E-Mail: fpott@goerg.de

- Fachgebiete: Arbeitsrecht
- Rechtsanwalt seit 2010
- Fremdsprachen: Englisch, Französisch

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Pott unter +49 221 33660-524 oder fpott@goerg.de an.

Unsere Standorte

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, D-10785 Berlin
Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, D-45131 Essen
Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT/M.

Neue Mainzer Straße 69 – 75, D-60311 Frankfurt/M.
Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Sachsenring 81, D-50677 Köln
Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, D-80538 München
Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90