

Arbeitsrecht

(Nr. 9/2008)

Schadensersatz wegen Benachteiligung einer Schwangeren bei Beförderung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Eine Schwangerschaft allein reicht nicht aus um eine geschlechtsspezifische Benachteiligung glaubhaft zu machen. Die schwangere Arbeitnehmerin hat vielmehr weitere Tatsachen vorzutragen, die eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. Daran sind grundsätzlich keine strengen Anforderungen zu stellen.

Die Klägerin ist bei der Beklagten im Bereich "International Marketing", dem der "Vizepräsident" E. vorstand, als eine von drei Abteilungsleitern beschäftigt. Im Herbst 2005 wurde die Stelle des E. frei. Die Beklagte besetzte diese mit einem männlichen Kollegen und nicht mit der schwangeren Klägerin. Diese begehrt die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung auf Grund ihres Geschlechts. Sie habe die Stelle wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhalten. Bei der Bekanntgabe dieser Entscheidung sei sie auf ihre Schwangerschaft angesprochen worden. Die Beklagte behauptet, für die getroffene Auswahl sprächen sachliche Gründe.

Nachdem das Arbeitsgericht der Klage noch stattgegeben hatte, wurde sie in zweiter Instanz abgewiesen. Die Revision der Klägerin war wiederum erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht konnte die Sache jedoch nicht endgültig entscheiden und hat sie deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Stelle und besetzt der Arbeitgeber, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem männlichen Mitbewerber, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, die eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen.

Nach Überzeugung des Gerichts hat die Klägerin weitere Tatsachen vorgetragen, die ihre geschlechtsspezifische Benachteiligung nach § 611a Abs. 1 BGB (gültig bis 17. 08. 2006) vermuten lassen können. Das Landesarbeitsgericht hat daher die Behauptung der Klägerin, sie sei Vertreterin des E. gewesen und dieser habe ihr auch seine Nachfolge in Aussicht gestellt, ebenso zu berücksichtigen wie die Aussage, sie sei bei der Mitteilung ihrer Nichtberücksichtigung damit getröstet worden, dass sie sich auf ihr Kind freuen solle.

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. April 2008
Aktenzeichen: 8 AZR 257/07**

**Veröffentlicht:
Pressemitteilung des BAG Nr. 35/08 vom 24.04.2008
30.04.2008**

Anmerkung der Redaktion:

Die Rechtsangelegenheit ist noch nach altem Recht spezifisch ausgelöst worden. Es kann durchaus sein das nach dem AGG die Rechtslage sich anders darstellen kann.