

Schadensersatz wegen Eingriffs in Grundrechte?

Der 900-Personen-Betrieb bestand zu zwei Dritteln aus Frauen. Die insgesamt 27 Führungskräfte waren ohne Ausnahme Männer. Nun ging es um eine frei gewordene Führungsposition – sie erhielt wiederum ein Mann, obwohl sich auch eine Frau beworben hatte. Eine Stellenausschreibung hatte es nicht gegeben; im Betrieb wurden wie immer nur „handverlesene“ Kandidaten berücksichtigt.

Die übergangene Frau klagte und errang beim LAG Berlin-Brandenburg einen spektakulären Erfolg. Das Gericht meinte, die in der Vergangenheit praktizierte Personalauswahl lasse eine Diskriminierung vermuten. Der Arbeitgeber habe diese nicht widerlegen können, da er keine objektiven Kriterien, die sich auf die Stelle bezogen, benannt habe. Man müsse daher davon ausgehen, dass die Bewerberin bei korrektem Verfahren die Stelle erhalten hätte. Deshalb konnte sie das Gehalt einer Führungskraft verlangen, und das ohne zeitliche Begrenzung. Außerdem bekam sie 20 000 Euro „Schmerzensgeld“ zugesprochen. Ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht sei verletzt; zusätzlich hatte der Vorgesetzte nach der eingereichten Bewerbung gesagt, sie solle über ihre Zukunft nachdenken und sich außerdem fragen, ob sie ein längeres Gerichtsverfahren gesundheitlich durchstehe.

Hier wurde das AGG ernst genommen, was volle Zustimmung verdient. Einen Betrieb nach dem Motto „Hier entscheidet der Chef“ zu führen, ist von jetzt ab mit hohen wirtschaftlichen Risiken verbunden. Das ist gut so. Wer über die berufliche Laufbahn anderer Menschen entscheidet, sollte überzeugende Gründe haben und nicht nach Gutdünken, gewissermaßen nach Gutsherrenart, befinden.

Das Grundrecht auf Nichtdiskriminierung erhält durch die Entscheidung einen hohen Stellenwert. Doch wie ist es mit anderen Grundrechten? Da wird z. B. ein Azubi nicht übernommen, weil er in etwas aufmüpfiger Weise seine Meinung geäußert hat, da wird jemand nicht befördert, weil er demonstriert oder als Betriebsratsmitglied zu wenig Verständnis für die „guten Ideen“ des Personalleiters gezeigt hat. Kann er genauso Schadensersatz und Schmerzensgeld verlangen? Schließlich sind auch

hier Grundrechte in massiver Weise betroffen. In der Praxis wäre man froh, wenn der Azubi doch eingestellt oder der Arbeitnehmer befördert würde. Auch unter den Grundrechten scheint es eine Hierarchie zu geben. Wie wäre es mit etwas mehr Gleichbehandlung auf diesem Feld?

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 2/2009 S. 3