

Urteil mit Anmerkung
 Arbeitsgericht Leipzig, § 15 Abs. 2 AGG
**Entschädigung wegen schwangerschafts-
 bedingter Benachteiligung**

Wenn eine Schwangere im Personalgespräch gedrängt wird, auf Vergütungsbestandteile zu verzichten, Urlaub, der nicht beantragt war, zu nehmen, möglicherweise auf Urlaubsansprüche zu verzichten und ohne Not noch am gleichen Tag ihren Arbeitsplatz zu räumen, sind dies Indizien für eine unmittelbare Diskriminierung, die eine Schadensersatzpflicht auslöst.

(Leitsatz der Redaktion)

Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 06.04.2016, 6 Ca 4069/15

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung restlicher Arbeitsvergütung während eines Beschäftigungsverbots. Darüber hinaus begehrt die Klägerin von der Beklagten Entschädigung nach dem AGG.

Die ... 1979 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Januar 2008 als Pflegefachkraft tätig. [...] Die Klägerin war schwanger. Sie brachte am 10. Februar 2016 ein Kind zur Welt. Mit Schreiben vom 2. Juli 2015, das zur Vorlage bei der Beklagten bestimmt war, teilte die die Klägerin behandelnde Ärztin mit, dass die Klägerin schwanger sei [...]. Die Klägerin verrichtete bis Anfang Juli 2015 ihren Dienst und nahm sodann vereinbarungsgemäß sechs Tage Urlaub. Am letzten Urlaubstag [...] wurde die Klägerin von dem Pflegedienstleiter, Herrn S., angerufen und zu einem Personalgespräch am 21. Juli 2015 gebeten. Herr S. sprach ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot aus, das der Klägerin im Nachgang auch schriftlich übermittelt wurde. Die Klägerin übergab an diesem Tage ihre Schlüssel und räumte ihren Arbeitsplatz. Einige Tage später gab sie ihr Dienst-Handy ab. Der konkrete Inhalt des Personalgesprächs und die hierbei abgegebenen Erklärungen sind zwischen den Parteien streitig. Seit dem 21. Juli 2015 ist die Klägerin aufgrund des Beschäftigungsverbots freigestellt. [...]

Aus den Gründen:

II. [...] 2. Die Klägerin kann von der Beklagten auch eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG beanspruchen. Denn die Beklagte hat die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft und damit wegen ihres Geschlechts unmittelbar benachteiligt, ohne dass dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt war.

a.) Die formellen Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch liegen vor. Die Klägerin hat die Frist zur schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 15 Abs. 4 AGG gewahrt [...] und erhob [...] innerhalb der Frist des § 61b Abs. 1 ArbGG Klage.

b.) Entgegen der Ansicht der Beklagten liegen auch die materiellen Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch der Klägerin nach § 15 Abs. 2 AGG dem Grunde nach vor. Denn die Beklagte hat das Verbot, eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, mithin in Bezug auf ihre Schwangerschaft, zu benachteiligen, verletzt.

Die Klägerin hat im Sinne des § 22 AGG Indiztatsachen vorgetragen, die auf eine Benachteiligung ihrer Person wegen der eingetretenen Schwangerschaft schließen lassen. Die Klägerin hat im Einzelnen dargetan, wie sich das Personalgespräch am 21. Juli 2015 zugetragen hat und in welcher Weise sie sich bedrängt fühlte, auf Vergütungsbestandteile (Stellvertreterzulage) zu verzichten, Urlaub, der nicht beantragt war, zu nehmen, möglicherweise auf Urlaubsansprüche zu verzichten, und dass sie ohne Not noch am gleichen Tag ihren Arbeitsplatz zu räumen hatte. Die Klägerin hat zudem dargetan, dass Herr S. sie als „wirtschaftlich unrentable“ Arbeitskraft bezeichnet habe, die „eine Stelle blockiere“.

All dies ist geeignet, eine Benachteiligung im gesetzlichen Sinne zu begründen. Dabei kommt es nicht auf ein Verschulden desjenigen an, der die Benachteiligung verursacht. Ebensowenig kommt es darauf an, ob zwischen den Gesprächspartnern ein „freundschaftliches“ Verhältnis besteht, das eine „saloppe“ Gesprächsführung verständlich erscheinen lässt. Diese Indiztatsachen hat die Beklagte schon nicht zu entkräften vermocht. Die Kammer geht daher von einer Benachteiligung aus, die ihre Ursache in der Schwangerschaft und damit im Geschlecht der Klägerin hat.

c.) Der Höhe nach hielt die Kammer einen Entschädigungsbetrag von 500,- EUR für angemessen und ausreichend. Er bewegt sich bei einer Viertel Monatsvergütung und berücksichtigt dabei, dass es sich vorliegend offensichtlich nicht um eine grobe Diskriminierung handelte, sondern der Unrechtsgehalt eher an der unteren Grenze lag. [...]

3. Soweit die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von mindestens 2.000,- EUR und damit von etwa einer Brutto-Monatsvergütung begehrte, konnte die Klage keinen Erfolg haben. Ein Entschädigungsbetrag in dieser Höhe ist aus der Sicht der Kammer nicht geboten.

Anmerkung

Das Arbeitsgericht stützt den zugesprochenen Entschädigungsanspruch auch auf die Tatsache, wie der Arbeitgeber ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot umgesetzt hat. Zwischen den Parteien stand nicht im Streit, dass der Arbeitgeber dem Grun-

de nach berechtigt war, ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot gemäß § 4 Abs. 1 MuSchG i.V.m. §§ 4 und 5 MuSchArbV auszusprechen. Die Umsetzung des Beschäftigungsverbotes kam einem faktischen Herausdrängen der Klägerin aus dem Betrieb gleich, denn ohne Notwendigkeit sollte sie sofort ihren Arbeitsplatz räumen und Schlüssel und Diensthandy abgeben. Hinzu kam, dass der Vorgesetzte die Klägerin vor die Wahl stellte, sie solle entweder ihren restlichen Urlaub sofort antreten oder sie werde direkt in das Beschäftigungsverbot gesetzt und der Urlaub verfalle dann eben. Wenn das auch nicht den rechtlichen Gegebenheiten entspricht (§ 17 S. 2 MuSchG), ist ein solches Drängen keine „gutgemeinte“ Fehlinformation, sondern eine klare Benachteiligung der schwangeren Mitarbeiterin. Außerdem sollte die Klägerin „freiwillig“ auf eine Stellvertretungszulage verzichten, weil sie im Beschäftigungsverbot die Stellvertretungsposition tatsächlich nicht ausübe, der Arbeitgeber die Zulage (100 € brutto monatlich) nur einmal zahlen könne und deshalb die einspringende Kollegin nichts bekäme. Die der Klägerin in der Folge tatsächlich vorenthaltene Zulage hat die Klägerin vom Arbeitsgericht zugesprochen bekommen.

Das Gericht hat die (Indiz)Tatsachen zutreffend als unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts eingeordnet. Bei der Bezifferung der Höhe der Entschädigung steht dem Gericht Ermessen zu, denn das Gesetz fordert eine „angemessene“ Entschädigung. Das Gericht bewertet hier den Unrechtsgehalt „eher an der unteren Grenze“ und nicht als „grobe Diskriminierung“. Dem kann nicht gefolgt werden, denn dabei bleibt unberücksichtigt, dass es sich um eine unmittelbare Diskriminierung handelt, die in aller Regel höher zu entschädigen ist als eine bloß mittelbare Benachteiligung. Zudem erfuhr die Klägerin zunächst auch finanzielle Nachteile (Streichung der Stellvertreterzulage und Zahlung von Zulagen für Schichtarbeit), die erst durch entsprechende Verurteilung des Arbeitgebers nach abgeschlossenem gerichtlichem Verfahren ausgeglichen wurden.

Schließlich dürfte mit der zugesprochenen Entschädigung auch keine fühlbare Sanktion für den Arbeitgeber verbunden sein. Schon in der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 16/1760 S. 38) wird darauf hingewiesen, dass die Höhe der Entschädigung auch danach zu bemessen ist, was zur Erzielung einer abschreckenden Wirkung erforderlich ist. Dabei ist zu beachten, dass die Entschädigung geeignet sein muss, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber zu haben und in jedem Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen muss.

RAin Susette Jörk, Leipzig