

Infobrief

der Kanzlei
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de

Datum: 22.11.2022

Diskriminierung einer schwangeren Person?

Die Klägerin machte eine Entschädigungszahlung in Höhe von **7.500,00 €** geltend, da der Beklagte sie wegen ihres Geschlechts, konkret wegen ihrer Schwangerschaft, benachteiligt haben sollte, indem er ihr in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Mutterschutz gekündigt haben sollte.

Sie trug weiter vor, dass einer nicht schwangeren und nicht von einem Beschäftigungsverbot betroffenen Mitarbeiterin des Beklagten vermutlich nicht gekündigt worden wäre.

Instanzenlauf:

Das Arbeitsgericht hat die Klage auf Entschädigungszahlung abgewiesen. Das Berufungsgericht (Landesarbeitsgericht / LAG) urteilte nun:

Die Berufung ist unbegründet. Die Klägerin hat **keinen Zahlungsanspruch**, gemäß § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Leistung einer Entschädigung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern.

Grundsätzlich führte das LAG aus, wenn eine benachteiligende Maßnahme in einer Kündigung bestehen würde, kann sich daraus (ungeachtet der Unwirksamkeit einer diskriminierenden Kündigung) ein Entschädigungsanspruch ergeben.

Der Kausalzusammenhang zwischen benachteiligender Behandlung und dem Merkmal "Schwangerschaft/Geschlecht" ist auch bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an die Schwangerschaft anknüpft oder durch diese motiviert ist.

Der Beklagte hatte gegen die Schutzvorschrift § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG verstoßen, wobei diese Missachtung des Mutterschutzgesetzes zu Gunsten der werdenden Mutter bei Erklärung einer Kündigung eine Benachteiligung der Frau wegen ihrer Schwangerschaft und damit wegen ihres Geschlechts indiziert.

Besteht damit die **Vermutung** einer Benachteiligung, trägt der Beklagte die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist.

Der Beklagte konnte hier darlegen, dass die Kündigung der Klägerin ihre Ursache nicht in der Schwangerschaft hatte, sondern der Beweggrund für die Kündigung die der Klägerin zugeschriebene Löschung von Verfahrensdaten in dem elektronischen Mandatsverwaltungssystem war. Der Beklagte durfte von einer erheblichen Belastung des Vertrauensverhältnisses zur Klägerin ausgehen und damit eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

Quelle:

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 16.08.2022 - 5 Sa 6/22;

<https://openjur.de/u/2451951.html>

Fazit:

Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor, doch vorliegend war nicht die Schwangerschaft, sondern der Datenverstoß maßgebend.

Rechtsanwalt Robert Uhl