



Aufstiegshilfe für Männer zur „wohlverdienten“ Leitungsposition

Frau F. bewirbt sich um die Leitung einer wichtigen Abteilung in einem großen Unternehmen. Aus dem Hearing geht sie als Bestqualifizierte hervor. Nun soll auf Wunsch der Geschäftsleitung ein weiteres Hearing abgehalten werden.

Situation

In einem großen Betrieb wird intern die Stelle des/der Leiter/in der Abteilung Personal/Personalentwicklung ausgeschrieben.

Eine ca. 50-jährige Frau, die große Erfahrung auf dem Gebiet des Personalwesens mitbringt, eine juristische Ausbildung mit Schwerpunkt Arbeitsrecht abgeschlossen und zuletzt mehrere Jahre die Controllingabteilung im selben Unternehmen geleitet hat, bewirbt sich – neben mehreren männlichen Kollegen – um diese Position.

Wegen ihrer fachlichen und persönlichen Qualifikation hält sie sich für am besten für die Position geeignet. Dies wird ihr von zwei von insgesamt drei Geschäftsführern des Unternehmens auch mündlich bestätigt.

Es ist im Betrieb üblich, dass sich die drei bestqualifizierten BewerberInnen einem Hearing stellen. Wer mit der höchsten Punktezahl aus dem Hearing hervorgeht, erhält die jeweils vakante Position.

Frau F. absolviert das Hearing mit zwei Mitbewerbern, die beide um ein paar Jahre jünger sind, und schneidet mit der höchsten Punktezahl und somit als Bestqualifizierte ab.

Der Mann mit der zweithöchsten Punktezahl verfügt zwar über keine akademische Ausbildung, hat sich aber auf Grund verschiedener, außer- und innerbetrieblicher Weiterbildungskurse entsprechendes Fachwissen angeeignet. Zuletzt war er Abteilungsleiterstellvertreter im Akquisitionsbereich. In dieser Funktion hat er seinen Abteilungsleiter auch während längerer Abwesenheiten vertreten.



Als der Geschäftsleitung das schriftliche Ergebnis des Hearings vorgelegt wird, ist diese mit dem Ergebnis nicht einverstanden. Einer der Geschäftsführer hätte sich unbedingt einen Mann für diese verantwortungsvolle und angesehene Position gewünscht. Er verlangt, dass mit den beiden bestgereihten KandidatInnen ein weiteres Hearing abgehalten wird und setzt sich damit in der Geschäftsleitung soweit durch, dass keine sofortige Besetzung der Position vorgenommen wird. Das wird Frau F. von einem der Geschäftsführer mündlich mitgeteilt.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau F. kommt in diesem Stadium des Auswahlverfahrens in das zuständige Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung. Sie empfindet die Vorgangsweise der Geschäftsleitung als äußerst ungerecht.

Die Regionalanwältin interveniert bei der Geschäftsführung und informiert ausführlich über das Gleichbehandlungsgesetz und dessen Bestimmungen, vor allem über das Verbot der Zurücksetzung beim beruflichen Aufstieg und bei Beförderungen.

Die Regionalanwältin weist in einem Schreiben an die Firma darauf hin, dass die beabsichtigte Vorgangsweise, die den Eindruck erweckt, nur dazu zu dienen, dem zweitgereihten Mann doch noch zur angestrebten Position zu verhelfen, nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eindeutig gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt.

Auch wenn es bisher in dem Unternehmen üblich war, dass die Personalabteilung von einem Mann geleitet wird und eine Abweichung vom Üblichen für manche Personen schwer vorstellbar ist, darf dies nicht dazu führen, dass Auswahlprozesse so lange weitergeführt werden, bis das gewünschte Ergebnis vorliegt. Das Gleichbehandlungsgesetz soll ja gerade sicherstellen, dass jemand beim beruflichen Aufstieg beispielsweise nicht nur deshalb bevorzugt wird, weil er ein bestimmtes Geschlecht hat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert das Unternehmen, dass Frau F. überlegt, eine Klage auf Schadenersatz einzubringen. Der Schadenersatzanspruch setzt sich bei einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aus der Entgelt Differenz zwischen dem Entgelt für die angestrebte Position und dem für die derzeitige Tätigkeit und zusätzlich dem Anspruch auf immateriellen Schadenersatz für die durch die Diskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung zusammen.

Die angestrebte Position ist die bestbezahlte im Unternehmen. Alle bisher dort Tätigen haben sie bis zum Pensionsantritt innegehabt. Als Referenzzeitraum für die Schadenersatzberechnung wäre daher nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Frau F. ebenfalls der Zeitraum bis zu ihrer Pensionierung heranzuziehen.



Angesichts dieser möglichen Rechtsfolgen wird nach weiteren Gesprächen von Seiten der Firma schließlich eine gesetzeskonforme Vorgangsweise gewählt und die Leitungsfunktion mit Frau F. besetzt, ohne ein zweites Hearing durchzuführen.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Bei einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg sieht das Gleichbehandlungsgesetz für die bestqualifizierte Person keinen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf die angestrebte Position vor. Wäre die Position mit dem männlichen Wunsch Kandidaten besetzt worden, hätte Frau F. trotz der besten Qualifikation nur Schadenersatzansprüche geltend machen können. Diese Ansprüche hätten im konkreten Fall aber eine beträchtliche Höhe erreichen können.

Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt immer wieder, dass Interventionen direkt in Unternehmen vor allem dann zum Erfolg führen, wenn sie frühzeitig erfolgen und wenn zudem die Sanktionen, die mit einer Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes verbunden sind, im Sinne der EU-Richtlinien¹ wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind.

¹ Richtlinie [2006/54/EG](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) [Amtsblatt L 204 vom 26.7.2006].

Quelle (31.1.2012):
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_de.htm