

LAG Berlin-Brandenburg
12.02.2009
2 Sa 2070/08

1. Statistische Daten können im Grundsatz ein Indiz für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung im Rahmen des § 22 AGG sein, wenn sie im Bezugspunkt der konkreten Maßnahme (Einstellung, Beförderung) aussagekräftig sind.

2. Ein solches Datum kann beispielsweise das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Bewerbungen einerseits und der Geschlechterverteilung bei den schließlich getroffenen Auswahlentscheidungen andererseits sein.

3. Demgegenüber hat die Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft im Verhältnis zu der Geschlechterverteilung in den Führungspositionen keinen entsprechenden Aussagewert, denn diese sagt nichts über die Frage der Qualifikation für und die Anzahl von Bewerbungen auf Führungspositionen aus.

BGB § 611 a
AGG § 22

28 Ca 5196/06 - Arbeitsgericht Berlin

In Sachen...

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 2. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 12. Februar 2009 für Recht erkannt:

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28. April 2006 - 28 Ca 5196/06 - geändert:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits einschließlich der Kosten des Revisionsverfahrens werden der Klägerin auferlegt.

II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt von der Beklagten Schadensersatz unter dem Gesichtspunkt einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei einer Beförderungsentscheidung.

Sie war seit dem 01. April 2002 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Musikbranche, bzw. deren Rechtsvorgängerin zuletzt als "Marketing Direktor International Division" gegen eine Bruttomonatsvergütung von rund 8.700,00 EUR tätig. Sie war als "Direktoring Pop" eine von drei Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter im Bereich "International Marketing", dem der Vizepräsident Herr E. vorstand. Nachdem im September 2005 dieser zum Senior Vice President Music Division befördert und seine Stelle vakant geworden war, fiel die Auswahlentscheidung für die Besetzung der Stelle in der Nachfolge des Herrn E. auf einen der beiden männlichen Abteilungsleiter, nicht aber auf die Klägerin, die zum Zeitpunkt der Entscheidung schwanger war. Die Entscheidung, dass sie nicht berücksichtigt worden war, wurde ihr am 13. Oktober 2005 durch Herrn E. mitgeteilt; die näheren Umstände dieser Mitteilungen sind zwischen den Parteien streitig.

Mit der vorliegenden, bei Gericht am 13. März 2006 eingegangenen Klage macht die Klägerin geltend, sie sei im Hinblick auf ihr Geschlecht bei der Beförderungsentscheidung benachteiligt

worden; sie begehrt diesbezüglich Schadensersatz auf der Grundlage von § 611 a BGB a.F.. Sie hat dazu die Auffassung vertreten, die ihr gegenüber negative Auswahlentscheidung beruhe auf ihrer Schwangerschaft und ihrer Mutterschaft. Denn sie sei als Abwesenheitsvertreterin von Herrn E. stets davon ausgegangen, dass sie dessen Nachfolge antreten werde. Entsprechendes habe Herr E. ihr auch mitgeteilt. Bei der Bekanntgabe der Nichtberücksichtigung habe Herr E. im Übrigen auch auf ihre familiäre Situation hingewiesen und erklärt, sie habe sich ja "für die Familie" entschieden. Damit sei ein Bezug ihrer familiären Situation zur Stellenbesetzung deutlich.

Demgegenüber hat die Beklagte die Entscheidung für den männlichen Mitbewerber mit dessen erstklassigen Kundenkontakten und mit Proporz Gesichtspunkten zwischen den beteiligten Unternehmensbereichen, nämlich S. einerseits und B. andererseits, begründet.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 28. April 2006 dem klägerischen Begehren entsprochen und die Beklagte zur Zahlung von 17.062,00 EUR als Entschädigung gemäß § 611 a Abs. 2 BGB a.F. wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Beförderung verurteilt. Es ist davon ausgegangen, dass die Klägerin Tatsachen bzw. Indizien glaubhaft gemacht habe, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes vermuten ließen. Sie habe als Direktorin neben ihren beiden männlichen Mitkonkurrenten zu den Anwärterinnen auf die Stelle gehört; wenn ein männlicher Kollege vorgezogen worden sei, liege es nahe, dass das Geschlecht eine Rolle gespielt habe. Sie sei zum Zeitpunkt der Entscheidung auch schwanger gewesen, was bei der Arbeitgeberseite reflexhafte Vorbehalte auslöse. Dies alles reiche aus, um eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes als wahrscheinlich erscheinen zu lassen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe (Bl. 48 ff. d.A.) Bezug genommen.

Gegen dieses am 19. Mai 2006 zugestellte Urteil richtet sich die Berufung der Beklagten, die sie mit einem beim Landesarbeitsgericht am 19. Juni 2006 eingegangenen Schriftsatz eingelegt und mit einem beim Landesarbeitsgericht am 19. Juli 2006 eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Die Beklagte und Berufungsklägerin vertritt die Auffassung, die Klägerin habe bereits die erste Stufe des maßgeblichen Prüfungsschemas im Sinne von § 611 a BGB a.F. nicht erfüllt, da sie keine hinreichenden Indiztatsachen für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung vorgetragen habe. Für die Beförderung des männlichen Bewerbers hätten sachliche Gründe gesprochen; die Stelle des Abteilungsleiters "International Marketing" sei frei geworden, die Entscheidung der Stellenbesetzung mit dem männlichen Bewerber sei nach zahlreichen informellen Gesprächen und auch subjektiven Wertungen zustande gekommen. Dabei hätten auch Proporz Gesichtspunkte zwischen S. und B. eine Rolle gespielt.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28. April 2006 zu ändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie vertritt auch in der Berufungsinstanz die Auffassung, alleine die Tatsache ihrer Schwangerschaft sei geeignet, eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine damit begründete Benachteiligung bei der Stellenbesetzung zu erbringen. Sie, die Klägerin, sei stets Abwesenheitsvertreterin von Herrn E. gewesen, dieser habe sie mehrfach darauf hingewiesen, dass sie seine Nachfolgerin werden solle. Von Proporz Gesichtspunkten bei der Stellenbesetzung sei nie die Rede gewesen. Solche Gesichtspunkte würden jetzt nur im Prozess genannt, sie seien auch der Sache nach unzutreffend, was im Einzelnen dargelegt wird. Richtig sei vielmehr, dass auch familiäre Gesichtspunkte eine Rolle gespielt hätten, was sich auch aus den Äußerungen ergebe, die Herr E. ihr gegenüber in dem Gespräch abgegeben habe, als er ihr die Nichtberücksichtigung mitgeteilt habe.

Das Landesarbeitsgericht Berlin hat mit Urteil vom 19. Oktober 2006 die arbeitsgerichtliche Entscheidung abgeändert und die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Klägerin stehe der von ihr geltend gemachte Entschädigungsanspruch wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei der Beförderung nicht zu, da es ihr nicht gelungen sei, Hilfstatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen, die eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechtes hätten vermuten lassen. Die Umkehr der Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers sei damit nicht herbeigeführt gewesen. Der Umstand ihrer Schwangerschaft reiche alleine nicht aus, indiziell die geschlechtsbezogene Benachteiligung anzunehmen. Auch weitere von ihr im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung und insbesondere der erfolgten Benachrichtigung über ihre Nichtberücksichtigung in den Rechtstreit eingeführte Argumente hätten die Indizwirkung nicht herbeizuführen vermocht. Soweit sie sich darauf berufen habe, dass sie die Abwesenheitsvertreterin von Herrn E. gewesen sei, habe dieser Umstand nicht ausgereicht, eine entsprechende Indizwirkung zu entfalten. Es gebe keinen Erfahrungssatz dahin, dass bei der schließlich zu erfolgenden endgültigen Besetzung einer Stelle stets der frühere "Vertreter" Priorität genösse. Auch Erklärungen der Beklagten im Zusammenhang mit dem Stellenbesetzungsverfahren seien im Ergebnis nicht ausreichend gewesen, die geforderte Indizwirkung herbeizuführen. Insbesondere auch die Äußerung des Herrn E. in dem Gespräch, in welchem er ihr die Nichtberücksichtigung mitgeteilt hatte, sei nicht entsprechend ausreichend gewesen. Soweit Herr E. in diesem Gespräch die familiäre Situation der Klägerin angesprochen habe, sei dies als "Trostpflaster" im Hinblick auf ihre Nichtberücksichtigung erfolgt.

Wegen der näheren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe vom 19. Oktober 2006 (Bl. 190 ff. d.A.) Bezug genommen.

Nach Zulassung der Revision im Beschluss vom 29. März 2007 hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24. April 2008 das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Oktober 2006 aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.

Eine vom Berufungsgericht gemäß § 286 Abs. 1 ZPO vorgenommene Würdigung sei nach ständiger Rechtsprechung revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar, ob sie möglich und in sich widerspruchsfrei sei, gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder andere Rechtssätze verstoße und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände in sich widerspruchsfrei beachtet worden seien. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Beurteilung sei revisionsrechtlich insoweit nicht zu beanstanden gewesen, als dass allein die Tatsache der Kenntnis der Beklagten zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung über die streitgegenständliche Stellenbesetzung von der Schwangerschaft der Klägerin nach § 611 Abs. 1 Satz 3 BGB a. F. eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechtes nicht vermuten ließen. Insbesondere habe ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der benachteiligenden Maßnahme des Arbeitgebers und dem Anzeigen der Schwangerschaft nicht bestanden. Das Landesarbeitsgericht habe aber andere von der Klägerin vorgetragene Tatsachen, welche eine geschlechtsbezogene Benachteiligung gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a. F. vermuten lassen könnten, nicht oder nicht in der gesetzlich geforderten Weise berücksichtigt und damit § 286 ZPO verletzt. Denn zur Glaubhaftmachung genügten Indizien, die aus einem regelhaft einem Geschlecht gegenüber geübten Verhalten auf eine ebenso motivierte Entscheidung schließen ließen; dabei sei kein zu strenger Maßstab an die Vermutungswirkung dieser sogenannten Hilfstatsachen anzulegen. Würden von dem benachteiligten Arbeitnehmer Hilfstatsachen vorgetragen, welche jeweils für sich allein betrachtet nicht ausreichten, um die Vermutungswirkung gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a. F. herbeizuführen, sei vom Tatsachengericht eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen, ob diese Hilfstatsachen im Zusammenhang gesehen geeignet seien, die Vermutungswirkung zu begründen. Eine solche Gesamtbetrachtung sei vom Landesarbeitsgericht nicht vorgenommen worden. Das Landesarbeitsgericht sei auch nicht der Behauptung der Klägerin nachgegangen, der ehemalige Bereichsleiter E. habe sie nach der Mitteilung der für sie negativen Auswahlentscheidung gefragt, warum sie sich so aufrege, sie sei nach wie vor in der "Job-Description" enthalten, obwohl man ansonsten nach der Entbindung wiederkehrenden Müttern geringerwertige Arbeiten zuweise. Ebenso wenig habe das Landesarbeitsgericht der Behauptung der Klägerin Beachtung geschenkt, die Beklagte habe sich erstmals im Laufe des Rechtsstreites zur Begründung der getroffenen Personalauswahlentscheidung darauf

berufen, dass Proporzgesichtspunkte zur Auswahl des männlichen Mitarbeiters geführt hätten. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe (Bl. 214 Rs. d.A.) Bezug genommen.

Auf Auflage des Landesarbeitsgerichts haben beide Parteien ergänzend zu den vom Bundesarbeitsgericht herausgestellten Punkten Stellung genommen. Die Klägerin und Berufungsbeklagte hat - erneut - darauf verwiesen, dass Herr E., der Vorgesetzte der Klägerin, ihr gegenüber geäußert habe, sie habe sich "für die Familie entschieden". Auch der Hinweis am Folgetag, die Klägerin sei immer noch in der Job-Description enthalten, während ansonsten man wiederkehrende Mütter geringerwertige Arbeit zuweise, sei als Indiztatsache zu werten. Weiter sei auch die Statistik mit heranzuziehen, dabei beruft sich die Klägerin auf die Entscheidungsgründe der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 26. November 2008. Die Statistik ergebe, dass von den Stellen der Hauptabteilungsleiter 90 % und von den Stellen der Abteilungsleiter 70 % von Männern eingenommen werde, während in der Gesamtbelegschaft der Frauenanteil überwiege. Auch dies ließe einen Schluss auf die Benachteiligung von Frauen zu. Proporzgesichtspunkte seien von der Beklagten erst im Rechtsstreit nachgeschoben worden. Insbesondere aber die Gesamtbetrachtung der einzelnen Elemente müsse dazu führen, dass von einer Beweislastumkehr auszugehen sei.

Demgegenüber verweist die Beklagte und Berufungsklägerin darauf, dass es richtig sei, dass Proporzgesichtspunkte nicht im unmittelbaren Gespräch gegenüber der Klägerin geltend gemacht worden seien. Dies sei aber auch nicht erforderlich, der Arbeitgeber müsse nicht sämtliche Gründe für die Nichtberücksichtigung sofort mitteilen. Das Landesarbeitsgericht habe sämtliche Elemente richtig gewürdigt. Auch eine Gesamtschau führe zu keinem anderen Ergebnis. Entgegen der Auffassung der Klägerin und des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg in seiner Entscheidung vom 26. November 2008 könnten statistische Zahlen nicht ohne weiteres Indizwirkung entfalten. Im Übrigen würden die Zahlen belegen, dass die Beklagte im Hinblick auf die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen besser abschneide als es im Bundesdurchschnitt der Fall sei. Von den 20 Führungspositionen würden sechs von Frauen eingenommen, was einem Anteil von 33 % entspreche.

Das Berufungsgericht hat über die behaupteten Äußerungen des Herrn E. im Zusammenhang mit dem Verbleib der Klägerin in der "Job-Description" Beweis erhoben durch Vernehmung des Herrn E. als Zeugen und der Klägerin als Partei. Wegen des Inhalts des Beweisbeschlusses und des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 12. Februar 2009 (Bl. 370 ff. d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG, 511 ZPO statthafte Berufung ist form- und fristgerecht im Sinne von §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519 ZPO eingelegt und begründet worden.

Die Berufung ist daher zulässig.

2. Die Berufung hatte in der Sache auch Erfolg; der Klägerin stehen die von ihr geltend gemachten Ansprüche nicht zu.

2.1. Es ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Grundsatz davon auszugehen, dass die Vorschrift des § 611 a BGB a.F. der Erreichung der von Artikel 3 Abs. 2 GG gesetzten Ziele diene. Sie erstreckte das Diskriminierungsverbot auf private Arbeitsbeziehungen und bezweckte, Frauen gleiche Chancen im Beruf, insbesondere bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg zu sichern. Artikel 3 Abs. 2 GG enthält ein Gleichberechtigungsgesetz. Der Satz "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" will nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- und Nachteile an Geschlechtsmerkmale anknüpfen, sondern die Gleichberechtigung der Geschlechter durchsetzen. Er zielt auf Angleichung der Lebensverhältnisse. Eine Be-

nachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne von Artikel 3 Abs. 3 GG liegt bereits dann vor, wenn eine rechtliche Ungleichbehandlung an das Geschlecht anknüpft. Es kommt nicht darauf an, ob daneben auch andere Gründe maßgeblich waren. Soll die Beachtung des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbotes auch für den Arbeitgeber verbindlich gemacht werden - und darin lag der Sinn des § 611 a BGB a.F. - so muss es diesem verwehrt sein, das Geschlecht eines Bewerbers bei seiner Entscheidung überhaupt zu dessen Lasten zu berücksichtigen. Das ist aber bereits dann der Fall, wenn in dem Motivbündel, das seine Entscheidung beeinflusst hat, das Geschlecht des abgewiesenen Bewerbers als negatives oder das andere Geschlecht als positives Kriterium enthalten ist.

Die in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a. F. vorgenommene Beweislastregelung bezieht sich auf den Benachteiligungsgrund, also auf die Tatsache der Benachteiligung aus geschlechtsbezogenen Gründen. § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a.F. lässt die Beweisverteilung zunächst unberührt, er senkt lediglich das Beweismaß. Dabei ist die Formulierung "glaubhaft machen" in § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a. F. nicht als Glaubhaftmachung im Sinne des § 294 ZPO zu verstehen; verlangt ist lediglich eine Darlegung, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts als wahrscheinlich erscheinen lässt. Es handelt sich auch nicht um eine Vermutungsregelung im Sinne des § 292 ZPO. Die Vorschrift muss vielmehr so verstanden werden, dass der klagende Arbeitnehmer eine Beweislast des Arbeitgebers dadurch herbeiführen kann, dass er Hilfstatsachen darlegt und gegebenenfalls beweist, die eine Benachteiligung wegen seines Geschlechts vermuten lassen. Hierzu genügt die Überzeugung des Gerichts von der überwiegenden Wahrscheinlichkeit für die Kausalität zwischen Geschlechtszugehörigkeit und Nachteil. Solche Vermutungstatsachen können in Äußerungen des Arbeitgebers bzw. anderen Verfahrenshandlungen begründet sein, welche die Annahme einer Benachteiligung wegen des Geschlechts nahe legen. Es genügen Indizien, die aus einem regelhaft einem Geschlecht gegenüber geübten Verhalten auf eine solchermaßen motivierte Entscheidung schließen lassen. dabei ist kein zu strenger Maßstab an die Vermutungswirkung der Hilfstatsachen anzulegen. Ist die Benachteiligung aus geschlechtsbezogenen Gründen nach diesen Grundsätzen überwiegend wahrscheinlich, muss nunmehr der Arbeitgeber den vollen Beweis führen, dass die Benachteiligung aus rechtlich zulässigen Gründen erfolgt ist.

Die Würdigung, ob der Arbeitnehmer seiner (verminderten) Darlegungs- und Beweislast genügt hat, er also Tatsachen vorgetragen hat, die seine Benachteiligung wegen seines Geschlechtes vermuten lassen, unterliegt der freien Überzeugung des Tatsachengerichts nach § 286 Abs. 1 ZPO. Es ist dem Tatrichter vorbehalten zu entscheiden, ob er die überwiegende Wahrscheinlichkeit für die Kausalität zwischen dem Geschlecht eines Bewerbers und dessen Benachteiligung gewinnt.

Werden von dem benachteiligten Arbeitnehmer Hilfstatsachen vorgetragen, welche jeweils für sich alleine betrachtet nicht ausreichen, um die Vermutungswirkung gemäß § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a. F. herbeizuführen, ist vom Tatsachengericht eine Gesamtbetrachtung dahin vorzunehmen, ob diese Hilfstatsachen im Zusammenhang gesehen geeignet sind, die Vermutungswirkung zu begründen. Es gibt nämlich Fälle, in denen die einzelnen vom Arbeitnehmer dargelegten Umstände des Einzelfalles oder Handlungsweisen bzw. Äußerungen des Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, die Gesamtschau der einzelnen Umstände des Einzelfalles oder der Handlungsweise bzw. der Äußerungen des Arbeitgebers aber eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung begründen und damit die Vermutungswirkung des § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a.F. entfalten können (BAG vom 24.04.2008 - 8 AZR 257/07 - NZA 2008, 1351).

2.2. Unter Beachtung und in Anwendung der vorgenannten Grundsätze ist das Berufungsgericht unter Berücksichtigung der Grundsätze des § 286 Abs. 1 ZPO nicht zu der Überzeugung gelangt, dass die Klägerin ausreichend Indiztatsachen vorgetragen und bewiesen hätte, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung bei der hier streitgegenständlichen Beförderungsentcheidung nahe legen würden.

2.2.1. Der Umstand, dass die Klägerin zum Zeitpunkt der Beförderungsentscheidung schwanger war, vermochte eine entsprechende Indizwirkung für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nicht zu entfalten. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 24. April 2008 bei der Würdigung der landesarbeitsgerichtlichen Entscheidung vom 19.10.2006 herausgestellt; hierauf wird Bezug genommen.

2.2.2. Auch der Umstand, dass die Klägerin Abwesenheitsvertreterin des Herrn E. war und dass dieser der Klägerin gegenüber Erklärungen abgegeben hat, die bei der Klägerin den Eindruck erweckt haben, sie sei als Nachfolgerin von Herrn E. bestimmt, vermochten eine entsprechende Indizwirkung nicht zu begründen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2006 zu 2.2.2 bereits ausgeführt; hierauf wird auch für die vorliegende Entscheidung Bezug genommen.

Auch die weiteren Ausführungen der Klägerin hierzu vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vermochten keine andere Einschätzung zu rechtfertigen. Die Klägerin räumt selbst ein, dass sie keinen Anspruch auf die Beförderungsposition gehabt hat; selbst wenn man, wie die Klägerin behauptet, davon ausgehen würde, dass ihr die Beförderung konkret in Aussicht gestellt worden sei, ändert dies nichts daran, dass die Beförderungsentscheidung selbst hierdurch für den Arbeitgeber auch nicht ansatzweise präjudiziert ist. Der Arbeitgeber ist bei seinen Besetzungsentscheidungen - diesseits der Willkür - frei, sich für bestimmte anzulegende Kriterien und damit für bestimmte Bewerberinnen oder Bewerber zu entscheiden, auch wenn er im Vorfeld gegenüber mehreren in Betracht kommenden Bewerberinnen und Bewerbern äußert, jene kämen für die Stelle in Betracht oder dem einen oder der anderen Beschäftigten sogar weitergehende Erklärungen abgibt. Ein solches Verhalten, das die Beklagte nach ihren eigenen Angaben auch gegenüber dem abgelehnten männlichen Mitbewerber ausgeübt hat, ist weder rechtlich verwehrt noch nach den Usancen des Arbeitslebens als ausreichender Hinweis darauf zu werten, dass eine spätere Beförderungsentscheidung sachwidrig, beispielsweise also nicht geschlechtsneutral, erfolgen werde. Die Diskrepanz zwischen vorherigem In-Aussicht-Stellen einer Beförderung und der späteren Entscheidung ist im Streitfall eben in gleicher Weise wie bei der Klägerin auch bei dem männlichen Mitbewerber eingetreten, der nicht befördert worden ist.

Dies gilt insbesondere bei den hier in Rede stehenden Positionen in der betrieblichen Hierarchie. Es geht hier um herausgehobene Stellen mit zweifellos persönlichem Zuschnitt. Für die Beklagte mag bei diesem Verhalten der In-Aussicht-Stellung der Beförderung auch mitgespielt haben, dass sie in der gegebenen Konkurrenzsituation am Markt ihr Personal möglichst an sie binden wollte. Aber auch dies ist nicht geschlechtsspezifisch ausgerichtet gewesen.

2.2.3. Im Maßstab des § 286 Abs. 1 ZPO ist das Berufungsgericht auch nicht zu der Überzeugung gelangt, dass die von der Klägerin behaupteten - und teilweise unstrittigen - Äußerungen des Zeugen E. im Zusammenhang mit der familiären Situation der Klägerin und der Mitteilung, dass sie für die Beförderungsstelle nicht berücksichtigt worden war, entsprechende Indizwirkungen auf eine geschlechtsbezogene Benachteiligung der Klägerin entfalten konnten.

Dies gilt zum einen für die Äußerung des Zeugen E., dass sich die Klägerin "auf ihr Kind freuen" solle, wie sie sich in der vom Landesarbeitsgericht am 19. Oktober 2006 erfolgten Beweisaufnahme bestätigt hat. Das Landesarbeitsgericht hat schon in der Entscheidung vom 19. Oktober 2006 darauf hingewiesen, dass es bei der Würdigung der Zeugenaussage des Zeugen E. davon ausgegangen ist, dass diesem das (damalige) Gespräch mit der Klägerin sehr unangenehm war, ebenso wie es ihm sehr unangenehm war, in seiner Zeugenaussage diese Vorgänge noch einmal zu beleuchten. Aus dem Ganzen war für das Berufungsgericht zu erkennen, dass die entsprechende Erklärung des Zeugen E. sich nicht auf den Bewerbungsverfahren selbst oder die Besetzungsentscheidung bezogen hat, sondern dass der Zeuge E. mit diesem Hinweis die Klägerin "trösten" wollte im Hinblick auf ihre Nichtberücksichtigung bei der Beförderungsstelle. Dabei verbleibt das Landesarbeitsgericht auch jetzt.

Dabei ist es davon ausgegangen, dass - offenbar entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht bereits jede nur begrifflich auf "Familie" bezogene Bemerkung eine Indizwirkung im vorbenannten Sinne enthalten kann. Denn dies würde im Ergebnis darauf hinauslaufen können, dass aus einer Vielzahl von Erklärungen des Arbeitgebers bruchstückhaft sämtliche Vokabeln herausgezogen würden, die mit "Familie" oder "Kind" unmittelbar oder mittelbar im Zusammenhang stünden, und dass hieraus, allein aus dem bloßen Vorkommen derartiger Vokabeln mit familiärer Konnotation, eine indizielle Bedeutung für geschlechtsspezifische Benachteiligungen gefolgert werden könnte. Eine solchermaßen vereinfachte Betrachtung kann nicht vorgenommen werden. Vielmehr hat das erkennende Gericht im Rahmen des § 286 Abs. 1 ZPO zu prüfen, ob dann, wenn derartige Begriffe im Zusammenhang mit angegriffenen Entscheidungen zur Einstellung oder Beförderung gefallen sind, diese in ihrem Kontext mit der streitigen personellen Maßnahme als Indiztatsache gewürdigt werden können. Die bloße Verwendung von einschlägigen Begriffen wird hierzu nicht als ausreichend anzusehen sein, es muss vielmehr ein "innerer Zusammenhang" mit einer Benachteiligung festzustellen sein.

Nach diesen Maßstäben war es für das Berufungsgericht gerade nicht erkennbar, dass die Hinweise des Herrn E. bei der Bekanntgabe der schon längst getroffenen Beförderungsentscheidung, die Klägerin könne sich auf ihr Kind freuen, ein Indiz dafür bilden konnten, die Beförderungsentscheidung selbst habe mit diesen Umständen etwas zu tun. Der Zeuge E. hat sich bei beiden Vernehmungen vor dem Landesarbeitsgericht in seiner Aussage als eine Person dargestellt, der ohne Zweifel am Konsens mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - insbesondere auf dieser Ebene der Hierarchie - gelegen war und die durchaus auch Gespräche auf einer "persönlichen Ebene" zu führen gewillt war. Unter Berücksichtigung dieses Umstandes würde es den Maßstäben des § 286 Abs. 1 ZPO nicht entsprechen, würde man bloße familienbezogene Vokabeln ohne weitere Anhaltspunkte als Indiz für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung bewerten. Würde man eine solchermaßen schlichte Betrachtungsweise vornehmen, wären in diesem Zusammenhang jedwede persönlichen Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter unmöglich, weil sich der Vorgesetzte mit jedem in dieser Hinsicht ausgesprochenen familienkonnotierten Wort in die Gefahr begäbe, dass dieses als Indiz für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung ausgelegt würde.

Auch die von der Klägerin behaupteten Äußerungen im Zusammenhang mit der "Job-Description" und dem Verhalten der Beklagten gegenüber wiederkehrenden Müttern vermochten eine Indizwirkung im genannten Sinne nicht herbeizuführen. Denn die von der Klägerin behauptete Äußerung durch den Zeugen E. hat sich in der Beweisaufnahme letztlich nicht bestätigt.

Der im Termin vom 12. Februar 2009 diesbezüglich vernommene Zeuge E. hat erklärt, dass es "sein könne", dass er eine Aussage zur "Job-Description" getätigt habe. Dass es tatsächlich so war, hat er nicht bestätigt. Er hat vielmehr weiter erklärt, dass in dem Zusammenhang des Gespräches gerade nicht über eine Verringerung des Aufgabenbereiches der Klägerin gesprochen worden sei. Darum sei es in diesem Zusammenhang auch gar nicht gegangen. Vielmehr sei es so gewesen, dass die Klägerin jedenfalls mit nach München habe kommen und dort ihren Job weitermachen können. Er hat weiter ausgesagt, dass nicht darüber geredet worden sei, wie mit wiederkehrenden Müttern im Unternehmen umgegangen würde, es sei auch nicht so, dass wiederkehrende Mütter im Unternehmen in irgendeiner Weise schlecht behandelt würden.

Hinsichtlich dieser Aussagen hat das Berufungsgericht den Zeugen E. für glaubwürdig und seine Aussage für glaubhaft angesehen. Wie bereits in seiner ersten Vernehmung hat der Zeuge E. ruhig und eher zurückhaltend zu den ihm gestellten Fragen Stellung genommen. Er hat die Dinge aus seiner Sicht erklärt, er vermochte dabei auf Fragen des Gerichts einzugehen und schlüssig Antworten zu geben. Wie bereits bei seiner ersten Vernehmung schien er auch bei der zweiten Vernehmung nicht glücklich darüber zu sein, über diese Umstände erneut aussagen zu müssen. Zum anderen hat er über den streitigen Fragenkomplex Antworten gegeben, die zusammenpassen und nachvollziehbar waren.

Das Berufungsgericht hat die Aussagen des Zeugen E. für nachvollziehbar und zutreffend gehalten; spätere Fragen der Prozessbevollmächtigten an den Zeugen haben hieran nichts zu rütteln vermocht, da durch sie ohnehin andere Umstände als der Kern der Aussage des Zeugen E. zum Beweisthema betroffen waren.

Die Aussage der als Partei vernommenen Klägerin vermochte an dem von dem Zeugen E. geschilderten Kern im Grundsatz keine Änderung herbeizuführen. Nach deren Aussagen wäre der von ihr geschilderte Hinweis des Zeugen E. darauf, wie man ansonsten mit zurückkehrenden Müttern verfare, dazu bestimmt gewesen, das für den Zeugen E. unangenehme Gespräch zu beenden. Selbst wenn dies so zugetragen haben sollte, würde es wiederum nicht hinreichend indiziell etwas aussagen über die Frage, ob die Nichtbeförderung der Klägerin etwas mit ihrer Situation als Frau zu tun hätte. Insbesondere bezogen auf die konkrete Situation wäre die Indizwirkung nicht gegeben: Denn es ging im Bezugspunkt der Klägerin - unstreitig - gerade nicht darum, dass dieser Aufgaben entzogen werden sollten. Insofern hätten entsprechende Aussagen des Zeugen nur auf einer "allgemeinen Ebene" ("bad company") - also über ein mutterfeindliches Klima im Unternehmen - überhaupt indizielle Wirkungen entfalten können; im Verhältnis gerade zu der geschilderten Situation im konkreten Fall wären diese allerdings nicht durchschlagend gewesen.

2.2.4. Auch der Umstand, dass sich die Beklagte erst im Rechtsstreit zur Begründung der Beförderungsentscheidung bezüglich des männlichen Bewerbers auf "Proporzgesichtspunkte" berufen hatte, vermochte nach Auffassung des Berufungsgerichts (§ 286 Abs. 1 ZPO) keine entsprechende Indizwirkung zu entfalten.

Dabei ist im Grundsatz davon auszugehen, dass der Arbeitgeber im Rahmen einer Einstellungs- oder Beförderungsentscheidung nicht verpflichtet ist, dem nicht berücksichtigten Bewerber detaillierte Informationen darüber zukommen zu lassen, weswegen seine Bewerbung keinen Erfolg hatte. Dies kann, muss aber nicht erfolgen. Vielmehr werden es Zweckmäßigkeitsüberlegungen sein, die den Arbeitgeber dazu bestimmen, abgelehnten Bewerbern derartige Gründe mitzuteilen oder auch nicht. In Betracht kommen können dabei beispielsweise Gesichtspunkte der Transparenz oder der Akzeptanz der Entscheidung auch gegenüber den nicht berücksichtigte Bewerberinnen und Bewerbern; ausgeschlossen ist aber auch nicht, dass der Arbeitgeber nicht berücksichtigten Bewerberinnen oder Bewerbern nicht "vor den Kopf stoßen" möchte, wenn beispielsweise Leistungsgesichtspunkte gegen sie gesprochen haben.

All dies sind denkbare Verhaltensweisen des Arbeitgebers, die in der betrieblichen Praxis unterschiedlich gehandhabt und auf die Einzelfälle bezogen unterschiedlich ausfallen werden. Infolgedessen kann auch im Zusammenhang mit der Bewertung als Indiztatsache von einer "Präklusion" des Arbeitgebers im Hinblick auf den Bewerbern mitgeteilte respektive nicht mitgeteilte Gründe für ein etwaiges späteres Verfahren nicht die Rede sein. Dass einer abgelehnten Bewerberin oder einem abgelehnten Bewerber nicht gesagt wird, dass sie oder er leistungsmäßig hinter dem schließlich bevorzugten Kandidaten zurückbleiben, kann unterschiedliche Gründe haben. Umgekehrt hieraus den Schluss zu ziehen, dass die "wahren Gründe" dann im geschlechtsspezifischen Bereich lägen, ist nicht schlüssig.

Im Bereich der streitgegenständlichen Beförderungsentscheidung ist von Arbeitgeberseite darauf verwiesen worden, dass der männliche Mitbewerber 105 % und die Klägerin nur 95 % Leistung gebracht hätten. Der Umstand, dass die Beklagte auf diesen Gesichtspunkt hingewiesen und Proporzgesichtspunkte - gemeint solche zwischen S. und B. - nicht herausgestellt hat, lässt für sich genommen nicht darauf schließen, dass nun gerade geschlechtsspezifische Gründe mit eine Rolle gespielt hätten. Auch die von der Klägerin nunmehr neu als Argument eingeführten statistischen Zahlen vermochten nach Auffassung des Berufungsgerichts indizielle Wirkung in dem klägerischen Sinne nicht zu entfalten.

2.2.5 Auch die von der Klägerin nach Zurückverweisung neu eingeführten Überlegungen zu statistischen Zahlenverhältnissen bei der Beklagten vermochten nach Auffassung der Kammer eine Indizwirkung für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nicht zu gestalten.

Zwar können statistische Daten im Grundsatz eine Indizwirkung im genannten Sinne entfalten; dies ist jedoch nur dann anzunehmen, wenn sie in Bezug auf die in Rede stehende Maßnahme (Einstellung, Beförderung o.ä.) aussagekräftig sind (in diesem Sinne auch Meinel/Hein/Herms, AGG, § 22 Rdnr. 26; Grobys, NZA 2006, 898).

2.2.5.1 Die Kammer 15 des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hat in ihrer Entscheidung vom 26.11.2008 (LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008 - 15 Sa 517/08 - DB 2008, 2707) als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungsposten eine Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen gelten lassen. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung hat sie auch aus dem Verhältnis der Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft und in den Führungspositionen Rückschlüsse gezogen. Seien alle 27 Führungspositionen nur mit Männern besetzt, obwohl Frauen 2/3 der Belegschaft stellten, könne dies ein ausreichendes Indiz im Sinne des § 22 AGG sein.

2.2.5.2 Diesen Erwägungen folgt die erkennende Kammer nicht.

Dabei erscheint es bereits im Ausgangspunkt als verfehlt, die statistischen Erwägungen bei der Prüfung einer mittelbaren Diskriminierung auf Fälle der unmittelbaren Diskriminierung zu übertragen. Für die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung musste die Rechtsprechung und hat die Rechtsprechung zu recht auf statistisches Material zur Beschäftigtenstruktur und zum zugehörigen Entgelt zurückgegriffen. Denn das Wesen der mittelbaren Diskriminierung liegt gerade darin, dass eine scheinbar sachlich begründete Diskriminierung, z.B. beim Entgelt, in Wirklichkeit geschlechtsspezifisch angelegt war, weil eben in prozentual völlig eindeutiger Weise nur Frauen - durch Zugehörigkeit etwa zu bestimmten Lohngruppen - betroffen waren. Diese Zusammenhänge lassen sich nur durch die Auswertung von entsprechenden Statistiken erhellen, die statistischen Werte sind gleichsam Tatbestandsmerkmal der -gruppenbezogenen - mittelbaren Diskriminierung.

Bei der - hier streitigen - Situation einer konkreten Stellenbesetzung liegen die Dinge jedoch anders. Die Frage der möglichen Diskriminierung stellt sich auf den im Rechtsstreit befindlichen Einzelfall bezogen dar. Soweit hier über die im konkreten Falle festzustellenden Umstände auf darüber hinausgehende weitere "Indizien", etwa aus dem Verhalten des Arbeitgebers in der Vergangenheit o.ä. zurückgegriffen werden soll, setzt dies voraus, dass diese Tatsachen (Erklärungen des Arbeitgebers, Zahlen etc), gerade den Schluss darauf zulassen, dass das Verhalten des Arbeitgebers in der konkreten Situation (Einstellungsentscheidung, Beförderungsentscheidung etc.) in bestimmter Weise präformiert wäre, dass also ein "innerer Zusammenhang" zwischen diesen Tatsachen und dem streitigen Einzelfall erkennbar ist.

Für die Fragestellung der Beförderung ist aber beispielsweise das Verhältnis der Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft und in den Führungsebenen ohne hinreichende Aussagekraft (noch weniger die vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in der Entscheidung vom 26.11.2008 herangezogenen Werte des Bundesdurchschnitts). Denn dieses Verhältnis sagt für sich genommen nichts darüber aus, wie sich die Bewerbungslage in Bezug auf die Führungspositionen dargestellt hat. Es gibt in den Unternehmen vielfach spezifische Beschäftigtenstrukturen; so stellen beispielsweise im Einzelhandel die Frauen einen weit überwiegenden Anteil an der Gesamtbelegschaft, im Baubereich oder in der Automobilherstellung überwiegen die Männer. Hieraus Schlüsse auf die Stellenbesetzung gerade der Führungspositionen zu ziehen, ist jedoch nicht gerechtfertigt. Denn aus dem Anteil der Frauen etwa in einem Unternehmen des Einzelhandels lässt sich eben nicht zwingend folgern, dass sich entsprechend viele Frauen auf dortige Führungspositionen beworben haben und dass dann, wenn sich ihr Anteil in den Führungspositionen nicht gleichsam widerspiegelt, die Vermutung einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung gerechtfertigt wäre. Dies mag man gleichstellungspolitisch so vertreten, im Rahmen eines Rechtsstreits mangelte es für einen solchen Schluss an der notwendigen Kausalität. Auch ist es sicher richtig, dass fehlende Bewerbungen von Frauen auf ein Klima im Unternehmen schließen lassen könnte,

das Frauenbewerbungen nicht begünstigt ("bad company"); wie allerdings dies justitiabel gemacht werden sollte, ist unklar.

Die Besetzung von Führungspositionen setzt bestimmte formelle und materielle Qualifikationen und natürlich die entsprechenden Bewerbungen überhaupt voraus; soweit Quotierungen nicht vorgeschrieben sind, werden die Positionen jedenfalls im Normalfall unter Berücksichtigung von Qualifikationen und Leistungen besetzt werden, und zwar an besser qualifizierte Frauen oder an besser qualifizierte Männer. Würde sich aus dem Verhältnis von männlichen und weiblichen Bewerbungen auf Führungspositionen ergeben, dass bezogen auf dieses Zahlenverhältnis bei den Bewerbungen überproportional mehr männliche Bewerbungen berücksichtigt worden sind, so würde dies, da Männer bekanntlich nicht per se "besser" als Frauen sind, einen Schluss auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen zulassen. Dieses Zahlenverhältnis könnte dann ein Indiz im Rahmen von § 22 AGG darstellen; die bloße Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft hat demgegenüber für diesen Problemkreis keine Aussagekraft.

2.2.5.3 Darüber hinaus bleibt auch offen, welchen statistischen Zahlen überhaupt welcher Ausagewert zukommen soll. So ist im Streitfalle die Stelle des Präsidenten mit einem Mann besetzt, was auf der ersten Führungsebene zu einem männlichen Anteil von 100 % führt. Gleiches gilt für die zweite Ebene des Vizepräsidenten, die ebenfalls mit einem Mann besetzt ist und auch ebenfalls zu einem Anteil von 100 % führt. Es ist evident, dass angesichts der geringen Zahl der Positionen der diesbezügliche statistische Ausagewert gleich Null ist. In der dritten Ebene der von der Klägerin dargestellten Hierarchie sind von 10 Hauptabteilungsleiterstellen 9 mit Männern besetzt, was einen Anteil von 90 % ausmacht. In der nächsten Stufe, derjenigen der Abteilungsleiter, sind von 17 Stellen 12 von Männern und 5 von Frauen besetzt, was einer Frauenquote von ca. 30 % entspricht. Hier bleibt offen, welchen Ausagewert man den jeweiligen Zahlen beimessen wollte, welche Ebene soll maßgeblich sein und wofür? Gesamtgesellschaftlich mag dieser Anteil der Frauen in den Führungsebenen als zu gering einzustufen sein; für die Entscheidung eines Rechtsstreits um eine konkrete Beförderungsentcheidung sind belastbare Erkenntnisse hieraus nicht zu gewinnen. Denn es könnte beispielsweise sein, dass jede Frau, die sich beworben hatte, die Stelle auch erhalten hatte, dass aber jeder dritte oder gar jeder zweite männliche Bewerber abgelehnt worden war.

Belastbare Angaben in dieser Richtung hat die Klägerin im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits nicht vorgetragen; ihre bloßen Hinweise auf die Geschlechterverteilung in Führungspositionen vermochten eine Indizwirkung nicht zu entfalten.

2.2.6. Haben die einzelnen von der Klägerin vorgebrachten Hilfstatsachen (2.2.1. bis 2.2.5.) eine Indizwirkung im Hinblick auf eine geschlechtsspezifische Benachteiligung bei der Beförderungsentcheidung nicht ergeben, so hat auch eine "Gesamtbetrachtung" nicht dazu geführt, von der Herbeiführung einer Vermutungswirkung auszugehen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 24.4.2008 - a.a.O.) Fälle vorliegen können, in denen die einzelnen vom Arbeitnehmer dargelegten Umstände des Einzelfalles oder Handlungsweisen bzw. Äußerungen des Arbeitgebers für sich allein betrachtet noch keine Benachteiligung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, die Gesamtschau der einzelnen Umstände des Einzelfalles oder der Handlungsweise bzw. der Äußerung des Arbeitgebers aber eine überwiegende Wahrscheinlichkeit einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung begründen und damit die Vermutungswirkung des § 611 a Abs. 1 Satz 3 BGB a. F. entfalten können. Schlachter spricht an der vom BAG zitierten Stelle davon, dass "aus der Gesamtbetrachtung von Hilfstatsachen und Umständen, die logische Rückschlüsse auf das Vorliegen eines Tatbestandsmerkmals zulassen, der Indizienbeweis seine Beweiswirkung" gewinne.

Diese Voraussetzungen lagen nach Auffassung des Berufungsgerichts im Streitfalle nicht vor.

Soweit über eine "Gesamtbetrachtung" die einzelnen geprüften Argumente und Tatsachen, die jeweils für sich genommen das Gericht nicht zur Annahme ausreichender Indizien geführt haben,

eine "neue Qualität" erlangen können, kann dies dadurch erfolgen, dass die Summe verschiedener, nicht schon für sich genommen das notwendige Maß erreichender Einzeltatsachen geeignet sein kann, die "Schwelle" zur Annahme einer Indiztatsache zur geschlechtsspezifischen Benachteiligung bei der Beförderung zu überschreiten. Dies wäre etwa dann denkbar, wenn sich aus im Einzelfall nicht ausreichenden Tatsachen oder Umständen ein "Gesamtbild" dahin ergeben würde, dass geschlechtsspezifische Gründe die konkrete Beförderungsentscheidung zumindest mit beeinflusst hätten.

Dies ist vorliegend nach Auffassung des Berufungsgerichts jedoch nicht der Fall. Den einzelnen vorgebrachten Argumenten wohnt beispielsweise nicht ein "roter Faden" inne, der - bezogen auf den hier streitgegenständlichen Vorgang - aus Einzelelementen zur Annahme von Indizien für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung führen würde. Die herangezogenen Umstände betreffen jeweils andere Teilbereiche des gesamten Vorgangs. Sie beziehen sich zum Teil auf Erklärungen nach erfolgter Entscheidung und Stellenbesetzung; andere vorgetragene Umstände haben mit der Ausgangsposition der Klägerin, nämlich ihrer Funktion als Abwesenheitsvertreterin zu tun. Zwischen beiden Umständen besteht kein "innerer Zusammenhang", der es nahe legen würde, hier von einer Kumulierung auszugehen. Die Erklärung, die Klägerin sei in der Job-Description noch enthalten, betreffe - wenn man sie als richtig unterstellt - wiederum ein Verhalten gegenüber anderen Fallkonstellationen, in welchen - so die Behauptung - wiederkehrenden Müttern gerade eine schlechtere Position zugeschrieben werden sollte ("bad company"). Dies ist bei der Klägerin unstrittig nicht der Fall gewesen. Infolgedessen kann diese Äußerung auch nicht "unterstützend" mit herangezogen werden, um eine Indizwirkung für eine geschlechtsspezifische Benachteiligung zu erzielen. Gleiches gilt für die übrigen von der Klägerin herangezogenen und vom Landesarbeitsgericht geprüften Argumente.

Mithin hat sich auch in einer Gesamtschau nicht ergeben, dass die Klägerin hinreichende Indiztatsachen vorgetragen hätte.

3. Nach alledem war es der Klägerin nicht gelungen, eine Beweislastumkehr herbeizuführen. Die Klage musste mit der Folge des § 91 ZPO abgewiesen werden; auch die Kosten des Revisionsverfahrens waren der Klägerin aufzuerlegen.

4. Die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG kam nicht in Betracht, weil die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorgelegen haben.

Rechtsmittelbelehrung

...