

eines der sichersten Skigebiete der Alpen. Im vergangenen Jahr gab es bei einer Million Personenbeförderungen eine einzige Kollision, und die ging eher glimpflich aus.

Allgemein ist die relative Häufigkeit von Zusammenstößen auf der Skipiste im Winter 2006/2007 auf einen historischen Tiefstand gesunken; die Zahl der Verletzungen von Skifahrern ging in den vergangenen 25 Jahren um die Hälfte zurück. Auch ist der anfangs befürchtete Anstieg an Unfällen durch die neuen, stark taillierten Carving-Ski, die es selbst Ungeübten erlauben, schnelle, weite Bögen zu fahren, ausgeblieben.

Vorbildlich trug Althaus einen Helm und lag damit im Trend der Kampagnen für mehr Sicherheit im Skisport. In den vergangenen Jahren verzeichneten die Hersteller von Skihelmen Wachstumsraten von über 30 Prozent pro Jahr. Der Branchenführer Uvex kam mit dem Nachschub bisweilen nicht mehr hinterher. In manchen Skigebieten fährt bereits die Hälfte aller erwachsenen Skifahrer nicht mehr oben ohne.

Noch in Österreich hatte Althaus mit Freunden über jenen schweren Unfall im Salzburgerischen diskutiert, bei dem kurz nach Weihnachten ein 57-jähriger Thüringer mit einem Schüler aus München zusammengeprallt war. Der Mann erlitt einen offenen Schädelbruch und starb. Der junge Mann dagegen, der einen Helm getragen hatte, überlebte.

Nun ereilte Althaus dasselbe Unglück – auch mit politisch unabsehbaren Folgen. Im August ist in Thüringen Landtagswahl, und schon bisher galten die Aussichten als schlecht, die absolute Mehrheit verteidigen zu können. In Umfragen lag die Union zuletzt bei 33 Prozent, mithin 10 Prozent unter dem Ergebnis der Wahl 2004. Der Ministerpräsident hatte in den vergangenen Monaten an Strahlkraft verloren und musste sich für eine umstrittene Kabinetts-umbildung rechtfertigen.

Vorigen Freitag, Althaus war aus dem Koma noch nicht erwacht, wurde sein Bauminister Gerold Wucherpfennig schon gefragt, inwiefern das Drama am Berg eine Belastung für den Wahlkampf, für die politische Karriere gar, darstellen könnte. Wucherpfennig, ein enger Sportfreund des Ministerpräsidenten, wich aus.

Aber was auf die Erfurter Staatskanzlei zukommen kann, weiß man dort sehr wohl: Bilder der verstorbenen Slowakin, Bilder ihrer vier Kinder, womöglich öffentlichkeitswirksame Schadensersatzklagen der Angehörigen. Für den politischen Gegner bietet das genug Stoff, um das Image von Althaus zu ramponieren.

Und selbst wenn der Premier in einigen Wochen vollkommen entlastet sein sollte: Der gläubige Politiker muss seelisch erst einmal verarbeiten, dass durch seinen Unfall vier Kinder Halbwaisen geworden sind.

UDO LUDWIG, ANDREAS ULRICH,
STEFFEN WINTER



Klägerin Kühne

CHRISTIAN THIEL

GLEICHSTELLUNG

Geschlossene Gesellschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz soll es Frauen erleichtern, sich gegen Benachteiligung im Job zu wehren. Lohnt es sich, gegen den Chef vor Gericht zu ziehen?

Silke Kühne ist nicht Chefin geworden. Aber sie wird jetzt bezahlt wie eine Chefin. Ihr Arbeitgeber, der Musikrechteverwerter Gema, muss ihr künftig die Differenz zu einem entsprechenden Gehalt bezahlen, 1400 Euro monatlich, dazu eine Entschädigung von 20 000 Euro wegen Mobbings. Denn Silke Kühne hätte wohl Chefin werden müssen, wenn alles mit rechten Dingen zugegangen wäre. Aber, sagt sie, „die Herren haben mich fein über den Tisch gezogen“.

Ein Gericht hat ihr das jetzt bestätigt, in einem Urteil, das neu ist für Deutschland. Grundlage ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das im August 2006 verabschiedet wurde. Es erfüllt die Richtlinien der Europäischen Union und verspricht unter anderem, gegen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz wirksamer vorgehen zu können.

Die EU fordert das seit Jahren von Deutschland. Hier verdienen Frauen im Schnitt 23 Prozent weniger als Männer und liegen damit im unteren Drittel wie etwa in Estland, der Slowakei und Großbritannien. Im Topmanagement deutscher Großunter-

nehmen beträgt der Anteil der Frauen 5,5 Prozent – auch das ist im europäischen Vergleich jämmerlich. Liegt es an den Chefs, den Männern, den Frauen?

Wenn sich die Menschen nicht ändern, ändert man die Gesetze. Mit dem AGG, so sagten Experten voraus, würde die „soziale Verkehrsordnung“ im Land neu geregelt. Viele sahen eine Masse unzufriedener Frauen vor deutsche Gerichte ziehen.

Was hat das AGG ihnen gebracht? Wehren sie sich nun zuhauf gegen Unrecht am Arbeitsplatz? Lohnt es sich, den eigenen Boss zu verklagen? Oder kann, wer vor Gericht geht, gleich seinen Job an den Nagel hängen?

Silke Kühne ist 47 Jahre alt, groß, blond, mit Hemdkragen über dem Pullover. Sie ist seit 15 Jahren bei der Gema in Berlin, seit 2002 verantwortlich für die Leitung der Personalabteilung. Über ihr stehen 27 Direktoren und 3 Vorstandsmitglieder, darunter keine Frau.

Im Frühjahr 2006 erzählte ihr damaliger Chef beim gemeinsamen Abendessen, dass er befördert und sein Direktorenposten frei würde. Von da an spitzte Kühne die Ohren, sie wollte die Nachfolgerin werden, wartete auf eine Ausschreibung. Dann erfuhr sie, dass ein Kollege den Job bekommen hatte, ohne Ausschreibung. Sie klagte.

„Hätte Frau Kühne verloren, könnte man das AGG in die Tonne treten“, sagt ihr Anwalt Hans-Georg Kluge. „Dann würde nie eine Frau gewinnen.“ Silke Kühne hat als Personalleiterin Informationen, die anderen Angestellten verwehrt bleiben. Sie kennt Daten, Gehälter. Vor Gericht konnte sie auf dieses Wissen zurückgreifen.

Ihr Anwalt ließ einen Mathematiker berechnen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass sich unter den 27 Direktoren über

Frau Kühne nur zufällig keine einzige Frau befindet, während in der Ebene darunter fast die Hälfte der Angestellten dem weiblichen Geschlecht angehört. Der Mathematiker führte sogenannte Monte-Carlo-Simulationen durch und jagte die Zahlen durch statistische Tests. Er kam zu dem Ergebnis: Zu 99 Prozent ist es kein Zufall, dass da nur Männer sind.

Silke Kühne hat ihren Fall gewonnen, weil die Voraussetzungen für sie besonders günstig sind. Sie wird sich im nächsten Jahr noch gegen eine Revision der Gema vor dem Bundesarbeitsgericht wehren müssen. Doch auch hier stehen ihre Chancen sehr gut. Andere Frauen versuchen es erst gar nicht. Das ist die überraschendste Erkenntnis nach gut zwei Jahren AGG.

Gerhard Binkert ist Richter am Landesarbeitsgericht Berlin. Er rechnet vor, dass am Arbeitsgericht etwa 25 000 Fälle im Jahr verhandelt würden, Kündigungen, Abmahnungen. Aber in zweieinhalb Jahren beriefen sich gerade mal 36 Kläger auf das AGG. Es habe sich nicht einmal gelohnt, darüber eine Statistik anzulegen, sagt Binkert. Und unter den Klägern sind kaum Frauen. Warum nicht? Binkert zögert. „Sagen wir es so: Man braucht Stehvermögen. Es ist nicht leicht. Man kann verlieren.“

In Deutschland ist es schwieriger als in anderen Ländern, gegen den eigenen Chef zu klagen, weil es hier zunächst den Frauen überlassen bleibt, zu beweisen, dass sie schlechter behandelt werden. Wer sich von seinem Vorgesetzten benachteiligt fühlt, muss nicht selten zwischenmenschliches Kuddelmuddel ans Tageslicht zerren. Wie geht man da vor? Welcher Arbeitgeber schreibt seiner Angestellten per Mail, dass er sie nicht befördert, weil sie schwanger ist?

Mit dem statistischen Beweis muss der Kläger nicht mehr versuchen, die üble

Nachrede am Mittagstisch oder die Beleidigung auf dem Flur zu belegen. Er kann die Zahlen für sich sprechen lassen.

Ingrid Weber war früher Richterin am Landesarbeitsgericht in Berlin und sitzt heute für den Deutschen Juristinnenbund in einer Kommission, die sich mit dem AGG befasst. Sie sagt, dass es Deutschland bei der Einführung des Gesetzes verpasst habe, die Position der Frauen durch Beweislastumkehr zu erleichtern. „Hier müssen jede Menge hieb- und stichfester Indizien für Diskriminierung vorgetragen werden, erst dann ist das Unternehmen dran, zu belegen, dass es alles richtig gemacht hat“, sagt Weber. In anderen Ländern genüge es, den Verdacht einer Ungleichbehandlung glaubhaft zu machen, und der Arbeitgeber müsse beweisen, dass er nicht unfair gehandelt hat.

In Österreich unterstützt die Regierung ihre Bürger aktiv, wenn die sich gegen Diskriminierung wehren möchten. Wer dort meint, weniger zu verdienen als ein Kollege mit gleicher Qualifikation, geht zur Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Kommission fragt im Unternehmen nach, verlangt, Gehälter offenzulegen, erstellt ein Gutachten und gibt das dem Betroffenen für das Gericht in die Hand. Kostenlos. „In Deutschland muss man seine Klage erst einmal selbst finanzieren“, sagt Ingrid Weber.

Man glaube ja gern, meint die Richterin, dass das AGG „vor allem für Frauen gemacht“ wäre. „Tatsächlich ziehen Männer viel schneller vor Gericht.“ Weshalb die

Männer? „Sie klagen gegen eine Frauenquote oder eine übergangene Beförderung. Sie sind vielleicht auch ein bisschen wagemutiger. Eine Frau überlegt realistischer, wie ihre Chancen sind.“

Sie sieht bislang nicht gut aus, die Bilanz für das Gleichbehandlungsgesetz; die Geschlechterverhältnisse in den Führungsetagen hat es jedenfalls wenig beeinflusst, wenn überhaupt. Aber Richter, Anwälte und ihre Mandanten hoffen, dass die raren Fälle eine breite Wirkung zeigen – so erwarten sie am Donnerstag kom-

mender Woche mit Spannung das Urteil im Fall Barbara Steinhagen. Die ehemalige Marketing-Direktorin bei Sony BMG klagte gegen ihren Arbeitgeber, als er ihr aus ihrer Sicht die Beförderung versagte, weil sie schwanger wurde; gleich nach dem Mutterschutz wurde ihr gekündigt.

Hartmut Braunschneider, ein weiterer Anwalt, der Silke Kühne unterstützt hat, geht davon aus, dass seine Mandantin einen Präzedenzfall geschaffen hat. Er spricht von Abschreckung, davon, dass Diskriminierung in Zukunft den Arbeitgeber teu-

er zu stehen kommen werde. Braunschneider erwähnt das psychologische Prinzip der Verankerung, das besage, wenn man einen Zusammenhang nur oft genug wiederhole, werde er irgendwann gesellschaftliche Realität.

Bis dahin werden wohl noch einige Frauen zurückfallen hinter die männliche Konkurrenz. Allein, weil sie Frauen sind.

KERSTIN KULLMANN

SPIEGEL-UMFRAGE Gleichheit vor Gericht

69%

aller Befragten halten es für richtig, wenn Frauen gegen eine geschlechtsspezifische Behinderung ihrer beruflichen Karriere mit einer Klage vorgehen.

Halten es für falsch: **28%**

TNS Forschung; 1000 Befragte am 9. und 10. Dezember 2008; an 100 fehlende Prozent: „weiß nicht“/keine Angabe

Lexmark Farblaserdrucker: Bringen Ihre Farben zur Entfaltung.

3 Jahre
kostenfreie
Garantie

Lexmark Farblaserdrucker bieten Ihnen die ideale Kombination aus Druckqualität, Zuverlässigkeit und Leistung. Dafür garantieren wir!

Bestellen Sie jetzt und sichern Sie sich Ihre 3 Jahre Garantie* – kostenfrei bis zum 31.01.2009 auf ausgesuchte Modelle!

Mehr Infos unter 01805-16 16 54** oder auf www.wenigerdrucken.de

Übrigens: Bereits 70% der DAX-notierten Unternehmen vertrauen auf Lexmark.



WENIGER DRUCKEN, MEHR SPAREN.

LEXMARK