



ARBEITSRECHT

30. Oktober 2020

Reuters Welt: Warum schreibe ich "Atheist" in meine Bewerbung? – Diskriminierung Deluxe

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat Nichtdiskriminierten gezeigt, wo Menschen sich - etwa in Bewerbungsverfahren - diskriminiert fühlen. Das habe großen pädagogischen Wert, schreibt Rechtsanwalt Reuter in Folge 17. Geht es jedoch nicht mehr um konkrete Gründe von Diskriminierung, sondern darum, dass ein Bewerber sich ungerecht behandelt sieht, wird es: beliebig.

An das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ("AGG") hat sich jeder gewöhnt.

Bei seiner Einführung vor fast 15 Jahren verlief die Debatte noch in gefestigten politischen Strukturen (FAZ [sinngemäß]: "Das Gesetz ist der Untergang des Abendlandes", taz [sinngemäß]: "Das Gesetz reicht nicht, das Abendland ist bereits untergegangen.").

Wir leben noch. Im Abendland.

Staatsgestaltende "Kopftuchurteile" kommen zwar immer wieder vor (zuletzt im August, Aktenzeichen 8 AZR 62/19), für Leute, die sich berufsmäßig mit Arbeitsrecht beschäftigen, ist das AGG aber eher Beifang. Das ist schade, denn wir haben durch das Gesetz viel gelernt. Die Lektion ist einfach und unangenehm gewesen: Wir haben vor Augen geführt bekommen, wo Leute sich überhaupt diskriminiert fühlen. Das hat

großen pädagogischen Wert. Auch wohlmeinende Nichtdiskriminierte können sich das regelmäßig nämlich nicht wirklich vorstellen.

Die pädagogisch interessanteste AGG-Entscheidung kommt frisch vom Arbeitsgericht Karlsruhe (Aktenzeichen 1 Ca 171/19). Das Gericht hat intellektuell sehr feinsinnig (und umfangreich) beklagt, dass die Kirchen die Rechtsprechung bislang nicht ernst genommen hätten. Die will, dass man Glaubensfragen auf die sog. "verkündungsnahen" Tätigkeiten beschränkt (der evangelische Pfarrer sollte sich zum Glauben bekennen, bei seinem Hausmeister ist das egal).

Die Bewerbung einer Verwaltungskraft bei einer Landeskirche in Karlsruhe durfte – deshalb natürlich – nicht von Glaubensfragen abhängen, also sprach das Arbeitsgericht eine Entschädigung zu. Mir zeigt das, dass Lernprozesse eben sehr lange dauern, weshalb Lektionen immer wiederholt werden müssen. Pädagogischen Impetus hat das Arbeitsgericht Karlsruhe auch, es wollte seine Botschaft loswerden. Das schließe ich daraus, dass der Fall auf den ersten Blick zu ungeeignet scheint, um ernstgenommen zu werden.

Die Bewerberin schrieb nämlich dick und fett "Atheistin" auf ihre Bewerbung. Warum macht man so etwas? Jeder Personaler sieht das als Alarmzeichen, dass hier jemand vor allem eine Entschädigung will. Wer erwartet da ein "Klasse, Atheisten brauchen wir hier in der Kirche dringend?"

Im Gesundheitswesen, das sei den Kollegen aus Karlsruhe gesagt, sind wir deutlich weiter als in den Landeskirchen!

Das liegt (auch) am Arbeitskräftemangel. Diskriminierung ist unnötiger Luxus. Wenn man sowieso keine Arbeitskräfte findet, wäre es ja stupide, die paar Bewerber auch noch wegzudiskriminieren.

Ich weiß seit dieser Woche zusätzlich, dass die Bewerber im Gesundheitssektor auf einem ganz anderen intellektuellen Niveau als diejenigen der Landeskirche in Karlsruhe (sorry!) für ihre Rechte kämpfen:

Der "Anspruchsteller" schrieb meiner Mandantin, er habe sich beim (zukünftig dann wohl beklagten) Unternehmen, das Krankenhäusern beim Funktionieren hilft, auf vier verschiedene Positionen (übrigens eine pharmazeutische, eine in der Buchhaltung, eine eher medizintechnische und eine in der Personalabteilung) beworben. Jedes Mal

sei er abgeblitzt. Nicht einmal zum Vorstellungsgespräch sei er eingeladen worden. Er hätte jetzt gerne 3 Monatsgehälter Entschädigung – pro Absage.

Und er ist vermutlich nicht einmal Atheist.

Er ist eher so Typ "weiß, männlich, mittleren Alters, keine Besonderheiten". Wir haben lange und vergeblich gesucht – es fehlt jeder Hinweis auf irgendein nach dem AGG relevantes Merkmal. Ganz anders also als der Vermerk "Atheist" in Karlsruhe – auch in seinem Anspruchsschreiben steht nur, er sehe sich "diskriminiert". Warum? Steht da nicht.

Die Personalabteilung schwankte zwischen Ratlosigkeit und Gelächter. Erst jetzt wird mir klar: Das ist kein Anspruch, den irgendein Clown geltend macht und vor lauter Eifer einfach vergisst, warum. Es ist die nächste Evolutionsstufe in AGG-Verfahren. Denn es geht nicht mehr um konkrete Gründe für Diskriminierungen. Sondern nur darum, dass der Bewerber sich "ungerecht" behandelt sieht.

Wenn das bereits das Ergebnis der pädagogischen Wirkungsweise des AGG ist: Chapeau! Die echte Diskriminierung darf dann bald als ausgerottet gelten, wir reden – endlich – über die Gerechtigkeit. Ganz abstrakt. Man könnte auch sagen: Wir erkennen Diskriminierung jetzt auch da, wo sie sich hinter der Maske der Beliebigkeit verschanzt.

Bleiben Sie, auch im nächsten Lockdown, diskriminierungsfrei gesund!

Ihr

Wolf Reuter

Der Autor: Wolf J. Reuter, LL.M., Fachanwalt für Arbeitsrecht, BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Lützowplatz 10, 10785 Berlin, wolf.reuter@bblaw.com