Männer können nicht putzen – das ist klar?

Herr A bewirbt sich auf ein Stelleninserat hin als Reinigungskraft. Im telefonischen Bewerbungsgespräch wird ihm mitgeteilt, dass ein Mann nicht geeignet sei Reinigungsarbeiten durchzuführen und die Stelle an eine Frau vergeben werde.

Sachverhalt

Herr A bewirbt sich telefonisch auf eine in einem Lokalblatt veröffentlichte, geschlechtsneutral formulierte Stellenausschreibung. Gesucht wird eine Reinigungskraft für eine geringfügige Beschäftigung im Ausmaß von 10 Wochenstunden. Die Seniorchefin teilt ihm mit, dass die Juniorchefin nicht erreichbar sei, ihn aber zurückrufen werde.

Am nächsten Tag kontaktiert die Juniorchefin Herrn A und die beiden führen ein telefonisches Bewerbungsgespräch. Es wird über den Inhalt der Tätigkeit gesprochen und Herr A bekundet sein Interesse an der ausgeschriebenen Stelle. Er weist darauf hin, dass er berufliche Erfahrung in der Branche hat, weil er schon als Reinigungskraft gearbeitet hat und vor einigen Jahren auch als Vorarbeiter bei einem Gebäudereinigungsunternehmen tätig war. Herr A empfindet die Gesprächsatmosphäre als sehr angenehm und konstruktiv und erwartet auf Grund des positiven Gesprächsverlaufes eine Zusage.

Er ist daher sehr enttäuscht, als die Juniorchefin ihm am Ende des Gespräches mitteilt, dass aus ihrer Sicht ein Mann nicht geeignet sei, Reinigungsarbeiten durchzuführen und sie deshalb keinen Mann einstellen, sondern die Stelle an eine Frau vergeben werde. Sie erwähnt auch noch, dass sie das Stelleninserat in Zukunft anders formulieren werde. Sie drückt ihr Bedauern über diese Entscheidung auch dadurch aus, dass sie zu Herrn A meint: „Ich weiß, jetzt habe ich Ihnen das Wochenende verhaut, es tut mir leid“.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr A wendet sich nach diesem Erlebnis an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Er möchte vor allem aufzeigen, dass auch Männer in der Arbeitswelt oft mit geschlechtsstereotypen und generalisierenden Einstellungen konfrontiert sind.

Die Gleichbehandlungsanwältin informiert Herrn A über die rechtlichen Möglichkeiten und es wird vereinbart, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Interventionsschreiben an die Reinigungsfirma richtet. Dieses enthält eine Information über die relevanten rechtlichen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und die Aufforderung zur Abgabe einer Stellungnahme verbunden mit der Frage, ob Bereitschaft besteht, Herrn A ohne weitere rechtliche Schritte einen Ausgleich für die geschlechtsspezifische Diskriminierung anzubieten. Die rechtsfreundliche Vertretung des Unternehmens übermittelt der GAW ein Antwortschreiben, in dem festgehalten wird, dass die Ausführungen von Herrn A über den Inhalt des telefonischen Bewerbungsgespräches als unrichtig zurückgewiesen werden und das Unternehmen das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot immer eingehalten hat. Es sei Herrn A lediglich mitgeteilt worden, dass die angebotene Stelle anderweitig und zwar an eine Frau vergeben wurde. Sofern bei Herrn A der Eindruck erweckt worden sei, dass die Stelle nur geschlechtsspezifisch vergeben werde, wird dies zutiefst bedauert. Es erfolgt eine höfliche Entschuldigung für dieses Missverständnis.

Herr A nimmt die Entschuldigung an, weil es ihm in erster Linie um die Einsicht des Unternehmens geht und er keine weiteren rechtlichen Schritte unternehmen möchte. Er ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft aber um ein nochmaliges Schreiben an das Unternehmen, in dem betont wird**,** dass er eine persönliche Entschuldigung durch die Juniorchefin selbst als wertschätzender erlebt hätte.

Rechtliche Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, gemäß § 3 Ziffer 1GlBG insbesondere bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Eine Ausnahme von diesem Diskriminierungsverbot besteht nur dann, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist. § 9 Absatz 1 GlBG enthält das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sowie die Ausnahmebestimmung im Zusammenhang mit der Ausschreibung eines Arbeitsplatzes.

Im vorliegenden Fall wurde die Arbeitsstelle geschlechtsneutral ausgeschrieben. Das ist rechtskonform, weil weder das weibliche noch das männliche Geschlecht für die Ausübung einer Tätigkeit als Reinigungskraft unverzichtbare Voraussetzung ist. Nicht rechtskonform ist jedoch die Ablehnung von Herrn A für die Stelle auf Grund seines männlichen Geschlechts.

Auch mögliche negative persönliche Erfahrungen der Juniorchefin rechtfertigen eine generalisierende Haltung hinsichtlich der Eignung von Männern für Reinigungstätigkeiten nicht. Das Gleichbehandlungsgesetz gibt allen Personen, die sich für einen Arbeitsplatz bewerben, das Recht auf ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren.

Herr A hätte binnen einer Frist von sechs Monaten nach Erhalt der Absage für seine Bewerbung eine Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht auf Zuerkennung von Schadenersatz wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einbringen können. Die Höhe des Schadenersatzes richtet sich danach, ob der Bewerber oder die Bewerberin

die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte oder nicht, ob also die Person die bestqualifizierte war oder nicht. Wurde das Arbeitsverhältnis wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht begründet, besteht Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens zwei Monatsentgelten. War die Person nicht bestqualifiziert und besteht der durch die Diskriminierung entstandene Schaden daher nur darin, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde, ist der Schadenersatzanspruch gemäß § 12 Absatz 1 Ziffer 2 GlBG mit 500 Euro begrenzt.

Herr A hätte auch einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission (GBK) zur Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung stellen können. Die Vorteile dieses Rechtsweges liegen darin, dass das Verfahren kostenfrei ist, zu Beginn auf Wunsch der diskriminierten Person ein Schlichtungsversuch unternommen wird und durch das GBK-Verfahren der Ablauf der Frist zur Einbringung einer Klage vor Gericht gehemmt wird. Das bedeutet, dass nach Abschluss des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission immer noch eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden kann, wenn die diskriminierte Person Schadenersatz zum Ausgleich für die Diskriminierung und die damit verbundene Würdeverletzung geltend machen möchte. In einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission kann kein Schadenersatz zugesprochen werden.

Im vorliegenden Fall ist das männliche Geschlecht von Herrn A zumindest auch ausschlaggebend für die Ablehnung gewesen. Wie oft in solchen Situationen gibt es einander widersprechende Aussagen. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht für Verfahren betreffend Diskriminierungen eine besondere Beweislastverteilung[1] vor: Die von einer Diskriminierung betroffene Person muss den Diskriminierungstatbestand glaubhaft machen. Gelingt dies, geht die Beweislast auf die andere Partei über. Dann muss die andere Partei beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

Gerade im Zusammenhang mit Diskriminierungen im Bewerbungsprozess ist dies auch geboten, um Diskriminierungsopfern eine reale Chance zu geben, mit ihren Ansprüchen durchzudringen. Bewerber und Bewerberinnen, die sich diskriminiert fühlen, haben in dieser Situation nur ganz selten Informationen darüber, wer tatsächlich für den Arbeitsplatz eingestellt wurde und welche Qualifikation ihre erfolgreichen Mitbewerber und Mitbewerberinnen hatten. Meistens lassen nur Indizien auf eine Diskriminierung schließen.

Grundsätzlich wäre es auch denkbar, Äußerungen wie beispielsweise dass „Männer sich für Reinigungsarbeiten nicht eignen“ als geschlechtsbezogene Abwertung und damit eine nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) verbotene, geschlechtsspezifische Belästigung[2] zu beurteilten. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hätte dann eine betroffene Person Anspruch auf angemessenen Schadenersatz für die Würdeverletzung in Höhe von mindestens 1000 Euro.

---

[1] Siehe § 12 Absatz 12 GlBG

[2] § 7 Absatz 1 GlBG