

Dumm und plump

Das Bundesarbeitsgericht stört sich an Stellenanzeigen für „Berufsanfänger“ – geklagt hatte ein 36-Jähriger, der sich wegen seines Alters benachteiligt fühlte.

Man ist so jung, wie man sich fühlt, heißt es. Aber manchmal hilft einem das nicht weiter, wie der Münchner Rechtsanwalt Nils Kratzer vor knapp vier Jahren festzustellen meinte.

36 Jahre war er damals alt, er hatte bereits einige Jahre als Anwalt gearbeitet und zudem das Traineeprogramm einer Versicherung durchlaufen. Nach einem Studienaufenthalt in Südafrika, der ihm den Titel „Master of Laws“ bescherte, war er erneut auf Arbeitssuche. Um die 120 Bewerbungen habe er verschickt, sagt der Jurist. Etliche Male sei er zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden, eine Stelle bekam er nie.

In der vorigen Woche aber hat Kratzer einen ungewöhnlichen Erfolg gegenüber einem potentiellen Arbeitgeber errungen: ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts von grundsätzlicher Bedeutung. Der Charité Universitätsmedizin Berlin, die Kratzer nur eine knappe schriftliche Absage geschickt hatte, beschieden die Richter, dass sie ihn womöglich diskriminiert habe. Einen Arbeitsplatz bringt ihm der Richterspruch nicht, aber immerhin Aussicht auf Schadensersatz.

Das Vergehen der Charité bestand darin, dass sie in ihrer Stellenausschreibung nach „Hochschulabsolventen/Young Professionals“ und „Berufsanfängern“ suchte. Niemand aber darf wegen seines Alters diskriminiert werden, ein alter Professioneller also nicht ohne weiteres schlechter gestellt werden als ein junger.

Eine solche Stellenausschreibung sei „ein Indiz für eine Benachteiligung des abgelehnten Klägers wegen dessen Alters“, urteilte das Bundesarbeitsgericht. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, bei dem Kratzer gescheitert war, muss deshalb erneut über dessen Klage entscheiden.

Dort trägt nun die Charité die Beweislast dafür, dass sie Kratzer nicht wegen seines Alters, sondern aus anderen Gründen von Anfang an aussortierte, ohne gegen geltendes Recht zu verstoßen. Bisher hatte die Charité geltend gemacht, sie habe nur Bewerber mit mindestens „guten“ Examina berücksichtigt, und Kratzer habe nur ein „befriedigend“ zu bieten.

Die Notengebung bei Juristen ist aber deutlich strenger als in den meisten anderen Studiengängen. Wenn sich die Ausschreibung allgemein an Akademiker richte, so der Kölner Arbeitsrechtsprofessor Ulrich Preis, sei die Note „kein geeignetes Kriterium“.

Die Folgen des Urteils beschränken sich keineswegs auf den nicht mehr ganz so jungen Anwalt aus München. Die Richter hätten eine „allgemeine Aussage“ getroffen, sagt Inken Gallner, Sprecherin des Bundesarbeitsgerichts. Im August 2009 hatte das Gericht bereits eine Drogeriemarktkette verurteilt, weil sich eine innerbetriebliche Stellenausschreibung nur an Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr gerichtet hatte. Diese Rechtsprechung habe, so Gallner, jetzt eine „Zuspitzung“ erfahren.

Auch Hochschullehrer Preis sieht weitreichende Auswirkungen: Jede Annonce,

„... spezielles Programm für Hochschulabsolventen/Young Professionals ...

Trainee-Programm an der Charité („Charitrain“)

Konzept: ... per definitionem um Berufsanfänger ...“

Auszüge der Stellenausschreibung der Berliner Charité vom 11. April 2009 in der „Süddeutschen Zeitung“



Kläger Kratzer

„Ich hätte die Stelle genommen“

die sich „von vornherein typischerweise an eine bestimmte Altersgruppe“ wie Studenten oder Berufsanfänger richte, sei „im Ansatz eine mittelbare Altersdiskriminierung“. Preis begrüßt das Urteil, denn die Bevorzugung Jüngerer „können wir uns angesichts der demografischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gar nicht leisten“.

Dem Richterspruch liegt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zugrunde, das 2006 in Kraft trat. Es soll Benachteiligungen wegen – unter anderem – des Geschlechts, einer Behinderung oder eben des Alters verhindern. Wer dennoch diskriminiert wird, hat einen Anspruch auf Schadensersatz, der nicht zu niedrig ausfallen darf. Laut europäischem Recht soll die Sanktion „abschreckend“ wirken.

In der Praxis aber seien viele Fälle, in denen sich jemand wegen seines Alters benachteiligt fühlen konnte, eher „als Kavaliersdelikt abgetan“ worden, sagt der Bonner Anwalt Klaus Michael Alenfelder, spezialisiert auf Arbeitnehmerrechte. Umso wichtiger sei, dass das Bundesarbeitsgericht „nun klargestellt hat, dass bereits eine solche Ausschreibung nicht in Ordnung ist“.

Doch Arbeitgebern bleibt ein Schlupfloch: Solange eine Annonce den Eindruck erweckt, der Arbeitgeber sei für alle offen, und der Bewerber nicht erfährt, nach welchen Kriterien tatsächlich ausgewählt wird, hat ein Kläger vor Gericht praktisch keine Chance. Im Prinzip, so Arbeitsrechtler Preis, treffe es „nur die Dummten und Plumpen“ unter den Arbeitgebern.

Wohl auch deshalb ist die Klagewelle ausgeblieben, die manche bei Inkrafttreten des Gesetzes vorhergesagt hatten. Für den Zeitraum bis Oktober 2012 fand Alenfelder in einer Datenbank nur 174 Schadensersatzprozesse im Arbeitsrecht. „Dabei braucht es solche Klagen, damit Diskriminierung in Deutschland beendet wird“, sagt der Anwalt. Wer den Gang vor Gericht nicht scheue, müsse freilich damit rechnen, als Betrüger oder Schmarotzer diffamiert zu werden.

Im Fall des Anwalts Kratzer bezweifelte die Charité, dass der es wirklich auf den Arbeitsplatz abgesehen hatte. Kratzer hingegen sagt: „Wenn ich die Stelle bekommen hätte, hätte ich sie genommen.“ Zugleich gibt er unumwunden zu, dass es ihm bei seinen Prozessen wegen Diskriminierung – er hat gleich mehrere angestrengt – um mehr gehe. Er habe ein rechtspolitisches Interesse entwickelt, beteuert Kratzer, inzwischen Fachanwalt für Arbeitsrecht. Finanziell lohne sich eine solche Klage jedenfalls nicht: „Wenn man für ein vier Jahre dauerndes Verfahren ein paar tausend Euro bekommt, ist das eher abschreckend für den Kläger als für die Arbeitgeber.“

DIETMAR HIPPE