

Übergrößen-Models



CTK PHOTO / IMAGO

ARBEITSRECHT

## Figurmäßig entgleist

Ein Arbeitgeber hält einer Bewerberin vor, dass sie zu dick ist. Ein Gericht muss nun klären, ob der Frau eine Entschädigung zusteht.

**E**in hübsches Gesicht blickt den Betrachter vom Foto des Bewerbungsschreibens an: blonde Haare, große Augen, ein sympathisches Lächeln – trotz oder gerade wegen der vollen Wangen.

Der erste Eindruck, den der Vorstand des „Borreliose und FSME Bund Deutschland“ von Angela Müller\* hatte, muss positiv gewesen sein. Jedenfalls trafen sich der Vereinsvorsitzende und seine Stellvertreterin mit der Bewerberin Ende August 2012 zu einem Vorstellungsgespräch. „Erst da haben wir gesehen, was darunter war“, sagt die Pressesprecherin und damalige stellvertretende Vorsitzende des Vereins, Ute Fischer: ein fülliger Körper, den Müller selbst als „vollschlank“ beschreibt, aber „nicht adipös“.

Dabei galt Müller offenbar als Favoritin für die Stelle als Geschäftsführerin, in der folgenden Woche sollte ein Gespräch mit dem gesamten Vorstand stattfinden. Dazu kam es nicht mehr. Der Grund: eine E-

Mail an Müller, zwei Tage vor dem zweiten Termin, in der Fischer wissen wollte, „was dazu geführt hat, dass Sie kein Normalgewicht haben“. Denn: „Im jetzigen Zustand wären Sie natürlich kein vorzeigbares Beispiel und würden unsere Empfehlungen für Ernährung und Sport konterkarieren.“ Und: „Vielleicht haben Sie ja auch einen plausiblen Grund, der in den Griff zu bekommen ist.“

An diesem Donnerstag werden sich Müller und Fischer wiedersehen: vor einer Kammer des Arbeitsgerichts Darmstadt. In dem Verfahren geht es um die Frage, ob ein Arbeitgeber einen Bewerber ablehnen darf, weil dieser ihm zu dick erscheint – oder ob dies eine verbotene Diskriminierung darstellt und überdies eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts.

Seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten ist, gelten für Arbeitgeber besonders strenge Bedingungen. Wer einen Bewerber etwa wegen dessen Herkunft, Ge-

schlecht, Alter oder wegen einer Behinderung zurückweist, kann zu empfindlichen Entschädigungszahlungen verurteilt werden. Dafür genügt schon ein begründeter Verdacht, etwa durch eine ungeschickt formulierte Stellenanzeige. Wegen besonderer Beweislastregeln muss der Arbeitgeber dann einen solchen Vorwurf widerlegen; gelingt ihm dies nicht, verliert er vor Gericht.

Auf dieser Grundlage erwirkte der Bonner AGG-Spezialist Klaus Michael Alenfelder, der auch Müller vertritt, für einen Rechtsanwaltsfachangestellten 14,5 Monatsgehälter als Entschädigung. Der Mann hatte sich erfolglos auf eine Anzeige gemeldet, mit der eine Immobilienfirma nach einer „Sekretärin“ gesucht hatte – und nicht auch nach einem „Sekretär“. Und ein Chemiker aus den neuen Bundesländern erhielt per Vergleich 26 600 Euro Schmerzensgeld – die Prokuristin der Firma hatte als Reaktion auf dessen Bewerbungs-Mail geschrieben: „Gleich absagen“, der Bewerber sei Jahrgang 1949, und sie habe keine Lust auf einen „Ossi Dr.“. Die Antwort ging „an alle“ – auch den Bewerber.

Müller besitzt einen Abschluss in Germanistik und Medienwissenschaften, sie hat auch einige Semester an der Fern-Uni Hagen Recht und BWL studiert. Nach einer ersten Stelle in einer PR-Agentur war sie als Werberin sowie als Pressesprecherin für ein Fachärzteezentrum tätig, schließlich als Geschäftsführerin von Ärzte-Organisationen. Auf die Stelle beim Borreliose-Bund bewarb sie sich auch deshalb, weil sie gern von Köln nach Hessen wechseln wollte, wo ihre Familie lebt.

„Im Grunde hat alles gepasst“, schildert Müller ihren Eindruck vom Gespräch im Privathaus von Fischer: „Wir hatten ein schönes, tolles, fruchtbares, intensives, familiäres Vorstellungsgespräch.“ Müller trug einen schwarzen Hosenanzug und eine weiße Bluse, „businessmäßig halt“. Das Gespräch dauerte mehrere Stunden. Dann lud Fischer alle zum Mittagessen ein, ihr Mann kochte Spaghetti mit Pesto.

Als Müller weg war, wurde im Vorstand diskutiert. Man habe sich durch das Bewerbungsfoto „getäuscht“ gesehen darüber, „welches enorme Übergewicht sie mit sich trägt“, erklärte Fischer später schriftlich. Es „irritierte uns“, dass „eine gutaussehende junge Frau“ mit tollen Fähigkeiten und Ideen „dermaßen figurmäßig entgleist“. Der Vorsitzende habe dann gesagt, ergänzte Fischer heute: „Versuch mal, mit ihr ein Gespräch zu führen.“

So kam es zu der umstrittenen E-Mail am Sonntagabend, kurz vor halb zehn. „Das kam für mich aus heiterem Himmel“, sagt Müller: „Ich habe die E-Mail auf meinem Smartphone gelesen und angefangen zu heulen.“ Sie habe sich „zu-

\* Name von der Redaktion geändert.

tiefst gedemütigt“ gefühlt – immerhin passe ihr Konfektionsgröße 42, und schließlich habe sie sich ja „nicht bei ‚Germany’s Next Topmodel‘ beworben“.

Fischer hingegen sagt: Es sei um „ein privates Gespräch“ gegangen, „von einer ehemals dicken Frau zu einer anderen dicken Frau“. Müller hätte unabhängig davon die Stelle bekommen. Doch wenn man die Mail liest, kann man leicht den Eindruck gewinnen, das „vorige“ erbetene, klärende Gespräch stehe durchaus im Zusammenhang mit der Stellenvergabe.

Wie auch immer: Das klärende Gespräch fand nicht statt. Müller war nicht bereit, sich für ihren Körper zu rechtfertigen, nicht mal, Fischer das persönlich zu sagen. Stattdessen rief ihr Mann dort an. Fischer habe nochmals klar gesagt: Wenn Müller nicht über die Gründe für ihre Körperfülle reden wolle, brauche sie gar nicht mehr zu kommen. Und: Wer undiszipliniert sei beim Essen, sei auch undiszipliniert beim Arbeiten. Fischer bestreitet diese Aussagen. Müller und ihr Mann hätten alles „aufgebauscht“. Schließlich habe sich der gesamte Vorstand zum zweiten Termin eingefunden – nur Müller kam nicht.

## 91. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>1)2)</sup>

Vom 14. August 2006  
(BGBl. I S. 1897)  
FNA 402-40

### Abschnitt 1. Allgemeiner Teil

**§ 1 Ziel des Gesetzes.** Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

#### Gesetzestext: Beweislast beim Arbeitgeber

Stattdessen erhielt der Verein per Anwaltsschreiben die Aufforderung, 30 000 Euro als Entschädigung zu zahlen. Ein erster Gütetermin scheiterte im Sommer. Der Verein bot 3000 Euro, Müller wollte nicht unter 15 000 gehen. Rechtlich kommt es vor allem darauf an, ob der Fall nur als Persönlichkeitsrechtsverletzung oder auch als Diskriminierung nach dem AGG zu qualifizieren ist – im zweiten Fall sind neben den Beweiserleichterungen wesentlich höhere Entschädigungen vorgesehen.

Das AGG führt zwar das Aussehen als solches nicht als verbotenen Diskriminierungsgrund auf; anders als ähnliche Gesetze in Frankreich und Belgien, die all-

gemein das „äußere Erscheinungsbild“ erfassen. Doch Anwalt Alenfelder stützt seine Klage darauf, dass Fettleibigkeit eine Behinderung darstelle. Die ist auch nach deutschem Recht ein verbotenes Kriterium. „Übergewicht, jedenfalls starkes Übergewicht, ist eine Behinderung“, argumentiert der Anwalt. Der potentielle Arbeitgeber sei „von einer schwerwiegenden Beeinträchtigung“ in diesem Sinne ausgegangen. Darum liege zumindest eine „Benachteiligung“ vor.

Der mit Spendengeldern, Mitgliedsbeiträgen und von den Krankenkassen finanzierte Verein aber will schon deshalb nicht zahlen, weil „wir dann viele Dinge, die für unsere Patienten wichtig sind, einstellen müssten“, sagt Fischer. Anwalt Alenfelder hält dagegen: Die Zahlung müsse „abschreckend“ sein. Und auch Müller will nicht zurückstecken. Ihre Rechtsschutzversicherung hält den Prozess für aussichtsreich, nach anfänglichem Zögern erteilte sie eine Deckungszusage.

Ein Sendungsbewusstsein hat Müller nicht. „Das“, sagt sie, „ziehe ich für mich alleine durch.“

DIETMAR HIPPE