



Jobsuche einer Kopftuch tragenden Gynäkologin: Der mühsame, aber lohnende Weg von AGG Beschwerden gegen die Ablehnung in Bewerbungsverfahren

Gleichbehandlungsbüro Aachen

Die Beratungsnehmerin des GBB Aachen ist Gynäkologin mit Berufserfahrung und bewirbt sich seit einem halben Jahr auf Stellenangebote diverser Kliniken in konfessioneller und nicht konfessioneller Trägerschaft, deren Anforderungsprofile sie vollständig erfüllt. Obwohl die Stellen weiterhin ausgeschrieben sind, erhält sie ausschließlich Absagen. Auf wiederholte Bewerbungen erfolgen erneute Absagen. Die Ärztin wundert sich, da sie weiß, dass es einen Mangel an GynäkologInnen mit Berufserfahrung gibt. Sie bringt deshalb die Absagen der verschiedenen Krankenhäuser mit ihrem muslimischen Kopftuch in Verbindung.

An bisher vier Krankenhäuser schrieb das GBB Aachen Diskriminierungsbeschwerden. Die Stellungnahmen der jeweiligen Träger weisen alle den Vorwurf einer diskriminierenden Auswahl im Bewerbungsverfahren zurück.

Zur Indizienwirkung und Beweislastumkehr nach § 22 AGG

Bislang hat die Ärztin gegen einen der Träger Klage nach den Vorschriften des AGG erhoben. Das zuständige Arbeitsgericht sieht die Tatsache, dass die Stelle auch nach der Ablehnung weiterhin ausgeschrieben war, als ausreichendes Indiz für eine Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit an. Dies hat gemäß § 22 AGG eine Beweislastumkehr zur Folge, so dass die beklagte Klinik nun den Beweis führen muss, die Ärztin nicht aus diskriminierenden Gründen abgelehnt zu haben. Ob der Beklagten dies gelingt und welche Anforderungen das Gericht an die Beweisführung stellen wird, ist noch offen. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Der lohnende Weg über ein deeskalierendes Gesprächsangebot

In einem weiteren Beschwerdeschreiben an eine (nicht konfessionelle) Klinik formulierte das GBB ausdrücklich die Gesprächsbereitschaft der Ärztin. Dies hatte die erfreuliche Resonanz, dass sie von dem Chefarzt der Klinik zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde und im Anschluss eine Zusage für die Arbeitsstelle erhielt. Hierdurch wird deutlich, dass eine konfrontative, rein rechtliche Argumentation in Beschwerdebriefen oft nur den Weg des Klageverfahrens mit allen Schwierigkeiten der Beweisführung offen lässt, an deren Ende keine Arbeitsstelle, sondern allenfalls ein Schadensersatzanspruch steht. Eine deeskalierende Sprache dagegen **kann** den Weg zu einer vermittelnden Lösung eröffnen und auf diese Weise den Betroffenen u. U. eher zu ihrem eigentlichen Ziel verhelfen.