

VII. Zukunftsmusik – Zweifelsfragen zum Weiterdenken

Der internationale Diskriminierungsschutz ist durchaus dynamisch. Was vor einem Jahrzehnt noch als rechtmäßig galt, kann heute als benachteiligend und rechtswidrig erkannt sein. Im Folgenden soll anhand einiger Beispiele aufgezeigt werden, wohin die Reise gehen kann und worüber zukünftig nachgedacht werden sollte. Teils sind die Beispiele frei erfunden; teils stammen sie auch aus Ländern mit entwickelterem Diskriminierungsschutz. Der Verfasser will hier keine Lösungen anbieten, sondern zum Weiterdenken anregen.

1. Beispielfall: Diskriminierung durch Anwesenheitspflicht?

Frau A arbeitet als Softwareentwicklerin. Ihr Job erfordert die Anwesenheit im Betrieb nicht zwingend; auch wenn sie dort ist, wird die Kommunikation nahezu ausschließlich elektronisch abgewickelt. Als sie ein Kind bekommt, fordert sie, von der Pflicht zur Anwesenheit im Betrieb entbunden zu werden. Sie kann darlegen, sie könne im Ergebnis ebenso produktiv von zu Hause aus arbeiten. Frau A macht geltend, die Anwesenheitspflicht im Betrieb orientiere sich am Modell des Mannes, der keine familiären Verpflichtungen habe und benachteilige Frauen zumindest mittelbar. Ihr werde nur die Möglichkeit gelassen, kinderlos zu bleiben oder aber mit der Berufstätigkeit auszusetzen und hierdurch Qualifikationen zu verlieren. Frau A beantragt deshalb beim Arbeitsgericht, den Arbeitgeber zu verpflichten, sie bei gleich bleibenden Bezügen von zu Hause aus arbeiten zu lassen.

Zu Recht?

2. Beispielfall: Diskriminierung durch das Zugrundelegen nationalen Unterhaltsrechts?

Im Betrieb der X-AG steht eine betriebsbedingte Massenentlassung an. Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich auf ein Punkteschema zur sozialen Auswahl. Hiernach würde auch Herr D aus dem Kongo betroffen sein, weil er weder eigene Kinder noch eine Ehefrau hat.

Herr D wendet ein, es könne nicht nur die Unterhaltsverpflichtung nach deutschem Recht berücksichtigt werden. Er kann nachweisen, dass er monatlich die Hälfte seines Gehalts an seine Schwester schickt, die im Kongo lebt, um deren Kindern Schulbesuch und medizinische Versorgung zu sichern. Er kann weiter nachweisen, dass dieses Verhalten in seiner Volksgruppe als zwingend einzuhaltende moralische Verpflichtung gilt, auch wenn es keine gesetzlich vorgeschriebene Unterhaltsverpflichtung für die Kinder der Schwester gibt. Herr D meint, auch seine so begründeten Unterhaltspflichten müssten bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden.

Zu Recht?

3. Beispielfall: Diskriminierung durch unterschiedliche Löhne?

Ein Tarifvertrag regelt, dass »gering qualifizierte« Tätigkeiten mit 6 Euro pro Stunde vergütet werden. »Durchschnittlich qualifizierte« Tätigkeiten hingegen werden mit 7 Euro vergütet. Die Protokollnotiz hält hierzu fest, dass mit »gering qualifiziert« vornehmlich gewerbliche Hilfstätigkeiten gemeint sind, während »durchschnittlich qualifiziert« einfache Büro-Hilfstätigkeiten umschreibt. In der Praxis stellt sich heraus, dass überwiegend Personen mit Migrationshintergrund angesichts fehlender Deutschkenntnisse die gewerblichen Hilfstätigkeiten verrichten, während die Büro-Hilfstätigkeiten überwiegend von schlecht qualifizierten Deutschen verrichtet werden.

Im Ergebnis lässt sich nachweisen, dass in der Branche Beschäftigte mit Migrationshintergrund für dieselbe Arbeitszeit durchschnittlich weniger Geld erhalten als deutsche Beschäftigte.

Sind die Regelungen des Tarifvertrags wirksam?

