

Rainer Dresen | Anne Nina Schmid

STEHPINKELN NACH 22 UHR VERBOTEN



Die neuesten skurrilen
Gesetze, Klagen & Urteile

GOLDMANN

Lehrerin reagiere überempfindlich auf Hasenzeichnungen. (Amtsgericht Vechna)

»Ossis« sind kein Volksstamm und dürfen deshalb ungestraft diskriminiert werden

Zu dieser Erkenntnis kam das Stuttgarter Arbeitsgericht im Anschluss an die Klage einer seit 22 Jahren im Westen lebenden Ostberlinerin. Diese hatte sich bei einem schwäbischen Fensterbauunternehmen als Buchhalterin beworben. Ihre Bewerbung wurde abgelehnt, auf den zurückgeschickten Bewerbungsunterlagen entdeckte sie den Vermerk »(-) Ossi«. Dies weckte bei der Frau den Verdacht, dass sie aus unsachlichen Gründen, nämlich nur wegen ihres Geburtsortes in der ehemaligen DDR, abgelehnt worden war. Sie verklagte das

Unternehmen unter Hinweis auf eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unzulässige Diskriminierung auf Einstellung. Die Firma verteidigte sich damit, dass es sich bei »(-) Ossi« um eine interne Notiz handle. Sie bedeute lediglich, dass die Klägerin leider nicht über die erforderliche Qualifikation verfüge, nicht anders sei das »(-)« zu lesen. Der Begriff »Ossi« sei im intern zu verstehenden Kommentar ausschließlich positiv gemeint gewesen, denn das Unternehmen habe sehr gute Erfahrungen mit allerdings nicht näher bezeichneten Mitarbeitern aus Ostdeutschland gemacht.

Das Gericht wies die Klage ab. Zwar könne der Vermerk als diskriminierend verstanden werden. Nicht jede abwertende Bemerkung aber sei nach dem AGG verboten, sondern nur solche über die ethnische Herkunft. Um eine solche handle es sich vorliegend aber nicht, da der Oberbegriff »Ossis« — anders als z.B.

Sachsen oder Thüringer — keinen eigenen Volksstamm charakterisiere. (Arbeitsgericht Stuttgart)

Wortwörtlich in die Tonne gekloppt

Davon hatte der Sachbearbeiter bei der Bußgeldstelle vielleicht schon lange geträumt: Als sich sein Kollege bei der Teamleiterin erkundigte, was denn eigentlich mit all den verjährten Polizeianzeigen geschehen solle, antwortete diese, dass man die »in die Tonne kloppen« könne, da ja nichts mehr zu holen sei. Als der Sachbearbeiter dies erfuhr, warf er sogleich über hundert Akten »zur vereinfachten Abwicklung« in den Schredder.

Gegen seine darauf umgehend erfolgende fristlose Kündigung war leider auch der Gang vor das Arbeitsgericht erfolglos. Denn selbst wenn die Teamleiterin tatsächlich eine solche

Aussage gemacht hätte, habe dies höchstens umgangssprachlich ausgedrückt, dass diese Fälle eben nicht mehr zu realisieren seien. Dass die Akten aber trotzdem noch drei Jahre aufbewahrt werden müssten, hätte dem Mann bekannt sein müssen. (Landesarbeitsgericht Hamm)

Verletzung der Menschenwürde durch Zwangsduzen?

Fast 20 Jahre war der Mann Mitarbeiter im selben Bekleidungsunternehmen gewesen, zuletzt sogar als Abteilungsleiter einer Filiale, als diese von einem großen schwedischen Bekleidungskonzern (hm, welcher wohl...) übernommen wurde. Da änderte sich nicht nur schlagartig das Sortiment der angebotenen Kleidung, die Schweden führten zum Abbau von Hierarchien auch gleich das »Du« für die

gesamte Belegschaft ein. Das Zwangsgeduze ertrug der Mitarbeiter zunächst. Offenbar aber nur widerwillig, denn knapp zwei Jahre später verlangte er, dass alle Kollegen ihn fortan nur noch mit »Sie« anzusprechen hätten. In Deutschland habe er schließlich ein Recht darauf, nach den »allgemein üblichen Umgangsformen« angeredet zu werden.

Seine Klage wurde abgewiesen. Zwar könne man in Deutschland durchaus frei wählen, ob man mit »Du« oder »Sie« angeredet werden wolle, dieses Selbstbestimmungsrecht fände aber seine Grenzen durch eine entsprechende Einwilligung oder auch gewisse Gebräuche. Nach Meinung des Gerichts müssten es sich z.B. Gewerkschaftsmitglieder, Bauarbeiter in einer Kolonne oder Sportler in einem Team gefallen lassen, geduzt zu werden. Und im vorliegenden Fall habe der Kläger eben von Anfang an das »Du« akzeptiert, dies könne nun nicht mehr rückgängig gemacht werden.