



Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, so steht's im Grundgesetz. Der Gleichheitsgrundsatz meint, wesentlich Gleiches gleich, wesentlich Ungleiches entsprechend unterschiedlich zu behandeln.

Foto: Ralph Peters/Imago Images

Es geht nicht um Gleichmacherei

Das Gebot der **GLEICHBEHANDLUNG** ist unverzichtbar. Im Alltag wird ständig abgewogen: Denn bei allen Gemeinsamkeiten sind Menschen unterschiedlich.

VON ULRIKE LÖW

Privilegien für Corona-Geimpfte, Ausnahmen von der Maskenpflicht, Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen: Häufig ist in dieser Krise die Rede von Gleichbehandlung. Doch nicht jede differenzierte Behandlung ist diskriminierend.

Stellen wir uns die Familie Eva und Max Mustermann vor. Eheleute mit Kindern und Großeltern, die im Heim leben. Seit Monaten durften sich die Familienmitglieder nur eingeschränkt treffen. Jetzt sind alle Großeltern geimpft, sie gehören zu jener Gruppe, über die Politiker sagen, sie dürften keine „Sonderrechte“ genießen. Vor der Pandemie haben sich die Großeltern häufig getroffen und Karten gespielt. Unterstellt, die Impfung senkt die Wahrscheinlichkeit, selbst zu erkranken oder andere anzustecken, ganz erheblich, und die vier Personen können weder sich selbst noch andere Menschen anstecken, warum also sollten ihre Grundrechte weiterhin eingeschränkt werden? Schließlich darf der Staat gesunde Menschen nicht wie Kranke behandeln.

„Aufgrund des Virus leben wir in einer Gefahrenlage, die es rechtfertigt, Bürger in ihren Grundrechten einzuschränken. Diese Maßnahmen müssen der Gefahr angepasst sein: Sie müssen geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein. Fällt aber die Gefahr weg, müssen die Einschränkungen wieder aufgehoben werden – das ist kein Privileg, sondern rechtlich notwendig“, so Anuscheh Farahat. Sie ist Professorin für Öffentliches Recht, Migrationsrecht und Menschenrechte und leitet das Institut für Deutsches, Europäisches und Internationales Recht an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Vater Max Mustermann leidet unter Asthma. Er braucht sein Spray, wenn ihm das Atmen schwerfällt;

und wenn er eine Maske trägt, fühlt es sich an, als würde ihm jemand Nase und Mund zuhalten. Er hat ein Attest, das ihn von der Maskenpflicht befreit. Allerdings hilft ihm dies wenig. Wenn er könnte, würde er seine Krankheit gegen eine Maske eintauschen. Denn seinen Arbeitsweg zu der Bankfiliale, in der er arbeitet, legt er mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurück. Und in der Bahn wird er immer wieder angefeindet. Kann Max Mustermann ohne Maske in Läden und Geschäften als Kunde abgewiesen werden?

„Man könnte hier an eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung denken, wenn man denn diese Asthma-Erkrankung als Behinderung einstufen kann. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn sich scheinbar neutrale Vorschriften auf eine bestimmte Personengruppe diskriminierend auswirken. Allerdings kommt es hier unter Umständen gar nicht darauf an. Denn die Bundesländer haben für Menschen, die aus medizinischen Gründen keine Maske tragen können, in ihren Verordnungen Ausnahmen zugelassen: Um sich der Pflicht, eine Maske zu tragen, zu entziehen, genügt es aber in diesem Fall nicht, sich bloß unwohl zu fühlen. Es müssen medizinische Gründe vorliegen, die das Tragen der Maske unmöglich machen“, so Professorin Farahat.

Doch auch die Mitarbeiter von Läden dürfen sich vor einer eventuellen Ansteckung schützen, ohne sich den Diskriminierungs-Vorwurf einzuhändigen: „Ein Friseur, der im kleinen Laden Kunden nahe kommt, darf eher einen Kunden ohne Maske abweisen als ein Kassierer, geschützt von Plexiglas, in einem Supermarkt. Es gilt, immer den Einzelfall abzuwägen“, so die Juristin.

Eva Mustermann erledigt, da ihr Mann ohne Maske immer wieder aus Geschäften hinausgebeten wurde, die Einkäufe alleine. Justizsprecher

Friedrich Weitner: „Es ist ein wesentlicher Punkt in unserer Rechtsordnung, dass jeder frei entscheiden kann, mit wem er Verträge abschließen will. Auch im Inhalt ist man frei, stößt aber an Grenzen, wenn der Vertragsinhalt sittenwidrig ist. Sittenwidrig wäre zum Beispiel eine Vereinbarung über Schmiergelder. Auch Wucher verstößt gegen die guten Sitten.“ Deshalb kann ein Ladeninhaber grundsätzlich entscheiden, wen er in seinen Laden lässt und wen nicht.

Am Morgen gibt es Ärger in der Notbetreuung: Eva Mustermann hört von einer Mutter, dass die Notbetreuung ein Kind nicht aufnehmen will – es ist nicht gegen Masern geimpft. Doch das Masernschutzgesetz sieht seit März 2020 vor, dass alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr beim Eintritt in die Kita oder die Schule einen ausreichenden Impfschutz gegen Masern oder eine Immunität vorweisen müssen. Die Mustermanns überlegen: Können ihre Vorgesetzten verlangen, dass sie zur Corona-Impfung antreten?

Es gibt keine gesetzliche Impfpflicht, „daher kann der Arbeitgeber auch keine Impfpflicht anordnen“, stellt Marc-Oliver Schulze, Fachanwalt für Arbeitsrecht, fest. Aber Eva Mustermann arbeitet in einer Arztpraxis, und gerade in Arztpraxen, Heimen und Krankenhäusern muss die Verbreitung von Krankheitserregern vermieden werden. Lässt sich Eva Mustermann nicht impfen, muss „ihr Chef prüfen, ob er sie ohne Impfung in einem Bereich einsetzen kann, in dem ein Impfschutz nicht zwingend notwendig ist, etwa im Homeoffice nur noch zur Terminvereinbarung“, sagt Schulze.

Bereits jetzt müssen sich Mitarbeiter in Gesundheitsberufen regelmäßig testen lassen. Schulze hält es für vorstellbar, dass künftig – wie bei den Masern – für bestimmte Bereiche ebenfalls eine Impfpflicht eingeführt wird. Obwohl es eine Impfpflicht (noch) nicht gibt, lassen vereinzelte Arbeitgeber schon heute nur Beschäftigte in den Betrieb, die sich impfen lassen. Schulze erwartet in den nächsten Monaten einige Verfahren vor den Arbeitsgerichten und

unterschiedliche Entscheidungen dazu, ob die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers oder die Gefahr der Pandemielage überwiegen.

Max Mustermann fürchtet dagegen keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Wenn er in der Bank Kontakt zu Kunden hat, sitzt er hinter einer Trennscheibe aus Glas. Hier zeigt sich wieder die Idee des allgemeinen Gleichbehandlungsgebots: Frau Mustermann arbeitet in einem Gesundheitsberuf, Herr Mustermann nicht. Sie gleich zu behandeln, hieß Äpfel mit Birnen zu vergleichen.

Am Nachmittag ruft der verärgerte Großvater an: Er benötigt einen Rollator und sollte, als er eine Drogerie betreten wollte, einen Einkaufskorb verwenden – auf diese Weise zählt der Markt die Kunden. Doch der Mann kann nicht gleichzeitig mit Rollator und Einkaufswagen laufen, eine Ausnahme wurde für ihn nicht gemacht. Nun will er sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden.

Hier stößt die Vertragsfreiheit an ihre Grenzen. Justizsprecher Friedrich Weitner verweist auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: „Es verbietet in Paragraph 19 eine Benachteiligung wegen Behinderung, der ethischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, des Alters oder der sexuellen Identität. Und eben dies, Benachteiligung wegen Behinderung, ist dem Großvater widerfahren.“ Der Vorfall löst die nächste Diskussion aus – jedes Familienmitglied berichtet von einer erlebten Ungerechtigkeit. Wieder stellt sich die Frage: Ist jede differenzierte Behandlung auch diskriminierend?

Eva Mustermann erinnert sich an ein Café in der Nürnberger Innenstadt, in das sie, als der jüngste Sohn noch klein war, mit dem Kinderwagen nicht eingelassen wurde. Der Inhaber argumentierte, dass die Kinderwagen zu viel Platz benötigen. Friedrich Weitner: „Dies ist kein Fall des

Gleichbehandlungsgesetzes, kein Kriterium des Paragraphen 19, wie bereits ausgeführt, trifft zu. Der Zutritt durfte verweigert werden. Es gilt die Vertragsfreiheit.“

Tochter Mustermann erinnert sich an Warteschlangen vor den Szene-Clubs: Nicht jeder ihrer Freunde kam am Türsteher vorbei – „heute nur Stammgäste“ war die Begründung. In der Clique hieß es damals, dass junge Frauen im kurzen Rock immer eingelassen wurden, die Toleranz aber endete, wenn junge Männer aussahen wie Türken oder Araber.

„Präsentiert der Geschädigte Indizien für eine Ungleichbehandlung nach Paragraph 19, etwa weil ihm als Gast der Zutritt in die Disco verwehrt wurde, ist es am Betreiber, zu beweisen, dass er diesen Gast aus keinem der

in Paragraph 19 genannten Gründe benachteiligt hat“, so Weitner.

Vielleicht aber war es nur die Marke der Turnschuhe, die dem Türsteher missfiel? Beim Nürnberger Opernball, so die Mutter, dürfe der Veranstalter auch Smoking und bodenlange Ballkleider fordern.

Professorin Farahat mahnt zur Vorsicht: „Ein Dresscode ist gestattet. Wer aber einen Dresscode verlangt, muss aufpassen, dass er nicht mittelbar diskriminiert, etwa weil eine spezielle Turnschuhmarke nur von Menschen getragen wird, die einer bestimmten Religion angehören.“

Die Grenze, an der die fränkische Gemütlichkeit endet, erlebte auch Max Mustermann: Als im Nachbarschaftsduell wieder einmal die Nürnberger und Fürther Fußballer aufeinandertrafen, sah er, wie im Derby-Fieber eine Fürther Gastwirtin einen Mann im Club-Fan-T-Shirt aus ihrem Lokal schickte. Sie darf differenzieren und darf sich aussuchen, wen sie bedient – und wen nicht. Diskriminierend wäre es, diesen Gast aufgrund einer Behinderung oder seiner Religion nicht einzulassen.

Kein Einlass mit Kinderwagen – dies darf ein Wirt festlegen