

**Begleitmaterial zum Vortrag zum AGG  
6. Symposion  
am 29. September 2011**

**Prof. Dr. Martin Reufels**

**Heuking Kühn Lüer Wojtek  
Köln**

# I. Inhaltsverzeichnis

I.	Inhaltsverzeichnis.....	2
II.	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.....	4
	Allgemeiner Teil.....	4
	§ 1 Ziel des Gesetzes.....	4
	§ 2 Anwendungsbereich.....	4
	§ 3 Begriffsbestimmungen.....	5
	§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe.....	6
	§ 5 Positive Maßnahmen.....	6
	Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung.....	6
	Verbot der Benachteiligung.....	6
	§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich.....	6
	§ 7 Benachteiligungsverbot.....	7
	§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen.....	7
	§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung.....	7
	§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters.....	7
	Organisationspflichten des Arbeitgebers.....	8
	§ 11 Ausschreibung.....	8
	§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers.....	9
	Rechte der Beschäftigten.....	9
	§ 13 Beschwerderecht.....	9
	§ 14 Leistungsverweigerungsrecht.....	9
	§ 15 Entschädigung und Schadensersatz.....	10
	§ 16 Maßregelungsverbot.....	10
	Ergänzende Vorschriften.....	11
	§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten.....	11
	§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen.....	11
	Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr.....	11
	§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot.....	11
	§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung.....	12
	§ 21 Ansprüche.....	13
	Rechtsschutz.....	13
	§ 22 Beweislast.....	13
	§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände.....	13
	Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.....	14
	§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.....	14
	Antidiskriminierungsstelle.....	14
	§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes.....	14
	§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.....	14
	§ 27 Aufgaben.....	15
	§ 28 Befugnisse.....	16
	§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen.....	17
	§ 30 Beirat.....	17
	Schlussvorschriften.....	17
	§ 31 Unabdingbarkeit.....	17
	§ 32 Schlussbestimmungen.....	17
	§ 33 Übergangsbestimmungen.....	18
III.	Fallsammlung.....	18
	A. Diskriminierung bei Stellenausschreibung und Einstellung.....	18
	Fall 1: Männlicher Bewerber für die Gleichstellungsbeauftragte.....	18
	Fall 2: Ehemalige hauptamtliche Stasi-Mitarbeiterin.....	19
	Fall 3: Ist „flexibel und belastbar“ in einer Stellenanzeige für behinderte Bewerber diskriminierend?.....	19
	Fall 4: Falsche Anrede in einem Ablehnungsschreiben.....	20

Fall 5: Hormonschwankungen im Polizeidienst.....	20
Fall 6: Kollegin mit Migrationshintergrund gesucht.....	21
Fall 7: Merkmal „junges Team“ in einer Stellenanzeige .....	21
Fall 8: Religionsbedingte Benachteiligung bei der Evangelischen Kirche .....	21
Fall 9: Perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift .....	22
Fall 10: Vermutete Behinderung .....	23
Fall 11: Männlicher Bewerber für Stelle in Mädcheninternat .....	23
Fall 12: Mitarbeiter/in bis 35 Jahre gesucht – Bewerbung nur auf diskriminierende Stellenanzeigen („AGG-Hopping“).....	24
Fall 13: Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft (sog. „Ossi-Fall“).....	24
B. Diskriminierung im laufenden Beschäftigungsverhältnis .....	24
Fall 1: Altersdiskriminierung durch gestaffelte Urlaubsansprüche.....	24
Fall 2: Diskriminierung durch Zusatz in innerbetrieblicher Emailadresse? .....	25
Fall 3: Verpflichtung zum Tragen der Cockpitmütze außerhalb des Cockpits ....	25
Fall 4: Bekleidungsgehd nach Lebensalter .....	26
C. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	26
Fall 1: Ruhestandsalter für Staatsanwälte .....	26
Fall 2: Kündigung wegen fehlender Sprachkenntnis .....	27
Fall 3: Kündigung am Weltfrauentag.....	27

## **II. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**

### ***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.

#### **§ 2 Anwendungsbereich**

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

- (2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.
- (3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.
- (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

- (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.
- (2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das

einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

#### **§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe**

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

#### **§ 5 Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

### ***Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung***

#### ***Verbot der Benachteiligung***

#### **§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

## **§ 7 Benachteiligungsverbot**

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

## **§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.
- (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

## **§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

- (1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
- (2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

## **§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

## ***Organisationspflichten des Arbeitgebers***

### **§ 11 Ausschreibung**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

## **§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

## ***Rechte der Beschäftigten***

### **§ 13 Beschwerderecht**

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

### **§ 14 Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

## **§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

## **§ 16 Maßregelungsverbot**

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.
- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) § 22 gilt entsprechend.

## ***Ergänzende Vorschriften***

### **§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten**

- (1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.
- (2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

### **§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen**

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer
  1. Tarifvertragspartei,
  2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.
- (2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

## ***Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr***

### **§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot**

- (1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die
  1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
  2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

- (2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.
- (3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.
- (4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.
- (5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

## **§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung**

- (1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung
  1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
  2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
  3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
  4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

- (2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

## **§ 21 Ansprüche**

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

## **Rechtsschutz**

### **§ 22 Beweislast**

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

### **§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände**

- (1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen

ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

- (2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.
- (4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

### ***Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse***

#### **§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse**

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

### ***Antidiskriminierungsstelle***

#### **§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.
- (2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

#### **§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

- (1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

- (2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- (3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod
  1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
  2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
  3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

- (4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.
- (5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

## **§ 27 Aufgaben**

- (1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

- (2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere
1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
  2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
  3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

- (3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:
1. Öffentlichkeitsarbeit,
  2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
  3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.
- (4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.
- (5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

## **§ 28 Befugnisse**

- (1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.
- (2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben

zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

### **§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

### **§ 30 Beirat**

- (1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.
- (2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.
- (3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.
- (4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

### **Schlussvorschriften**

#### **§ 31 Unabdingbarkeit**

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

#### **§ 32 Schlussbestimmungen**

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

### **§ 33 Übergangsbestimmungen**

- (1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.
- (2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.
- (3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.
- (4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

## **III. Fallsammlung**

### **A. Diskriminierung bei Stellenausschreibung und Einstellung**

#### **Fall 1: Männlicher Bewerber für die Gleichstellungsbeauftragte**

*Bundesarbeitsgericht 8. Senat, Urteil vom 18.03.2010, Az 8 AZR 77/09*

Die Beklagte Stadt N inserierte in der Zeitung eine Stellenanzeige für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte. In der Anzeige wurde durchgehend von „der Gleichstellungsbeauftragten“ gesprochen. Betreuen sollte die Gleichstellungsbeauftragte unter anderem das „Frauenschwimmen“ für muslimische Frauen, zu dem Männer nicht zugelassen sind. Der Kläger, Diplom Betriebs- und Volkswirt, bewarb sich auf die Stellenanzeige. Zuvor war er bereits in einem großen Unternehmen als ordentliches Betriebsratsmitglied stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter. Seine Bewerbung wurde durch die Beklagte abschlägig beschieden, da nach der Gemeindeordnung des Landes Niedersachsen (NGO) dieses Amt nur mit einer Frau besetzt werden könne und die Gleichstellungsbeauftragte aufgrund der tatsächlichen gesellschaftlichen Gegebenheiten schwerpunktmäßig im Bereich der Frauenförderung tätig werden müsse. Der Kläger meint, die Regelung der NGO sei europarechtswidrig und verlangt eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern. Die Beklagte meint, die Ablehnung sei gerechtfertigt, da aufgrund der besonderen und sensiblen Aufgaben in der aktiven Frauenarbeit die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten nur von einer Frau ausgeübt werden könne.

## **Fall 2: Ehemalige hauptamtliche StaSi-Mitarbeiterin**

*Arbeitsgericht Berlin 33. Kammer, Urteil vom 30.07.2009, Az 33 Ca 5772/09*

Die Klägerin war von 1974 bis 1990 hauptamtliche Mitarbeiterin beim Ministerium für Staatssicherheit (MfS) in der DDR. Von 2008 bis 2009 war sie bei der Beklagten, der Kassenärztlichen Vereinigung B, als Sekretärin im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses eingesetzt. Die Beklagte wollte die Klägerin aus diesem Verhältnis lösen und direkt bei sich beschäftigen. Während sich diese Übernahme in Klärung befand, kam es zwischen einer anderen Angestellten der Beklagten, Frau E, und der Klägerin zu einem Eklat wegen der früheren Tätigkeit der Klägerin. Frau E bezeichnete die Klägerin dabei als „Abschaum der Gesellschaft“. Die Klägerin erstattete daraufhin Strafanzeige wegen Beleidigung. Der Vorstand der Beklagten entschied kurz darauf, die Klägerin nicht von der Leiharbeitsfirma zu übernehmen und die Zusammenarbeit mit der Klägerin alsbald zu beenden. Die Klägerin verlangt daraufhin Schadensersatz in Höhe von drei Monatsgehältern wegen weltanschaulicher Diskriminierung. Sie meint, die Nichtübernahme habe mit ihrer früheren marxistisch-leninistischen Weltanschauung zu tun, die sich in ihrer Tätigkeit für das MfS manifestiert habe. Das MfS sei Schild und Schwert der SED gewesen, und nur solche Personen, die einen aus Sicht der SED untadeligen und politisch korrekten Lebenslauf hatten, seien dort eingestellt worden. Die Beklagte begründet ihre Entscheidung mit ihrem Bestreben nach Wahrung des Betriebsfriedens.

## **Fall 3: Ist „flexibel und belastbar“ in einer Stellenanzeige für behinderte Bewerber diskriminierend?**

*Landesarbeitsgericht Nürnberg 6. Kammer, Urteil vom 19.02.2008, Az 6 Sa 675/07*

Die Beklagte, eine Kfz-Reparaturwerkstatt, schaltete eine Stellenanzeige, in der sie eine/n flexible/n und belastbare/n Kfz-Mechaniker/in suchte. Der Kläger bewarb sich auf diese Anzeige und wies bereits in seiner Bewerbung auf eine bestehende 30-prozentige Behinderung hin, die jedoch keine Auswirkungen auf seine Arbeit als Kfz-Mechaniker habe. Die Beklagte erteilte dieser Bewerbung eine Absage mit dem Hinweis, die Entscheidung habe nichts mit der Person oder der Qualifikation des Klägers zu tun. Der Kläger ist der Auffassung, wenn weder seine Person noch seine Qualifikation bei der Entscheidung eine Rolle gespielt haben, dann müsse die Entscheidung letztlich auf seiner Behinderung beruhen. Die Beklagte habe durch die Worte „flexibel und belastbar“ zum Ausdruck gebracht, dass sie eine besondere Flexibilität und Belastbarkeit erwarte. Das sei mit einer Behinderung nicht vereinbar und deshalb diskriminierend. Aufgrund seiner besonderen Qualifikationen als Kfz-Meister und seiner langjährigen Berufserfahrung sei einzig seine Behinderung als entgegenstehendes Merkmal übrig geblieben. Der Kläger verlangt daher Schadensersatz in Höhe von sechs Monatsgehältern. Die Beklagte meint, bei den Worten „flexibel und

belastbar“ handle es sich um Standardvokabeln ohne besondere Bedeutung. Auch ihr Ablehnungsschreiben sollte lediglich höflich sein und habe keine weitere Aussagekraft.

#### **Fall 4: Falsche Anrede in einem Ablehnungsschreiben**

*Arbeitsgericht Düsseldorf 14. Kammer, Urteil vom 09.03.2011, Az 14 Ca 908/11*

Die Klägerin, Frau E, bewarb sich auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Stelle. Die Beklagte lehnte die Klägerin ab und überschrieb das Ablehnungsschreiben mit der Anrede „Sehr geehrter Herr E“. Die Klägerin verlangt daraufhin Schadensersatz nach dem AGG. Sie ist der Ansicht, aus der falschen Anrede werde deutlich, dass die Beklagte ihre Bewerbung noch nicht einmal richtig durchgelesen habe, sondern diese direkt aufgrund ihres einen Migrationshintergrund nahe legenden Namens aussortiert worden sei. Die Beklagte behauptet hingegen, das Antwortschreiben sei versehentlich in einem automatisierten Verfahren mit der falschen Anrede überschrieben worden.

#### **Fall 5: Hormonschwankungen im Polizeidienst**

*Verwaltungsgericht Frankfurt 9. Kammer, Urteil vom 03.12.2007, Az 9 E 5697/06*

Der Kläger wurde im Jahre 1971 als Frau geboren, im Jahr 1992 erfolgte eine operative Geschlechtsumwandlung. 2004 bewarb er sich bei der Beklagten um die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst. Der Polizeiarzt bescheinigte dem Kläger aufgrund seiner Abhängigkeit von Hormonsubstitutionspräparaten mit zyklusabhängigen Hormonschwankungen die Untauglichkeit für den Polizeidienst, woraufhin die Einstellung des Klägers abgelehnt wurde. In der Verwaltungsvorschrift des Landes Hessen für die Tauglichkeitsprüfung zum Polizeidienst wird wenigstens ein funktionsfähiger Hoden vorausgesetzt. Grund dieser Regelung ist die psychische Stabilität der Beamten durch einen funktionierenden Hormonhaushalt. Der Kläger ist der Ansicht, dass er durch diese Vorschrift als transsexueller Mann diskriminiert werde, da die Funktion der bei ihm fehlenden Hoden durch die Hormonsubstitution ersetzt werde. Eine körperliche Einschränkung im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit und eine psychische Instabilität aufgrund der Hormonsubstitution sei bei dem Kläger nicht aufgetreten und nach der Beurteilung eines medizinischen Sachverständigen auch in Zukunft nicht zu erwarten, weil die Behandlung schon über Jahre komplikationslos verlaufe. Auch die operative Geschlechtsumwandlung sei komplikationslos verlaufen, es sei mit keiner erhöhten Dienstunfähigkeitsrate zu rechnen.

## **Fall 6: Kollegin mit Migrationshintergrund gesucht**

*Arbeitsgericht Köln 9. Kammer, Urteil vom 06.08.2008, Az 9 Ca 7687/07*

Der beklagte Verein („Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung“) ist eine Informations-, Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen. Ordentliche Mitglieder können laut Satzung nur Frauen sein. Für ein Projekt im Rahmen dieser Tätigkeit suchte der Verein per Stellenanzeige eine „Kollegin mit Migrationshintergrund“. Der Kläger, Deutscher ohne Migrationshintergrund, bewarb sich auf diese Stelle, seine Bewerbung wurde jedoch nicht berücksichtigt, eingestellt wurde eine andere Bewerberin. Der Kläger meint, die Stellenausschreibung diskriminiere ihn sowohl wegen seines Geschlechtes als auch wegen seiner ethnischen Herkunft. Er verlangt Schadensersatz in Höhe von drei Monatsgehältern. Die Beklagte meint, die Benachteiligung sei gerechtfertigt, da im Hinblick auf die Tätigkeit des Vereins, welche oft die Intimsphäre betreffe, zwingend eine Frau für das Projekt benötigt werde. In vielen Kulturkreisen sei Frauen der Austausch über Fragen der Intimsphäre mit fremden Männern unmöglich. Im Hinblick auf die ethnische Herkunft meint die Beklagte, dass sich die hilfeschuchenden Frauen besser mit einer Frau identifizieren könnten und sich dieser auch leichter anvertrauen würden, als bei einer Frau ohne Migrationshintergrund. Daher sei auch diesbezüglich die Ungleichbehandlung gerechtfertigt.

## **Fall 7: Merkmal „junges Team“ in einer Stellenanzeige**

*Landesarbeitsgericht Hamburg 5. Kammer, Urteil vom 23.06.2010, Az 5 Sa 14/10*

Der 1955 geborene Kläger ist Versicherungskaufmann und bewarb sich bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, auf eine Stellenausschreibung. In der Ausschreibung hieß es unter anderem: „Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorstellungen in ein junges, erfolgreiches Team einzubringen.“. Die Bewerbung des Klägers hatte keinen Erfolg. Der Kläger verlangt nun Schmerzensgeld in Höhe eines Jahresgehaltes, da er durch die Verwendung des Wortes „jung“ als älterer Arbeitnehmer diskriminiert werde. Mit dem Wort „jung“ habe die Beklagte zum Ausdruck bringen wollen, dass sich eine bestimmte Altersgruppe erst gar nicht bewerben solle. Die Beklagte weist diese Behauptung zurück, vielmehr habe sich das Wort „jung“ nur auf das Team, nicht aber auf die potentiellen Bewerber bezogen. Bei der Ablehnung habe das Alter des Klägers keine Rolle gespielt.

## **Fall 8: Religionsbedingte Benachteiligung bei der Evangelischen Kirche**

*Arbeitsgericht Hamburg 20. Kammer, Urteil vom 04.12.2007, Az 20 Ca 105/07*

Die Beklagte ist Teil der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (NEK) und damit der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD). Die Beklagte repräsentiert eine Diakonie im Wirkungsbereich H und versteht sich als unmittelbare Lebens- und Wesensäußerung der

christlichen Kirche. Nach der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland setzt die berufliche Mitarbeit in der Diakonie der Evangelischen Kirche grundsätzlich voraus, mit der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden zu sein. Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von diesem Erfordernis abgewichen werden. Für ein Projekt im Bereich der Integration von Migrantinnen und Migranten suchte die Beklagte Bewerber für die Aufgabe eines/einer Integrationslotsen/in mit Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche.

Die Klägerin ist Deutsche türkischer Herkunft und gehört keiner christlichen Kirche an. Sie bewarb sich um die ausgeschriebene Stelle. Auf die Bewerbung erhielt die Klägerin einen Telefonanruf von einer Mitarbeiterin der Beklagten, in welchem unter anderem die Frage nach der Religionszugehörigkeit besprochen wurde. Die Klägerin erklärte, sie praktiziere keine Religion, sei aber als Türkin geborene Muslimin. Auf die Frage, ob sie sich einen Eintritt in die Kirche vorstellen könne, antwortete die Klägerin, dass sie dies nicht für nötig halte, da die ausgeschriebene Stelle keinen religiösen Bezug aufweise. Die Beklagte lehnte daraufhin die Bewerbung der Klägerin ab. Die Klägerin ist der Ansicht, dass dieses Verhalten der Beklagten eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Religion darstelle. Die Beklagte meint hingegen, die Benachteiligung sei zulässig gewesen. Das AGG müsse im Hinblick auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i.V.m. § 137 WRV ausgelegt werden. Allein der Kirche komme es daher zu, die beruflichen Anforderungen festzulegen. Die Ausnahmen in der Richtlinie des Rates der EKD seien allein dadurch bedingt, dass die Erfüllung bestimmter Aufgaben gerade nur mit Menschen möglich sein könne, die nicht der christlichen Religion angehörten oder dass die Situation am Arbeitsmarkt es erfordere, einen nicht dem christlichen Glauben angehörenden Menschen einzustellen. Beides treffe im vorliegenden Fall nicht zu.

## **Fall 9: Perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift**

*Arbeitsgericht Berlin 55. Kammer, Urteil vom 11.02.2009, Az 55 Ca 16952/08*

Die Beklagte ist ein Kunstverein und schaltete eine Stellenanzeige, in welcher sie für einen „Infopoint und Visitor Service“ Bewerber suchte. In der Anzeige wurde zwar Englisch fließend in Wort und Schrift, jedoch nicht perfektes Deutsch verlangt. Die Klägerin ist gebürtig in der Dominikanischen Republik. Sie bewarb sich um die Stelle, erhielt jedoch schon während des noch laufenden Bewerbungsverfahrens eine Absage von der Beklagten mit der Begründung, die Stelle richte sich an deutsche Muttersprachler. Dies sei zwar in der Anzeige nicht explizit erwähnt worden, ergebe sich allerdings bereits aus dem Tätigkeitsprofil. Die Klägerin verlangt daraufhin Schadensersatz in Höhe von drei Monatsgehältern. Sie meint, sie sei wegen Ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden. Dafür spreche die Ablehnung schon vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens. Sie spreche perfektes Deutsch, was man auf Seiten der Beklagten noch nicht einmal habe hören wollen.

## **Fall 10: Vermutete Behinderung**

*Bundesarbeitsgericht 8. Senat, Urteil vom 17.12.2009, Az 8 AZR 670/08*

Der Beklagte ist Orthopäde und Inhaber eines medizinischen Forschungsunternehmens. Er schrieb eine Stelle für eine/n Biologen/in oder eine/n Tierarzt/Tierärztin zur Mitarbeit an klinischen Studien aus. Der 1957 geborene Kläger ist promovierter Diplom-Biologe. Er bewarb sich um die Stelle, worauf es zu mehreren Bewerbungsgesprächen kam. In einem Bewerbungsgespräch wurde der Kläger gefragt, ob er psychologisch behandelt werde und aufgefordert, schriftlich zu bestätigen, dass dies nicht der Fall sei. Auf Nachfrage des Klägers wurde ihm erklärt, sein steifer Gang deute auf eine beginnende Bechterew'sche Erkrankung hin, die bei Patienten sehr häufig zu Depressionen führe. Der Beklagte forderte den Kläger auf, seinen Wirbelsäulenzustand untersuchen und röntgen zu lassen, was der Kläger ablehnte. Die Stelle wurde daraufhin anderweitig vergeben. Der Kläger verlangt nun Schadensersatz in Höhe von drei Monatsgehältern. Er ist der Auffassung, dass er aufgrund der bei ihm lediglich vermuteten Erkrankung nicht eingestellt worden sei und macht eine behindertenbezogene Diskriminierung geltend. Der Beklagte meint, eine nur vermutete Behinderung genüge nicht, um einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG auszulösen, des weiteren sei die Ablehnung des Klägers aus anderen Gründen erfolgt.

## **Fall 11: Männlicher Bewerber für Stelle in Mädcheninternat**

*Bundesarbeitsgericht 8. Senat, Urteil vom 28.05.2009, Az 8 AZR 536/08*

Der Kläger bewarb sich auf eine Stellenanzeige der Beklagten. Die Beklagte ist ein Mädcheninternat eines staatlichen Gymnasiums und suchte in der Anzeige eine Erzieherin/Sportlehrerin/Sozialpädagogin für Hausaufgabenbetreuung, sowie Sport- und Freizeitangebote. Die Beklagte schickte dem Kläger seine Bewerbung mit dem Hinweis zurück, die Ausschreibung richte sich ausschließlich an Frauen, da die neue Stelleninhaberin auch Nachtdienste leisten müsse. Der Kläger meint, er werde durch diese Benachteiligung diskriminiert und verlangt Schadensersatz in Höhe von drei Monatsgehältern. Er meint, er sei für die ausgeschriebene Stelle ebenso geeignet wie weibliche Bewerberinnen, aus dem Anforderungsprofil für die Stelle ergebe sich nichts anderes. Die Beklagte ist der Auffassung, dass für die Benachteiligung sachliche Gründe vorliegen. Die Nachtdienste würden den Kläger eine Woche pro Monat betreffen, das Bereitschaftszimmer liege auf der Wohntage der Mädchen. Bei Lichtschluss und zu den Weckzeiten müsse die diensthabende Erzieherin die einzelnen Mädchenzimmer aufsuchen. Aufgrund der zu berücksichtigenden Intimsphäre der Schülerinnen sei erforderlich, dass vor allem nachts eine weibliche Kontaktperson zur Verfügung stehe.

## **Fall 12: Mitarbeiter/in bis 35 Jahre gesucht – Bewerbung nur auf diskriminierende Stellenanzeigen („AGG-Hopping“)**

*Landesarbeitsgericht Hamm 15. Kammer, Urteil vom 26.06.2008, Az 15 Sa 63/08*

Die Beklagte, ein Immobilienunternehmen, suchte per Stellenanzeige eine/n Mitarbeiter/in bis 35 Jahre. Die 41-jährige Klägerin bewarb sich insgesamt drei Mal auf die Stellenanzeige, erhielt jedoch nie eine Antwort. Daraufhin verlangte sie von der Beklagten die Zahlung von drei Monatsgehältern als Schadensersatz. Die Klägerin hatte sich zur gleichen Zeit auf mindestens zwei weitere altersdiskriminierende Stellenanzeigen beworben. Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Klägerin sich nicht ernsthaft bei ihr beworben habe, sondern lediglich auf Schadensersatzzahlungen aus gewesen sei. Dies erkläre sich schon dadurch, dass ihrer Bewerbung keinerlei Unterlagen beigelegt hätten und die Klägerin sich ausschließlich auf diskriminierende Stellenanzeigen beworben habe.

## **Fall 13: Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft (sog. „Ossi-Fall“)**

*Arbeitsgericht Stuttgart 17. Kammer, Urteil vom 15.04.2010, Az 17 Ca 8907/09*

Die Klägerin wurde 1961 im Gebiet der ehemaligen DDR geboren, siedelte 1988 in die BRD um und war seit 1991 als Buchhalterin für verschiedene Unternehmen tätig. 2009 bewarb sie sich auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Buchhalterinnenstelle. Die Klägerin erhielt zusammen mit einer Absage ihre Bewerbungsunterlagen zurück. Auf dem Lebenslauf der Klägerin hatte eine Mitarbeiterin der Beklagten den Vermerk „Ossi“ mit einem daneben eingekreisten Minuszeichen angebracht und im Übrigen zu Tätigkeitszeiten der Klägerin vor 1988 an zwei Stellen „DDR“ vermerkt. Die Klägerin meint, durch dieses Vorgehen habe die Beklagte deutlich gemacht, dass ihre Bewerbung nur wegen ihrer Herkunft erfolglos geblieben sei. Die Vermerke hätten sie zudem persönlich sehr betroffen. Die Beklagte ist der Auffassung, „Ossi“ sei nicht diskriminierend, da die gesetzlich geregelte ethnische Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Verbot der Rassendiskriminierung stehe, die hier nicht vorliege und „Ossi“ kein ethnisches Merkmal sei.

## **B. Diskriminierung im laufenden Beschäftigungsverhältnis**

### **Fall 1: Altersdiskriminierung durch gestaffelte Urlaubsansprüche**

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf 8. Kammer, Urteil vom 18.01.2011, Az 8 Sa 1274/10*

Die 1986 geborene Klägerin ist bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Nach dem anzuwendenden Manteltarifvertrag Einzelhandel (MTV) stehen den Beschäftigten nach Alter gestaffelte Urlaubsansprüche zu. Die Klägerin ist der Auffassung, dass sie durch ihr junges

Alter und die damit verbundene geringere Zahl an Urlaubstagen diskriminiert werde, da sie ohne erkennbaren sachlichen Grund schlechter gestellt werde als ältere Arbeitnehmer. Die Beklagte meint, die Regelung im MTV sei nicht diskriminierend, sondern diene der gesellschaftspolitisch gewünschten Unterstützung der Familienplanung. Zudem durchliefen alle Beschäftigten dieselbe Urlaubsstaffel, so dass von einer Diskriminierung keine Rede sein könne.

## **Fall 2: Diskriminierung durch Zusatz in innerbetrieblicher Emailadresse?**

*Sächsisches Landesarbeitsgericht 3. Kammer, Urteil vom 17.09.2010, Az 3 TaBV 2/10*

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen in der Halbleiterindustrie mit Hauptsitz in den USA. Die von der Beklagten vertriebene Technologie wird hauptsächlich in den USA hergestellt und von dort exportiert. Im Zusammenhang mit Sicherheitsbestimmungen der USA (US Export Compliance) bestehen Exportbeschränkungen, die verlangen, dass alle Mitarbeiter eines Unternehmens bestimmten Sicherheitsmerkmalen genügen. Dies gilt auch für Mitarbeiter außerhalb der USA. Die betroffene Frau O. ist russische Staatsangehörige. Russland ist von den US-Sicherheitsbestimmungen erfasst. Aus diesem Grunde wurde der internen Emailadresse der Zusatz „TR“ (Trade Restriction) hinzugefügt. Im externen Emailverkehr ist der Zusatz nicht sichtbar. Der Betriebsrat der Beklagten meint, durch diese Kennzeichnung werde Frau O. wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert und verlangt die Unterlassung der Kennzeichnung. Die Beklagte trägt vor, dass die Kennzeichnung ausschließlich aufgrund der US-amerikanischen Sicherheitsbestimmungen erfolge, ein Unterlassen der Kennzeichnung könne schwerwiegende Folgen für sie haben, bis hin zu einem totalen Exportverbot. Die Kennzeichnung diene dazu, anderen Mitarbeitern im internen Emailverkehr die Restriktion in Bezug auf Frau O. zu kennzeichnen und so dafür Sorge zu tragen, dass dieser keine von den US-Sicherheitsbestimmungen erfasste Informationen offenbart würden, sofern dafür keine Sondergenehmigung vorliege. Weiterhin sei die Staatsangehörigkeit kein AGG-relevantes Merkmal.

## **Fall 3: Verpflichtung zum Tragen der Cockpitmütze außerhalb des Cockpits**

*Arbeitsgericht Köln 12. Kammer, Urteil vom 05.04.2011, Az 12 Ca 8659/10*

Der Kläger ist bei der Beklagten als Pilot tätig. In der Betriebsvereinbarung „Dienstbekleidung“ zwischen den Betriebsparteien ist geregelt, dass männliche Piloten in dem der Öffentlichkeit zugänglichen Flughafenbereich die Cockpit-Mütze zu tragen haben. Weiblichen Piloten ist hingegen freigestellt, die Cockpit-Mütze zu tragen. Der Kläger hatte diese Regelung nicht befolgt und wurde daraufhin von der Beklagten zu einem Gespräch geladen. Das Protokoll dieses Gespräches wurde in die Personalakte aufgenommen. Der Kläger meint, die Betriebsvereinbarung sei für ihn diskriminierend und möchte mit seiner Klage erreichen, dass die Gesprächsnotiz aus seiner Akte entfernt und zudem festgestellt

wird, dass das Tragen der Cockpit-Mütze nicht verpflichtend ist, solange nicht auch die weiblichen Piloten zum Tragen der Mütze verpflichtet werden. Die Beklagte behauptet, die Cockpit-Mütze sei aus historischen Gründen bei den männlichen Piloten ein fester Bestandteil der Uniform, während sie bei weiblichen Piloten lediglich Accessoire sei. Außerdem könne die Mütze nicht mit jeder Frisur getragen werden, dieses Problem stelle sich bei männlichen Piloten nicht.

#### **Fall 4: Bekleidungsgeld nach Lebensalter**

*Verwaltungsgericht Frankfurt 9. Kammer, Urteil vom 29.06.2007, Az 9 E 5341/06*

Der 1947 geborene Kläger ist Polizeivollzugsbeamter. Die Bekleidungsvorschrift für Polizeibeamte des Landes Hessen sieht vor, dass Beamte bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres jährlich 183,- €, Beamte bis zur Vollendung des 58. Lebensjahres 89,- € und ältere Beamte kein Bekleidungsgeld erhalten. Der Kläger meint, er werde durch diese Regelung aufgrund seines Alters diskriminiert. Auch ältere Beamte müssten in der Öffentlichkeit ein ordnungsgemäßes und sauberes Bild abgeben und Dienstkleidungsstücke austauschen und ergänzen. Das beklagte Bundesland sieht dagegen sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung, da nach der Erfahrung die älteren Beamten im Hinblick auf die noch abzuleistenden Dienstjahre im geringeren Umfang Bekleidungsstücke zu ersetzen hätten.

### **C. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **Fall 1: Ruhestandsalter für Staatsanwälte**

*Europäischer Gerichtshof 2. Kammer, Urteil vom 21.07.2011, Az C-159/10 und C-160/10*

Die Kläger der beiden Ausgangsverfahren, beide geboren 1944, waren bis zur Erreichung ihres 65. Lebensjahres im Jahr 2009 Oberstaatsanwälte. Beide beantragten, den Eintritt ihres Ruhestands gem. § 50 Abs. 3 HBG um ein Jahr hinauszuschieben. Beide Anträge wurden vom hessischen Justizministerium abgelehnt. Die Kläger fühlten sich dadurch aufgrund ihres Alters diskriminiert und erhoben Klage vor dem Verwaltungsgericht Frankfurt. Dieses hat Zweifel, ob die starre Altersgrenze mit europäischem Recht vereinbar ist. Seines Erachtens nach verstößt die Altersgrenze gegen die Richtlinie 2000/78, da aufgrund neuerer Altersforschungen davon auszugehen sei, dass Dienstunfähigkeit individuell unterschiedlich sei und nicht automatisch mit Erreichen des 65. Lebensjahres eintrete. Das Land Hessen hat vorgetragen, die Altersregelung diene der Einstellung jüngerer Menschen und der Gewährleistung einer angemessenen Altersstruktur der Beamten.

## **Fall 2: Kündigung wegen fehlender Sprachkenntnis**

*Bundesarbeitsgericht 2. Senat, Urteil vom 28.01.2010, Az 2 AZR 764/08*

Der Kläger ist gebürtiger Spanier. Seit 1978 arbeitete er bei der Beklagten in der Spritzgussabteilung. Seine Tätigkeiten dort verrichtete er nach mündlichen und schriftlichen Anweisungen. Dazu gehörten auch die Prüfung der Anlagen und Produkte auf Fehler. Diese Prüfungen nahm der Kläger nur nach Augenschein, unspezifisch und nicht nach Maßgabe des von der Beklagten vorgegebenen Prüfplans vor. Die Fehlercheckliste füllte er unvollständig aus. Zu der vorgesehenen sog. messenden Prüfung war der Kläger nicht in der Lage, diese wurde von einer anderen Person durchgeführt. Auf Kosten der Beklagten besuchte der Kläger einen Deutschkurs während seiner Arbeitszeit. Einen ihm aufgrund seines geringen Kenntnisstandes empfohlenen Folgekurs lehnte er ab. Auch der Aufforderung der Beklagten, den Kurs zu belegen, folgte der Kläger nicht. Bei internen Audits wurde festgestellt, dass der Kläger nicht in der Lage war, die Arbeits- und Prüfanweisungen zu lesen und zu verstehen, da ihm die Deutschkenntnisse fehlten. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Der Kläger meint, Deutschkenntnisse seien für seine Arbeit, die er 29 Jahre beanstandungsfrei ausgeführt habe, nicht erforderlich, da die Arbeitsabläufe im Wesentlichen gleich gelagert seien. Er fühlt sich durch die Kündigung wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert. Die Beklagte trägt vor, aufgrund der technischen Entwicklung im Bereich der Automobilzulieferindustrie müssten mittlerweile die Produktionsabläufe permanent geändert werden, so dass es unerlässlich sei, dass Arbeitnehmer die schriftlichen Arbeitsanweisungen lesen und verstehen könnten. Die Einhaltung der von den Kunden geforderten Qualitätsstandards sei sonst nicht zu gewährleisten.

## **Fall 3: Kündigung am Weltfrauentag**

*Arbeitsgericht Hamburg 21. Kammer, Urteil vom 28.08.2007, Az 21 Ca 125/07*

Die Beklagte beschäftigte die Klägerin als Softwareentwicklerin. Im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses wurde sie zu einem Gespräch geladen und dort aufgefordert, eine bestimmte Programmieraufgabe zu lösen. Die Klägerin fühlte sich dadurch unfair behandelt und beschwerte sich in mehreren Emails darüber beim Vorstandsvorsitzenden der Beklagten. Die Beklagte kündigte der Klägerin daraufhin am 8. März, dem Weltfrauentag, ordentlich. Die Klägerin wendet sich gegen die Kündigung, da die am Weltfrauentag ausgesprochene Kündigung sie wegen ihres Geschlechts diskriminiere.