

- B 1** Wiclif Zabeth hat einen ungewöhnlichen Namen und sieht etwas südländisch aus. Noch dazu lebt er in einem Stadtteil, der wegen seines hohen Ausländeranteils bekannt ist. Allerdings ist er, wie Vater und Mutter auch, Deutscher. Man hat ihm nur einen etwas merkwürdigen – altdeutschen – Vornamen verpasst. Er bewirbt sich im Betrieb des A. - A will grundsätzlich keine Ausländer beschäftigen. Die Bewerbungsunterlagen sortiert er, bereits nach Namen aus. Bei der Bewerbung des Zabeth ist er sich unsicher, woher der Name stammen könnte. Das Foto in Zusammenhang mit dem Namen und der Adresse überzeugen A allerdings davon, dass es sich hier nur um einen Orientalen handeln kann. So erhält Zabeth eine Absage, obwohl er für die Stelle gut qualifiziert ist. Von einem Mitarbeiter des Betriebs erfährt er, er sei wohl deshalb nicht eingestellt worden, weil er so einen merkwürdigen Namen habe und fremdländisch aussehe. Zabeth fühlt sich diskriminiert. Da er kein Ausländer ist, so glaubt er, genießt er keinen Schutz des AGG. Kann er sich eventuell trotzdem auf das AGG berufen?
- B 2** Frau Meyer ist von Beruf Erzieherin und verfügt über mehrjähriger Berufserfahrung. Aus weltanschaulichen Gründen ist sie vor einigen Jahren aus der Kirche ausgetreten. Sie bewirbt sich bei der katholischen Kindertagesstätte St. Michael. Träger ist die gleichnamige katholischer Kirchengemeinde.  
Schon eine der ersten Fragen beim Vorstellungsgespräch ist die Frage nach der Religionszugehörigkeit. Da Frau Meyer sich ein wenig im Arbeitsrecht auskennt, aber andererseits ihren potenziellen neuen Arbeitgeber nicht arglistig täuschen will, antwortet sie wahrheitsgemäß. Eine andere Bewerberin erhält die Stelle. Auf Nachfrage erhält Meyer die Auskunft, obwohl sie gut qualifiziert sei, habe man sie wegen ihrer Konfessionslosigkeit ausgeschlossen. Frau Meyer fühlt sich verletzt und gekränkt und in ihrem Grundrecht auf Religionsfreiheit eingeschränkt. Sie beruft sich auf das AGG – Zu Recht?  
Wie sieht es aus, wenn Frau Meyer sich um die Stelle einer Putzkraft in der Kirche bewerben würde?
- B 3** Ein Kellner eines normalen Lokals wird Mitglied der Heilsarmee und lehnt seitdem den Ausschank von Alkohol aus weltanschaulichen Gründen ab. Kann der Arbeitgeber ihn kündigen?
- B 4** Roland Roller ist Rollstuhlfahrer und ein gläubiger Katholik. Er beschließt, Priester zu werden. Seine Anfrage, auf Aufnahme ins Priesterseminar wird mit der Begründung abgelehnt, Behinderte könnten leider den Beruf des Priesters in der katholischen Kirche nicht übernehmen. Man beruft sich ausdrücklich auf den Grundsatz der Selbstbestimmung der kirchlichen Angelegenheiten. Katholisches Kirchenrecht regelt demnach den Ausschluss von Behinderten zum Priesteramt. Zudem beruft man sich noch auf § 9 AGG.  
Kann man nach dem AGG Behinderte vom Priesteramt ausschließen?
- B 5** Frau Asbai arbeitet in einem Unternehmen, in dem viele Arbeitnehmerinnen muslimischen Glaubens beschäftigt sind. Schon seit einiger Zeit hat er sich vom Glauben abgewandt. Dass die Dinge auf Erden auf ein irgendwie geartetes höheres Wesen zurückgehen sollen, hält sie mittlerweile für absurd. Insbesondere ist er der Meinung, Religion sei hinderlich beim der Sicht, wie die Dinge und das Wesen der Welt wirklich sind. Außerdem fühlt sie sich mittlerweile mit ihrer Heimat Deutschland mehr verbunden als mit ihrem Herkunftsland. Entsprechend ihrer Überzeugung hat sie ihre Familie verlassen und lebt allein. Ihre Überzeugung, wonach persönliche Freiheit wichtiger sei als das Befolgen religiöse Traditionen, gibt sie offen kund, auch auf ihrer Arbeitsstelle. Ihre teilweise streng gläubigen Kolleginnen betrachten sie als „gottlos“ und als Verräterin des wahren Glaubens und lassen sie ihr Missfallen regelmäßig durch beleidigende Äußerungen spüren. Sie beschwert sich bei ihrem Vorgesetzten.  
Der gibt ihr zu verstehen, er könne nichts gegen ihre Kolleginnen unternehmen, denn deren religiöse Ansichten seien geschützt. Wer ist hier geschützt?  
Kann Asbai sich auf den Schutz des AGG berufen?
- B 6** Ist die Ausschreibung einer Stelle als „Gleichstellungsbeauftragte“ (exklusiv für Frauen) zulässig?
- B 7** Süß ist Kaufmann im Groß- und Außenhandel. Er leidet an Diabetes mellitus Typ zwei. Durch eine entsprechende Diät und durch die Einnahme blutzuckerregulierender Medikamente ist er gut eingestellt. Süß hat einen Grad der Behinderung (GdB) von 20 Prozent.  
Als er sich bei der Fa. „Josef Herb - Frische Früchte Im- und Exporte“ um die Stelle eines Sachbearbeiters im Innendienst bewirbt, erhält er eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Gleichzeitig wird ihm ein Personalfragebogen zugesandt. Der Personalfragebogen enthält u. a. folgende Fragen: „Leiden Sie an einer chronischen Erkrankung? ... Haben Sie einen Grad der Behinderung?“ Süß gerät in Gewissenskonflikt. Schließlich entschließt er sich zu lügen und kreuzt beide Male „nein“ an.  
Im späteren Vorstellungsgespräch stellt man Süß die Frage: „Sie fühlen sich also körperlich, geistig

und seelisch fit, um bei uns anzufangen und sind auch nicht behindert?“ Süß überlegt kurz und sagt dann teilweise wahrheitswidrig „ja“.

Er erhält den Job. Als Herb später zufällig von der Diabetes-Erkrankung und vom Grad der Behinderung des Süß erfährt, fühlt er sich durch Süß hintergangen. Er beschließt den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 BGB anzufechten.

Süß beruft sich auf das AGG, wonach seiner Meinung seine Diabetes den Arbeitgeber nichts angehe. Schließlich werde er als Behinderter auch durch das AGG geschützt.

Herb, der ein wenig bewandert in arbeitsrechtlichen Fragen ist, hält entgegen, dass ihn die Erkrankung sehr wohl etwas angehe. Als Großhandelsfirma, die mit gesundem Obst handelt, und entsprechend der Firmenphilosophie könne er Gesundheit und Frische auch von seinen Mitarbeitern verlangen.

Außerdem stehe er als kaufmännischer Mitarbeiter in einem besonderen Treueverhältnis. „Wer den Chef betrügt oder hintergeht, muss zu Recht mit einer Kündigung rechnen“, meint Herb.

Außerdem seien nur Schwerbehinderte gesetzlich geschützt. Süße könne schon allein deswegen gar keinen rechtlichen Schutz beanspruchen.

Wer hat Recht? Hat Süß seinen Arbeitgeber zu Unrecht belogen? Kann Herb den Arbeitsvertrag anfechten.

- B 8** Alt ist 52 Jahre alt und arbeitet bei Flott. Seit einiger Zeit beobachtet er, dass er nicht mehr zu den ansonsten üblichen jährlichen Personalentwicklungsgesprächen eingeladen wird. Auch sieht er, dass jüngere Kolleginnen und Kollegen regelmäßig zu Lehrgängen geschickt werden, die er auch gerne besuchen würde, weil sie für seine weitere berufliche Entwicklung sinnvoll wären. Als er seinen Arbeitgeber darauf anspricht, antwortet dieser, in der Tat seien Mitarbeiter nur bis zum 50. Lebensjahr zur Teilnahme an einer betrieblichen Schulung berechtigt. Es sei dem Arbeitgeber wegen der kurzen noch zu erwartenden Beschäftigungszeit wirtschaftlich nicht zuzumuten, dass noch geschult werde. Da dieser 50er-Regelung im Übrigen auch der Betriebsrat zugestimmt habe, sei diese rechtsgültig. Im Übrigen brauche Alt sich nicht zu beschweren, denn sein Lohn sei nicht geringer als der anderer Kollegen, die an Schulungen teilnehmen. Eine Benachteiligung finde also nicht statt, weil hinsichtlich des Einkommens ja nichts zu befürchten sei. Wird Alt benachteiligt oder nicht?
- B 9** Bei der Deutsch AG, einem international agierenden Unternehmen mit Hauptsitz in Bayern, wird die Stelle eines Software-Entwicklers bzw. einer Software-Entwicklerin ausgeschrieben. Angesichts der Tatsache, dass das Unternehmen mit einer großen Anzahl von fachlich qualifizierten Bewerbern zu rechnen hat, beschließt man ein dreistufiges Auswahlverfahren. Auf Stufe 1 werden formale Qualifikation (Diplom und spezielle Kenntnisse sowie mindestens dreijährige Berufserfahrung innerhalb Deutschland) festgelegt. Die Bewerber, die die Stufe 1 bestanden haben, werden in Stufe 2 einem Test unterzogen. Die Tests werden durch ein dafür spezialisiertes Unternehmen durch besonders geschultes Personal durchgeführt. Neben einem allgemeinen Test von allgemeinen Fähigkeiten (z.B. Konzentrationstests usw.) beinhaltet der Test auch eine Feststellung der sprachlichen Intelligenz. Die Bewerber sollen hier u. a. zu deutschen Begriffen innerhalb einer bestimmten Zeit möglichst viele sinngleiche Worte nennen. Die 10 Prozent Testbesten erhalten eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Könnte dieses unverdächtig erscheinende Auswahlverfahren eine tendenzielle Diskriminierung enthalten?
- B 10** In einem Betrieb entscheidet die Geschäftsleitung, dass für Personen, die „mindestens 10 Monate ununterbrochen im vergangenen Jahr beschäftigt waren, eine Treueprämie gezahlt wird. Frau Müller hat wegen der Geburt ihrer Tochter 14 Wochen im Jahr (sechs Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen danach) nicht gearbeitet. Weil sie mehr als drei Monate nicht im Betrieb war, soll sie von der Weihnachtsgratifikation ausgenommen werden. Ist dies zulässig?
- B 11** Weiß mag keine Farbigen. Er möchte seinen in Deutschland geborenen und aufgewachsenen farbigen Kollegen Schwarz demütigen und provozieren. So macht Weiß fortwährend verletzende und beleidigende Bemerkungen, die die Hautfarbe von Schwarz betreffen. Dies tut er auch vor Kollegen, die er auch aufzustacheln versucht, was bei einem weiteren Mitarbeiter auch schon Wirkung zeigt. Schwarz ignoriert die objektiv beleidigenden Äußerungen regelmäßig, da er Weiß insgeheim für niveaulos hält. Bei passender Gelegenheit antwortet Schwarz auf eine Bemerkung von Weiß mit einer schlagfertigen Entgegnung. Liegt hier ein Fall vor, bei dem das AGG angewandt werden könnte?
- B 12** Weich arbeitet bei Rau. Er hat einen Grad der Behinderung von 40 Prozent. Weich ist hinsichtlich seiner Leistungen nur als durchschnittlich bis mäßig zu bewerten. Rau kritisiert Weich im persönlichen Vier-Augen-Gespräch regelmäßig wegen seiner mäßigen Leistung. Dies tut er in hartem und direktem Ton. Als Weich erklärt, er gebe sich redlich Mühe, gibt Rau ihm zu verstehen, dass er es begrüßen würde, wenn Weich sich in absehbarer Zeit eine andere Beschäftigung bei einem Arbeitgeber suchen werde, der „auch mit mäßigen Leistungen zufrieden“ ist.

Insbesondere werde er Weich auch nicht im Wege stehen und ihm ein „Zeugnis ausstellen, dass so positiv ist, wie es im vorliegenden Fall überhaupt geht“.

Weich kann die Kritik von Rau nicht so einfach einstecken. Er fühlt sich gekränkt und leidet sehr. Er erwägt ein Vorgehen aufgrund des AGG. Ersatzweise will er eine Klage wegen Mobbing gegen Rau anstrengen. Hätte er mit dem einen oder anderen Fall Erfolg?

- B 13** Ein homosexueller Altenpfleger nimmt am Christopher Street Day teil. Ihm wird wegen „geschäftsschädigendem Verhalten“ gekündigt. Die Begründung lautet: Durch seine offen zur Schau gestellte Homosexualität bestehe die Gefahr, dass sich ältere Männer abgestoßen fühlen und nicht mehr von ihm versorgen lassen. Ist die Kündigung gerechtfertigt?
- B 14** Die Bund GmbH sucht für ihre Einkaufsabteilung eine kaufmännische Mitarbeiterin bzw. einen kaufmännischen Mitarbeiter. Das Unternehmen beauftragt die Arbeitsagentur mit der Stellensuche. Die Arbeitsagentur fasst eine entsprechende Stellenanzeige, die sie auf ihrem Internet-Stellenportal veröffentlicht. Darin ist zu lesen: „Gesucht wird ein käufmännischer Mitarbeiter, bevorzugt Kaufmann Groß- und Außenhandel mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung im Bereich...“. Tatsächlich wird ein männlicher Bewerber eingestellt. Eine Bewerberin fühlt sich als Frau diskriminiert. Liegt in der Stellenausschreibung eine Benachteiligung vor? – Muss der Arbeitgeber die Stellenausschreibung vertreten, auch wenn sie durch Dritte, hier durch die Arbeitsagentur vorgenommen wurde?
- B 15** Die Bank 18+ sucht Berater. Die Bank 18+ will sich mit einem neuen Produkt an junge Kundinnen und Kunden wenden. Man benötigt Beraterinnen und Berater, die diesen Kundenkreis ansprechen. In einer entsprechenden Stellenanzeige sucht man überdurchschnittlich motivierte junge, dynamische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit „makellosem, dynamischen Äußeren und Auftreten für engagiertes dynamisches Team“. Frau Renate Rollshausen ist Rollstuhlfahrerin. Sie ist schon seit einem halben Jahr arbeitslos und bezieht Arbeitslosengeld I. Sie ist als Beraterin sehr gut qualifiziert, fühlt sich angesprochen und bewirbt sich. Die Ablehnung erhält sie nach 4 Wochen. Über persönliche Kontakte erfährt sie, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht über ihre Bewerbung informiert wurde. Die Bekannte, die ihr dies zu Verstehen gegeben hat, sagt ihr allerdings, dass diese Information vertraulich sei und sie aufgrund Ihrer dienstlichen Schweigepflicht es ihr eigentlich nicht sagen dürfte.
- Macht es in Rollshausens Situation Sinn rechtliche Schritte einzuleiten?
  - Hat Rollshausen aufgrund der Anhaltspunkte überhaupt Chancen, der Firma eine Diskriminierung nachzuweisen?
  - Kann Rollshausen Forderungen an die Firma stellen oder nicht?
  - Was wäre, wenn Rollshausen zwar nicht arbeitslos bleiben würde, sondern noch vor ihrer Ablehnung durch die Bank 18+ eine noch besser bezahlte Stelle bekäme.
  - Was könnte ein engagierter, dynamischer Betriebsrat tun?
  - Welche Fristen darf Rollshausen nicht versäumen.
  - Von wem könnte Frau Rollshausen, die sich wegen ihrer angespannten finanziellen Situation keinen Anwalt nehmen will, noch unterstützen lassen.
- B 16** Die Imbisskette Rooters sucht in einer Anzeige „junge, sportliche Damen bis 35, die unsere meist jugendlichen Gästen mit unseren jungen Köstlichkeiten versorgen.“ Frau Meier ist 45 und sucht einen Job. Als sie in einem Telefonat ihr Alter erwähnt, eröffnet ihr der Restaurant-Manager, der für Personalangelegenheiten zuständig ist, dass sie leider zu alt sei. Jungendliches Personal gehöre zum Marketing-Konzept der Firma und ihrer Produkte, daran sei nicht zu rütteln. Oder doch?
- B 17** Welche Philosophie verfolgt die Europäische Union, was die Unterschiedlichkeit der Menschen betrifft? Versuchen Sie, wichtige Aussagen in ein bis drei kurzen und prägnanten Sätzen zu formulieren. Je prägnanter, desto besser.  
Beispiele:  
Vielfalt heißt, die Tatsache das wie entweder jung oder alt, behindert oder nicht behindert, Ausländer oder Inländer, Mann oder Frau, homosexuell oder heterosexuell sind, an Verschiedenes glauben und von Verschiedenen überzeugt sind, zu akzeptieren und sinnvoll zu nutzen.  
Behindert ist man nicht, behindert wird man – Für eine barrierefreie Gesellschaft.
- B 18** Formulieren Sie passende Aussagen, die Ihnen wichtige Inhalte und Informationen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes darstellen in ein bis drei prägnanten Sätzen:  
Keine Diskriminierung, wegen ...
- B 19** Versuchen Sie, sich vorzustellen, Sie oder ihre Gruppe sind ein Antidiskriminierungsdenkmal. Versuchen Sie Diskriminierung mit Mimik und Gestik auszudrücken.

## Lösungen

- L 1** Zunächst ist man geneigt, anzunehmen dass jemand, der nur fälschlicherweise für einen Ausländer gehalten wird, nicht geschützt sein kann. Hier liegt scheinbar lediglich eine Diskriminierung wegen des Namens und der Wohnort-Herkunft vor. Die Wohnort-Herkunft ist nicht geschützt. Auch der Name Wicief (althochdeutsch: wig=Kampf, lef= Nachkomme) scheint auf den ersten Blick kein geschütztes Merkmal zu sein. Allerdings ist Zabeth tatsächlich diskriminiert worden. Eine Benachteiligung liegt nämlich auch dann vor, wenn der Benachteiligende das Vorliegen eines Merkmales nur annimmt und dementsprechend handelt (§ 7, Abs. 1, 2. Halbsatz). Zabeth genießt also den ethnischen Schutz bzw. auch den Rassismus-Schutz wegen seines fremdländischen Aussehens.
- L 2** Kirchen und beispielsweise die Kindertagesstätten in ihrer Trägerschaft dürfen bei bestimmten Beschäftigten verlangen, dass sie Mitglied in einer bestimmten Kirche sind und auch die Grundsätze der Religionsgemeinschaft mittragen. Diese Regelung gilt aber nur für so genannte Tendenzträger. Frau Meyer ist nach herrschender Auffassung als pädagogische Kraft eine Art Multiplikatorin christlicher Erziehung. Von daher kann man von ihr sowohl die Kirchenmitgliedschaft als auch eine wahrheitsgemäße Antwort im Vorstellungsgespräch verlangen. Eine Reinigungskraft in einer kirchlichen Einrichtung ist dagegen nicht Tendenzträgerin und darf konfessionslos oder nicht-christlichen Glaubens sein.
- L 3** Bei der Mitgliedschaft innerhalb einer Organisation wie der Heilsarmee dürfte man auf das Vorliegen einer Weltanschauung schließen können. Zwar genießt der Kellner den Schutz der Weltanschauung, andererseits ist der Ausschank von Alkohol aber eine wesentliche Aufgabe für einen Kellner in einem normalen Restaurant. Da innerhalb eines Restaurants für einen Kellner auch keine andere Tätigkeit in Frage kommt, kann hier wegen Nichterfüllung der Arbeitsleistung auch eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden.
- L 4** Der Fall ist nicht ganz eindeutig zu lösen. Den Kirchen wird durch das Grundgesetz ein weitgehendes Selbstbestimmungsrecht zugestanden. Das Kirchenrecht der katholischen Kirche (Codex Juris Canonici) bestimmt, dass Männer, „die aufgrund ... ihrer physischen und psychischen Gesundheit ... fähig erscheinen, sich dauernd geistlichen Ämtern zu widmen“ für die Weihe zugelassen werden können“ (Can. 241). Da § 8 AGG ja auch auf die Fähigkeit abstellt, eine Arbeit überhaupt auszuüben, dürfte kein Grund gegen die Zulassung zum Priester vorliegen, solange Roller objektiv fähig ist, das Priesteramt auszuüben. M.E. schließt das auch ein Diskriminierungsverbot für Rollstuhlfahrer mit ein, denn § 9 erlaubt nur die Ungleichbehandlung in Bezug auf die religiöse Überzeugung. Auf § 9 darf sich die Kirche also nicht berufen.
- L 5** Grundsätzlich besteht in der BRD durch das Grundgesetz schon Glaubensfreiheit. Das bedeutet, auch die bewusste Entscheidung gegen einen Glauben gehört zu den Grundrechten. Darüber hinaus schützt das AGG Weltanschauungen. Asbais Atheismus ist sehr umfassend und kann als Weltanschauung gewertet werden. Sie ist also geschützt. Schließlich greifen Asbais Kollegen in ihre Persönlichkeitsrechte ein. Asbais Vorgesetzter muss also dafür sorgen, dass ihre verbalen Attacken unterbleiben. Ein entsprechendes Verbot ist auch angemessen, da dies nicht in die Religionsausübung ihrer Kolleginnen eingreift. Asbais Kolleginnen sind also verpflichtet die weltanschaulich begründete Entscheidung gegen den Islam zu respektieren.
- L 6** Nach herrschender Auffassung nicht.
- L 7** Zunächst einmal erstreckt sich der Schutz des AGG nicht nur auf Schwerbehinderte, sondern auf alle Behinderungsarten. Es ist dabei im Grunde nicht erforderlich, dass der Betroffene einen Grad der Behinderung zuerkannt bekommen hat. Die Behinderteneigenschaft selbst ist maßgebend. Das AGG gilt also auch für chronisch Kranke und für Personen, die weder schwerbehindert noch gleichgestellt im Sinne des SGB IX sind.
- Scheinbar paradoxerweise hätte sich der Arbeitgeber dann auf sein Fragerecht berufen können, wenn Süß schwerbehindert oder gleichgestellt gewesen wäre. Der Arbeitgeber hat nämlich ein objektiv berechtigtes und billigeswertes Interesse daran, von seinem zukünftigen Mitarbeiter zu erfahren, ob bestimmte Schutzvorschriften gelten. Auch muss er in Erwägung ziehen können, ob durch eine Einstellung eines bestimmten Arbeitnehmers seiner Pflicht zur Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte nachgekommen werden kann. Das hat auch das Bundesarbeitsgericht im einschlägigen Urteil betont.
- Für chronisch Kranke und Behinderte, die weder schwerbehindert noch gleichgestellt im Sinne des SGB IX sind, gilt grundsätzlich, dass Fragen nach Krankheit oder Behinderung nur dann erlaubt sind, wenn die Behinderung und Krankheit für die Ausübung einer Beschäftigung relevant sind. Im Falle des Zuckerkranken, der gut eingestellt ist, dürfte dies nicht der Fall sein, zumal er die gleiche Tätigkeit trotz Zuckerkrankheit bisher gut ausgeübt hat (so gut wie keine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung).

Im Fall Süß gegen Herb wird man also zu Gunsten von Süß entscheiden. Eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung hätte keinen Erfolg.

- L 8** Eine Benachteiligung wegen des Alters findet dennoch statt. Ein genereller Ausschluss Über-50-Jähriger von beruflichen Entwicklungsmaßnahmen dürfte wohl nicht zu rechtfertigen sein. Eine zu erwartende Beschäftigungszeit von knapp 13 Jahren dürfte auch noch eine umfangreiche Verwertbarkeit von Schulungswissen beinhalten. Auch darf Alt zu Recht besorgt über seine berufliche Zukunft sein. Wer sein Wissen nicht durch Fort- und Weiterbildung aktuell hält, der kann bereits nach kurzer Zeit als gering qualifiziert gelten. Eine geringe Qualifikation ist immer noch ein entscheidendes Risiko der Arbeitslosigkeit. Die Benachteiligung wird auch nicht durch die Zustimmung des Betriebsrats, der hier offensichtlich entgegen dem Benachteiligungsverbot gehandelt hat, gerechtfertigt. Alt darf also mit Vernunft und Recht gegen diese 50er-Regelung vorgehen.
- L 9** Eine direkte und unmittelbare Benachteiligung wegen eines Merkmals ist hier nicht gegeben. Perfekte Deutschkenntnisse und Berufserfahrung im Deutschland sind indirekte Ausschlusskriterien für Ausländer, insbesondere Ausländer, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Beides ist für die Tätigkeit als Software-Entwickler auch in einer deutschen Firma von nachrangiger Bedeutung. Deshalb kann die Benachteiligung von Nicht-Deutsch-Sprachigen nicht gerechtfertigt sein.
- L 10** Der Ausschluss von Frauen, die den gesetzlichen Mutterschutz in Anspruch nehmen, von Treueprämien ist unzulässig. Er stellt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar. Zum Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind gelten zu Recht die Beschäftigungsverbote 6 Wochen vor und 8 Wochen nach einer Entbindung (§§ 3, 6 MuSchG). Die Inanspruchnahme dieser Schutzzeiten kann eine bezweckte Treuebindung an den Betrieb nicht verhindern.
- L 11** Im vorliegenden Beispiel kommt es darauf an, dass die Bemerkungen von Weiß eine beleidigende Absicht haben und durch ihre Eigenart auch eine Vergiftung des sozialen Umfelds bewirken können. Dass die Verletzung der Würde von Schwarz (noch) nicht eingetreten ist, ist unerheblich.
- L 12** Weich hätte keinen Erfolg, denn der Grund der Kritik durch Rau ist kein geschütztes Merkmal. Obwohl die harte Kritik des Rau als persönliche Kränkung erlebt wird, ist auch Mobbing auszuschließen. Zum einen fehlt es an einem systematischen Versuch, die Würde der Person zu schädigen (Raus Kritik findet grundsätzlich nicht vor Kollegen statt). Zum anderen muss es dem Arbeitgeber erlaubt sein, einen Beschäftigten auch in harter Form hinsichtlich seiner objektiven Minderleistung zu kritisieren. Ein „möglichst wohlmeinendes Arbeitszeugnis“ hat der Arbeitgeber nur auf Verlangen auszustellen. Obwohl die Kritik an der Minderleistung und der Hinweis auf das Suchen einer neuen Beschäftigung von viele Beschäftigend als kränkend empfunden wird, ist sie erlaubt. Im Fall Weich gegen Rau liegt werde eine Belästigung noch „Mobbing“ vor.
- L 13** Die Kündigung ist nicht gerechtfertigt. Es gilt zunächst das Recht auf freie Entfaltung der Person. Die nur angenommene Gefahr der Geschäftsschädigung rechtfertigt die Kündigung nicht.
- L 14** Lässt der Arbeitgeber die Stellenausschreibung durch einen Dritten ausführen (wie im Beispiel durch die Bundesagentur für Arbeit), so muss er sich die etwaige Pflichtverletzung zurechnen lassen. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Sorgfaltspflicht nämlich darüber zu wachen, dass die Stellenausschreibung ordnungsgemäß erfolgt (vgl. diskriminierende Stellenausschreibung durch das Arbeitsamt: BAG vom 5.2.2004 - 8 AZR 112/03).
- L 15** Es macht auf jeden Fall Sinn, dass Rollshausen etwas unternimmt. Die Tatsache, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht informiert wurde, kann als gewichtiges Indiz dafür gewertet werden, dass man grundsätzlich an der Einstellung eines behinderten Menschen nicht interessiert war. Rollshausen kann innerhalb von 2 Monaten, nachdem sie von der Ablehnung erfahren hat, schriftlich ihre Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung an die Bank 18+ richten. Innerhalb von 3 Monaten muss sie dann gerichtlich vorgehen. Im Falle der Beschäftigung durch einen anderen Arbeitgeber zu besseren Konditionen bleibt auf jeden Fall noch der Anspruch auf Schmerzensgeld bestehen.

Der Betriebsrat kann bei solch groben Pflichtverstößen dem Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, solche Pflichtverstöße zu unterlassen bzw. die Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

Frau Rollshausen könnte sich durch einen Antidiskriminierungsverband unterstützen lassen.