

## AGG Urteilsübersicht

### AGG Allgemein

Lfd. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
1	Beweisanforderungen, Indizwirkung statistischer Daten, Geschlecht, Frauenanteil in Führungspositionen eines Unternehmens	12.02.09	LArbG Berlin-Brandenburg 2. Kammer, Az.: 2 Sa 2070/08	<p>Vorgehend: LAG Berlin, Az: 2 Sa 1776/06;            BAG, Az: 8 AZN 1181/06;            BAG, Az: 8 AZR 257/07;            LArbG Berlin-Brandenburg, 2 Sa 2070/08</p> <p>nachgehend: BAG, Az: 8 AZN 299/09</p>	<p>Bloße statistische Erhebungen zur Geschlechterverteilung im Unternehmen stellen kein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar (a.A. 15. Kammer, Az.: 15 Sa 517/08). Dies wäre allenfalls dann der Fall, wenn das Zahlenverhältnis zwischen männlichen und weiblichen Bewerbungen auf Führungspositionen mit dem der berücksichtigten Frauen und Männer eklatant auseinanderfällt.</p> <p>Auch wenn eine Tatsache für sich allein betrachtet nicht ausreicht, um eine Vermutungswirkung bzgl. einer Diskriminierung zu erzeugen, kann eine Gesamtbetrachtung mehrerer solche Tatsachen zu dieser Vermutung führen, wenn ihre Einzelintensität für die Annahme einer Benachteiligung nicht ausreicht, ihre Summe hingegen schon.</p> <p>Das In-Aussicht-stellen einer Beförderung eines/einer Mitarbeitenden, welchem später nicht entsprochen wird, könnte allenfalls dann ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen, wenn diese nur gegenüber männlichen oder nur weiblichen Mitarbeitenden geäußert wird.</p> <p>Allein die dem/der Arbeitgebenden bekannte</p>	<a href="http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/njs/bs/10/page/sammlung.ppt?pid=Dokumentanzeige&amp;showdoccase=1&amp;js_peid=Trefferliste&amp;documentnumber=1&amp;numberofresults=1&amp;fromdocodoc=yes&amp;doc.id=JURE090028885%3Ajuris-r00&amp;doc.part=L&amp;doc.price=0.0&amp;doc.html=1#focuspoint">http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/njs/bs/10/page/sammlung.ppt?pid=Dokumentanzeige&amp;showdoccase=1&amp;js_peid=Trefferliste&amp;documentnumber=1&amp;numberofresults=1&amp;fromdocodoc=yes&amp;doc.id=JURE090028885%3Ajuris-r00&amp;doc.part=L&amp;doc.price=0.0&amp;doc.html=1#focuspoint</a>

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>Schwangerschaft einer Bewerberin indiziert noch keine Benachteiligung wegen des Geschlechts.</p> <p>Eine Ablehnung eines_r Bewerbers_in ohne Angaben von Gründen ist kein Indiz für eine Benachteiligung.</p>	
2	Beweisanforderungen	16.08.06	LAG München, Az. 4 Sa 338/06	<p>Vorgehend: ArbG München, Az: 25 Ca 9994/05</p> <p>nachgehend: BAG, Az: 8 AZN 1087/06 (nicht dokumentiert)</p>	<p>Ob eine Diskriminierung vorliegt, muss der/die Arbeitnehmer_in darlegen und beweisen. Beweiserleichterungen können nur eingreifen, wenn die Voraussetzungen für einen Anscheinsbeweis dargelegt und bewiesen worden sind.</p> <p>Allein die Ablehnung geeigneter Bewerbungen ohne Begründung ist kein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung.</p>	<p><a href="http://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/entscheidungen_2006/4sa338_06.pdf">http://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/entscheidungen_2006/4sa338_06.pdf</a></p>
3	Beweisanforderung, Bewerbung, Alter, unterbliebene Einladung zum Vorstellungsgespräch	08.08.08	ArbG Köln, Az.: 1 Ca 2076/08	-	<p>Bloße Behauptungen einer Diskriminierung „ins Blaue hinein“ aufgrund der bloßen Zugehörigkeit zu einer vom AGG geschützten Gruppe genügen für die Annahme eines Indizes für eine vorliegende Benachteiligung nicht (grundlegend hierzu LAG Hamburg, 09.11.07, Az.: 3 Sa 102/07).</p> <p>Das subjektive Empfinden, der/die Bewerber_in sei für die Stelle am besten geeignet, begründet keinen Verdacht für eine vorliegende Benachteiligung.</p> <p>Das bloße Unterlassen einer Einladung zum Vorstellungsgespräch begründet keinen Verdacht i.S.d. §</p>	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>22 AGG für das Vorliegen einer Diskriminierung.</p> <p>Auch die bloße Nichtberücksichtigung der/die am besten geeigneten Bewerber_in im Einstellungsverfahren indiziert keine Benachteiligung i.S.d. AGG, vielmehr muss die Benachteiligung aufgrund eines vom AGG geschützten Merkmals erfolgen.</p>	
4	Ernsthaftigkeit der Bewerbung	11.01.08	LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 6 Sa 522/07; LAG Baden-Württemberg, Az. 3 Ta 119/07	-	<p>Eine Benachteiligung im Sinne der Antidiskriminierungsvorschriften kommt nur dann in Betracht, wenn der/die Bewerber_in objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und eine subjektiv ernsthafte Bewerbung vorliegt. Es bleibt bei der Rechtsprechung zum BGB, u.a. BAG 12.11.1998 - 8 AZR 365/99; BAG 27.04.2000 - 8 AZR 295/99; LAG Berlin 14.07.2004 - 15 Sa 417/04; LAG Berlin 30.03.2006 - 10 Sa 2395/05.</p>	<a href="http://www3.justiz.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil.asp?rowguid={16FC9A6E-22C4-4C68-92A4-0C3F709AE181}">http://www3.justiz.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil.asp?rowguid={16FC9A6E-22C4-4C68-92A4-0C3F709AE181}</a>
5	Ernsthaftigkeit der Bewerbung, objektive Geeignetheit, AGG-Hopping	12.01.09	LArbG Hamburg, Az.: 3 Ta 26/08	Vorgehend: ArbG Hamburg, Az: 21 Ca 154/08, Prozesskostenhilfeb eschluss	<p>Eine Benachteiligung im Sinne der Antidiskriminierungsvorschriften kommt nur dann in Betracht, wenn der/die Bewerber_in objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und eine subjektiv ernsthafte Bewerbung vorliegt.</p> <p>Das Erheben von Schadensersatz- und Entschädigungsklagen wegen Verstoßes gegen das AGG in einer Vielzahl von Fällen kann zumindest im Zusammenhang mit anderen Indizien den Schluss</p>	<a href="http://lrha.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/ha_frameset.py?GerichtName=Landesarbeitsgericht+Hamburg&amp;GerichtAuswahl=LArbG+Hamburg">http://lrha.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/ha_frameset.py?GerichtName=Landesarbeitsgericht+Hamburg&amp;GerichtAuswahl=LArbG+Hamburg</a>

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>zulassen, dass eine ernsthafte Bewerbung nicht vorliegt.</p> <p>Eine weitgehend aus Textbausteinen und formelhaften Wendungen zusammen gesetzte Bewerbung, die keinerlei Aufschluss über die Person und die beruflichen Interessen des/der Bewerber_in sowie konkret über das Interesse an der ausgeschriebenen Stelle gibt, kann ein solches Indiz darstellen.</p>	
6	Ernsthaftigkeit der Bewerbung, objektive Geeignetheit, AGG-Hopping	19.11.08	LArbG Hamburg, Az.: 3 Ta 19/08	Vorgehend: ArbG Hamburg, Az: 27 Ca 136/08,	<p>Eine Benachteiligung im Sinne der Antidiskriminierungsvorschriften kommt nur dann in Betracht, wenn der/die Bewerber_in objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und eine subjektiv ernsthafte Bewerbung vorliegt.</p> <p>Die Weigerung eines/einer Schadensersatz oder Entschädigung nach dem AGG geltend machenden/r Bewerbers/Bewerberin, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch anzunehmen, kann ein Indiz für die fehlende Ernsthaftigkeit seiner/ihrer Bewerbung sein, wenn Gründe für die Ausschlagung nicht vorgetragen werden, nicht nachvollziehbar oder nicht ersichtlich sind.</p> <p>Ein nicht nachvollziehbarer Grund ist insbesondere der Vorwurf, der/die Beklagte wolle durch die Einladung nur spätere Schadensersatz- u. Entschädigungsansprüchen vermeiden, wenn es sich dabei um nicht nachweisbare Behauptungen und damit reine Spekulation handelt, so</p>	<a href="http://lrha.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsp rechung/ha_frames et.py?GerichtName=Landesarbeitsgericht+Hamburg&amp;GerichtAuswahl=LArbG+Hamburg">http://lrha.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsp rechung/ha_frames et.py?GerichtName=Landesarbeitsgericht+Hamburg&amp;GerichtAuswahl=LArbG+Hamburg</a>

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					z.B. wenn ein diskriminierendes Verhalten des/der Beklagten nicht ersichtlich ist.	
7	Schulung zum AGG	25.10.07	LArbG Hessen, Az.: 9 TaBV 84/07	Vorgehend: ArbG Hanau, Az: 2 BV 2/07  anhängig: BAG, Az: 7 ABR 13/08, Termin: 2009-09-02(?)	Der/die Arbeitgeber_in muss den Betriebsrat für eine Schulung zum AGG freistellen und die angemessenen Kosten abzüglich der Haushaltsersparnis tragen; §§ 37 Abs. 6, 40  Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat muss sich nicht auf eine 1-tägige Schulung im Betrieb verweisen lassen.	<a href="http://web1.justiz.hessen.de/migration/rechtsp.nsf/BDFBE13DE3F4E461C12573EE0039C00B/\$file/pdf_9TaBV84-07.pdf">http://web1.justiz.hessen.de/migration/rechtsp.nsf/BDFBE13DE3F4E461C12573EE0039C00B/\$file/pdf_9TaBV84-07.pdf</a>
8	Belästigung, Mobbing	25.10.07	BAG, Az.: 8 AZR 593/06	Vorgehend: ArbG Dortmund, Az: 8 (4) Ca 5534/04  vorgehend: LAG Hamm (Westfalen), Az: 16 Sa 76/05, Urteil	Mit der Definition des Begriffes “Belästigung” im AGG hat der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff des “Mobbing” umschrieben, soweit dieses seine Ursachen in der Rasse, der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, im Alter oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) des Belästigten hat.	<a href="http://lexetius.com/2007,3816">http://lexetius.com/2007,3816</a>
9	Miete, Wohnung, Wohnraumvermietung, Anspruchsgegner_in	17.03.09	LG Aachen, Az.: 8 O 449/07	-	Anspruchsgegner_in bei einem Verstoß gegen das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot ist gem. § 21 AGG die benachteiligende Person. Laut LG Aachen ist dies der/die potentielle Vertragspartner_in. D. h. bei der Wohnraumvermietung komme weder eine beauftragte Hausverwaltung noch eine für die Hausverwaltung handelnde diskriminierende Person sondern allein der/die Wohnungseigentümer_in als Anspruchsgegner_in in Betracht. Eine diskriminierende Handlung durch dritte	-

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>Personen, die für die Leistungsanbietenden tätig werden, haben sich die Anbietenden zumindest dann zurechnen zu lassen, wenn sie die Benachteiligung zu vertreten haben. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich nach allgemeinen Regeln des BGB.</p>	
10	<p>Ethnische Herkunft, Geschlecht, Stellenausschreibung, entscheidende berufliche Anforderung, Kundenerwartungen</p>	06.08.08	<p>ArbG Köln, 9 Ca 7687/07</p>	-	<p>Eine Stellenausschreibung, die explizit das Fehlen/Vorhandensein eines in § 1 AGG genannten Merkmals fordert, stellt bei einer nachfolgenden Bewerbungsablehnung ein Indiz für eine Benachteiligung dar. Ausnahmsweise kann eine spätere Ungleichbehandlung zulässig sein, § 3 Abs. 2 AGG. Die Anforderung muss prägend für die Tätigkeit bei der konkreten Arbeitsstelle sein.</p> <p>Das Vorliegen eines nach § 1 AGG geschützten Merkmals ist eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, wenn eine Person, die der jeweils anderen Gruppe des Merkmals angehört, die vertragsgemäße Leistung nicht oder nur untauglich erbringen könnte oder wenn eine solche Person die Leistung zwar erbringen kann, aber nicht gleich gut. Eine entscheidende berufliche Anforderung kann auch darin liegen, dass Positionen mit den Angehörigen einer bestimmten Merkmalsgruppe besetzt werden müssen, um eine bestimmte Unternehmensphilosophie glaubhaft darzustellen.</p> <p>Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte, eine Informations-, Bildungs- und Beratungsstelle für</p>	-

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, für das Projekt "Recht auf Selbstbestimmung - gegen Zwangsverheiratung" eine Kollegin mit Migrationshintergrund gesucht. Der Kläger (männlichen Geschlechts, ohne Migrationshintergrund) wurde als Bewerber abgelehnt.</p> <p>Um das erforderliche Vertrauensverhältnis aufzubauen, sei es entscheidend, dass es sich bei der beratenden Person um eine Person handelt, die mit der spezifischen Situation vertraut ist und für die Betroffenen eine Identifikationsperson darstellt. Dafür komme nur eine Frau mit Migrationshintergrund in Frage.</p> <p>Die Berücksichtigung von Erwartungen von Zielgruppen erscheine zwar grundsätzlich bedenklich, da es sich dabei nicht um tätigkeits- sondern umweltbezogene Anforderungen handelt. Wenn es aber, wie im vorliegenden Fall, um die Vertretung und Beratung bestimmter Interessengruppen gehe, sei eine umweltbezogene Ausrichtung an den Erwartungen der Zielgruppe zulässig.</p>	
11	AGG allgemein, zeitlicher Anwendungsbereich	16.09.08	BAG, 9 AZR 791/07	Vorgehend: ArbG Dresden, Az.: 9 Ca 381/06; Sächsisches LAG, Az.: 5 Sa 552/06	§ 33 Abs. 1 AGG bezieht sich – unabhängig vom geschützten Merkmal – auf alle unerlaubten Benachteiligungen, die zeitlich vor Inkrafttreten des AGG liegen. D. h. bei Sachverhalten, die vor Inkrafttreten des AGG am 18.08.06 bereits abgeschlossen waren, findet das AGG keine Anwendung. Das AGG ist nur anzuwenden, wenn nach dem 17.08.06 neue Tatsachen	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					entstehen, die für die Benachteiligungsverbote des AGG erheblich sind. Es kommt auf den Zeitpunkt der Benachteiligungshandlung an. Im Bereich der Begründung eines Arbeitsverhältnisses z. B. auf die Entscheidung der Arbeitgeber_innen eine_n Bewerber_in nicht einzustellen.	
12	Ernsthaftigkeit einer Bewerbung, objektive Geeignetheit, Religion	29.10.08	LAG Hamburg, Az.: 3 Sa 15/08	Vorgehend: ArbG Hamburg, Az: 20 Ca 105/07  nachgehend: BAG, Az: 8 AZN 40/09: Stattgabe (nicht dokumentiert) anhängig BAG, Az: 8 AZR 466/09	Es kann nur benachteiligt werden, wer objektiv für die zu besetzende Stelle überhaupt in Betracht kommt und sich subjektiv ernsthaft beworben hat (vgl. BAG vom 27.04.2000 – 8 AZR 295/99 bzgl. des § 611a a.F.). Für die objektive Eignung sind Maßstab allein die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen, solange sich der/die Arbeitgebende selbst daran hält. Nachgeschobene Anforderungen werden nicht berücksichtigt. Auf die objektive Erforderlichkeit der von dem/der Arbeitgebenden aufgestellten Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle kommt es nicht an, deren Festlegung unterliegt allein seiner/ihrer Organisationsgewalt. Die Bemerkung eines/einer Mitarbeiter_in des einstellen Unternehmens, die vorliegende Bewerbung sei sehr interessant, stellt i.d.R. kein ausreichendes Indiz für die Bereitschaft dar, von den aufgestellten Einstellungs Voraussetzungen abweichen zu wollen, sondern ist eine reine Höflichkeitsfloskel.	<a href="http://lrha.juris.de/cgi-bin/laender_rechtspy?Gericht=ha&amp;nr=2134">http://lrha.juris.de/cgi-bin/laender_rechtspy?Gericht=ha&amp;nr=2134</a>
13	Ortszuschlag,	11.09.08	LAG	Vorgehend: ArbG	Die Zuteilung einer höheren Ortszuschlagsstufe für	<a href="http://www.gerichts">http://www.gerichts</a>

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
	Kindergeld, Beamt_in, BAT		Berlin- Brandenb urg, Az. 20 Sa 2244/07	Berlin, Az. 86 Ca 1696/07  Revision: BAG, Az. 6 AZR 148/09	Kindergeldberechtigte ist keine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG.	entscheidungen.berl in- brandenburg.de/jpo rtal/portal/t/vpk/bs/ 10/page/sammlung. psml?doc.hl=1&do c.id=JURE0900267 07%3Ajuris- r03&showdoccase= 1&documentnumbe r=1&numberofresul ts=1&doc.part=K& doc.price=0.0&para mfromHL=true#foc uspoint