

AGG Urteilsübersicht Geschlecht

| | | | | | | |
|----|---|----------|---|--|--|---|
| 55 | Geschlecht, Beförderung, Beweisanforderung, Indizwirkung statistischer Daten, Frauenanteil in Führungspositionen eines Unternehmens, GEMA | 26.11.08 | LArbG Berlin-Brandenburg, Az.: 15 Sa 517/08 | Vorgehend: ArbG Berlin, Az.: 35 Ca 7441/07 nachgehend: BAG, Az.: 8 AZN 1189/08; BAG, Az.: 8 AZR 1012/08; BAG, Az.: 8 AZR 436/09 | Auch statistische Angaben können grundsätzlich ein Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung sein. Dies gilt insbesondere für Erhebungen über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen bei Beförderungen auf Führungspositionen (einschränkend 2. Kammer, Az.: 2 Sa 2070/08), da anderenfalls eine verdeckte Diskriminierung bei Beförderungen nicht ermittelbar wäre. Ein richterrechtlicher Zwang zur Quotierung wird dabei nicht eingeführt. Grundsätzlich kann der/die Arbeitgeber_in Stellen ausschließlich mit Männern besetzen, muss diese Bevorzugung im Rechtsstreit dann aber nachvollziehbar belegen können. Zur Rechtfertigung der Beförderungsentscheidung kann der/die Arbeitgeber_in sich in der Regel nur auf diejenigen Tatsachen berufen, die er/sie zuvor im Auswahlverfahren kundgetan hatte. Eine Ausnahme gilt für solche nachgeschobenen Kriterien, die durch besondere Umstände gerechtfertigt werden können. Der zu leistende materielle Schadensersatz ist zeitlich nicht begrenzt. | http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/o3a/bs/10/page/sammlung.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=2&fromdoctodoc=yes&docid=JURE080022691%3Ajuris-r01&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.html=1#focuspoint |
| 56 | Geschlecht, Beweisanforderung, Frauenanteil in Führungspositionen eines Unternehmens | 07.08.08 | LAG München, Az.: 3 Sa 1112/07 | Vorgehend: ArbG München, Az.: 20 Ca 7270/07, Urteil | Rein pauschale Behauptungen bzgl. einer besseren Qualifikation bzw. einer zu berücksichtigenden sozialen Stellung des/der Kläger_in im Vergleich zu anderen Bewerber_innen stellen noch kein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar. Ein unter dem Durchschnitt des Betriebs sowie des | http://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/entscheidungen_2007/kammer3/3sa1112_07.pdf |

| | | | | | | |
|----|--|----------|--------------------------------------|---|--|---|
| | | | | | landesweiten Durchschnitts liegender Anteil von Frauen in Führungspositionen stellt noch kein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar. Herrscht in einem Unternehmen generell keine ausgeprägte Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bedeutet dies allein noch keine Benachteiligung wegen des Geschlechts im rechtlichen Sinne. | |
| 57 | Beweisanforderungen , Geschlecht, sexuelle Belästigung, Anspruch auf Beschäftigung | 13.11.08 | ArbG Ludwigshafen, Az.: 1 Ca 1111/08 | - | Aufgrund einer erwiesenen Benachteiligung besteht gem. § 15 Abs. 6 AGG kein Anspruch auf Abschluss oder Fortführung eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Hierfür muss ein anderer Rechtsgrund vorliegen, wie z.B. die Schaffung eines Vertrauenstatbestandes durch bestimmte Äußerungen des Arbeitgebenden gegenüber dem/der Arbeitnehmer_in o.Ä. Für einen Anspruch auf Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG wegen sexueller Belästigung muss substantiiert im Einzelnen dargelegt werden, wann wer bei welcher Gelegenheit und in welchem Zusammenhang entsprechende Äußerungen getätigt hat. | - |
| 58 | Geschlecht, Elternzeit, tarifliche Eingruppierung | 03.04.07 | AG Heilbronn , Az. 5 Ca 12/07 | - | Wird die Elternzeit bei der tariflichen Eingruppierung nicht berücksichtigt, ist dies keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. | http://lrbw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsp rechung/document.py?Gericht=bw&Art=en&Datum=2007-4-3&nr=8786&pos=2&anz=5 |
| 59 | Geschlecht, Elternzeit, | 04.07.07 | VG Saarland, | - | Wird jemand in eine Beförderungsauswahl aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht einbezogen, ist | - |

| | | | | | | |
|----|--|----------|-------------------------------------|---|--|--|
| | Beförderung | | Az. 2 L 500/07 | | dies eine rechtswidrige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. | |
| 60 | Geschlecht, Rückkehr aus dem Mutterschutz, Anspruch auf gleichwertigen (nicht identischen!) Arbeitsplatz | 30.10.08 | ArbG Wiesbaden, Az. 5 Ca 46/08 | anhängig: LArbG Frankfurt, Az. 12 Sa 68/09 | Kein Anspruch auf Rückkehr auf die identische Arbeitsstelle: Bekommt eine aus dem Mutterschutz zurückkehrende Mutter nicht ihren früheren, sondern einen gleichwertigen Arbeitsplatz, liegt darin keine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Erforderlich für die Feststellung einer Benachteiligung ist eine „Zurücksetzung“ rechtlicher oder tatsächlicher Art. | - |
| 61 | Geschlecht, Unterbrechung eines Arbeitsverhältnisses, betriebliche Altersversorgung | 24.09.08 | Hessisches LArbG, Az. 8 Sa 1370/07 | vorgehend: ArbG Frankfurt, Az. 4 Ca 1567/07 anhängig: BAG, Az. 3 AZR 29/09 | Scheidet ein/e Arbeitnehmer_in aus einem Arbeitsverhältnis aus und fängt nach mehreren Jahren bei demselben Unternehmen wieder an, handelt es sich um zwei verschiedene Arbeitsverhältnisse. Führt diese Unterbrechung zu Nachteilen in der betrieblichen Altersversorgung, handelt es sich nicht um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, weil nicht ersichtlich ist, dass erheblich mehr Arbeitnehmerinnen davon betroffen sind. | - |
| 62 | Geschlecht, Schwangerschaft, Befristetes Arbeitsverhältnis | 06.01.09 | LArbG Düsseldorf, Az. 8 Sa 1297/08 | vorgehend: ArbG Wesel, Az. 1 Ca 1753/06 | Die tatsächliche Beschäftigung während einer befristeten Vertretungsstelle ist kein zwingendes Wirksamkeitskriterium für die Befristung. Auch eine schwangere Frau muss daher bei der Besetzung beachtet werden. Stellt der/die Arbeitgeber_in die Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht ein, handelt es sich um eine Benachteiligung wegen des Geschlechts | Suche nach Az. unter http://www.justiz.nrw.de/ses/nrwesearch.php |
| 63 | Geschlecht, Behinderung, Stellenausschreibung, besonderes Interesse, Schwerbehinderten, Indiz | 12.11.08 | LArbG Düsseldorf, Az. 12 Sa 1102/08 | vorgehend: ArbG Düsseldorf, Az. 11 Ca 754/08 anhängig: BAG, Az. 8 AZR 4/09 | Enthält eine ansonsten geschlechtsneutrale Stellenausschreibung den Passus „Es besteht ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen und von Schwerbehinderten“, ist das Auswahlverfahren aber sonst standardisiert, begründet der Passus die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung nicht. | Suche nach Az. unter http://www.justiz.nrw.de/ses/nrwesearch.php |

| | | | | | | |
|----|--|----------|------------------------------------|---|---|---|
| | | | | | Besteht eine, wenn auch nicht gravierende, Unterrepräsentanz eines Geschlechts, ist ein solcher Passus geeignet und angemessen iSd § 5 AGG. | |
| 64 | Geschlecht, Schwangerschaft, Befristetes Arbeitsverhältnis | 02.09.08 | ArbG Mainz, Az. 3 Ca 1133/08 | anhängig: LArbG Mainz Az. 10 Sa 546/08 | § 2 I Nr.1 AGG umfasst nicht nur Einstellungsentscheidungen, sondern auch Entscheidungen über die Fortsetzung oder Nichtfortsetzung von befristeten Arbeitsverhältnissen. Wurde nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt und wird dieses nach Bekanntwerden der Schwangerschaft aufgrund der Schwangerschaft nicht angeboten, so handelt es sich um eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. | - |
| 65 | Geschlecht, Sexuelle Belästigung, Kündigung, Verhältnismäßigkeit | 29.11.08 | LAG Niedersachsen, Az. 1 Sa 547/08 | vorgehend: ArbG Hannover, Az: 7 Ca 399/07 Ö nachgehend: BAG, Az: 3 AZN 112/09 (Zurückverweisung: nicht dokumentiert) | Bei sexuellen Belästigungen durch eine/n Arbeitnehmer_in hat dessen/deren Kündigung regelmäßig eine Abmahnung vorauszugehen. Anders liegt es in Extremfällen. Dies ergibt sich aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz in § 12 Abs. 3 AGG. Eine Vielzahl wörtlicher sexueller Anzüglichkeiten rechtfertigt keine außerordentliche oder ordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Sind mehrere Maßnahmen geeignet und möglich, die Benachteiligung eines/r Arbeitnehmer_in infolge sexueller Belästigung abzustellen, so hat der/die Arbeitgeber_in diejenige zu wählen, die den/die Täter_in am wenigsten belastet. Dies gilt insbesondere, wenn in der Dienststelle eine Dienstvereinbarung gilt, die gestufte Gegenmaßnahmen des/der Arbeitgeber_in für den Fall sexueller Belästigungen vorsieht; hier: Durchführung eines formalen Dienstgesprächs, Abmahnung, Einleitung | - |

| | | | | | | |
|----|---|----------|---------------------------------------|--|---|---|
| | | | | | disziplinarrechtlicher Maßnahmen, Kündigung, mündliche oder schriftliche Ermahnung, Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz. | |
| 66 | Geschlecht, sexuelle Belästigung, Kündigung, außerordentlich | 11.03.09 | LAG Rheinland-Pfalz, Az. 7 Sa 235/08 | vorgehend: ArbG Kaiserslautern, Az: 2 Ca 1784/07 | Sexuelle Belästigung durch eine/n langjährige/n Mitarbeiter_in ist ein Sachverhalt, der grundsätzlich zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen kann. Ob eine außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere auch des Verhältnismäßigkeitsprinzips, gerechtfertigt ist, hängt vom Umfang und der Intensität der Belästigung ab. Eine einmalige Berührung mit der Hand am Rücken und mehrfache verbale sexuelle Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG eines/r Auszubildenden und eines/r Mitarbeiter_in ist nach Umfang und Intensität nicht ausreichend, um eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, da das Fehlverhalten nicht zu bleibenden Schäden geführt hat. | - |
| 67 | Geschlecht, sexuelle Belästigung, Kündigung, außerordentliche | 04.03.09 | LAG Schleswig-Holstein, Az. Sa 410/08 | vorgehend: ArbG Lübeck, Az: 6 Ca 1698 b/08 | Sexuelle Belästigung durch eine/n langjährige/n Mitarbeiter_in ist ein Sachverhalt, der grundsätzlich zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen kann. Ob eine außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere auch des Verhältnismäßigkeitsprinzips, gerechtfertigt ist, hängt vom Umfang und der Intensität der Belästigung ab. Sich über längere Zeit steigende verbale sexuelle Belästigung zweier Kolleg_innen und das Zeigen eines pornographischen Bildes ohne Ausnutzung eines Vorgesetztenverhältnisses machen im Hinblick auf den arbeitsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, wie er in § 12 Abs. 3 AGG fixiert ist, eine Weiterbeschäftigung während der ordentlichen Kündigungsfrist nicht unzumutbar. | - |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | Die sexuelle Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG wiegt jedoch so schwer, dass eine Abmahnung nicht erforderlich ist. Dies wird auch nicht durch den etwaigen Alkoholkonsum des/der Täter_in gemildert. | |
|--|--|--|--|--|--|--|