

Neues aus der Rechtsprechung

Sexismus gegen Männer? – LAG Köln lässt Kläger mit AGG-Klage abblitzen

Der Kläger fühlte sich wegen seines Geschlechts benachteiligt – und verlangte eine sechsstellige Entschädigung. Das Gericht winkt ab: Für eine Beweislastumkehr nach § 22 AGG braucht es mehr als nur ein Gefühl.

Sachverhalt

Der Kläger war befristet als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule tätig und promovierte dort. Nach persönlichen Konflikten mit Kolleginnen, insbesondere einer engen Bekanntschaft, kam es zu wechselseitigen Vorwürfen, Strafanzeigen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen ihn. Der Kläger sah sich aufgrund seines Geschlechts und später wegen einer anerkannten Behinderung diskriminiert und ausgegrenzt. Er verlangte Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 AGG. Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg hat einen Anspruch mangels Diskriminierung verneint, woraufhin der Kläger in Berufung gegangen ist.

Entscheidung des Gerichts

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat das Urteil des ArbG bestätigt und die Berufung zurückgewiesen. Nach § 15 Abs. 1 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Schaden zu ersetzen, der durch einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG entstanden ist. Einer der in §§ 1 und 7 AGG genannten Diskriminierungsgründe ist das Geschlecht.

Da Arbeitnehmer eine Diskriminierung häufig nur schwer direkt beweisen können, sieht § 22 AGG eine Beweiserleichterung vor: Es genügt, wenn der Arbeitnehmer Indizien darlegt, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. In diesem Fall kehrt sich die Beweislast um, und der Arbeitgeber muss den Vollbeweis dafür führen, dass entweder keine Ungleichbehandlung stattgefunden hat oder sachliche Gründe für diese vorlagen.

Im vorliegenden Fall ist dem Kläger der Nachweis solcher Indizien jedoch nicht gelungen. Die bloße Gleichzeitigkeit eines nach §§ 1, 7 AGG verbotenen Unterscheidungsmerkmals (z. B. das Geschlecht) und einer nachteiligen Behandlung reiche nicht aus, um eine Diskriminierung im Sinne des § 22 AGG zu vermuten. Eine Beweislastumkehr wird dadurch nicht ausgelöst.

Praxistipp

Gerade das Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“ zeigt exemplarisch, wie sorgfältig mit § 22 AGG umzugehen ist: Da jede Person – ob mit männlichem, weiblichem, diversem Geschlecht oder ohne Geschlechtseintrag – ein geschlechtsbezogenes Merkmal aufweist, könnte theoretisch jede Ungleichbehandlung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgelegt werden. Das AGG schützt jedoch nicht vor jeder Ungleichbehandlung, sondern nur vor solchen, die sachlich nicht gerechtfertigt und an einem in § 1 AGG genannten Merkmal orientiert sind. Deshalb genügt es für § 22 AGG nicht, sich allein auf die Existenz eines Geschlechtsmerkmals zu berufen. Erforderlich sind konkrete Umstände, die eine Diskriminierung überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen.

Die Entscheidung stärkt die Verteidigungsposition von Arbeitgebern gegenüber pauschalen oder unsubstantiierten Diskriminierungsvorwürfen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de