




recherchiert von: **Christoph Burgmer** am 19.03.2010

Anmerkung zu:	LArbG Kiel 6. Kammer, Urteil vom 23.12.2009 - 6 Sa 158/09	Quelle:	
Autor:	Christoph J. Burgmer, RA, FA für Arbeitsrecht und FA für Medizinrecht	Normen:	§ 15 AGG, § 7 AGG, Art 1 GG, § 1 AGG, § 3 AGG
Erscheinungsdatum:	03.03.2010	Fundstelle:	jurisPR-ArbR 9/2010 Anm. 1
		Herausgeber:	Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG Prof. Klaus Bepler, Vors. RiBAG

**Keine Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 3 AGG durch
Aufforderung zum Besuch eines Sprachkurses**

Leitsatz

Die an einen Arbeitnehmer, der nicht deutscher "Muttersprachler" ist, gerichtete Aufforderung, einen Deutschkurs zu besuchen, stellt keine Belästigung i.S.v. § 3 Abs. 3 AGG dar.

A. Problemstellung

Das Landesarbeitsgericht hatte sich mit einem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zu befassen. Es stand im Streit, ob die Aufforderung zur Teilnahme an einem Deutschkurs als Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG zu qualifizieren ist.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Die Klägerin ist 1951 im ehemaligen Jugoslawien geboren. Ihre Muttersprache ist Kroatisch. Sie arbeitet mit einer einjährigen Unterbrechung seit 1985 als Reinigungskraft und Vertretung der Kassenkräfte im Schwimmbad der Beklagten. Die Beklagte hat die Klägerin mehrfach schriftlich zur Teilnahme an einem Deutschkurs aufgefordert. Sie behauptet, wegen der unzureichenden Deutschkenntnisse komme es immer wieder zu Problemen in der Verständigung mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden. Die Klägerin hat dies bestritten und sah darin eine gezielte und nachhaltige Diskriminierung auf Grund ihrer Nationalität, ihrer Rasse und ethnischen Zugehörigkeit.

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt, die Beklagte zu verurteilen einen angemessenen, in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigungsbetrag, mindestens aber 15.000 € zu zahlen. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben den Antrag als unbegründet zurückgewiesen.

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts steht der Klägerin ein Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 7 AGG nicht zu, weil die Beklagte nicht gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 7 i.V.m. § 1 AGG verstoßen habe.

Die darlegungs- und beweispflichtige Klägerin habe den Tatbestand einer Benachteiligung in Form der Belästigung nicht hinreichend dargelegt. Auch wenn die Klägerin wiederholt deutlich gemacht habe, sie fühle sich durch die Aufforderungen belästigt, hängen die Verhaltensweisen der Beklagten nicht mit einem von § 1 AGG geschützten Merkmal zusammen. Das unerwünschte

Verhalten erfolgte nicht „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ i.S.v. § 1 AGG. Für die Beklagte spielte die konkrete Herkunft der Klägerin aus dem ehemaligen Jugoslawien und ihre Muttersprache Kroatisch keine Rolle. Die Beklagte habe die Klägerin zum Besuch des Sprachkurses aufgefordert, weil sie deren Deutschkenntnisse für nicht ausreichend hielt bzw. hält. Angeknüpft werde mit den von der Klägerin unerwünschten Aufforderungen also an ihre Sprachkompetenz und nicht an ihre Ethnie.

Selbst wenn ein Zusammenhang zwischen der Aufforderung, Deutschkurse zu besuchen, und dem von § 1 AGG geschützten Merkmal „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ bejaht werde, sei der Belästigungstatbestand nicht erfüllt, da die in § 3 Abs. 3 AGG angelegte Erheblichkeitsschwelle im vorliegenden Fall nicht überschritten werde.

Wesentlich für eine Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG sei die durch die unerwünschten Verhaltensweisen bezweckte oder bewirkte Verletzung der Würde der Person sowie die Schaffung eines feindlichen Umfelds. § 3 Abs. 3 letzter Teilsatz AGG stelle ausdrücklich darauf ab, ob ein durch „Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ geschaffen werde. Die gesetzliche Formulierung zähle damit besonders schwerwiegende Beispiele für würdeverletzende Verhaltensweisen, die notwendig zur Würdeverletzung hinzutreten müssten, auf. Das ergebe sich aus der Verbindung zwischen den gesetzlichen Voraussetzungen. Sie konkretisierten damit den Maßstab für den bei einer Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG erforderlichen Schweregrad einer unerwünschten Belästigung, der bereits beträchtlich und deutlich oberhalb einer bloßen Lästigkeitsschwelle liegen müsse. Darüber hinaus müssten diese Belästigungen das Umfeld nach dem gesetzlichen Wortlaut „kennzeichnen“. Ein Umfeld „kennzeichnen“ könnten sie aber nur dann, wenn sie für das Arbeitsverhältnis prägende Bedeutung hätten (vgl. Schlachter in: ErfKomm, § 3 AGG Rn. 13, 15).

Zwar müsse durch die unerwünschte Verhaltensweise die Menschenwürde i.S.d. Art. 1 GG nicht in Frage gestellt werden. Geringfügige Vorfälle mit bloßem Lästigkeitswert würden aber tatbestandlich nicht erfasst. Eine „prägende“ Bedeutung komme einzelnen Tathandlungen grundsätzlich nur dann zu, wenn sie aufeinander aufbauten und ineinandergriffen, also systematisch dazu dienten, die Würde des Betroffenen zu verletzen. Auch das BAG gehe in seiner Entscheidung vom 25.10.2007 (8 AZR 593/06) davon aus, dass ein Umfeld grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern nur durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen wird.

Im vorliegenden Fall habe die Beklagte durchaus mit erheblicher Hartnäckigkeit versucht, die Klägerin zum Besuch eines Deutschkurses zu veranlassen. Ihr Vorgesetzter habe sie mehrfach dazu aufgefordert, auch unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Fall der Nichtbefolgung der Anweisung. Es sei auch nachvollziehbar, dass er damit der Klägerin lästig gefallen sei. Allerdings vermöge die Kammer nicht zu erkennen, dass die Aufforderung einen Deutschkurs zu besuchen, die Würde des Aufgeforderten angreife. Sicher läge darin eine Kritik an der vorhandenen Sprachkompetenz. Die Würde wegen der Zugehörigkeit zu einer nach § 1 AGG geschützten Gruppe werde dem Betroffenen damit nicht abgesprochen. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass die Klägerin mehrfach deutlich gemacht habe, dass sie zum Besuch des Deutschkurses nicht weiter aufgefordert werden möchte. Die Unerwünschtheit der Verhaltensweise, die für die Beklagte objektiv erkennbar war, sei nicht gleichbedeutend mit einer würdeverletzenden Verhaltensweise. Damit liege das Verhalten der Beklagten, so unangenehm die Klägerin es empfunden haben mag, nicht oberhalb der bloßen Lästigkeitsschwelle.

C. Kontext der Entscheidung

Die vorliegende Entscheidung ist eine der wenigen, die zu dem Problemkreis der Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG veröffentlicht sind. Sie liegt auf einer Linie mit der Entscheidung des LArbG Düsseldorf (Urt. v. 18.06.2008 - 7 Sa 383/08). Auch dort hat das LArbG Düsseldorf erkannt, Belästigungen i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG könnten das Umfeld nur dann kennzeichnen, wenn sie für das Arbeitsverhältnis prägende Bedeutung entfalten. Einmalige Tathandlungen (hier: ausländerfeindliche Beschriftungen in zwei von fünf Herrentoiletten) seien selbst dann, wenn sie fortwirkten, für sich genommen nicht geeignet, die Annahme einer prägenden Bedeutung für das Arbeitsverhältnis zu rechtfertigen, soweit nicht weitere Umstände hinzukämen, aus denen geschlossen werden könne, dass die Würde des Arbeitnehmers systematisch verletzt werden soll.

Damit wird durch beide Landesarbeitsgerichte eine Erheblichkeitsschwelle gefordert, um diejenigen Handlungen von einer Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG abzugrenzen, die zwar lästig fallen und unangenehm sein können, aber eine gewisse Geringfügigkeitsschwelle oder

Lästigkeitsschwelle nicht überschreiten, um tatbestandsrelevant zu sein (vgl. Schlachter in: ErfKomm, § 3 AGG Rn. 16; Däubler/Bufalica, AGG § 3 Rn. 20).

D. Auswirkungen für die Praxis

Das Landesarbeitsgericht hat für die betriebliche Praxis klargestellt, dass nicht jede lästige oder unangenehme Aufforderung des Arbeitgebers, die mit Sprachkenntnissen und damit im weiteren Sinne mit Ethnie in Zusammenhang zu bringen ist, gleich Entschädigungsansprüche nach dem AGG auslöst. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, dass Mitarbeiter ein bestimmtes Maß an Sprachkenntnissen haben, um ihren Arbeitsaufgaben gerecht zu werden. Dieses Interesse muss er formulieren und an den Arbeitnehmer adressieren dürfen, ohne sich gleich dem Vorwurf der Belästigung und Entschädigungsansprüchen auszusetzen.

Es bleibt abzuwarten, wie das BAG über die gegen beide Urteile eingelegten Revisionen entscheiden wird.