

Wird die Würde eines Arbeitnehmers entgegen dem Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verletzt, so stellt diese Belästigung dann eine die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers auslösende Benachteiligung (§ 15 Abs. 2 AGG) dar, wenn durch die Belästigung ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die vier türkischstämmigen Kläger waren im Lager der R. AG beschäftigt. Dort hatten auf der Toilette für die männlichen Mitarbeiter Unbekannte ein Hakenkreuz und die Parolen: „Scheiß Ausländer, ihr Hurensöhne, Ausländer raus, ihr Kanaken, Ausländer sind Inländer geworden“ angebracht. Die R. AG bestreitet die Behauptung der Kläger, ein Mitarbeiter habe den Niederlassungsleiter bereits im September 2006 auf diese Schmierereien hingewiesen, worauf dieser nichts veranlasst und sich lediglich dahingehend geäußert habe, „dass die Leute eben so denken würden“. Spätestens im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits erfuhr die R. AG im März 2007 von den Beschriftungen. Sie ließ diese Anfang April 2007 beseitigen. Mit Schreiben vom 11. April 2007 haben die Kläger von der R. AG eine Entschädigung wegen einer Belästigung iSv. § 3 Abs. 3 AGG verlangt und die R. AG im Juni 2007 auf Zahlung von 10.000,00 Euro an jeden der Kläger verklagt.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klagen abgewiesen. Die Kläger blieben auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Der Senat hat zwar die Schmierereien als unzulässige Belästigung der Kläger wegen deren ethnischer Herkunft betrachtet, aber aufgrund der streitigen Angaben über den Zeitpunkt der Unterrichtung des Niederlassungsleiters über diese Beschriftungen und dessen Reaktionen darauf keine Entscheidung darüber treffen können, ob durch die Schmierereien ein sog. feindliches Umfeld iSd. § 3 Abs. 3 AGG für die Kläger geschaffen worden war. Letztlich scheiterten die Klagen daran, dass die Kläger ihre Entschädigungsansprüche nicht innerhalb der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG schriftlich geltend gemacht hatten. Diese Frist begann spätestens ab dem Zeitpunkt der von den Klägern behaupteten Unterrichtung des Niederlassungsleiters über die ausländerfeindlichen Parolen auf den Mitarbeitertoiletten im September 2006 zu laufen und war mit der Geltendmachung am 11. April 2007 jedenfalls abgelaufen.

*Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 24. September 2009 - 8 AZR 705/08 -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 18. Juni 2008 - 7 Sa 383/08 -*

