▶ AGG

Verweigerung einer Mitgliedschaft im Fitnessstudio wegen Sinti-Namens ist Diskriminierung

Lehnt ein Fitnessstudio die Mitgliedschaft einer Person mit Sinti-Namen ab, liegt eine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vor. Die abgelehnte Person hat in diesem Fall nach § 21 Abs. 2 AGG einen Anspruch auf Entschädigung (Amtsgericht [AG] Neumünster, Urteil vom 18.11.2022, Az. 39 C 305/22).

Andere wurden im Juni 2021 aufgenommen, nicht aber die Klägerin

Die Klägerin, eine Sinteza, trug einen regional als Familiennamen deutscher Sinti bekannten und verbreiteten Namen. Ein Fitnessstudio hatte sie im Juni 2021 angeblich wegen pandemiebedingter Einschränkungen abgewiesen. Auch ihren Verwandten gleichen Namens war zuvor schon die Mitgliedschaft verweigert worden. Das Studio hatte allerdings im Juni 2021 aktiv um neue Mitglieder geworben und zwei Freundinnen der Klägerin aufgenommen. Das Gericht sprach der Klägerin 1.000 Euro zu. Es bestehe kein Zweifel, dass das Fitnessstudio sie nur wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit abgewiesen habe. Der Betreiber habe keinen plausiblen Grund für die Abweisung der Klägerin liefern können. Auch, dass das Fitnessstudio Angehörige anderer Minderheiten als Mitglieder habe, sei kein Argument gegen Vorbehalte gegenüber Sinti.

▶ Kündigungsrecht

Wann rechtfertigt eine eigenmächtige Pause eine Kündigung?

Der eigenmächtige weisungswidrige Antritt einer Pause kann unter dem Gesichtspunkt der beharrlichen Arbeitsverweigerung gegebenenfalls eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Legt der Arbeitnehmer eigenmächtig eine Pause ein, weil er in der vorgesehenen Pausenzeit durcharbeiten musste, kann im Regelfall die Beharrlichkeit der Arbeitsverweigerung nicht festgestellt werden (Landesarbeitsgericht [LAG] Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 06.11.2018, Az. 2 Sa 225/17, Abruf-Nr. 210187).

Arbeitgeber muss die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nachweisen

Die Richter wiesen zudem darauf hin, dass der Arbeitgeber vor Gericht die Darlegungs- und Beweislast auch dafür trägt, dass keine Tatsachen vorgelegen haben, die das Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt oder entschuldigt erscheinen lassen (so schon Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.05.1992, Az. 2 AZR 10/92). Will der Arbeitnehmer geltend machen, er sei aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen gehindert gewesen, seine Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen, muss er diese Gründe genau angeben. Trägt der Arbeitnehmer ausreichend konkret einen Sachverhalt vor, der ihn entlastet, ist es am Arbeitgeber nachzuweisen, dass das Entlastungsvorbringen nicht zutrifft.

IHR PLUS IM NETZ

Hier PP auf Facebook besuchen

Leserservice: Fragen zur Berichterstattung? – Schreiben Sie uns!

Unser Team aus Fachautoren beantwortet Ihre Fragen zu unserer Berichterstattung. Schreiben Sie uns an pp@iww.de, faxen Sie Ihr Anliegen (02596 922-80) oder nutzen Sie Facebook zur Kontaktaufnahme (facebook.com/pp.iww)! Wir freuen uns auf Ihre Anregungen und Fragen!