

AGG

Arbeitnehmer muss Benachteiligung wegen Behinderung darlegen und beweisen

Der Arbeitnehmer (AN) ist hinsichtlich der Indizien für eine Benachteiligung nach §§ 1, 7 AGG darlegungs- und beweispflichtig (AG Düsseldorf 1.10.15, 10 Ca 4027/15, Abruf-Nr. 145563).

Sachverhalt

Ein AN, der seit einem Motorradunfall schwerbehindert ist, verlangt vom Arbeitgeber (AG) die Entfernung von Abmahnungen, Zahlung von Vergütungsrückständen und eine Entschädigung wegen Benachteiligung von mindestens 10.000 EUR. Außerdem wendet er sich gegen zwei im Verlauf des Prozesses ausgesprochene Kündigungen. Der AG führt einen Ingenieurbetrieb. Er hatte bereits in den vorangegangenen Monaten mehrere Kündigungen ausgesprochen. Wegen formaler Mängel der Kündigungen hatte er sich in diesen Fällen mit dem AN darauf verständigt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Der AN trägt vor, der AG habe ihm u.a. eine Abstellkammer als Arbeitsplatz zugewiesen, die Kommunikation mit anderen Mitarbeitern untersagt, seine Vergütung verspätet bzw. unvollständig gezahlt und ihm unberechtigt Abmahnungen erteilt. Er sei der einzige Schwerbehinderte. Daher sei zu vermuten, dass der AG ihn wegen seiner Behinderung diskriminiere, um ihn aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Der AG bestreitet, den AN diskriminiert zu haben. Er meint, die zuletzt ausgesprochene fristlose Kündigung sei gerechtfertigt, weil der AN entgegen interner Anweisungen ein Foto seines betrieblichen Arbeitszimmers im Prozess eingereicht habe.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Hinblick auf die angegriffene außerordentliche Kündigung und die ausstehende Vergütung stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen.

Die außerordentliche Kündigung sei mangels Abmahnung unwirksam. Die ordentliche Kündigung könne das Arbeitsverhältnis dagegen beenden, da es sich um einen Kleinbetrieb handle und das Arbeitsverhältnis nicht dem Anwendungsbereich des KSchG unterliege. Dem AN sei es nicht gelungen, darzulegen und zu beweisen, dass der Ausspruch der ordentlichen Kündigung und die weiteren vom AG ergriffenen Maßnahmen Diskriminierungen nach §§ 1, 7 AGG darstellten, die zur Unwirksamkeit dieser Maßnahmen führen würden.

Praxishinweis

Es fehle, so die Kammer, nach den Schilderungen des AN bereits an ausreichenden Indizien im Sinne des § 22 AGG, die für eine Benachteiligung wegen einer Behinderung sprächen. Der AN sei insofern beweispflichtig geblieben. Für die Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte habe wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Rechtsschutzinteresse mehr bestanden. Das Urteil war bei der Drucklegung noch nicht rechtskräftig.



IHR PLUS IM NETZ

sr.iww.de

Abruf-Nr. 145563

**AN verlangt
Entschädigung
nach AGG**

**Nur Klage gegen
fristlose Kündigung
und Vergütung
erfolgreich**

**Keine Indizien nach
§ 22 AGG dargelegt**