

Infobrief

der Kanzlei
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg

Telefon: 0821/3 55 30

Fax: 0821/51 26 82

E-Mail: info@raau.de

Homepage: www.raau.de

oder www.rechtsanwalt-uhl.de

Datum: 31.01.2025

Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts - Wunsch einer potentiellen Kundin nach Betreuung durch einen männlichen Berater

Vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg sind zu obigen Fall folgende
Leitsätze zu lesen:

*1. Will eine potentielle Kundin nicht von einer weiblichen Person (Arbeitnehmerin),
sondern von einem männlichen Berater betreut werden, hat die Arbeitgeberin im
Rahmen ihrer Reaktionsmöglichkeiten grundsätzlich den Schutzpflichten nach § 12
Abs. 4 AGG nachzukommen.*

*2. Tut sie dies nicht, kann der Entzug der potentiellen Kundin aus der
Betreuungszuständigkeit der Arbeitnehmerin eine unmittelbare Benachteiligung im
Sinne des § 3 Abs. 1 AGG durch die Arbeitgeberin darstellen, die einen
Entschädigungsanspruch auslöst.*

Fall:

Die Beklagte hatte eine diskriminierende Äußerung der Bauinteressentin akzeptiert
und hatte sich nicht als Arbeitgeberin schützend vor die Klägerin als Arbeitnehmerin

gestellt. Hier hätte die Bauinteressentin ggf. überzeugt werden können, dass eine Frau als Beraterin gleich oder sogar besser qualifiziert sein kann als ein männlicher Berater. Auch wenn die Benachteiligung vorliegend durch einen potentiellen Kunden als Dritte begangen worden wurde, hätte die Arbeitgeberin die Beschäftigte schützen müssen.

Die Klägerin machte eine Zahlung von **84.300,00 Euro** geltend.

Urteil in der Berufungsinstanz:

Es liegt eine ungerechtfertigten Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor, wonach eine Entschädigung zu zahlen ist, gem. § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG. Ausgehend von einem Streitwert in Höhe von 84.300,00 Euro bekommt die Klägerin „nur“ einen Entschädigungsbetrag in Höhe von **1.500,00 Euro**, welchen das Gericht als vollkommen ausreichend erkannte.

Quelle:

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Entscheidungsdatum: 20.11.2024,
Aktenzeichen: 10 Sa 13/24; <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/NJRE001597393>

Fazit:

Der Arbeitgeberseite ist nicht nur verboten, die Beschäftigten aufgrund des Geschlechts zu diskriminieren, sondern muss auch grundsätzlich schauen, dass Kunden keine Ungleichbehandlungen bzgl. des Personals durchführen. Die Schutzpflichten sind damit zu achten.

Robert Uhl

Rechtsanwalt