

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 158/09

2 Ca 690 e/08 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.12.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 04.11.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 12.03.2009 – 2 Ca 690 e/08 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand:

Die Klägerin verfolgt gegenüber der Beklagten einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die Klägerin ist am ...1951 im ehemaligen Jugoslawien geboren. Ihre Muttersprache ist Kroatisch. Sie ist als Reinigungskraft und Vertretung der Kassenkräfte im Schwimmbad der Beklagten tätig. Zunächst arbeitete sie vom 18.06.1985 bis 31.12.1990 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei dem Rechtsvorgänger der Beklagten. Nach einer einjährigen Unterbrechung trat sie am 01.01.1992 erneut als „Arbeiterin“ in die Dienste des Rechtsvorgängers der Beklagten. Seit vielen Jahren verfügt die Klägerin über die Kassenbefugnis in dem Schwimmbad.

Mit Schreiben vom 18.05.2006 (Anlage K 2 = Bl. 10 d. A.) forderte der Geschäftsführer der Beklagten die Klägerin zur Teilnahme an einem Deutschkurs auf. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

„... aufgrund Ihrer unzureichenden Deutschkenntnisse kommt es immer wieder zu Problemen in der Verständigung mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden. Es ist nicht möglich, Sie aufgabengerecht einzusetzen, wenn Sie Sachverhalte nicht verstehen, geschweige denn deuten können.“

Mit Schreiben vom 22.06.2006 wiederholte die Beklagte die Aufforderung, einen Deutschkurs zu besuchen. Mit Schreiben ihres sie in der ersten Instanz vertretenden Prozessbevollmächtigten vom 25.10.2006 wies die Klägerin darauf hin, dass hierin eine Diskriminierung auf Grund ihrer Nationalität liege. Sie forderte die Beklagte auf, die entsprechende Anweisung zurückzunehmen.

Ab der zweiten Hälfte August 2006 war die Klägerin fast durchgehend bis Mitte Oktober 2007 arbeitsunfähig krank. Nachdem die Klägerin ihre Arbeit wieder aufgenommen hatte, übersandte die Beklagte ihr eine mit dem Datum 17.08.2006 versehene Abmahnung mit einem Zusatz vom 19.07.2007 (Anlage K 4 = Bl. 13 f. d. A.). Mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 27.11.2007 (Anlage K 5 = Bl. 15 f. d. A.) forderte die Klägerin die Beklagte zur Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und zum Widerruf der in ihr enthaltenen Äußerungen auf. Die Beklagte teilte mit Schreiben vom 31.01.2008 (Anlage K 6 = Bl. 17 d. A.) mit, dass sie die Abmahnung am selben Tag aus der Personalakte der Klägerin entfernt habe. In dem Schreiben heißt es unter anderem:

„Ihre Mandantin ist nicht nur Reinigungskraft im Hallenbad, sondern gleichermaßen Kassen- und Servicekraft am Empfang des Hallenbades der K. P. GmbH. Dass sie deshalb in der Lage sein muss, sich auf Deutsch zu verständigen, liegt auf der Hand. Das Problem liegt darin, dass Frau Kr. – im Unterschied zu früher – ihre Sprachkompetenz in einem Umfang verloren hat, dass die erforderliche Verständigung mit Badegästen nicht mehr ausreichend gesichert ist. Auch die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen ist durch die Sprachproblematik der Frau Kr. gefährdet.

...

Wir sind weiterhin der Meinung, dass diese sprachliche Verständigungsfähigkeit Grundvoraussetzung des Arbeitsplatzes Ihrer Mandantin ist. Dies bedeutet aus unserer Sicht, dass sie sich auch um die erforderlichen Deutschkenntnisse zu bemühen hat.

...

Vielleicht können Sie, sehr geehrter Herr Rechtsanwalt, auch unabhängig von juristischen Kategorien Ihrer Mandantin klar machen, dass ihr Arbeitgeber an einer gütlichen und gleichzeitig den Unternehmenszielen dienenden Problemlösung interessiert ist. Dies würde bedeuten, dass Frau Kr. schlicht ihre Resistenz gegenüber der Sprache des Landes aufgibt,

in dem sie sich seit mehr als 25 Jahren aufhält. Wie wir dies hinbekommen, wissen wir bisher nicht. Wir hoffen aber auf eine entsprechende Kooperativität Ihrer Mandantin.“

Mit Schreiben vom 31.03.2008 (Anlage K 7 = Bl. 19 f. d. A.) forderte die Klägerin daraufhin die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 15.000,00 EUR wegen Diskriminierung auf.

Mit ihrer am 30.04.2008 bei Gericht eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin diesen Entschädigungsanspruch weiter. Sie hat die Ansicht vertreten, die Beklagte diskriminiere sie bewusst wegen ihrer Rasse und ethnischen Zugehörigkeit. Es habe keinen Grund gegeben, sie zum Besuch eines Sprachkurses zu zwingen. Sie, die Klägerin, habe die ihr übertragenen Aufgaben stets ausführen können. Die Beklagte könne keine konkreten, nachprüfbaren Vorfälle vortragen, die mit einer mangelnden Sprachkompetenz der Klägerin zu tun hätten. Aus der Dauer der Beschäftigung und deren problemlosem Verlauf in der Vergangenheit folge, dass mangelnde sprachliche Fähigkeiten der Klägerin nicht der Grund für die getroffenen Anordnungen und Schikanen haben sein können. Auch die Verwendung von klar diskriminierenden Äußerungen („sprachliche Resistenz“) belege, dass es der Beklagten nicht um sachliche Rügen, sondern ausschließlich um Angriffe gegen die ethnische Herkunft und Rasse der Klägerin gegangen sei. Da alle anderen Arbeitnehmer nicht aufgefordert worden seien, einen Deutschkurs zu besuchen, sei nach § 22 AGG von einer Indizwirkung für eine diskriminierende Benachteiligung durch die Beklagte auszugehen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen angemessenen, in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigungsbetrag, mindestens aber EUR 15.000,00, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie habe die Klägerin nicht diskriminiert. Deshalb stehe der Klägerin ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG nicht zu. Das Schreiben vom 31.01.2008 an den Prozessbevollmächtigten der Klägerin enthalte keine diskriminierende Äußerungen, sondern beschreibe lediglich, dass auf dem Arbeitsplatz der Klägerin unabdingbar ausreichende Deutschkenntnisse erforderlich seien, über die die Klägerin nicht – mehr – verfüge. Bei der Klägerin habe sich seit etwa Ende 2004 eine Entwicklung eingestellt, für die der Begriff der „ausreichenden Sprachkompetenz“ verwendet worden sei. Die Klägerin sei z. B. nicht in der Lage, hinreichende „Erklärungen zur Kassendifferenzen“ selbst schriftlich zu verfassen. Teilweise habe die Klägerin diese Erklärungen über Kassendifferenzen aus ihrem Bereich von anderen Mitarbeitern ausfüllen lassen (Anlagen B 1 und B 2 = Bl. 51 f. d. A.), teilweise seien die von ihr selber ausgefüllten Erklärungen nicht verständlich gewesen (Anlage B 3 = Bl. 53 d. A.). Auch habe sie anderen Mitarbeitern bei einfach gelagerten Problemen diese nicht nachvollziehbar erklären können („Ist das Bad noch offen Dienst?“ statt „Gehört das Bad noch zum öffentlichen Dienst?“). Zudem hätten sich Kunden über die Klägerin beschwert, und zwar wegen deren Sprachprobleme.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Beklagte habe die Klägerin nicht benachteiligt. Die Abmahnung vom 17.08.2006/ 19.10.2007 habe die Beklagte bereits mit Schreiben vom 31.01.2008 zurückgenommen und somit nicht aufrechterhalten. Die Klägerin habe ihre auf Entschädigung gerichtete Klage nicht innerhalb der 3-Monats-Frist des § 61 b Abs. 1 ArbGG erhoben. Auf die Maßnahme „Abmahnung wegen des Nichtbesuchens eines Deutschkurses“ könne die Klägerin ihren Entschädigungsanspruch daher nicht stützen. Auch das Schreiben der Beklagten vom 31.01.2008 begründe keinen Entschädigungsanspruch. Denn durch dieses Schreiben habe die Beklagte die Klägerin nicht im Sinne von §§ 1, 7 AGG rechtswidrig benachteiligt. Die vorgelegten Schriftstücke über die Bearbeitung von Kassendifferenzen legten sprachbedingte Defizite nahe. Eine offensichtlich nicht gerechtfertigte Kritik an den Leistungen der Klägerin sei nicht festzustellen.

Gegen das ihr am 02.04.2009 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 04.05.2009 (Montag) Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 02.07.2009 verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 30.06.2009 begründet.

Die Klägerin meint, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass eine Benachteiligung in Form einer Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG vorliege. Die Herren N. (Vorgesetzter) und P. (Betriebsrat) hätten sie zielgerichtet und nachhaltig wegen vermeintlicher sprachlicher Defizite diskriminiert. Anfang 2004 hätten sie der Klägerin eröffnet, das von ihr gesprochene Deutsch habe sich verschlechtert, sie spreche zuhause wohl nur kroatisch. Deshalb solle die Klägerin einen Deutschkurs besuchen. In der Folgezeit und vor Zugang des Aufforderungsschreibens vom 22.06.2006 habe Herr N. die Klägerin wiederholt, mindestens dreimal, auf den Kurs angesprochen. Nach ihrer Urlaubsrückkehr Mitte Juli 2006 habe sich Herr N. wieder nach dem Kurs erkundigt. Eine weitere Mahnung sei am 10.08.2006 ausgesprochen worden. Dadurch sei bei der Klägerin eine Depression verursacht worden, die zu vierwöchiger Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Nach Wiedergenesung habe Herr N. ihr die Kassenzuständigkeit entzogen, sie habe nur noch vertretungsweise an der Kasse arbeiten dürfen. Dadurch sei eine Depression verursacht worden, die zu einer Arbeitsunfähigkeit bis Oktober 2007 geführt habe.

Nach Wiederaufnahme der Arbeit sei die Klägerin nur noch selten bis 22.15 Uhr, sondern nur bis 21.00 Uhr eingesetzt worden.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 12.03.09, AZ: 2 Ca 690 e/08, zu verurteilen, an die Klägerin eine angemessene, in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte behauptet, erstmals im Jahr 2006 sei mit der Klägerin über ihre Deutschkenntnisse gesprochen worden. Am 02.08.2006 – nicht am 31.07.2006 – habe ein weiteres Gespräch stattgefunden, allerdings auf Veranlassung der Klägerin. Die Klägerin habe sich nicht unmittelbar nach dem Gespräch am 10.08.2006 krankgemeldet, sondern erst am 18.08.2006. Die Beklagte bestreitet, dass die Erkrankungen der Klägerin auf psychische Belastungen zurückzuführen waren. Die Kassentätigkeit sei der Klägerin nicht entzogen worden; allein die Einsätze seien reduziert worden. Auch sei die Klägerin weiterhin bis 22.15 Uhr eingesetzt worden.

Entscheidungsgründe:

Die nach dem Wert des Beschwerdegegenstands statthafte (§ 64 Abs. 2 lit. b ArbGG) Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO).

Die Berufung der Klägerin ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht gegen die Beklagte kein Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG i. V. m. § 7 AGG zu.

I. Die Klage ist zulässig. Der Bestimmtheit der Klage (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) steht nicht entgegen, dass die Klägerin in der Berufung die Höhe der Entschädigung in das Ermessen des Gerichts gestellt hat. Ein Anspruch auf Entschädigung kann durch eine unbezifferte Leistungsklage geltend gemacht werden (BAG 15.02.2005 – 9 AZR 635/03 – BAGE 113,361). Das gilt jedenfalls dann, wenn die Größenordnung der geltend gemachten Forderung – hier 15.000,00 EUR – angegeben ist.

II. Die Klage ist allerdings nicht begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG.

1. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 7 AGG i. V. m. § 1 AGG eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

2. Die Beklagte hat nicht gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 7 AGG i. V. m. § 1 AGG verstoßen. Die Klägerin hat sich auf eine Benachteiligung in Form einer Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG berufen. Danach ist eine Belästigung eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Für das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist die Klägerin als Anspruchstellerin darlegungs- und beweispflichtig.

a. Die Klägerin hat den Tatbestand einer Benachteiligung in Form der Belästigung nicht hinreichend dargelegt. Das von der Klägerin als unerwünscht bezeichnete Verhalten der Beklagten steht nicht im Zusammenhang mit einem Merkmal nach § 1 AGG.

Die Klägerin hat sich mehrfach, unter anderem mit Schreiben ihres damaligen Rechtsanwalts vom 25.10.2006, gegen die wiederholten und nachdrücklichen Aufforderungen der Beklagten, einen Deutschkurs zu besuchen, verwahrt. Sie hat deutlich gemacht, dass sie sich durch die Aufforderungen belästigt fühlt.

Diese Verhaltensweisen der Beklagten hängen aber nicht mit einem von § 1 AGG geschützten Merkmal zusammen. Das unerwünschte Verhalten erfolgte nicht „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“ im Sinne von § 1 AGG. Für die Beklagte spielte die konkrete Herkunft der Klägerin aus dem ehemaligen Jugoslawien und ihre Muttersprache Kroatisch keine Rolle. Die Beklagte hat die Klägerin zum Besuch des Sprachkurses aufgefordert, weil sie deren Deutschkenntnisse für nicht ausreichend hielt bzw. hält. Angeknüpft wird mit den von der Klägerin unerwünschten Aufforderungen also an ihre Sprachkompetenz und nicht an ihre Ethnie.

Dabei wird nicht übersehen, dass darin, dass eine ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache zur Einstellungsvoraussetzung erhoben wird, eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft liegen kann, weil die Mehrzahl der davon nachteilig Betroffenen nicht deutscher Herkunft ist. Im vorliegenden Fall geht es aber nicht um eine Einstellungsvoraussetzung, sondern ausschließlich darum, ob die

bereites beschäftigte Klägerin (noch) über die aus Sicht der Beklagten erforderliche Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit verfügt, und zwar in sprachlicher Hinsicht. Die Beklagte will die Klägerin auch gar nicht schlechter behandeln als deutsche „Muttersprachler“. Vielmehr geht es ihr darum, der Klägerin zu besseren deutschen Sprachkenntnissen zu verhelfen.

b. Selbst wenn ein Zusammenhang zwischen der Aufforderung, Deutschkurse zu besuchen, und dem von § 1 AGG geschützten Merkmal „Rasse“ oder „ethnische Herkunft“ bejaht wird, ist der Belästigungstatbestand nicht erfüllt. Die In § 3 Abs. 3 AGG angelegte Erheblichkeitsschwelle ist im vorliegenden Fall nicht überschritten.

Wesentlich für eine Belästigung im Sinne § 3 Abs. 3 AGG ist 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 stellt ausdrücklich darauf ab, ob ein durch „Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ geschaffen wird. Die gesetzliche Formulierung zählt damit besonders schwerwiegende Beispiele für würdeverletzende Verhaltensweisen, die notwendig zur Würdeverletzung hinzutreten müssen, auf. Das ergibt sich aus der Verbindung zwischen den gesetzlichen Voraussetzungen. Sie konkretisieren 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 muss. Darüber hinaus müssen diese Belästigungen das Umfeld nach dem gesetzlichen Wortlaut „kennzeichnen“. Ein Umfeld „kennzeichnen“ können sie aber nur dann, wenn sie für das Arbeitsverhältnis prägende Bedeutung haben (vgl. ErfK/ Schlachter 10. Aufl., § 3 AGG 13, 15). Zwar muss durch die unerwünschte Verhaltensweise die Menschenwürde im Sinne des Art. 1 GG nicht in Frage gestellt werden. Geringfügige Vorfälle mit bloßem Lästigkeitswert werden aber tatbestandlich nicht erfasst. Eine „prägende“ Bedeutung kommt einzelnen Tathandlungen grundsätzlich nur dann zu, wenn sie aufeinander aufbauen und ineinandergreifen, also systematisch dazu dienen, die Würde des Betroffenen zu verletzen. Auch das Bundesarbeitsgericht geht in seiner Entscheidung vom 25.10.2007 (8 AZR 593/06, zitiert

nach Juris) davon aus, dass ein Umfeld grundsätzlich nicht durch ein einmaliges, sondern nur durch ein fortdauerndes Verhalten geschaffen wird.

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte durchaus mit erheblicher Hartnäckigkeit versucht, die Klägerin zum Besuch eines Deutschkurses zu veranlassen. Ihr Vorgesetzter hat sie mehrfach dazu aufgefordert, auch unter Androhung arbeitsrechtlicher

Konsequenzen für den Fall der Nichtbefolgung der Anweisung. Es ist auch nachvollziehbar, dass er damit der Klägerin lästig gefallen ist. Allerdings vermag die Kammer nicht zu erkennen, dass die Aufforderung einen Deutschkurs zu besuchen, die Würde des Aufgeforderten angreift. Sicher liegt darin eine Kritik an der vorhandenen Sprachkompetenz. Die Würde wegen der Zugehörigkeit zu einer nach § 1 AGG geschützten Gruppe wird dem Betroffenen damit nicht abgesprochen. Darin ändert auch der Umstand nichts, dass die Klägerin mehrfach deutlich gemacht hat, dass sie zum Besuch des Deutschkurses nicht weiter aufgefordert werden möchte. Die Unerwünschtheit der Verhaltensweise, die für die Beklagte objektiv erkennbar war, ist nicht gleichbedeutend mit einer würdeverletzenden Verhaltensweise. Damit lag das Verhalten der Beklagten, so unangenehm die Klägerin es empfunden haben mag, nicht oberhalb der bloßen Lästigkeitsschwelle.

III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der Frage zugelassen worden, ob die Aufforderung, einen Deutschkurs zu besuchen, eine Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG ist, wenn der aufgeforderte Arbeitnehmer nicht deutscher „Muttersprachler“ ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...