

## **Pressemitteilung 3/22**

### **Entschädigungsforderung einer wegen ihrer Transsexualität benachteiligten Bewerberin**

Vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf wurde heute zur Güte über die Forderung einer transsexuellen Klägerin nach Entschädigung verhandelt.

Der Forderung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin hatte sich bei der Beklagten, die ein Wohn- und Pflegezentrum betreibt, für eine Pflegetätigkeit beworben. Die Klägerin erhielt nach Absolvieren eines Bewerbungsgesprächs und eines Probearbeitens im November 2021 eine Absage. Diese wurde mit den Rückmeldungen einiger Bewohner begründet, die sich aufgrund der „Neigung“ der Klägerin nicht von ihr pflegen lassen wollten. Die Klägerin sieht sich wegen ihrer sexuellen Identität benachteiligt. Sie verlangt eine Entschädigung wegen der erlittenen Persönlichkeitsrechtsverletzung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz von etwa vier Gehältern, stellt die Höhe aber in das Ermessen des Gerichts.

In der heutigen Güteverhandlung trug der Rechtsanwalt der Beklagten vor, dass die Beklagte die Klägerin nicht habe benachteiligen wollen. Sie sei aber verpflichtet, die Wünsche ihrer Kunden zu berücksichtigen, sodass die Absage gerechtfertigt gewesen sei. Eine Entschädigung sei deshalb nicht geschuldet. Die Beklagte biete aber ohne Anerkennung einer Rechtspflicht eine Entschädigung an.

Die Parteien kamen überein, in den nächsten zwei Wochen abermals eine außergerichtliche Einigung zu versuchen. Ein neuer Gerichtstermin wurde noch nicht bestimmt.

§ 1 AGG lautet:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

§ 15 Abs. 2 AGG lautet:

„Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.“

*Arbeitsgericht Düsseldorf – 3 Ca 600/22 –, Güteverhandlung vom 25.02.2022*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

[pressestelle@arbg-duesseldorf.nrw.de](mailto:pressestelle@arbg-duesseldorf.nrw.de)