

Innerstaatlicher Rechtsschutz gegen Diskriminierung

Beleidigung § 185 StGB

Der Tatbestand der Beleidigung wird von der Rechtsprechung eng ausgelegt und nur bei erheblichen Verstößen gegen die Ehre anerkannt. Das AGG sieht leider keine Konkretisierung des Beleidigungstatbestandes im Falle von Diskriminierung vor.

Üble Nachrede § 186 StGB

Der Täter macht sich auch dann strafbar, wenn ihm die Unwahrheit der behaupteten oder verbreiteten Tatsache nicht bewusst ist. Der Vorsatz braucht sich also nicht auf die Unwahrheit beziehen.

Nötigung § 240 StGB

Veranlassen des Opfers zu einem bestimmten Verhalten durch Gewalt oder Drohung mit einem empfindlichen Übel.

Verletzung des allg. Persönlichkeitsrechts § 823 Abs. 1 BGB

Gegenstand des Persönlichkeitsrechts ist das Recht des Einzelnen auf Achtung seiner individuellen Persönlichkeit gegenüber dem Staat und im privaten Rechtsverkehr. In der Verweigerung öffentlich angebotener Güter, wie z. B. Wohnraum, Zutritt zu Lokalen, Vereinsmitgliedschaften u. ä. aufgrund der ethnischen Herkunft oder der äußeren Erscheinung kann eine Verletzung des allg. Persönlichkeitsrechts gesehen werden. Ersatz des materiellen Schadens. Immaterieller Schaden kann nur geltend gemacht werden, wenn es sich um eine schwerwiegende Verletzung handelt und Genugtuung auf andere Weise (z. B. Widerruf, Gegendarstellung, Unterlassung) nicht erreicht werden kann. Der Umstand, dass der Verletzte eine Wiedergutmachung vor Gericht erstreiten muss, kann einen Schmerzensgeldanspruch rechtfertigen.

Verletzung eines Schutzgesetzes § 823 Abs. 2 BGB

Zum Schadensersatz ist auch verpflichtet, wer schuldhaft gegen ein sog. „**Schutzgesetz**“ (den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz) verstößt. Ein solches Schutzgesetz ist zum Beispiel die Beleidigung nach § 185 StGB oder die Verleumdung nach § 186 StGB. Beinhaltet die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach § 823 Abs. 1 BGB gleichzeitig eine Beleidigung oder Verleumdung, ist eine gleichzeitige Anwendung beider Vorschriften möglich.

Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung § 826 BGB

Diese Vorschrift ist beispielsweise dort anwendbar, wo sich die an sich berechnigte Ausübung eines Rechtes im Einzelfall als ein sittenwidriger Missbrauch einer formalen Rechtsstellung darstellt. Beispiel: Kündigung eines Vertrages in letzter Minute um die Abwendung der Kündigung durch den Mieter zu erreichen. Zu ersetzen ist der gesamte entstandene Schaden, auch immaterieller Schadensersatz und Schmerzensgeld sind möglich.

Haftung bei Amtspflichtverletzung § 839 BGB

Diese Vorschrift erweitert die Haftung für Beamte anders als die Vorschriften der §§ 823, 826 BGB auf Vermögensschäden. Für die Bemessung des Schadens ist maßgeblich, wie sich die Vermögenslage des Betroffenen bei pflichtgemäßem Handeln des Beamten entwickelt hätte. Der Anspruch gewährt nur Geldersatz, keine Wiederherstellung. Hierzu gehören auch die Kosten für die Rechtsverfolgung.

Schmerzensgeld § 249 BGB

Schmerzensgeld ist auf den Ausgleich von Verletzungen des Körpers oder der Gesundheit gerichtet. Bei psychischen Schäden muss es sich um die adäquate Folge einer Körperverletzung oder Gesundheitsbeschädigung handeln. Anspruchsgrundlage ist § 249 BGB.

Verschulden bei Vertragsschluss - Culpa in contrahendo (c.i.c.)

Vorvertragliche Verhandlungen begründen ein vorvertragliches Vertrauensverhältnis mit gegenseitigen **Sorgfaltspflichten**. Sorgfaltspflichten sind beispielsweise Aufklärungs-, Beratungs-, oder Fürsorgepflichten. Die Verletzung dieser Pflichten kann eine Schadensersatzpflicht nach § 276 Abs. 1, § 249 BGB begründen. Wer Vertrauen auf das Zustandekommen eines Vertrages erweckt, obwohl er weiß, dass dem Vertragsschluss möglicherweise Hindernisse entgegenstehen, haftet aus c.i.c. Genauso haftet, wer Vertragsverhandlungen ohne triftigen Grund abbricht. Sachfremde Erwägungen stellen keinen triftigen Grund dar.

Positive Vertragsverletzung (pVV)

PVV findet immer Anwendung, wenn gesetzlich nicht geregelte vertragliche Pflichten verletzt werden. Dies sind beispielsweise vertragliche **Aufklärungs- und Auskunftspflichten**, sog. Nebenpflichten, oder auch im Vertragsrecht nicht geregelte Fälle der Schlechterfüllung. Die Verweigerung der Vertragserfüllung und der unberechtigte Rücktritt vom Vertrag sind Fälle der pVV. Das Rechtsinstitut der

pVV bildet eine eigene Anspruchsgrundlage. Der Umfang der Schadensersatzpflicht richtet sich nach § 249 BGB.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Gesetzliche Grundlage ist § 611 BGB in Verbindung mit § 242 BGB dem Grundsatz von Treu und Glauben. Dem Arbeitgeber obliegen bestimmte **Schutzpflichten** zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitgeber, z. B. Bereitstellen von Schutzkleidung oder Schutzbrille. Einzelne Schutzpflichten sind in §§ 617, 618 BGB geregelt. Es bestehen auch Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber Dritten, z. B. bei Mobbing oder einer sog. „Druckkündigung“. Die **Sorgfaltspflichten** des Arbeitgebers umfassen u. a. die Verpflichtung zur korrekten Berechnung des Lohnes und der Lohnabzüge und der rechtzeitigen Anmeldung zur Sozialversicherung. Dem Arbeitgeber obliegen ferner **Auskunfts – und Hinweispflichten** z. B. bezüglich der Lohnberechnung.

Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers

In Bezug auf **Lohngleichheit** bindet Art 3 GG die Tarifparteien und alle anderen Beteiligten, die Arbeitsbedingungen einheitlich (z. B. in Betriebsvereinbarungen) regeln, unmittelbar.

Beim Abschluss von Einzelarbeitsverträgen ist der Arbeitgeber nicht unmittelbar durch Art. 3 GG gebunden, da es sich um privatrechtliche Verträge handelt.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Dieser Grundsatz bedeutet, dass der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, d. h. ohne konkret rechtfertigenden Grund, schlechter behandeln darf, als solche in vergleichbarer Stellung. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht zwingend. Der Arbeitnehmer kann sich, z. B. durch vertragliche Vereinbarung, mit ungleicher Behandlung einverstanden erklären. Liegt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor, so hat der Verletzte einen unmittelbaren Anspruch auf Erfüllung, d. h. auf Gewährung des Vorenthaltenen. Einen Schadensersatzanspruch hat er nur, wenn ihm wegen der Ungleichbehandlung eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.