

5.4 Ausfüllhinweise zum Musterschreiben „Abhilfe und außergerichtliche Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen gegenüber Arbeitgebenden nach § 15 Abs. 4 AGG“

Achtung: Geltendmachung innerhalb von **zwei Monaten ab Kenntnis** der Diskriminierung, es sei denn, es wurde tarifvertraglich eine längere Frist vereinbart.

Beschreibung der Diskriminierung:

Von wem wurden Sie diskriminiert (Arbeitgeberseite oder Kolleg_in oder Dritte)?

Wo ist der Vorfall passiert?

Wie endete der Konflikt? Geben Sie **Fakten**, keine persönlichen Vermutungen wieder.

Wann haben Sie von einer diskriminierenden Entscheidung Kenntnis erlangt?

Was denken Sie, **warum** Sie diskriminiert wurden? Sie können auch **mehrere**

Gründe nennen:

Ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, rassistische Gründe, Alter, Sprache, Religion, Weltanschauung. Oder wurden Sie benachteiligt, weil z. B. Ihr Kind eine Behinderung oder Ihr_e Partner_in einen Migrationshintergrund hat?

Wer war **beteiligt**, wer ist **Zeug_in**?

Welche **Beweise/Indizien** für eine Diskriminierung liegen Ihnen bzw. anderen Personen/Stellen vor?

Welchen **Nachteil** haben Sie erlitten (Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Belästigung)?

Entstandene Schäden:

Materielle Schäden (**Vermögensschäden**): zum Beispiel Bewerbungskosten, entgangener Arbeitslohn, Arztkosten, Fahrtkosten zu Beratungsstellen

Immaterielle Schäden (**Entschädigung**): (schwere) Verletzung der Persönlichkeitsrechte
Zum Begriff der materiellen und immateriellen Schäden siehe Kapitel 3, Seite 80, und Kapitel 4.1, Seite 124. Geben Sie zur Sicherheit immer eine ungefähre Schadensersatz- bzw. Entschädigungshöhe an. In neueren Entscheidungen verlangten Gerichte für eine Fristwahrung, dass die ungefähren Höhen des materiellen und immateriellen Schadens angegeben werden. Lassen Sie sich hinsichtlich der Höhe ggf. anwaltlich beraten. Beachten Sie, dass gemäß § 15 Abs. 2 S. 2 AGG im Falle einer Nichteinstellung die Entschädigung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf, wenn die oder der Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.