



1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.500,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 23.10.2015 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits in beiden Instanzen hat die Beklagte zu tragen.
3. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

#### Tatbestand:

Gegenstand des Rechtsstreits sind Schadensersatzansprüche des Klägers gegen die Beklagte wegen Verstoßes gegen das AGG.

Die Beklagte betreibt ein Fitnessstudio in Aachen. Ein mehrfaches Aufnahmebegehren des Klägers in der Zeit seit Dezember 2014 lehnte die Beklagte mit der Begründung ab, dass derzeit ein Aufnahmestopp bestehe. Zeitgleich wurde den Aufnahmebegehren deutscher Staatsangehöriger unproblematisch entsprochen. Im Rahmen einer erneuten Vorsprache bei der Beklagten am 15.06.2015 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass aufgrund der schlechten Zahlungsmoral männlicher Mitglieder mit Migrationshintergrund eine Aufnahme nur gegen Vorauszahlung eines Jahresbetrages erfolgen könne.

Beweggrund für dieses Vorgehen war unstreitig, dass die Beklagte mit dem Kläger, welcher sierraleonischer Staatsangehöriger ist, keinen Vertrag eingehen wollte, da dieser eine dunkle Hautfarbe hat und nicht deutscher Herkunft ist. Insoweit gehört es zur ständigen Geschäftspolitik der Beklagten mit solchen Personen keinen Vertrag abzuschließen, die nach Auffassung der Geschäftsführung aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ethnischen Herkunft nicht in das angestrebte Klientel passen oder bei denen aufgrund dieser Merkmale die Befürchtung einer schlechten Zahlungsmoral besteht.

Bereits mit Urteilen des Amtsgerichts Aachen vom 21.08.2013 (115 C 602/12), 14.01.2015 (122 C 192/14), 05.02.2015 (100 C 386/14) und vom 25.05.2015 (101 C 368/14) wurde die Selection Fitness Center GmbH, deren Geschäftsführer Reinhard Hennen auch der Geschäftsführer der Beklagten ist, aufgrund der vorgenannten Geschäftspolitik wegen diskriminierenden Verhaltens jeweils zu Schmerzensgeldzahlungen in Höhe von 500,00 € bzw. 1.000,00 € verurteilt.

Im Einzelnen handelt es sich um Folgende Fälle:

Mit Urteil des Amtsgerichts Aachen vom 21.08.2013 (115 C 602/12) wurde die Selection Fitness Center GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer der Beklagten, zu einer Zahlung in Höhe von 1.000,00 € verurteilt, nachdem diese der dortigen Klägerin mit Schreiben vom 16.02.2012 den bestehenden Fitnessstudiovertrag aus „Imagegründen“ kündigte, da diese in den Studioräumlichkeiten ein Kopftuch trug. Insoweit hieß es im Kündigungsschreiben:

*„Es ist selbstverständlich Ihre private Sache, wie sie ihren Kopf bedecken. Jedoch müssen Sie auch Verständnis haben, dass es für den Ablauf unseres Studios unerlässlich ist, dass gewisse Regeln eingehalten werden. Hierzu gehören eben auch Bekleidungsvorschriften, die wir nicht zuletzt auch aus Image Gründen erlassen. Hierzu gehört neben dem Verbot von religiös begründeten Kopftüchern auch das Tragen von Muskelshirts.“*

Mit Urteil des Amtsgerichts Aachen vom 14.01.2015 (122 C 192/14) wurde die Selection Fitness Center GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer der Beklagten, zu einer Zahlung in Höhe von 500,00 € verurteilt. Insoweit lag ein dem vorgenannten Urteil gleichgelagerter Fall zugrunde, in dem die Selection Fitness Center GmbH einer jungen Frau den bestehenden Fitnessstudiovertrag aus „Imagegründen“ wegen des Tragens eines Kopftuchs im Aufenthaltsbereichs des Studios fristlos kündigte.

Mit außergerichtlichem Schreiben vom 09.05.2012 schrieb die Beklagte an die dortige Klägerin:

*„Wir wollen Grundsätzlich in unseren Studios eine gewisse Kleiderordnung einhalten um ein Image aufrecht zu erhalten. Hierzu gehören unter anderem Muskel-Shirts die wir nicht wünschen und auch religiös begründeten Kopftücher. Wir finden diese einfach für unser Geschäft nicht zuträglich und möchten sie nicht haben.“*

Mit Urteil des Amtsgerichts Aachen vom 05.02.2015 (100 C 386/14) wurde die Selection Fitness Center GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer der Beklagten, zu einer Zahlung in Höhe von 500,00 € verurteilt, nachdem diese der dortigen

Klägerin mit Schreiben vom 16.05.2012 den bestehenden Fitnessstudiovertrag aus „Imagegründen“ kündigte, da diese in den Studioräumlichkeiten ein Kopftuch trug. Insoweit hieß es im Kündigungsschreiben:

*„Es ist selbstverständlich ihre private Sache, wie sie ihren Kopf bedecken. Jedoch müssen Sie auch Verständnis haben, dass es für den Ablauf unseres Studios unerlässlich ist, dass gewisse Regeln eingehalten werden. Hierzu gehören eben auch Bekleidungsvorschriften, die wir nicht zuletzt auch aus Image Gründen erlassen. Hierzu gehört neben dem Verbot von religiös begründeten Kopftüchern auch das Tragen von Muscleshirts.*

*Wir sind der Ansicht, dass eine derartige Bekleidung dem Gedeihen unseres Geschäfts nicht förderlich ist. Wir haben keine persönlichen Einwände gegen diese Art der Bekleidung, möchten diese jedoch in unserem Studio nicht haben, weil sie auch von einer Großzahl unserer Kunden nicht geschätzt wird.“*

Mit Urteil des Amtsgerichts Aachen vom 29.05.2015 (101 C 368/14) wurde die Selection Fitness Center GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer der Beklagten, zu einer Zahlung in Höhe von 1.000,00 € verurteilt, nachdem diese der dortigen Klägerin mit Schreiben vom 03.05.2012 den bestehenden Fitnessstudiovertrag aus den vorgenannten Gründen fristlos kündigte, da diese in den Studioräumlichkeiten ein Kopftuch trug.

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.500,00 € Schmerzensgeld nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23.10.2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Wegen der weiteren tatsächlichen Feststellungen wird gemäß § 540 ZPO auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Das Amtsgericht hat einen Verstoß gegen das AGG wegen herkunfts- und geschlechtsbezogener Diskriminierung dem Grunde nach bejaht, dem Kläger ein Schmerzensgeld in Höhe von 500,00 € zugesprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen.

Hiergegen wendet sich der Kläger mit der Begründung, dass das amtsgerichtliche Urteil im Rahmen der Bemessung des Schmerzensgeldes die vom AGG vorgesehene generalpräventive Wirkung der Schmerzensgeldzahlungen nicht hinreichend beachtet habe. Die Beklagte habe regelmäßige Schmerzensgeldzahlungen aufgrund der systematischen Diskriminierungen bereits in die betriebliche Kalkulation einbezogen. Eine Schmerzensgeldzahlung in Höhe von 500,00 € sei nicht geeignet dieses Vorgehen zu unterbinden. Der Kläger verfolgt sein Klageziel mit der Berufung vollumfänglich weiter.

#### **Entscheidungsgründe:**

##### **I.**

Die zulässige Berufung hat in vollem Umfang Erfolg.

Zutreffend – und von der Beklagten im Übrigen auch unbestritten – hat das Amtsgericht eine herkunfts- und geschlechtsbezogene Diskriminierung des Klägers festgestellt, welche einen Schmerzensgeldanspruch aus §§ 1, 2, 19 Abs. 3, 21 AGG begründet.

Unzutreffend ist nach Auffassung der Kammer dagegen die vom Amtsgericht vorgenommene Bemessung der Schmerzensgeldhöhe.

§ 21 Abs. 2 S. 3 AGG sieht bei immateriellen Schäden eine angemessene Entschädigung in Geld vor. Zur weiteren Konkretisierung können die Grundsätze des Geldentschädigungsanspruchs bei Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts herangezogen werden. Danach stellen bei der Bemessung der Geldentschädigung der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers, die Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung und der Präventionsgedanke Bemessungsfaktoren

dar, die sich je nach Lage des Falls unterschiedlich auswirken können. (MüKoBGB/Thüsing AGG § 21 Rn. 62-63, beck-online m.w.N.).

Im Vordergrund steht im Bereich des Diskriminierungsrechts dabei grundsätzlich, dass die Entschädigung dem Benachteiligten Genugtuung für die durch die Benachteiligung zugefügte Herabsetzung oder Zurücksetzung verschaffen kann. Im Hinblick auf die Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung ist nach den Umständen des Einzelfalls insbesondere die Schwere der Benachteiligung zu beachten. Einfließen können dabei objektive und subjektive Umstände. In objektiver Hinsicht kann die Dauer, Häufigkeit und Intensität des benachteiligenden Verhaltens eine Rolle spielen, wie auch die Bedeutung des Schuldverhältnisses für den Benachteiligten. Auf der subjektiven Seite kann der Verschuldensgrad sowie ein Benachteiligungsvorsatz oder eine dahingehende Absicht Berücksichtigung finden. Bei unmittelbarer Diskriminierung hat der Anspruch daher höher auszufallen, als bei mittelbarer Diskriminierung, bei vorsätzlicher höher als bei fahrlässiger oder gar schuldloser (MüKoBGB/Thüsing a.a.O.).

Daneben wird – dies lässt die Entscheidung des Amtsgericht unbeachtet – die Höhe der Entschädigung jedoch auch durch generalpräventive Erwägungen beeinflusst, welche aber nicht dazu führen dürfen, dass die übrigen Bemessungskriterien vernachlässigt werden und im Vergleich zu Schmerzensgeldansprüchen wegen einer Körperverletzung oder einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unverhältnismäßig hohe Entschädigungen zugesprochen werden (OLG Stuttgart Ur. v. 12.12.2011 – 10 U 106/11, BeckRS 2011, 28749, beck-online). Bei der Bemessung der angemessenen Entschädigung gemäß § 21 Abs. 2 S. 1 und 3 spricht für die Berücksichtigung des Präventionsgedankens insbesondere auch die europarechtliche Anforderung aus Art. 15 RL 2000/43/EG und Art. 14 RL 2004/113/EG, dass die Sanktionen „abschreckend“ sein sollen. Auch besteht ein besonderer Anlass für Prävention, wenn die wiederholte Verletzung des Benachteiligungsverbots durch einen Anbieter auf eine besonders zu missbilligende Einstellung schließen lässt. (MüKoBGB/Thüsing a.a.O m.w.N.).

Insoweit ist vorliegend zwar zu berücksichtigen, dass die Beeinträchtigung des Klägers – wie vom Amtsgericht zutreffend angenommen – nur dessen private Freizeitgestaltung betrifft und nur von einer geringen Anzahl von Personen wahrgenommen wurde. Schmerzensgelderhöhend ist dagegen aber insbesondere zu berücksichtigen, dass das diskriminierende Verhalten unmittelbar und vorsätzlich erfolgt ist und – wie vom Geschäftsführer der Beklagten im Rahmen der mündlichen



Verhandlung vom 13.04.2017 eingeräumt – in der Geschäftspraxis der Beklagten systematisch erfolgt und der ständigen Geschäftspolitik entspricht.

Zudem wird aus den beigezogenen Verfahren ersichtlich, dass die vom Geschäftsführer der Beklagten geführten Gesellschaften wegen Verstößen gegen das AGG bereits mehrfach verurteilt wurden, das diskriminierende Verhalten aber gleichwohl fortgesetzt wird. Insoweit kommt es der Beklagten auch nicht zugute, dass die vorgenannten Verurteilungen auf anderen Diskriminierungsmerkmalen beruhen. Im Gegenteil lässt insbesondere der Umstand, dass die Geschäftsführung der Beklagten es im Rahmen des Geschäftsbetriebes für erforderlich hält, Menschen aufgrund von unterschiedlichsten Merkmalen, gleich ob ethnische Herkunft, Geschlecht oder religiöse Zugehörigkeit, zu diskriminieren, soweit diese nicht in das von ihr angestrebte „Image“ passen, auf eine in besonderem Maße verwerfliche Einstellung schließen.

Zudem wird durch das nunmehr streitgegenständliche Verhalten deutlich, dass die bisherigen Verurteilungen die gesetzlich geforderte Abschreckung gegenüber der Geschäftsführung der Beklagten nicht zu erreichen vermochten. Überdies legt es nahe, dass die Geschäftsführung der Beklagten, welcher die Rechtsfolge der Diskriminierungen bereits durch die vorgenannten Verurteilungen eindringlich vor Augen geführt wurden, regelmäßige Schmerzensgeldzahlungen in die betriebliche Kalkulation bereits einbezogen hat. Die dadurch offenbarte und in hohem Maße zu missbilligende Einstellung lässt den Präventionsgedanken vorliegend zunehmend in den Vordergrund rücken.

Insoweit ist zwar zu beachten, dass die Diskriminierung nicht zu einem „Geschäft“ des Geschädigten werden dürfe. Anhaltspunkte dafür, dass dies vorliegend der Fall ist, liegen dagegen nicht vor. Es ist weder ersichtlich, dass der Kläger bereits zuvor Verstöße gegen das AGG geltend gemacht hat, noch dass er solche zukünftig geltend zu machen beabsichtigt.

Vor diesem Hintergrund ist das vom Kläger geltend gemachte Schmerzensgeld in Höhe von 2.500,00 € nach Auffassung der Kammer angemessen, um dem Kläger für die erlittene Herabsetzung Genugtuung zu verschaffen und jedenfalls derzeit ausreichend, um präventiv auf die in besonderem Maße zu missbilligenden Einstellung der Beklagten einzuwirken. Auch liegt im Vergleich zu Schmerzensgeldansprüchen wegen einer Körperverletzung oder einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts keine unverhältnismäßig hohe Entschädigung vor.

II.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 ZPO.

III.

Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit folgt aus § 708 Nr. 10 ZPO.

IV.

Der Streitwert wird auf 2.500,00 € festgesetzt.

Bucher

Dr. Ruzik

Tönshoff

Beglaubigt

Wolff  
Justizbeschäftigte

