

Entschädigung wegen Entgeltdiskriminierung

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14.08.2014, 5 Sa 509/12)

Die Klägerin ist seit 1996 bei einem Unternehmen der Schuhherstellung als „einfache Produktionsmitarbeiterin“ angestellt. Bis zum 31.12.2012 zahlte dieses Unternehmen an die in der Produktion beschäftigten Frauen bei gleicher Tätigkeit einen geringeren Stundenlohn als den Männern. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz (LAG Mainz) hat das Unternehmen, wie zuvor schon das Arbeitsgericht Koblenz, dazu verurteilt, der Klägerin für die Zeit vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2012 die Entgeltdifferenz nachzuzahlen (€ 7.543,00 brutto), die vom Arbeitsgericht festgesetzte Entschädigung von € 3.537,00 (dreifaches monatliches Bruttoentgelt) für ihre Benachteiligung wegen des Geschlechts aber auf € 6.000,00 heraufgesetzt.

Das diskriminierende Unternehmen hatte im Prozess den Standpunkt vertreten, die Ansprüche der Klägerin seien verfallen, weil sie die zweimonatige gesetzliche Ausschlussfrist für Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche nicht gewahrt habe, die bei geschlechtsbedingter Benachteiligung gilt (§ 15 Abs. 4 AGG). Denn der Klägerin sei seit ihrer Einstellung die Tatsache bekannt gewesen, dass die männlichen Produktionsmitarbeiter einen höheren Lohn erhalten als die weiblichen und sie habe auch gewusst, dass die Ungleichbehandlung beim Lohn unmittelbar an das Geschlecht anknüpft. Sie hatte diese Ansprüche aber erst mit Schreiben vom 09.11.2012 geltend gemacht.

Dieser Argumentation ist das LAG Mainz nicht gefolgt. Es hat darauf hingewiesen, dass es sich bei einem **Anspruch auf gleiches Entgelt**, das die Männer bei gleicher Arbeit erhielten, nicht um einen Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG handelt, sondern um einen **Erfüllungsanspruch** auf die den Frauen vorenthaltenen Leistungen. Für einen solchen Anspruch gilt nicht § 15 Abs. 4 AGG, sondern § 7 Abs. 1 AGG. Und danach ist die regelmäßige gesetzliche **dreijährige Verjährungsfrist** vorgesehen, welche die Klägerin gewahrt habe.

Auch der **Entschädigungsanspruch** war nach Ansicht des LAG Mainz nicht verfallen. **Da die Benachteiligung bis zum 31.12.2012 andauerte, lag ein Dauertatbestand vor** – die **Ausschlussfrist begann erst mit dessen Beseitigung** am Jahresanfang 2013.

Zur **Höhe** wies das LAG Mainz darauf hin, dass die Entschädigung einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz gewährleisten müsse. Die Härte der Sanktionen müsse der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insbesondere eine **wirklich abschreckende Wirkung** gewährleistet, unter Wahrung des allgemeinen Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit. Dabei seien alle Umstände des Einzelfalls - wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns zu berücksichtigen. Bei Anwendung dieser Grundsätze hielt die das LAG Mainz eine Entschädigung in Höhe von 6.000,00 € für angemessen. Dass die Ungleichbehandlung der Frauen nach dem Vorbringen der Beklagten in ihrem Betrieb offen zu Tage getreten sein soll, könne die Entschädigung nicht schmälern, befand das Gericht.

Die Höhe des Bruttomonatsentgelts der Klägerin (durchschnittlich € 1.179,00) hat das LAG Mainz als unerheblich für die Höhe der Entschädigung angesehen, weil die Diskriminierung im bestehenden Arbeitsverhältnis erfolgte, so dass die Vergütungshöhe nicht zwingend Einfluss auf die Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG haben muss. Nach der Wertung des Gesetzgebers stellen Benachteiligungen wegen des Geschlechts regelmäßig eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar, die unabhängig von materiellen Ansprüchen für alle Personen einheitlich bewertet werden müsse.