

Beschluss

LAG Hamm, § 15 Abs. 2 und 4 AGG,
§ 114 ZPO

**Prozesskostenhilfe für verfristete
Entschädigungsklage wegen
Geschlechtsdiskriminierung**

1. Im Hinblick auf die Frist des § 15 Abs. 4 AGG ist der vorgetragene Sachverhalt nicht nach einzelnen Indizien zu überprüfen, sondern einheitlich danach zu beurteilen, ob er Indizien für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts beinhaltet. Die Frist des § 15 Abs. 4 AGG beginnt erst bei Kenntnis und Würdigung des gesamten sich über einen längeren Zeitraum hinziehenden diskriminierenden Verhaltens.

2. Das Versäumen der Frist des § 15 Abs. 4 AGG rechtfertigt es nicht, von einer fehlenden Erfolgsaussicht der Entschädigungsklage auszugehen, denn die Europarechtskonformität des § 15 Abs. 4 AGG ist jedenfalls für den Fall der Geschlechtsdiskriminierung noch nicht abschließend geklärt.

3. Es erscheint prüfungswürdig, dass es nicht allein darauf ankommen kann, dass es im Arbeitsrecht generell kurze Fristen gibt, sondern darauf, welche Fristen für einen vergleichbaren Anspruch auf Schadenersatz/Entschädigung bestehen. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass bei einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung regelmäßig eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegt und ein sich daraus ergebender vergleichbarer Schadenersatzanspruch lediglich den gesetzlichen Verjährungsfristen unterliegt. Arbeits- und tarifvertragliche Ausschlussfristen bieten aufgrund ihrer Vielfalt keinen hinreichenden Anknüpfungspunkt dafür, generell davon auszugehen, dass die kurze Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG dem primärrechtlichen Äquivalenzgrundsatz genügt.

(Leitsätze der Redaktion)

Beschluss des LAG Hamm vom 14.06.2011, 14 Ta 289/11

Aus den Gründen:

I.

Die Klägerin hatte [...] Klage erhoben und zugleich die Bewilligung von Prozesskostenhilfe für die Anträge verlangt, die Beklagte zu verurteilen, 1.) [...] sowie 3.) ein angemessenes, der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestelltes Schmerzensgeld zu zahlen. [...] Den Antrag zu 3) begründete sie mit diskriminierenden Handlungen der Beklagten nach Mitteilung einer bei der Klägerin bestehenden Schwangerschaft.

Das Arbeitsgericht lehnte das Gesuch [...] ab. [...] Mit ihrer „Beschwerde“ [...] verfolgt die Klägerin ihren Prozesskostenhilfeantrag weiter [...]. Ihren Antrag zu 3) verfolgt sie weiter mit der Begründung, eine Verfristung nach § 15 Abs. 4 AGG greife nicht.

II.

Die [...] zulässige und als sofortige Beschwerde auszuliegende Beschwerde der Klägerin [...] ist überwiegend begründet. Der Klägerin ist auch für die Anträge zu 2) (teilweise) und 3) [...] Prozesskostenhilfe zu bewilligen.

1. Gemäß § 114 ZPO erhält eine Partei, die nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen kann, auf Antrag Prozesskostenhilfe, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint. [...] Der Rechtsstandpunkt der die Prozesskostenhilfe begehrenden Partei muss vom Gericht aufgrund ihrer Sachdarstellung und der vorhandenen Unterlagen mindestens für vertretbar gehalten werden (vgl. Zöller/Geimer, ZPO, 28. Auflage, 2010, § 114 Rn. 19).[...].

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze im vorliegenden Fall besteht [...] hinreichende Erfolgsaussicht. [...]

b) Soweit die Klägerin von der Beklagten mit ihrem Antrag zu 3) [...] die Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 S. 1 AGG verlangt, besteht für diesen Klageantrag hinreichende Erfolgsaussicht.

aa) Die Klägerin hat eine Benachteiligung wegen des Geschlechts aufgrund ihrer Schwangerschaft (§ 1, § 3 Abs. 1 S. 2, § 7 Abs. 1 AGG) geltend gemacht und hierzu – bislang von der Beklagten unbestritten – vorgetragen, dass sie nach Anzeige ihrer Schwangerschaft zunächst vom Betriebsleiter der Beklagten bedrängt worden sei, ihr Beschäftigungsverhältnis zu lösen. Nachdem sie dies abgelehnt habe, habe man ihr zunächst mit Kündigung gedroht und schließlich mit Schreiben vom 11. Februar 2009 gekündigt. Ihre Weiterarbeit über den dort im Kündigungs schreiben genannten Kündigungszeitpunkt (25. Februar 2009) hinaus habe man nur „murrend“ akzeptiert und ihr andere, insbesondere körperlich anstrengende und von den Schichtzeiten her schwierigere Arbeiten zugewiesen. Dies habe dazu geführt, dass der behandelnde Frauenarzt unter dem 8. April 2009 ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen habe. Darüber hinaus habe die Beklagte trotz mehrfacher Mahnung zuletzt mit Schreiben vom 8. März 2010 den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht gezahlt.

Aufgrund dieses von der Klägerin vorgetragenen Sachverhalts liegen bislang die Beweislastumkehr des § 22 AGG begründende Indizien für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts aufgrund ihrer Schwangerschaft vor. Dabei ist dieser Sachverhalt einheitlich zu beurteilen und nicht, wie es das Arbeitsgericht im Hinblick auf § 15 Abs. 4 AGG meint, nur nach einzelnen Indizien zu prüfen, ob diese jeweils für sich geeignet sind, die Vermutung

einer Benachteiligung zu begründen. Es fehlt an der notwendigen Gesamtschau des Sachverhalts, was im Übrigen allein einer lebensnahen Betrachtungsweise entspricht. Erst bei Kenntnis und Würdigung des gesamten sich über einen längeren Zeitraum hinziehenden diskriminierenden Verhaltens kann die Frist des § 15 Abs. 4 AGG beginnen.

bb) Zwar hat die Klägerin auch bei einer solch einheitlichen Würdigung des von ihr für die Benachteiligung vorgetragenen Sachverhalts die Frist des § 15 Abs. 4 AGG für die schriftliche Geltendmachung ihres Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG versäumt. Gemäß § 15 Abs. 4 S. 1 AGG ist ein solcher Anspruch binnen zwei Monaten schriftlich geltend zu machen, wobei die Frist gemäß § 15 Abs. 4 S. 2 AGG in allen anderen Fällen als denen der Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs mit dem Zeitpunkt beginnt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Stellt man darauf ab, dass die Klägerin erst bei Kenntnis des Gesamtsachverhalts hinreichend sicher davon ausgehen konnte, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegt, ist festzustellen, dass der Zeitraum, für den die Beklagte den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen hatte, am 10. November 2010 ablief. Selbst wenn man im Hinblick auf die Fälligkeitsregelung des § 614 BGB davon ausgeht, dass der Zahlungsanspruch erst am 1.

Dezember 2010 fällig wird, hat die Klägerin ihren Anspruch erst durch Schreiben vom 8. März 2011 nach eigenem Vortrag geltend gemacht. Dies war nach Ablauf der am 1. Februar 2011 endenden Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 S. 1 AGG.

cc) Der Ablauf der Frist rechtfertigt es jedoch nicht, von einer fehlenden Erfolgsaussicht auszugehen. Trotz der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (vgl. EuGH, 8. Juli 2010, C-246/09, NZA 2010, 869) ist die Europarechtskonformität des § 15 Abs. 4 AGG noch nicht abschließend geklärt (vgl. dazu Fischinger, NAZ 2010, 1048). Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs stehen weder das Primärrecht der Union noch Art. 9 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf einer nationalen Verfahrensvorschrift entgegen, wonach derjenige, der bei der Einstellung wegen des Alters diskriminiert worden ist, seine Ansprüche auf Ersatz des Vermögens- und Nichtvermögensschadens gegenüber demjenigen, von dem diese Diskriminierung ausgeht, innerhalb von zwei Monaten geltend machen muss. Voraussetzung ist, dass zum einen diese Frist nicht weniger günstig ist als die für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe im Bereich des Arbeitsrechts und dass zum anderen die Festlegung des Zeitpunkts, mit dem der Lauf der Frist beginnt, die Ausübung der von der Richtlinie verliehenen Rechte nicht unmöglich macht oder übermäßig erschwert.

Es ist Sache des nationalen Gerichts zu prüfen, ob diese beiden Bedingungen erfüllt sind. Darüber hinaus steht Art. 8 der Richtlinie 2000/78/EG einer nationalen Verfahrensvorschrift nicht entgegen, in deren Folge eine frühere Regelung geändert worden ist, die eine Frist für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs bei geschlechtsbezogener Diskriminierung vorsah [vgl. EuGH, 8. Juli 2010, a.a.O.]. Nur insoweit hat der Europäische Gerichtshof § 15 Abs. 4 AGG für europarechtskonform angesehen.

dd) Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall der Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs wegen Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG aufgrund ethnischer Herkunft (vgl. BAG, 24. September 2009, 8 AZR 705/08, NZA 2010, 387) in der Statuierung der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 keinen Verstoß gegen europäisches Gemeinschaftsrecht, insbesondere nicht gegen die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft gesehen. Grundsätzlich verstießen Ausschlussfristen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht gegen den Effektivitätsgrundsatz,

weil sie – wenn sie angemessen sind – ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit seien. Die Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen werde durch eine zweimonatige Ausschlussfrist weder praktisch unmöglich gemacht noch übermäßig erschwert. Gerade im Arbeitsrecht seien kurze Ausschlussfristen nicht unüblich. Dies gelte insbesondere im Hinblick darauf, dass die Frist erst mit dem Zeitpunkt der Kenntniserlangung von der Benachteiligung beginne. Ebenso wenig verstoße die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG gegen den Grundsatz der Gleichwertigkeit, wonach die Modalitäten des Verfahrens für Klagen, die den Schutz der dem Bürger aus der unmittelbaren Wirkung des Gemeinschaftsrechts erwachsenen Rechte gewährleisten sollen, nicht ungünstiger sein darf, als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen. Das deutsche Arbeitsrecht kenne eine Reihe deutlich kürzerer Geltendmachungsfristen, wie z. B. § 4 S. 1 KSchG, § 17 S. 1 TzBfG, § 626 Abs. 2 BGB, § 22 Abs. 4 S. 1 BBiG, § 12 S. 1 KSchG und § 9 Abs. 1 MuSchG. Die aus diesen im Falle ihrer Versäumnis der Frist folgenden ideellen und materiellen Nachteile seien nach Schwere und Umfang (zumindest) mit denen vergleichbar, die ein Arbeitnehmer erleidet, wenn er den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG nicht innerhalb der Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG geltend macht. Ebenso wenig senke § 15 AGG das von der Bundesrepublik Deutschland bereits garantierte Schutzniveau in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie 2000/43/EG abgedeckten Bereichen (Rasse, ethnische Herkunft), weil vor Inkrafttreten des AGG es an einem den in der Richtlinie normierten Gemeinschaftsrecht gleichartigen nationalen Recht gefehlt habe (vgl. BAG, 24. September 2009, a.a.O.).

ee) Gegen die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zu einem fehlenden Verstoß gegen den Äquivalenzgrundsatz wird eingewandt, dass die vom Bundesarbeitsgericht angeführten Fristen keine mit § 15 Abs. 1 und 2 AGG vergleichbaren Ansprüche bzw. in der Diktion des Europäischen Gerichtshofes „Klagen mit einem ähnlichen Gegenstand und Rechtsgrund“ betreffen, so dass kein inhaltlicher Vergleich mit diesen Fristen vorgenommen werden könne (vgl. Fischinger, NZA 2010, 1048, 1050; von Roetteken, jurisPR-ArbR 1/2011 Anm. 1 m.w.N.). Vielmehr sei darauf abzustellen, wie die Durchsetzung von Ansprüchen wegen Verletzung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten, soweit dabei Schadensersatz oder eine Entschädigung in Betracht kommt, ausgestaltet sei (Fischinger, a.a.O.; von Roetteken, a.a.O.).

ff) Es erscheint in der Tat plausibel, zumindest überprüfungswürdig, dass es nicht allein darauf ankommen kann, dass es generell im Arbeitsrecht kurze

Fristen gibt, die der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Rechtsverlusten einhalten muss, sondern darauf, welche Fristen für einen vergleichbaren Klagegegenstand (hier Schadensersatz und/oder Entschädigung) bestehen. Dementsprechend hat der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung zu § 15 Abs. 4 AGG ausgeführt, dass zwar nicht ersichtlich sei, dass eine solche Vorschrift weniger günstig sei als Vorschriften für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe im Bereich des Arbeitsrechts. Gleichwohl müsse das nationale Gericht prüfen, ob es sich bei den in der Vorlageentscheidung (LAG Hamburg, 3. Juni 2009, 5 Sa 3/09, LAGE AGG 15 Nr. 9) vorausgegangen arbeitsgerichtlichen Entscheidung genannten Verfahrensfristen (§ 14 S. 1 KSchG, § 17 Abs. 1 TzBfG, tarifliche Ausschlussfristen) um vergleichbare Fristen handelt. Sollte sich herausstellen, dass eine oder mehrere der in der Vorlageentscheidung genannten Klagearten oder auch andere Klagearten, die im Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof nicht erwähnt worden seien, einer Entschädigungsklage, die infolge einer Diskriminierung erhoben wird, vergleichbar seien, habe das vorlegende Gericht ferner zu prüfen, ob die erstgenannten Klagearten günstigere Verfahrensmodalitäten aufwiesen (vgl. EuGH, 8. Juli 2010, a.a.O., S. 870 f.).

Für die hier zu beurteilende Frage der Erfolgsaussicht ergibt sich daraus, dass jedenfalls die Erfolgchance für die Entschädigungsklage der Klägerin trotz der verspäteten Geltendmachung im Hinblick auf § 15 Abs. 4 AGG keine entfernte ist, da in einem Hauptsacheverfahren zu überprüfen sein wird, ob an der bislang vom Bundesarbeitsgericht hierzu vertretenen Auffassung festgehalten werden kann oder nicht. Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass bei einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung regelmäßig auch eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegen dürfte. Dieser Anspruch bleibt gemäß § 15 Abs. 5 AGG unberührt von den in § 15 Abs. 1 und 2 geregelten Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen. Er ist vergleichbar und unterliegt lediglich den gesetzlichen Verjährungsfristen.

Einer Einbeziehung arbeits- und tarifvertraglicher Ausschlussfristen könnte entgegen stehen, dass diese je nach Tarifbereich völlig unterschiedlich geregelt sind und deswegen keinen hinreichenden Anknüpfungspunkt dafür bieten, generell davon auszugehen, dass die Statuierung der kurzen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG dem primärrechtlichen Äquivalenzgrundsatz genügt (vgl. im Einzelnen Fischinger, a.a.O. S. 1050 f; von Roetteken, a.a.O.). Die Entscheidung dieser Frage ist jedenfalls dem Hauptsacheverfahren vorbehalten und wird dort vom Arbeitsgericht nachzuholen sein. Dies begründet eine hinreichende Erfolgsaussicht. [...]