

Urteil

LAG Mainz §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2, 7, 8
Abs. 2, 15 AGG, § 612 Abs. 3 BGB

**Gleicher Lohn für Männer und Frauen –
Entschädigung für geschlechtsdiskrimi-
nierte Schuhherstellerinnen**

1. Frauen erhalten gleichen Lohn wie Männer für dieselbe Arbeit

2. Es ist eine Entschädigung in Höhe von 6000 € unabhängig vom Verdienst wegen Geschlechtsdiskriminierung zu zahlen.

3. Der Differenzlohn ist rückwirkend zu zahlen.

4. Bei einem noch nicht abgeschlossenen, länger währenden Zustand der Benachteiligung beginnt die Ausschlussfrist nicht vor der Beendigung des Zustands zu laufen.

Urteil des LAG Mainz vom 04.08.2014 – 5 Sa 509/13, rkr.

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Zahlung von Differenzlohn für die Zeit vom 01.01.2009 bis 31.12.2012 und einer Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts [...]

Die Klägerin (geb. 1965) ist seit 01.07.1996 bei der Beklagten als einfache Produktionsmitarbeiterin angestellt. Die Beklagte, eine Schuhherstellerin, beschäftigt 176 Arbeitnehmer und etwa 50 Leiharbeiternehmer. Sie zahlte bis 31.12.2012 an die in der Produktion beschäftigten Frauen bei gleicher Tätigkeit einen geringeren Stundenlohn als den Männern. Ab 01.01.2013 zahlt sie Frauen und Männern einen Stundenlohn von € 9,86 brutto. [...]

Das Arbeitsgericht Koblenz hat mit Urteil vom 25.09.2013 dem Klageantrag zu 1) teilweise i.H.v. € 7.543,57 brutto und dem Klageantrag zu 2) teilweise i.H.v. € 3.537,18 stattgegeben. [...] Gegen das [...] Urteil haben beide Parteien teilweise Berufung eingelegt, wobei die Klägerin ihren Antrag auf Zahlung von Lohndifferenzen (Ziff. 1) teilweise – in erstinstanzlich ausgeurteilter Höhe von € 7.543,57 brutto – sowie den Klageantrag auf Entschädigung (Ziff. 2) – mit einem reduzierten Mindestbetrag von € 5.520,48 – [...] weiterverfolgt, während die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage begehrt. [...]

Aus den Gründen:

[...] Die Klägerin hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von Vergütungsdifferenzen für die Zeit vom 01.01.2009 bis 31.12.2012 i.H.v. € 7.543,57 brutto nebst Zinsen. Darüber hinaus kann sie von der Beklagten eine Entschädigung i.H.v. € 6.000 wegen Geschlechtsdiskriminierung beanspruchen [...].

1. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Klägerin gegen die Beklagte wegen geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung für die Zeit vom

01.01.2009 bis 31.12.2012 einen Anspruch auf Zahlung der Vergütungsdifferenzen zwischen dem tatsächlich gezahlten Lohn sowie sonstiger Vergütungsbestandteile (Weihnachts- und Urlaubsgeld, Anwesenheitsprämie) und der Vergütung hat, die die Beklagte in diesem Zeitraum an die männlichen Produktionsmitarbeiter gezahlt hat.

a) Die Beklagte hat den weiblichen Produktionsbeschäftigten im streitigen Zeitraum einen niedrigeren Stundenlohn, ein niedrigeres Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sowie eine niedrigere Anwesenheitsprämie gezahlt als den männlichen. Die niedrigere Entlohnung beruhte – unstreitig – allein auf dem Geschlecht. Diese unmittelbare geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung beim Entgelt war nicht gerechtfertigt. Die Differenz zwischen dem Lohn für Frauen und Männer betrug im Jahr 2009 bei gleicher Tätigkeit € 1,22 pro Stunde, in den Jahren 2010, 2011 und 2012 € 1,14 pro Stunde. Die Benachteiligung beim Stundenlohn wirkte sich auf die Höhe des Weihnachtsgeldes sowie der Anwesenheitsprämie aus, weil sich diese Leistungen nach einem Prozentsatz des Stundenlohns berechnen.

Aufgrund der geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung kann die Klägerin die geltend gemachten Differenzbeträge i.H.v. € 7.543,57 brutto verlangen. Alle in Betracht kommenden Rechtsgrundlagen geben der unerlaubt benachteiligten Arbeitnehmerin einen Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Das gilt zunächst nach dem AGG. Die bei der Entgeltzahlung unerlaubt benachteiligte Arbeitnehmerin hat entsprechend der zugrunde liegenden Regelung – hier der individualrechtlichen Vereinbarung – einen Anspruch auf die vorenthaltene Leistung. Aus der Wertung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 AGG ergibt sich, dass bei einer diesem Gesetz widersprechenden Diskriminierung eine Grundlage für Ansprüche auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeiten gegeben ist. Auch § 612 Abs. 3 BGB stellte, trotz seiner Formulierung als Verbotsnorm, eine Anspruchsgrundlage für die vorenthaltenen Entgeltbestandteile dar (vgl. BAG 20.08.2002 – 9 AZR 710/00 – Rn. 21 m.w.N., AP BGB § 611 Teilzeit Nr. 39). Ebenso gibt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz den benachteiligten Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf die Leistungen, die ihnen aufgrund ihres Geschlechts vorenthalten wurden (vgl. BAG 11.12.2007 – 3 AZR 249/06 – Rn. 45 m.w.N., AP AGG § 2 Nr. 1). Die Beseitigung der Diskriminierung für die Jahre 2009 bis 2012 kann vorliegend nur durch eine „Anpassung nach oben“ erfolgen.

b) Entgegen der Ansicht der Beklagten sind die Ansprüche der Klägerin nicht nach § 15 Abs. 4 AGG verfallen. Nach dieser Vorschrift muss ein Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG innerhalb einer

Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Klägerin macht jedoch keinen Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG, sondern einen Erfüllungsanspruch auf die den Frauen vorenthaltenen Leistungen geltend. Sie verlangt eine Gleichbehandlung mit den männlichen Produktionsmitarbeitern, denen die Beklagte bei gleicher Tätigkeit aufgrund ihres Geschlechts bis zum 31.12.2012 eine höhere Vergütung gezahlt hat als den Frauen. Dieser Leistungsanspruch ist ein Erfüllungsanspruch und kein Schadensersatzanspruch. Für Ansprüche aus § 7 Abs. 1 AGG (vgl. BAG 25.02.2010 – 6 AZR 911/08 – Rn. 16 m.w.N., AP AGG § 3 Nr. 3) auf Erfüllung derjenigen Ansprüche, die der begünstigten Gruppe gewährt wurden, gilt § 15 Abs. 4 AGG nicht (vgl. BAG 30.11.2010 – 3 AZR 754/08 – Rn. 23, AP BetrAVG § 16 Nr. 72; BAG 24.09.2009 – 8 AZR 636/08 – Rn. 37, NZA 2010, 159; MüKoBGB/Thüsing 6. Aufl. AGG § 15 Rn. 32; BeckOK ArbR/Roloff Stand 01.06.2014 AGG § 15 Rn. 12).

c) Die Erfüllungsansprüche der Klägerin für die Jahre von 2010 bis 2012 sind nicht verjährt, §§ 195, 199 Abs. 1, 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB. Die Klageschrift vom 29.01.2013 wurde der Beklagten am 06.02.2013 zugestellt. Für den auf 2009 entfallenden Teil des Anspruchs auf gleiches Arbeitsentgelt hat die Beklagte am 18.12.2012 wirksam auf die Einrede der Verjährung verzichtet. Für Ansprüche aus 2009 wäre die regelmäßige Verjährungsfrist frühestens am 31.12.2012 abgelaufen. Im Streitfall kann deshalb dahinstehen, ob der Klägerin ihre geschlechtsspezifische Diskriminierung beim Entgelt schon seit vielen Jahren i.S.d. § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB positiv bekannt bzw. grob fahrlässig nicht bekannt gewesen ist, wie die Beklagte behauptet.

2. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Klägerin ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG zusteht, weil sie von der Beklagten wegen ihres Geschlechts beim Entgelt benachteiligt worden ist. Auf die Berufung der Klägerin ist der vom Arbeitsgericht festgesetzte Entschädigungsbetrag auf € 6.000 heraufzusetzen.

a) Die Beklagte hat die Klägerin wegen ihres Geschlechts jahrelang unmittelbar beim Entgelt benachteiligt und damit gegen das Verbot des § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG verstoßen. Die geringere Vergütung der Klägerin und einer Vielzahl weiterer weiblicher Produktionsbeschäftigten für gleiche oder gleichwertige Arbeit bis zum 31.12.2012 war nicht gerechtfertigt. Hierüber herrscht zwischen den Parteien kein Streit.

b) § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG räumt dem Gericht einen Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Höhe der Entschädigung ein. Bei der Höhe einer festzusetzenden Entschädigung ist zu berücksichtigen, dass sie

nach § 15 Abs. 2 AGG angemessen sein muss. Sie muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus dem Unionsrecht hergeleiteten Rechte gewährleisten. Die Härte der Sanktionen muss der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insb. eine wirklich abschreckende Wirkung gewährleistet, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls – wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns – und der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen (vgl. ua. BAG 22.05.2014 – 8 AZR 662/13 – Rn. 44 m.w.N., Juris).

Bei Anwendung dieser Grundsätze hält die Berufungskammer unter Würdigung aller Umstände des vorliegenden Falles eine Entschädigung iHv. € 6.000 für angemessen. Die Beklagte hat die Klägerin und eine Vielzahl weiterer Frauen bis 31.12.2012 jahrelang bei gleicher Tätigkeit wegen ihres Geschlechts geringer vergütet als Männer. Art, Schwere und Dauer der vorliegenden Benachteiligung gebieten es einen fühlbaren Entschädigungsbetrag festzusetzen, denn es handelte sich um eine unmittelbare Benachteiligung, die schwerer wiegt als eine bloß mittelbare (vgl. BAG 18.3.2010 – 8 AZR 1044/08 – Rn. 43, NZA 2010, 1129). Ferner ist von einem vorsätzlichen und nicht nur fahrlässigen Verhalten der Beklagten bei der Benachteiligung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts auszugehen. Entgegen ihrer Ansicht vermag es die Beklagte nicht zu entlasten, dass die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern in ihrem Produktionsbetrieb nicht verdeckt erfolgt, sondern jederzeit „offen kommuniziert“ worden sei. Die geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung beim Entgelt, die die Beklagte bis 31.12.2012 fortgesetzt hat, war eklatant rechtswidrig. Dass die Ungleichbehandlung der Frauen nach dem Vorbringen der Beklagten in ihrem Betrieb offen zu Tage getreten sein soll, schmälert den Unwertgehalt der Diskriminierung nicht.

Die Höhe des Bruttomonatsentgelts der Klägerin ist für die Höhe der Entschädigung im Streitfall unerheblich. Das Bruttomonatsentgelt kann ein geeigneter Maßstab bei der Festlegung der Entschädigungshöhe im Zusammenhang mit Nichteinstellungen (vgl. § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG) oder Entlassungen (vgl. § 10 KSchG) sein. Die vorliegende Diskriminierung erfolgte jedoch im bestehenden Arbeitsverhältnis, so dass die Vergütungshöhe nicht zwingend Einfluss auf die Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG haben muss (vgl. BAG 22.01.2009 – 8 AZR 906/07 – Rn. 84, AP AGG § 15 Nr. 1).

Nach der Wertung des Gesetzgebers stellen Benachteiligungen wegen des Geschlechts regelmäßig eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

dar (BAG 19.12.2013 – 6 AZR 190/12 – Rn. 38 m.w.N., NZA 2014, 372; KR/Treber 10. Aufl. § 15 AGG Rn. 27 m.w.N.). Die Sanktion des § 15 Abs. 4 AGG soll im Kern gerade vor solchen Persönlichkeitsrechtsverletzungen schützen. Die im diskriminierenden Verhalten liegende Persönlichkeitsrechtsverletzung soll als solche unabhängig von den materiellen Ansprüchen sanktioniert werden. Im vorliegenden Fall ist es sachgerecht, die Höhe der Entschädigung vom durchschnittlichen Bruttomonatsentgelt der Klägerin abzukoppeln. Die Beklagte hat in ihrem Betrieb alle weiblichen Produktionsbeschäftigten mit einfacher Tätigkeit jahrelang wegen ihres Geschlechts geringer vergütet als die männlichen. Wenn auch die Vergütungsunterschiede, u.a. wegen der Arbeitszeiten, für jede Frau unterschiedlich hoch ausfallen, ist doch die mit der geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung verbundene Persönlichkeitsverletzung für jede im Produktionsbetrieb der Beklagten betroffene Frau gleich schlimm. Deshalb hält die Berufungskammer die Festsetzung eines einheitlichen Entschädigungsbetrags von € 6.000 für angemessen.

c) Die Klägerin hat den Entschädigungsanspruch mit Schreiben vom 09.11.2012 rechtzeitig innerhalb der zweimonatigen Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG geltend gemacht. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Vorliegend hat die Beklagte der Klägerin aufgrund ihres Geschlechts bis zum 31.12.2012 für gleiche Arbeit eine geringere Vergütung gezahlt als den männlichen Produktionsmitarbeitern. Damit lag ein Dauertatbestand vor, so dass die Ausschlussfrist erst mit dessen Beseitigung ab Jahresanfang 2013 begann. Wenn ein noch nicht abgeschlossener, länger währender Zustand vorliegt, beginnt die Ausschlussfrist nicht vor dessen Beendigung zu laufen (vgl. BAG 24.09.2009 – 8 AZR 705/08 – Rn. 60 m.w.N., AP AGG § 3 AGG Nr. 2).

Die Klägerin hat die Klagefrist nach § 61 b Abs. 1 ArbGG gewahrt, weil die Klage auf Entschädigung innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs am 29.01.2013 beim Arbeitsgericht eingegangen und der Beklagten am 06.02.2013 zugestellt worden ist.

Hinweis der Redaktion:

Siehe auch die Parallelentscheidung LAG Mainz, Urteil vom 13.05.2015, Az: 5 Sa 436/13 – Erfüllungsansprüche und Entschädigungsansprüche wegen Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts.