BAG: Ausschlussfrist für Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche

AGG §§ 3 I, 6 I, II, 11, 15; BGB §§ 280 I, 823 I, II

1. **Die Ausschlussfrist des § 15 IV AGG verstößt nicht gegen die europarechtlich gebotenen Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität.**
2. **Die Ausschlussfrist gilt sowohl für Entschädigungsansprüche nach § 15 II AGG wie für Schadensersatzansprüche nach § 15 I AGG und für Schadensersatzansprüche, die auf denselben Lebenssachverhalt einer Benachteiligung wie der Schadensersatzanspruch des § 15 I AGG gestützt werden. (amtl. Leitsätze)**

BAG, Urteil vom 21.06.2012 – 8 AZR 188/11 (LAG Hamburg 27.10.2010 – 5 Sa 3/09), BeckRS 2012, 74484

Sachverhalt

Die Beklagte suchte mit einer am 15.11.2007 veröffentlichten Stellenanzeige Mitarbeiter für ein Callcenter. Deren Inhalt lautete auszugsweise: „Wir suchen für unser junges Team motivierte Mitarbeiter/innen. ... Du bist zwischen 18-35 Jahre alt. ..." Auf die Anzeige bewarb sich die damals 41jährige Klägerin. Die Beklagte stellte zwei andere Bewerberinnen der Geburtsjahrgänge 1985 und 1987 zum 19.11.2007 ein. An diesem Tag sagte sie der Klägerin telefonisch ab. Mit Poststempel vom 21.11.2007 reichte die Beklagte der Klägerin ihre Bewerbungsunterlagen zurück. Bei diesen befand sich eine handschriftliche Notiz der Beklagten mit dem Inhalt, dass alle Plätze belegt seien. Weitere Stellenanzeigen schaltete die Beklagte Ende November 2007 und im April 2008. Die Klage wurde am 29.01.2008 beim ArbG eingereicht, die der Beklagten am 02.02.2008 zugestellt wurde. In beiden Vorinstanzen blieb die Klage auf Schadensersatz (Portokosten und Bewerbungsunterlagen), auf Entschädigung in Höhe von 5.709 EUR sowie auf Ersatz der Anwaltskosten für das Verfahren 1. Instanz. erfolglos. Das LAG hatte dem EuGH das Verfahren zur Vorabentscheidung mit der Frage vorgelegt, ob die zweimonatige Ausschlussfrist des § 15 IV AGG gegen das Äquivalenzprinzip verstoße, was der EuGH mit Urteil vom 08.07.2010 – C-246/09 – verneinte und im Übrigen darauf verwies, dass die Richtlinie 2000/78/EG einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt lasse.

Entscheidung

Der 8. Senat bestätigte die Vorinstanzen. Die nationale Regelung des § 15 IV AGG verstoße nicht gegen den Grundsatz der Gleichwertigkeit (Äquivalenz), da keine dem Streitgegenstand vergleichbare günstigere Klageart bestehe. Auch werde der Effektivitätsgrundsatz nicht verletzt, da die zweiwöchige Ausschlussfrist nicht vor dem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Bewerber Kenntnis von der Benachteilung erlangt. Obwohl die Klägerin materiell-rechtlich nach § 22 AGG allein durch die Formulierung der Stellenanzeige ausreichende Indizien vortrug, die eine Vermutung der Diskriminierung wegen des Alters begründeten, scheiterte die Durchsetzung des Anspruchs zumindest aus formalen Gründen. Das Gesetz wollte mit der Ausschlussfrist erreichen, dass binnen kurzer Frist Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für die Parteien eintrete. Die Ausschlussfrist des § 15 IV AGG wird vom 8. Senat als speziell und umfassend angewendet, da deliktische Ansprüche, die auf denselben Lebenssachverhalt wie Ansprüche aus § 15 I AGG gestützt würden, auch unter die Ausschlussfrist fielen. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 I AGG verdränge die allgemeinen Schadensersatzansprüche aus dem BGB.

Praxishinweis

Sofern der Arbeitgeber mit einschlägigen Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen, insbesondere durch abgelehnte Bewerber konfrontiert wird, ist er stets gut beraten, zunächst die Formalien genau zu prüfen. Die richtige Formulierung einer Stellenanzeige ist offensichtlich, wie der vorliegende Fall zeigt, noch immer nicht diskriminierungsfreies Allgemeingut. Die Rücksendung der Bewerbungsunterlagen ist nach Datum und Inhalt genau zu dokumentieren. Eine Begründung für die Absage sollte behutsam unter Berücksichtigung des EuGH (19.04.2012 – C-415/10 Meister) zu formulieren sein. Die Entscheidung bringt Rechtssicherheit im Hinblick auf die Wirksamkeit der Ausschlussfrist nach § 15 IV AGG. Die Einreichung der Klage wahrt die vom Gesetz geforderte Schriftform der Geltendmachung. Das Urteil verdeutlicht und bringt auch insofern Rechtsklarheit, dass die AGG-Schadensersatzansprüche die BGB-Ansprüche, §§ 280, 241 BGB, verdrängen. Die AGG- und ArbGG-Fristen können als rechtssicherer Maßstab der Aufbewahrungsnotwendigkeit von Bewerbungsunterlagen eingeordnet werden. Der Vortrag der Klägerin zum Antrag zu 3., dass die Kostentragungsvorschrift des § 12a ArbGG Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche ggf. aufzehre, brauchte ebenfalls nicht entschieden zu werden.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz