Kurz kommentiert

Benachteiligung aufgrund des Geschlechts durch Dritte

Die Parteien stritten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, an die Klägerin eine Entschädigung wegen des immateriellen Schades wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu zahlen. Die Klägerin war als Architektin und zuletzt im Vertrieb für die Beklagte tätig und verdiente durchschnittlich rund 14.000 Euro brutto monatlich. Eine bei der Beklagten registrierte Bauinteressentin wurde ihr über ein unternehmensinternes System als Beraterin zugeordnet. Sie fragte im Jahr 2023 telefonisch bei der Bauinteressentin wegen der Entwicklung ihres Bauvorhabens nach. Zwei Tage später erhielt die Klägerin von ihrem Vorgesetzten, dem Regionalleiter, die Information, dass die Bauinteressentin ihm mitgeteilt habe, keine Frau als Beraterin zu wollen. Der Regionalleiter veranlasste, dass die Bauinteressentin intern auf ihn umgeschlüsselt wird. Es blieb dabei, dass sie nicht mehr von der Klägerin betreut wurde. Bei einem Vertragsabschluss zwischen der Beklagten und der Bauinteressentin hätte die Klägerin jeweils eine Provision von 16.000 Euro für zwei Häuser erzielen können, wenn sie die Bauinteressentin weiterhin betreut hätte. Die Klägerin machte Ansprüche auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG und auf eine Entschädigung wegen Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts gem. § 15 Abs. 2 AGG geltend. Letztere bezifferte sie mit 84.300 Euro. Die Beklagte erkannte einen Schadensersatzanspruch in Höhe der entgangenen Provision an. Darüber schlossen die Parteien einen Teilvergleich.

Während die erste Instanz die Klage auf immaterielle Entschädigung abwies, hatte die Berufung der Klägerin insoweit Erfolg, als das Gericht den Anspruch dem Grunde nach für gegeben hielt, jedoch nur i. H. v. 1.500 Euro zusprach.
Die Beklagte hat die Klägerin unmittelbar wegen ihres Geschlechts benachteiligt, ohne zuvor geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Klägerin vor einer Diskriminierung durch Dritte im Sinne des § 12 Abs. 4 AGG zu ergreifen. Das Überschreiben der Bauinteressentin auf den Regionalleiter stellt eine eigene Benachteiligung durch die Beklagte dar. Geht die Diskriminierung von Dritten aus, muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zum Schutz des Beschäftigten ergreifen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ihm in der Regel gegen den Dritten keine Druckmittel zustehen, diesen zu einem bestimmten Verhalten anzuweisen oder zu bestimmen. Außerdem ist das Interesse des Arbeitgebers an der Kundenbeziehung zu berücksichtigen. Allerdings war das sofortige Umschlüsseln der Bauinteressentin nicht die einzige Maßnahme, die in Betracht gekommen wäre. Man hätte auch auf die Bauinteressentin zugehen können und sie zu überzeugen versuchen, dass es sich bei der Klägerin um eine sehr gute Betreuerin handelt, oder man hätte sich zumindest nach den Gründen für die Vorbehalte der Bauinteressentin erkundigen können. Stattdessen hat der Arbeitgeber die Haltung, die zu einer Benachteiligung der Klägerin geführt hat, ungeprüft übernommen und umgesetzt, indem er die Bauinteressentin umgeschlüsselt hat. Unter Berücksichtigung aller Umstände des Falles hielt das Gericht eine Entschädigung in Höhe von 1.500 Euro für angemessen. Die Härte der Sanktion muss der Schwere des Verstoßes entsprechen und eine abschreckende Wirkung haben. Es sind aber keine Anhaltspunkte vorhanden, die ein besonderes Unwerturteil hinsichtlich des Verhaltens der Beklagten erkennen lassen. Auch der Präventionszweck der Entschädigung ließ einen Betrag von 1.500 Euro als ausreichend erscheinen. Die Wiederholungsgefahr war gering. Es handelt sich auch nicht nur um einen symbolischen Betrag. Schließlich hatte die Beklagte unmittelbar nach dem Vorfall die bedingungslose finanzielle Wiedergutmachung durch Entgehen der Provision zugesagt (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 20.11.2024 – 10 Sa 13/24).
Das Gericht ließ die Revision zu.

Aufhebungsvertrag im Rahmen eines sog. „Freiwilligenprogramms"

Nachdem die Parteien einen Aufhebungsvertrag geschlossen hatten, stritten sie um Schadensersatzforderungen des mit dem Verhandlungsergebnis unzufriedenen Klägers, der hilfsweise die inhaltliche Anpassung des Aufhebungsvertrages begehrt. Der Kläger war als Ingenieur zu einem regelmäßigen Bruttomonatsgehalt i. H. v. 7.500 Euro beschäftigt. Seit dem Jahr 2018 legte das Unternehmen Angebote zum Abschluss von Aufhebungsverträgen im Rahmen sog. „Freiwilligenprogramme" aus. All diese Angebote waren auf einen gewissen Zeitraum begrenzt. Die Konditionen der Abfindungsprogramme blieben jedoch von 2018 bis 2022 unverändert. Sie enthielten stets die Möglichkeit, nach der die Beschäftigten vorzeitig, nämlich nach Erreichen des 55. Lebensjahres, aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden und dafür bis zum 63. Lebensjahr 55 % des zuletzt gezahlten Bruttomonatsentgelts als Überbrückungsentgelt weiter monatlich beanspruchen konnten. Im Angebotsflyer zu diesem Programm war unter der Überschrift „Wichtige Hinweise" u. a. zu lesen, dass doppelte Freiwilligkeit gilt, d. h. der Arbeitgeber muss zustimmen. Außerdem stand dort zu lesen: „Es erfolgt nach Unterzeichnung keine spätere Anpassung der Konditionen. Die Konditionen werden sich im Laufe der Zeit nicht verbessern." Der Kläger schloss einen Aufhebungsvertrag zum 31.12.2023 und erhielt dafür Überbrückungszahlungen i. H. v. 55 % seines letzten Bruttogehalts. Am 23.1.2023 wurde das Freiwilligenprogramm 2022 eingestellt. Im März 2023 gab die Beklagte ein neues Freiwilligenprogramm bekannt. Neu war daran, dass statt der bisherigen 55 % nun 65 % des letzten Bruttomonatsentgelts als Überbrückungsgeld angeboten wurden. Der Kläger machte daraufhin klageweise die Zahlung der monatlichen Differenz zwischen den beiden Überbrückungsgeldern i. H. v. gut 1.000 Euro monatlich als Schadensersatz geltend, hilfsweise beantragte er die Anpassung des Aufhebungsvertrags wegen Störung der Geschäftsgrundlage. Er habe im Vertrauen darauf, dass sich die Überbrückungsgeldzahlungen nicht erhöhen würden, den Aufhebungsvertrag geschlossen.

Die Klage hatte keinen Erfolg (LAG Köln, Urt. v. 12.09.2024 – 6 Sa 630/23, rk.). Für einen Schadensersatzanspruch fehlte es bereits an einer Pflichtverletzung. Das Unternehmen hatte dem Kläger keine unzureichenden oder falschen Auskünfte erteilt oder Versprechungen nicht eingehalten. Es war auch nicht so, dass das Unternehmen im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags mit dem Kläger bereits vor Augen hatte, ein günstigeres Freiwilligenprogramm zu planen. Auch die Formulierung im Hinweisflyer kann nicht dahingehend verstanden werden, dass zukünftige Freiwilligenprogramme keine besseren Konditionen beinhalten. Sie bezieht sich erkennbar nur auf das laufende Programm. Außerdem ist es lediglich eine Vermutung, dass die Beklagte ihrerseits unter dem später aufgelegten Freiwilligenprogramm einen Aufhebungsvertrag mit dem Kläger abgeschlossen hätte. Auch das Argument des Wegfalls der Geschäftsgrundlage verfing nicht. Eine Anpassung des Vertrags kommt lediglich dann in Betracht, wenn das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. Diese Voraussetzung war nicht erfüllt. Denn es ist nicht ersichtlich, dass es dem Kläger unzumutbar ist, an einem Vertrag festzuhalten, der ihm nicht unbedeutende Zahlungen über einen langen Zeitraum zuspricht, ohne dass er dafür eine Arbeitsleistung zu erbringen hat.