

## Mandanteninfo April 2012

### Entschädigungsansprüche nach AGG rechtzeitig geltend machen

*BAG, Urteil vom 15.03.2012 - 8 AZR 160/11 - Pressemitteilung Nr. 21/12  
Vorinstanz: LAG Saarland, Urteil vom 17. November 2010 - 1 Sa 23/10 -*

Will ein Arbeitnehmer Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen, so muss er dafür die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG einhalten. Die Frist ist wirksam und begegnet nach europäischem Recht keinen Bedenken. Bei Ablehnung einer Bewerbung beginnt die Frist in dem Moment zu laufen, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Das beklagte Land schrieb zur Jahresmitte 2008 drei Stellen für Lehrkräfte an einer Justizvollzugsanstalt aus. Der Kläger bewarb sich dafür, wobei er auf seine anerkannte Schwerbehinderteneigenschaft hinwies. Mit Schreiben vom 29. August 2008 lehnte das beklagte Land die Bewerbung des Klägers ab. Dieses Schreiben erhielt der Kläger am 2. September 2008. Mit einem beim beklagten Land am 4. November 2008 eingegangenen Schreiben meldete der Kläger Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche an, weil er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Auffassung der Vorinstanzen bestätigt, wonach der Kläger die Fristenregelung des § 15 Abs. 4 AGG zu beach-

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>1,3</sup>**  
**Christopher Koll<sup>1</sup>**  
**Maike Grolms**  
**Wiebke Christoph**  
**Ingrid Heinlein<sup>4</sup>**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
<sup>1</sup> Arbeitsrecht  
<sup>2</sup> Sozialrecht  
<sup>3</sup> Familienrecht  
<sup>4</sup> VRLAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Mechtild Kuby\*  
Christian Fraatz\*  
Dr. Silvia Velikova  
Anne Weidner

**Bremen**  
Sieling Winter\* Dette\* Nacken\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Dr. Henrike Vetter  
Anwaltsbüro im Hagarhaus

**Hamburg**  
Müller-Knapp\* · Hjort\*  
Brinkmeier\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Wir litsch –  
Kanzlei für Arbeitsrecht

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen

**München**  
Bell.Helm.PartnerInnen

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* & Kollegen

ten hatte. Mit Erhalt des Ablehnungsschreibens hatte der Kläger Kenntnis von den Indizien seiner Benachteiligung, da er bei der Bewerbung auf seine Schwerbehinderung hingewiesen hatte und er abgelehnt worden war, ohne nach § 82 SGB IX von dem öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Damit war der Kläger mit Erhalt des Ablehnungsschreibens am 2. September 2008 in der Lage, seine Benachteiligung geltend zu machen. Sein dazu gefertigtes Schreiben erreichte das beklagte Land jedoch erst am 4. November 2008, also zu spät.

**Fazit:**

§ 15 Abs. 4 AGG regelt eine Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen. Sie bezieht sich dem Wortlaut nach nur auf Ansprüche „nach Absatz 1 oder 2“, so dass **andere Ansprüche** z.B. auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld aus §§ 823, 826 BGB oder Unterlassung und Widerruf **nicht erfasst** werden. Für **Kündigungen**, die gegen das AGG verstoßen (können), **gilt § 4 KSchG** mit der dort geregelten 3-Wochen-Frist. Die Geltendmachung muss **schriftlich** erfolgen, Fax und E-Mail reichen im Zweifelsfall nicht aus.

Im AGG gilt eine **zweistufige** Ausschlussfrist: Gemäß § 61 b Abs. 1 ArbGG müssen Ansprüche aus dem AGG im Anschluss an die 2-monatige Frist des § 15 Abs. 4 AGG binnen drei weiterer Monate gerichtlich gelten gemacht werden (**Klagefrist**).

Für **Ansprüche des Betriebsrates** gemäß § 17 Abs. 2 AGG kommt die obige Ausschlussfrist **nicht** zur Anwendung.