



Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

- Der Pressedezernent -

Datum: 07.11.2017

Pressemitteilung 5/2017

Keine Entschädigung wegen Diskriminierung - „Frauen an die Macht“

Unter der Überschrift „Frauen an die Macht“ suchte ein Kölner Autohaus auf seiner Homepage gezielt eine weibliche Autoverkäuferin.

Ein Mann, der sich erfolglos auf die Stelle beworben hatte, fühlte sich diskriminiert und verklagte das Autohaus unter Berufung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern eines Automobilkaufmanns.

Seine Klage blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht Köln als auch in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Köln erfolglos. Zwar spreche der Text der Stellenanzeige dafür, dass der Kläger wegen seiner Eigenschaft als Mann benachteiligt worden sei. Diese Benachteiligung sei aber im entschiedenen Fall ausnahmsweise gerechtfertigt gewesen, da das Autohaus in seinem gesamten Verkaufs- und Servicebereich bislang nur Männer beschäftigt habe und diesem Zustand im Interesse der weiblichen Kundschaft und in Absprache mit dem Betriebsrat eine Ende habe bereiten wollen. Eine solche Maßnahme decke sich in vollem Umfang mit dem Sinn und Zweck des AGG und löse keinen Entschädigungsanspruch aus.

LAG Köln, Urteil vom 18.05.2017 – 7 Sa 913/16

§ 15 AGG lautet:

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. (...)

§ 8 AGG lautet:

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRWE <http://www.nrwe.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens 7 Sa 913/16 aufgerufen werden.

Dr. Hans Jörg Gäntgen
Der Pressedezernent des
Landesarbeitsgerichts Köln