

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 28. Oktober 2021
- 8 AZR 371/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:281021.U.8AZR371.20.1

I. Arbeitsgericht Fulda

Urteil vom 17. Januar 2019
- 2 Ca 20/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 19. Dezember 2019
- 5 Sa 435/19 -

Entscheidungsstichwort:

Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG

Leitsätze:

1. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte gewährleisten. Danach kommt ein Absehen von einer Entschädigung bzw. die Festsetzung einer Entschädigung auf „Null“ nicht in Betracht.

2. Nach § 31 AGG kann von den Vorschriften des AGG nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden. Danach verstoßen sämtliche Vereinbarungen gegen § 31 AGG, durch die Ansprüche aus dem AGG im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. § 31 AGG steht jedoch einer Vereinbarung über Ansprüche aus dem AGG im Nachhinein nicht entgegen.

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 371/20
5 Sa 435/19
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Oktober 2021

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Oktober 2021 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Vogelsang sowie den ehrenamtlichen Richter Avenarius und die ehrenamtliche Richterin Gothe für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 19. Dezember 2019 - 5 Sa 435/19 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision noch darüber, ob der beklagte Verein (im Folgenden Beklagter) verpflichtet ist, an die Klägerin eine Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts zu zahlen. 1

Der Beklagte ist ein bundesweit tätiger ambulanter Dialyseanbieter. Die Klägerin war für den Beklagten am Standort in H als Pflegekraft in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 60 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme die jeweiligen für den Beklagten geltenden tarifvertraglichen Regelungen Anwendung, ua. der zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossene Manteltarifvertrag (im Folgenden MTV). In dem hier maßgeblichen MTV vom 8. März 2017 heißt es auszugsweise: 2

„§ 10 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt ausschließlich der Pausen im Durchschnitt 38,5 Stunden.

...

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit beträgt für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer 7 Stunden 42 Minuten. ...

...

7. Überstunden sind auf Anordnung geleistete Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit nach Ziff. 1, Satz 1 und 3 hinausgehend dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet werden. Zuschlagspflichtig gemäß § 13 Ziff. 1 sind Überstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. ...

...

§ 13 Überstundenvergütung, Zuschläge und Ausgleich für Dienste zu ungünstigen Zeiten

1. Die Abgeltung von Überstunden gemäß § 10, Ziff. 7 MTV beträgt je Überstunde 1/167 des monatlichen Tarifgehalts. Überstundenzuschläge für Überstunden gemäß § 10, Ziff. 7 Satz 2 betragen 30 %.“

Für die Klägerin wurde ein Arbeitszeitkonto geführt. Im Monat Februar 2018 belief sich das Arbeitszeitguthaben der Klägerin auf 225 Stunden und 59 Minuten. Hierbei handelt es sich um die von ihr über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Der Beklagte hat der Klägerin für diese Stunden weder Überstundenzuschläge nach § 10 Ziffer 7 Satz 2 MTV gezahlt, noch hat er im Arbeitszeitkonto der Klägerin eine den Zuschlägen entsprechende Zeitgutschrift vorgenommen. 3

Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Beklagten ua. auf Erteilung einer den Überstundenzuschlägen entsprechenden Zeitgutschrift in Anspruch genommen. Zudem hat sie vom Beklagten die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. drei Bruttomonatsverdiensten verlangt. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe sie dadurch, dass er weder Überstundenzuschläge an sie gezahlt noch eine entsprechende Zeitgutschrift in ihrem Arbeitszeitkonto vorgenommen habe, unzulässig als Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Zugleich sei sie als Teilzeitbeschäftigte mittelbar wegen 4

des Geschlechts benachteiligt worden, denn der Beklagte beschäftige überwiegend Frauen in Teilzeit. Deshalb stehe ihr zudem die begehrte Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt, 5

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 7.182,57 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 3. April 2018 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, die Klägerin weder wegen der Teilzeitarbeit noch wegen des Geschlechts unzulässig benachteiligt zu haben. Demzufolge stehe der Klägerin auch keine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin mit Urteil vom 19. Dezember 2019, das der Klägerin am 11. März 2020 zugestellt wurde, das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und den Beklagten verurteilt, im Arbeitszeitkonto der Klägerin in der Monatsübersicht Februar 2018 über den dort festgehaltenen Saldo von 225 Stunden 59 Minuten hinaus weitere 67 Stunden 48 Minuten gutzuschreiben. Die weitergehende Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. 7

Unter dem 25./26. Juni 2020 haben die Parteien einen Aufhebungsvertrag geschlossen, nach dem das „bestehende Anstellungsverhältnis“ gegen Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes und unter sofortiger Freistellung „unter Anrechnung etwaig noch bestehender Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche“ mit Ablauf des 31. Dezember 2020 beendet wurde. Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags vom 25./26. Juni 2020 lautet: 8

„Mit vollständiger Erfüllung dieses Aufhebungsvertrages sind sämtliche wechselseitige Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrunde, gleich ob bekannt oder unbekannt, abgegolten und erledigt. Hiervon unberührt bleibt die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über dienstliche Angele-

genheiten auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus sowie die Verpflichtung zur Rückgabe von Eigentum des K.“

Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die gegen die Abweisung des Antrags auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG gerichtete Berufung der Klägerin zu Recht zurückgewiesen. Zwar durfte es die Berufung nicht mit der von ihm gegebenen Begründung zurückweisen. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich jedoch aus anderen Gründen als im Ergebnis richtig dar (§ 561 ZPO). Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Dabei kann offenbleiben, ob die Klägerin ursprünglich einen Entschädigungsanspruch hatte. Jedenfalls ist ein etwaiger Anspruch in Folge der in Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags vom 25./26. Juni 2020 vereinbarten Abgeltung und Erledigung sämtlicher wechselseitiger Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung gemäß § 397 Abs. 2 iVm. Abs. 1 BGB erloschen. 10

A. Das Landesarbeitsgericht durfte die auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG gerichtete Klage nicht mit der von ihm gegebenen Begründung abweisen. 11

I. Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG ist der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Vermögensschaden zu ersetzen. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kann der oder die 12

Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

II. Bei der Bestimmung der angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG für einen erlittenen immateriellen Schaden steht den Tatsachengerichten nach § 287 Abs. 1 ZPO ein weiter Ermessensspielraum zu, innerhalb dessen sie die Besonderheiten jedes einzelnen Falls zu berücksichtigen haben (*vgl. etwa BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 95; 28. Mai 2020 - 8 AZR 170/19 - Rn. 27, BAGE 170, 340*). Hängt die Höhe der Entschädigung - wie nach § 15 Abs. 2 AGG - von einem Ermessensspielraum ab, dann ist die Bemessung des Anspruchs grundsätzlich Sache des Tatsachengerichts. Die Festsetzung der angemessenen Entschädigung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt infolgedessen nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht. Sie kann nur darauf überprüft werden, ob die Rechtsnorm zutreffend ausgelegt, ein Ermessen ausgeübt, die Ermessensgrenze nicht überschritten wurde und ob das Berufungsgericht von seinem Ermessen einen fehlerfreien Gebrauch gemacht hat, indem es sich mit allen für die Bemessung der Entschädigung maßgeblichen Umständen ausreichend auseinandergesetzt und nicht von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen (*vgl. etwa BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 96; 28. Mai 2020 - 8 AZR 170/19 - Rn. 28, aaO*).

III. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe, obgleich der Beklagte sie entgegen § 7 Abs. 1 AGG bei der Entgeltzahlung wegen des Geschlechts benachteiligt habe, keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, weil dies unangemessen wäre, es lägen Umstände vor, die es rechtfertigten, von einer Entschädigung vollständig abzusehen, hält einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle in dem unter Rn. 13 ausgeführten Sinn nicht stand. Sie ist vielmehr aus mehreren Gründen revisionsrechtlich zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht, das von einem Verstoß des Beklagten gegen das Benachteiligungsverbot des AGG ausgegangen ist, hat zu Unrecht angenommen, von der Festsetzung einer Entschädigung vollständig absehen zu dürfen.

a) Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat eine Doppelfunktion: Sie dient einerseits der vollen Kompensation des immateriellen Schadens und andererseits der Prävention, wobei jeweils der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren ist (*BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 86*). 16

Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Unionsrechts hergeleiteten Rechte gewährleisten. Die Härte der Sanktion muss der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber gewährleistet, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt (*vgl. EuGH 25. April 2013 - C-81/12 - [Asociația Accept] Rn. 63 mwN zur Richtlinie 2000/78/EG; 22. April 1997 - C-180/95 - [Draehmpaehl] Rn. 25 zur Richtlinie 76/207/EWG; 10. April 1984 - 14/83 - [von Colson und Kamann] Rn. 23 f. ebenfalls zur Richtlinie 76/207/EWG; BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 87 mwN*). Sie muss auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen. Eine rein symbolische Entschädigung wird den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinien nicht gerecht. Vielmehr sind die tatsächlich entstandenen Nachteile gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen (*vgl. etwa EuGH 17. Dezember 2015 - C-407/14 - [Arjona Camacho] Rn. 33 mwN; 11. Oktober 2007 - C-460/06 - [Paquay] Rn. 46 mwN; BAG 28. Mai 2020 - 8 AZR 170/19 - Rn. 18 f. mwN, BAGE 170, 340*). 17

b) Danach kommt ein Absehen von einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG bzw. die Festsetzung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG auf „Null“ nicht in Betracht. 18

2. Das Landesarbeitsgericht ist zudem zu Unrecht davon ausgegangen, bei seiner Entscheidung über die Höhe der Entschädigung zulasten der Klägerin und zugunsten des Beklagten berücksichtigen zu dürfen, dass es den Beklagten auf der Grundlage von § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 4 TzBfG verurteilt hatte, im Arbeitszeitkonto der Klägerin in der Spalte AZS der Monatsübersicht Februar 2018 über den dort festgehaltenen Saldo von 225 Stunden 59 Minuten hinaus weitere 67 Stunden 48 Minuten gutzuschreiben. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht 19

zu Unrecht angenommen, ein immaterieller Schaden könne durch einen materiellen Schadensersatz (teilweise) ausgeglichen werden.

Wie unter Rn. 12 ausgeführt, ist der Arbeitgeber nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des AGG verpflichtet, den hierdurch entstandenen Vermögensschaden zu ersetzen. Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kann der oder die Beschäftigte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Danach tritt die Verpflichtung des Arbeitgebers, den immateriellen Schaden auszugleichen, als selbständige Verpflichtung neben seine Pflicht zum materiellen Schadensersatz. Bereits danach kann der materielle Schadensersatz kein Umstand sein, der bei der Bemessung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG Berücksichtigung finden könnte. Dies gilt auch dann, wenn die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ersatz des materiellen Schadens nicht auf § 15 Abs. 1 AGG, sondern auf einer anderen Anspruchsgrundlage beruht. Nach der Konzeption des AGG erfährt die benachteiligte Person durch den Ersatz des materiellen Schadens keine Genugtuung im Hinblick auf die Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts. 20

3. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Bemessung der Entschädigung ferner rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts wiege weniger schwer als eine unmittelbare und hat dies damit zu Unrecht zugunsten des Beklagten berücksichtigt. 21

a) Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen (§ 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG) verbietet. 22

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Hingegen liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen we- 23

gen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Ist Letzteres der Fall, entgehen die Vorschriften, Kriterien und Verfahren bereits der Qualifikation als Diskriminierung (*so ausdrücklich EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 59*).

b) Danach sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes lediglich in unterschiedlichen Bestimmungen geregelte unterschiedliche Formen von Benachteiligung. Mit dieser Differenzierung ist keine Wertung iSv. „schwerwiegend“ oder „weniger schwerwiegend“ verbunden. Dies entspricht den einschlägigen unionsrechtlichen Richtlinien, die mit dem AGG umgesetzt wurden. Die Richtlinien gehen - ebenso wie das AGG - von der Gleichgewichtigkeit der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung aus. So bestimmen die Art. 2 Abs. 1 sowohl der Richtlinie 2000/78/EG, als auch der Richtlinie 2000/43/EG, dass „Gleichbehandlungsgrundsatz“ im Sinne dieser Richtlinien bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der in diesen Richtlinien genannten Gründe geben darf. Auch die Richtlinie 2006/54/EG untersagt mit den Artikeln 4, 5 und 14 in ihrem Anwendungsbereich jegliche unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. 24

4. Das Berufungsgericht hat darüber hinaus bei der Bemessung der Entschädigung rechtsfehlerhaft angenommen, einen geringen Grad des Verschuldens auf Seiten des Beklagten zu dessen Gunsten berücksichtigen zu dürfen. 25

Die Haftung nach § 15 Abs. 2 AGG ist verschuldensunabhängig. 26

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss in dem Fall, dass sich ein EU-Mitgliedstaat - wie hier Deutschland - für eine Sanktion entscheidet, die sich in den Rahmen einer Regelung über die zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers einfügt - wie hier § 15 Abs. 2 AGG -, der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot für sich genommen ausreichen, um die volle Haftung seines Urhebers auszulösen (*EuGH 22. April 1997 - C-180/95 -* 27

[*Draehmpaehl*] Rn. 18). Im nationalen Recht vorgesehene Rechtfertigungsgründe können nicht berücksichtigt werden (*EuGH 22. April 1997 - C-180/95 - [Draehmpaehl] aaO; 8. November 1990 - C-177/88 - [Dekker] Rn. 25*).

Nach dieser Rechtsprechung kommt es weder auf Verschulden als Voraussetzung an, noch ist ein fehlendes Verschulden oder ein geringer Grad des Verschuldens des Arbeitgebers bei der Bemessung der Entschädigung zulasten der benachteiligten Person bzw. zugunsten des benachteiligenden Arbeitgebers berücksichtigungsfähig. Dass die Haftung nach § 15 Abs. 2 AGG verschuldensunabhängig ist und demnach auch keine Benachteiligungsabsicht voraussetzt, entspricht im Übrigen ausweislich der Gesetzesbegründung auch dem Willen des nationalen Gesetzgebers (*BT-Drs. 16/1780 S. 38*). Hiervon geht auch der Senat in ständiger Rechtsprechung aus (*vgl. etwa BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 88 f. mwN; 28. Mai 2020 - 8 AZR 170/19 - Rn. 21 mwN, BAGE 170, 340*). 28

Sind allerdings Umstände erkennbar, die einen höheren Grad von Verschulden des Arbeitgebers belegen, kann Veranlassung bestehen, die Entschädigung höher festzusetzen (*vgl. BAG 28. Mai 2020 - 8 AZR 170/19 - Rn. 39, BAGE 170, 340*). 29

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich jedoch aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Dabei kann dahinstehen, ob die Klägerin gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hatte. Ein etwaiger Entschädigungsanspruch der Klägerin ist durch die in Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags vom 25./26. Juni 2020 getroffene Vereinbarung, wonach mit vollständiger Erfüllung dieses Aufhebungsvertrags „sämtliche wechselseitige Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrunde, gleich ob bekannt oder unbekannt, abgegolten und erledigt“ sind, nach § 397 Abs. 2 iVm. Abs. 1 BGB erloschen. 30

I. Bei der von den Parteien unter Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags getroffenen Vereinbarung handelt es sich ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis. 31

1. Welche Rechtsqualität und welchen Umfang eine Ausgleichsklausel hat, ist durch Auslegung zu ermitteln. Als rechtstechnische Mittel für den Willen der Parteien, ihre Rechtsbeziehungen abschließend zu bereinigen, kommen insbesondere der Erlassvertrag, das konstitutive und das deklaratorische Schuldanerkenntnis in Betracht (*vgl. etwa BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 20 mwN, BAGE 138, 136; 24. Juni 2009 - 10 AZR 707/08 (F) - Rn. 24*). Ein Erlassvertrag ist anzunehmen, wenn die Parteien vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, diese aber übereinstimmend nicht mehr erfüllt werden soll. Ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis liegt vor, wenn der Wille der Parteien darauf gerichtet ist, alle oder eine bestimmte Gruppe von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen zum Erlöschen zu bringen (*BAG 21. Juni 2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 23, aaO*). Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis ist anzunehmen, wenn die Parteien nur die von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren wollen (*etwa BAG 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 14 mwN, BAGE 146, 217*). 32
2. Es kann dahinstehen, ob es sich bei dem Aufhebungsvertrag vom 25./26. Juni 2020 um einen Formularvertrag oder um zwischen den Parteien ausgehandelte Vertragsbedingungen handelt. Die Auslegung von Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags sowohl nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen als auch nach den Grundsätzen, die für die Auslegung von Individualvereinbarungen gelten, führt zu dem Ergebnis, dass die Parteien sich auf ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis verständigt haben. Die Parteien sind nicht vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgegangen, sie wollten auch nicht eine von ihnen angenommene Rechtslage eindeutig dokumentieren und damit fixieren. Vielmehr wollten die Parteien mit dem Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis abschließend bereinigen und alle Ansprüche - mit Ausnahme der unter Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags ausdrücklich erwähnten - ausgleichen und dies unabhängig davon, ob sie an diese dachten oder nicht (*zur Auslegung eines gerichtlichen Vergleichs als konstitutives negatives Schuldanerkenntnis vgl. etwa BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 15/20 - Rn. 42 ff. mwN*). 33

II. Entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin wird der hier streitgegenständliche Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG von Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags vom 25./26. Juni 2020 erfasst. Er ist ein Anspruch „aus dem Arbeitsverhältnis“ der Parteien im Sinne dieser Bestimmung des Aufhebungsvertrags. 34

Nach Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung abgegolten und erledigt. Von dieser Bestimmung erfasst werden demnach alle wechselseitigen gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung gegeneinander haben (*vgl. BAG 25. Februar 2021 - 8 AZR 171/19 - Rn. 66 mwN; 26. November 2020 - 8 AZR 58/20 - Rn. 59 mwN*). Der Anspruch muss demnach seinen Ursprung im Arbeitsverhältnis haben. Das ist hier der Fall. Die Klägerin begehrt von dem Beklagten als ihrem Arbeitgeber eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, weil sie sich im Hinblick auf die Vergütung der von ihr über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeit wegen des Geschlechts benachteiligt sieht. 35

III. Es ist ferner davon auszugehen, dass der Aufhebungsvertrag - entsprechend der in Ziffer 8 des Vertrags getroffenen Vereinbarung - im Übrigen vollständig erfüllt wurde. Die Klägerin hat insoweit nichts Gegenteiliges vorgetragen. 36

IV. Das in Ziffer 8 des Aufhebungsvertrags vereinbarte konstitutive negative Schuldanerkenntnis ist auch wirksam. Insbesondere verstößt die Vereinbarung nicht gegen § 31 AGG. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich bei dem Aufhebungsvertrag vom 25./26. Juni 2020 um einen Formularvertrag oder um zwischen den Parteien ausgehandelte Vertragsbedingungen handelt. 37

1. Nach § 31 AGG kann von den Vorschriften des AGG nicht zuungunsten der geschützten Personen abgewichen werden. 38

a) Dies entspricht den Antidiskriminierungsbestimmungen der Europäischen Union, die in Arbeits- und Beschäftigungsfragen Gleichbehandlung gewährleisten bzw. sicherstellen sollen und insoweit Mindestanforderungen an den 39

Schutz vor Benachteiligung festlegen (vgl. hierzu Art. 6 der Richtlinie 2000/43/EG, Art. 8 der Richtlinie 2000/78/EG sowie Art. 27 der Richtlinie 2006/54/EG). Für die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG ergibt sich zudem sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung dieser Richtlinien, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen sollen, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe bieten (zur Richtlinie 2000/78/EG vgl. etwa EuGH 21. Oktober 2021 - C-824/19 - [Komisia za zashtita ot diskriminatsia] Rn. 35; 15. April 2021 - C-511/19 - [Olympiako Athlitiko Kentro Athinon] Rn. 22; 2. April 2020 - C-670/18 - [Comune di Gesturi] Rn. 20 mwN). Und in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG heißt es, dass es das Ziel dieser Richtlinie ist, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen. Darüber hinaus ist in Art. 157 Abs. 1 AEUV bestimmt, dass jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellt.

b) Damit im Einklang hat der deutsche Gesetzgeber mit § 31 AGG die Unabdingbarkeit der Vorschriften des AGG zum Schutz vor Diskriminierung zum Ausdruck gebracht. So heißt es in der Gesetzesbegründung: „Entsprechend den europarechtlichen Vorgaben sind die in diesem Gesetz enthaltenen Schutzvorschriften zwingend. So kann zB weder im Arbeitsvertrag noch in kollektiven Vereinbarungen zuungunsten der Beschäftigten davon abgewichen werden. Dies gilt insbesondere auch für die Fristen zur Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs in § 15 Abs. 4“ (BT-Drs. 16/1780 S. 53). 40

2. Danach verstoßen zwar sämtliche Vereinbarungen gegen § 31 AGG, durch die Ansprüche aus dem AGG im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Der Schutzzweck des § 31 AGG, den unionsrechtlich vorgegebenen Mindeststandard zum Schutz vor Benachteiligungen im Arbeits- und Zivilrecht zu garantieren bzw. sicherzustellen, steht vertraglichen Vereinbarungen entgegen, 41

die die Entstehung von Ansprüchen nach dem AGG verhindern oder beschränken (*ebenso etwa Bauer/Krieger/Günther AGG und EntgTranspG 5. Aufl. § 31 AGG Rn. 12; Däubler/Bertzbach-Däubler 4. Aufl. § 31 AGG Rn. 1 bis 4; HWK/Rupp 9. Aufl. § 31 AGG Rn. 2*).

§ 31 AGG steht jedoch einer Vereinbarung über Ansprüche aus dem AGG im Nachhinein nicht entgegen. Verzichts-, Vergleichs- und/oder Abgeltungsvereinbarungen sind deshalb zulässig, soweit sie sich auf in der Vergangenheit liegende mögliche Benachteiligungen beziehen (*ebenso Bauer/Krieger/Günther AGG und EntgTranspG 5. Aufl. § 31 AGG Rn. 13 und 15 f.; Däubler/Bertzbach-Däubler 4. Aufl. § 31 AGG Rn. 4; HWK/Rupp 9. Aufl. § 31 AGG Rn. 2*). Insoweit wirkt sich aus, dass es jeder Person freisteht, ob sie um Rechtsschutz nach dem AGG nachsucht und ob sie ggf. zu einem späteren Zeitpunkt eine bereits eingereichte Klage zurücknimmt. Dementsprechend ist es ihr auch unbenommen, in einem Aufhebungsvertrag eine Vereinbarung über eine Abgeltung ihrer Ansprüche aus dem AGG zu treffen. Dies steht im Übrigen im Einklang mit dem in § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 AGG formulierten Anliegen des Gesetzgebers, eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten anzustreben.

42

Schlewing

Winter

Der Richter am Bundes-
arbeitsgericht

Dr. Vogelsang

ist wegen Eintritts in den
Ruhestand an der Unter-
schriftsleistung verhindert.

Schlewing

F. Avenarius

C. Gothe