



Allgemeine Gleichbehandlung auch für Geschäftsführer?

Grundsätzlich gelten für alle Arbeitnehmer die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Geschäftsführer einer GmbH sind jedoch keine „Arbeitnehmer“ im eigentlichen Sinne. Dennoch gelten die Grundsätze der allgemeinen Gleichbehandlung auch für sie. So hat auch der BGH mit Urteil vom 23.04.2012 (Az: II ZR 163/10) entschieden.

Sachverhalt

Rechtsanwältin Maike Ludewig, zuständig für den Bereich Arbeitsrecht der [Kanzlei Jöhnke & Reichow Rechtsanwälte](#)

Der Kläger war medizinischer Geschäftsführer einer GmbH (Beklagte). Die Alleingesellschafterin hatte einen fakultativen Aufsichtsrat. Laut Satzung war dieser auch für die Begründung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zwischen der GmbH und einem Geschäftsführer zuständig. Der auf fünf Jahre befristete Geschäftsführeranstellungsvertrag wurde aufgrund einer Entscheidung des Aufsichtsrats nicht verlängert.

Der Kläger vertrat aufgrund fundierter Anhaltspunkte die Auffassung, dass diese Entscheidung eine Altersdiskriminierung und damit einen Verstoß gegen das AGG darstellt. Der Kläger war in etwa 60 Jahre alt, als über eine mögliche Verlängerung seines Vertrages diskutiert worden ist. Er beantragte deshalb unter anderem die Gesellschaft zur Zahlung einer Entschädigung für seinen Nichtvermögensschaden in Höhe eines sechsstelligen Betrages zu verurteilen.

Rechtliche Würdigung

Das Berufungsgericht hielt den Anwendungsbereich des AGG für eröffnet. Dies gelte auch für Geschäftsführer, sofern es sich um den Zugang zur Erwerbstätigkeit und/oder den beruflichen Aufstieg handele. Eine entsprechende Benachteiligung aufgrund des Alters sei zunächst zu vermuten, ebenso wie ein Verschulden. Fraglich war sodann die Höhe des Entschädigungsanspruchs.

Das Revisionsgericht wies sodann darauf hin, dass nicht nachgewiesen sei, dass der Geschäftsführer ohne diese Benachteiligung weiterhin beschäftigt worden wäre. Eine altersbedingte Benachteiligung sei jedoch zu sehen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Kläger Indizien vorlegt, welche eine solche Benachteiligung vermuten lassen. Entsprechende Indizien wurden von dem Kläger vorgelegt. Die Gesellschaft trägt sodann die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine solche Benachteiligung eben nicht vorlag. Rechtfertigungsgründe für eine solche Benachteiligung waren nicht ersichtlich.

Grundsätzlich sieht [§ 15 AGG](#) hierfür einen Entschädigungsanspruch vor. Hierbei muss jedoch auch

festgestellt werden, dass eben diese Benachteiligung ursächlich dafür war, dass der Geschäftsführer nicht erneut angestellt und bestellt worden ist.

„Eine lediglich hohe Wahrscheinlich reicht dagegen im Rahmen des gestellten Antrags nur insoweit aus, als es darum geht, ob dem Kläger aus der Nichtanstellung und Nichtbestellung ersatzfähige Erwerbsvorteile in irgendeiner Höhe entgangen sind.“ (a.a.O.). Diese Ursächlichkeit sei vom Berufungsgericht nicht ausreichend geprüft worden.

Der Anspruch auf Entschädigung sei dem Grunde nach begründet. Die Höhe sei jedoch angemessen festzustellen. Hierbei sei unter anderem das Vorliegen und die Schwere eines etwaigen Verschuldens der Gesellschaft zu berücksichtigen. Die Höhe der Entschädigung soll wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Die Sache wurde sodann an das Berufungsgericht zurückgewiesen.

Handlungsempfehlung

Theoretisch ist niemand davor gefeit, eine Jobabsage zu erhalten. Oftmals wird diese jedoch mit Argumenten begründet, welche unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Gleichbehandlung sehr zweifelhaft erscheinen. Nicht selten berufen sich Personaler und Entscheidungsträger dabei auf Kriterien, welche eine Diskriminierung des Bewerbers bzw. potentiellen Arbeitnehmers darstellen. Hiergegen sollte entsprechend juristisch vorgegangen werden. Eine Diskriminierung aufgrund der Rasse, des Alters, des Geschlechts oder ähnlicher Kriterien muss nicht hingenommen werden.

Beruft man sich auf das AGG, so sind jedoch besondere Fristen einzuhalten. Gerade die 2-Wochen-Frist sollte unbedingt eingehalten werden. Sollten Sie Opfer einer solchen Diskriminierung geworden sein, so sollten Sie also schnellstmöglich einen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht aufsuchen und die weitere Vorgehensweise besprechen.

Sollten Sie hingegen selbst eine Jobabsage formulieren müssen oder seitens eines abgelehnten Bewerbers mit dem Vorwurf einer Diskriminierung bzw. eines Verstoßes gegen das AGG konfrontiert werden, so sollten auch Sie sich möglichst zeitnah eines anwaltlichen Beistandes bedienen.

Bilder: (1) © denisismagilov / fotolia.com (2) © Kanzlei Jöhnke & Reichow Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4945293/allgemeine-gleichbehandlung-auch-fuer-geschaeftsfuehrer/>