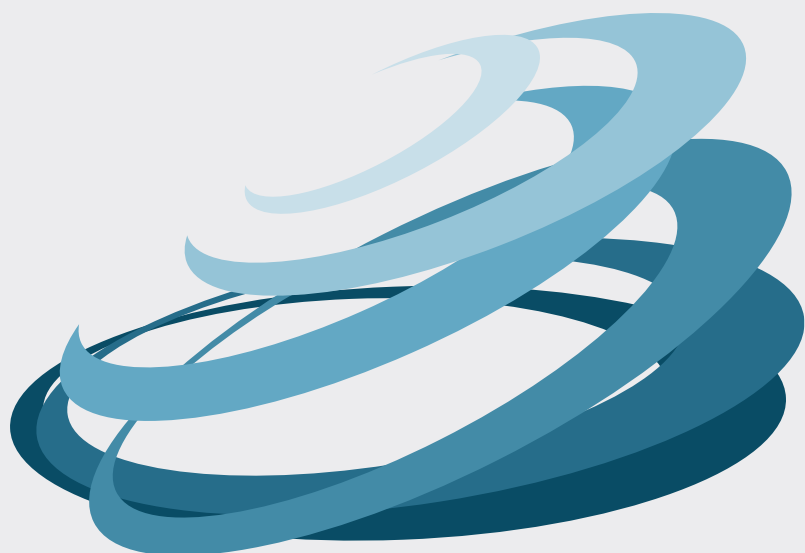




Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht



Inhalt

Einleitung	3
A. Arbeitsrecht	4
I. Ethnische Herkunft	4
1.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit	4
1.2 Sprachliche Anforderungen	5
1.3 Belästigung	7
1.4 Kündigung	8
II. Geschlecht	8
2.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit	8
2.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt.....	12
2.3 Schwangerschaft und Mutterschaft.....	14
III. Religion/Weltanschauung	16
3.1 Zugang zur unselbstständigen Tätigkeit und selbstständiger Tätigkeit.....	16
3.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen	17
3.3 Kündigung	18
IV. Behinderung	19
4.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit	19
4.2 Sozialplan	22
4.3 Kündigung	23
V. Alter	23
5.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit	23
5.2 Betriebliche Altersversorgung / tarifliche Versorgungsverordnung	25
5.3 Vergütung nach Lebensalter / Aufwandsentschädigung.....	26
5.4 Versetzung / Umsetzung.....	27
5.5 Öffentlicher Dienst	29
5.6 Sozialplan	32
5.7 Altersteilzeit.....	36
5.8 Kündigung	36
5.9 Beendigung der beruflichen Tätigkeit	39
VI. Sexuelle Identität	41
6.1 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt.....	41
B. Zivilrecht	43
I. Ethnische Herkunft	43
II. Geschlecht	45
III. Behinderung	45
IV. Alter	46

Einleitung

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dieser Rechtsprechungsübersicht haben wir ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht für Sie zusammengestellt.

Die Urteile zu Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität sollen Ihnen einen Überblick über die Entwicklung der Rechtsprechung geben. Dabei wird deutlich, wie die Gerichte den Schutz vor Diskriminierungen weiter vorantreiben. Eine gefestigte Rechtsprechung hilft, Diskriminierungen auch in vergleichbaren Fällen zu verhindern.

Neben den Leitsätzen der Gerichte wird in dieser Rechtsprechungsübersicht, sofern vorhanden, auch der Hintergrund der Benachteiligung dargestellt, der zum Urteil führte.

Die Sammlung besteht aus allgemein verfügbaren sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes direkt zur Verfügung gestellten Urteilen und wird fortlaufend aktualisiert. Die Auswahl der Urteile entspricht den bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingegangenen Anfragen und hat ihren Schwerpunkt daher im Arbeitsrecht. Durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gewinnt das AGG knapp vier Jahre nach seinem Inkrafttreten vor allem durch höchstrichterliche Entscheidungen insgesamt an Kontur, während es erst wenige Urteile zum Bereich außerhalb von Beschäftigung und Beruf gibt

Auf unserer Webseite www.antidiskriminierungsstelle.de finden Sie darüber hinaus eine *Zusammenfassung ausgewählter EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000.*



Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

A. Arbeitsrecht

I. Ethnische Herkunft

1.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit

ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010 - 17 Ca 8907/09

„Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft“

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat entschieden, dass die Herkunft aus dem Gebiet der ehemaligen DDR nicht als ethnische Herkunft nach dem AGG geschützt ist.

Geklagt hatte eine Frau, die in der damaligen DDR geboren und aufgewachsen war, und sich erfolglos auf eine Stelle bei einem Stuttgarter Unternehmen beworben hatte. Auf ihren zurückgesandten Bewerbungsunterlagen fand sie die handschriftlichen Vermerke „(-) Ossi“ und „DDR“. Aufgrund dieser Vermerke nahm sie an, dass man sie in erster Linie wegen ihrer ostdeutschen Herkunft abgelehnt hatte und machte vor Gericht geltend, wegen ihrer ethnischen Herkunft im Sinne des AGG benachteiligt worden zu sein.

Das Stuttgarter Arbeitsgericht maß der Bezeichnung „Ossi“ zwar einen diskriminierenden Charakter im Sinne einer tendenziell abwertenden Wirkung bei. Von einer Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft im Sinne des AGG ging es aber nicht aus. Dazu müssten die Betroffenen einem abgrenzbaren Volk oder einer bestimmten Volkszugehörigkeit zugeordnet werden können. Das setze neben der Verbundenheit zu einem bestimmten Territorium auch eine gemeinsame Sprache, Geschichte und Kultur sowie ein Gefühl der solidarischen Gemeinschaft voraus. Menschen aus den neuen Bundesländern seien nicht in dieser Weise von den übrigen Deutschen abgrenzbar. Sie hätten keine gemeinsame Sprache und die eigene Geschichte der DDR habe sich über einen zu kurzen Zeitraum erstreckt, um die gemeinsame Kultur aufgrund der gesamtdeutschen Geschichte aufheben zu können.

1.2 Sprachliche Anforderungen

ArbG Hamburg, Urteil vom 26.01.2010 - 25 Ca 282/09

„Mittelbare Benachteiligung im Bewerbungsverfahren, Postzusteller“

Leitsatz:

Ein Auswahlverfahren, welches einen kurzen telefonischen Erstkontakt mit Bewerbern für eine Tätigkeit als Postzusteller vorsieht, kann Bewerber, deren Muttersprache nicht deutsch ist, wegen ihrer ethnischen Herkunft mittelbar benachteiligen.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg hat ein Unternehmen der Postbranche wegen mittelbarer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Der in der Elfenbeinküste geborene Kläger hatte sich als Postzusteller auf eine Stellenausschreibung beworben in der die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift vorausgesetzt wurde. Im üblicherweise bei solchen Bewerbungen vorgesehenen telefonischen Erstkontakt war eine Mitarbeiterin der Beklagten zu der Einschätzung gelangt, dass der Kläger sich nicht ansprechend klar und deutlich in der deutschen Sprache ausdrücken konnte. Dementsprechend erhielt der Kläger eine Absage.

Das Arbeitsgericht sah in der Vorgehensweise des beklagten Unternehmens eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Für Angehörige anderer Ethnien ist es typischerweise schwerer als für Bewerber mit deutscher Muttersprache bei einem telefonischen Erstkontakt ein ansprechend klares und deutliches Ausdrucksverhalten in deutscher Sprache zu zeigen.

Dieses insoweit mittelbar diskriminierende Auswahlverfahren sah das Gericht auch nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Das Verfahren war nach Auffassung des Gerichts weder geeignet noch erforderlich die vorausgesetzten Deutschkenntnisse für einen Postzusteller zu ermitteln. Zum einen bietet ein kurzer telefonischer Kontakt keine hinreichende Grundlage, um die sprachlichen Fähigkeiten des Bewerbers festzustellen. Zum anderen hielt das Gericht die von der Beklagten herangezogenen sprachlichen Auswahlkriterien in deutscher Sprache (am Telefon) für die beabsichtigte Tätigkeit für nicht angemessen und überzogen. Erforderlich sind für eine entsprechende Tätigkeit als Postzusteller lediglich hinreichende Deutschkenntnisse für die Kommunikation mit Kunden, dem Arbeitgeber und Kollegen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.01.2010 - 6 Sa 158/09

„Erforderliche Deutschkenntnisse“

Die Aufforderung, einen Deutschkurs zu besuchen, löst keinen Entschädigungsanspruch nach dem AGG aus. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hat entschieden, dass die Aufforderung eines Arbeitgebers an eine ausländische Arbeitnehmerin, deren Muttersprache nicht deutsch ist, an einem Deutschkurs teilzunehmen, weder eine mittelbare Benachteiligung noch eine Belästigung wegen der ethnischen Herkunft darstellt.

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin mit kroatischer Muttersprache, die als Reinigungskraft sowie vertretungsweise als Kassiererin in einem Schwimmbad beschäftigt ist. Die Klägerin sah sich durch die wiederholte Aufforderung der Beklagten an einem Deutschkurs teilzunehmen, wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt und machte einen Entschädigungsanspruch i. H. v. 15.000,- Euro geltend.

Ihre Berufung gegen das klageabweisende erstinstanzliche Urteil des ArbG Elmshorn vor dem LAG Schleswig-Holstein blieb jedoch ohne Erfolg.

Das LAG stellte in seiner Begründung zunächst darauf ab, dass die von der Klägerin als unerwünscht empfundene Aufforderung an einem Sprachkurs teilzunehmen nicht wegen ihrer ethnischen Herkunft erfolgte, sondern weil die Beklagte, die für die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten erforderlichen Deutschkenntnisse der Klägerin für unzureichend hielt. Diese Kritik an der mangelnden Sprachkompetenz stellt keine Verletzung der persönlichen Würde eines ausländischen Arbeitnehmers dar. Selbst durch die nachdrückliche Aufforderung zum Besuch eines deutschen Sprachkurses wird kein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen, was weitere Tatbestandsvoraussetzung für eine Belästigung i. S. v. § 3 Abs. 4 AGG ist.

Das LAG hat die Revision zugelassen.

ArbG Berlin, Urteil vom 11.02.2009 - 55 Ca 16952/08

„Arbeitsstelle nur für deutsche Muttersprachler“

Das Arbeitsgericht sprach einer Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 3900 Euro nebst Zinsen wegen einer Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft zu. Die Klägerin, die in der Dominikanischen Republik gebürtig ist und über einen Magisterabschluss in Medienwissenschaften sowie einen Masterabschluss in Kunst verfügt, hatte sich um eine als Infopoint und Visitor Service ausgeschriebene Stelle bei einem Kunstverein beworben. Im Laufe des Bewerbungsverfahrens war ihr per E-Mail mitgeteilt worden, dass sich die ausgeschriebene Position an einen deutschen Muttersprachler richte und die Bewerbung deshalb nicht berücksichtigt werden könne.

Das Arbeitsgericht Berlin sah hierin eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft.

Deutsche Muttersprachler kommen nur in einem kleinen Teil der die Welt bevölkernden Ethnien vor, so dass das Kriterium der deutschen Muttersprache zu einem Ausschluss einer großen Zahl von Ethnien führt.

Eine Rechtfertigung nach § 8 AGG verneinte das Gericht. Zwar ergebe sich anhand der konkreten Arbeitsaufgaben, dass die Tätigkeit zu einem wesentlichen Teil in Kommunikation in der deutschen Sprache besteht. Daraus folge jedoch keinerlei Notwendigkeit einen deutschen Muttersprachler einzusetzen, weil jeder Mensch, dessen Muttersprache eine andere als die deutsche ist, sich perfekte Kenntnisse in deutscher Schrift und Sprache anzueignen vermag, sofern ihm die dazu notwendigen Bildungschancen eröffnet werden.

ArbG Berlin, Urteil vom 26.09.2007 - 14 Ca 10356/07

„Mangelnde Deutschkenntnisse als Einstellungshindernis“

Die Nichtberücksichtigung eines ausländischen Stellenbewerbers bzw. eines Bewerbers mit „Migrationshintergrund“ wegen mangelnder Kenntnisse der deutschen Sprache ist für sich genommen keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und begründet daher keinen Entschädigungsanspruch.

1.3 Belästigung

BAG, Urteil vom 24.09.2009 - 8 AZR 705/08

„Entschädigung wegen Belästigung - ausländerfeindliche Parolen“

Wird die Würde eines Arbeitnehmers entgegen dem Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verletzt, so stellt diese Belästigung dann eine die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers auslösende Benachteiligung (§ 15 Abs. 2 AGG) dar, wenn durch die Belästigung ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies entschied das BAG.

Die vier türkischstämmigen Kläger waren im Lager der R. AG beschäftigt. Dort hatten auf der Toilette für die männlichen Mitarbeiter Unbekannte ein Hakenkreuz und ausländerfeindliche Parolen angebracht. Die R. AG bestreitet die Behauptung der Kläger, ein Mitarbeiter habe den Niederlassungsleiter bereits im September 2006 auf diese Schmierereien hingewiesen, worauf dieser nichts veranlasst und sich lediglich dahingehend geäußert habe, „dass die Leute eben so denken würden“. Spätestens im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits erfuhr die R. AG im März 2007 von den Beschriftungen. Sie ließ diese Anfang April 2007 beseitigen. Mit Schreiben vom 11.04.2007 haben die Kläger von der R. AG eine Entschädigung wegen einer Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG verlangt und den Arbeitgeber im Juni 2007 auf Zahlung von 10.000 Euro an jeden der Kläger verklagt.

Die Klagen blieben in allen Instanzen erfolglos. Zwar seien die Schmierereien eine unzulässige Belästigung der Kläger wegen deren ethnischer Herkunft, so das BAG: Es habe aber aufgrund der streitigen Angaben über den Zeitpunkt der Unterrichtung des Niederlassungsleiters über die Beschriftungen und dessen Reaktion darauf keine Entscheidung darüber treffen können, ob durch diese Schmierereien für die Kläger ein feindliches Umfeld im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG geschaffen worden sei.

Letztlich sind die Klagen laut BAG daran gescheitert, dass die Kläger ihre Entschädigungsansprüche nicht innerhalb der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG schriftlich geltend gemacht hatten.

Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.06.2008 - 7 Sa 383/08

1.4 Kündigung

BAG, Urteil vom 28.01.2010 - 2 AZR 764/08

„Unzureichende Deutschkenntnisse als Kündigungsgrund“

Nachdem er in der Vorinstanz Erfolg gehabt hatte, wurde die Klage eines in Spanien geborenen Produktionshelfers, dem wegen seiner unzureichenden Deutschkenntnisse gekündigt worden war, vom BAG jetzt abgewiesen.

Diese Kündigung war erst erfolgt, nachdem der Kläger es wiederholt abgelehnt hatte, von seinem Arbeitgeber bezahlte Sprachkurse zu besuchen oder alternative Maßnahmen zur Verbesserung seiner Sprachfähigkeiten zu ergreifen. Zwar bestätigte das BAG die Vorinstanz dahingehend, dass die Anforderung an deutsche Sprachkenntnisse in Beschäftigungsverhältnissen eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft darstellen kann. Einer ebenfalls vertretenen Auffassung, dass dies als Anknüpfung an die Fremdsprachenkompetenz generell nicht unter das Benachteiligungsverbot wegen der ethnischen Herkunft falle, erteilte es damit eine Absage. Im Gegensatz zum LAG Hamm, hielt das BAG aber die Forderung nach Kenntnissen der deutschen Schriftsprache für sachlich gerechtfertigt.

Vorinstanz: LAG Hamm, Urteil vom 17.07.2008 - 16 Sa 544/08

II. Geschlecht

2.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit

BAG, Urteil vom 18. März 2010 - 8 AZR 77/09

„Stellenausschreibung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte darf auf Frauen beschränkt werden“

Nach einer Entscheidung des BAG stellt es regelmäßig keinen Verstoß gegen das AGG dar, wenn eine Gemeinde bei der Besetzung der Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Bewerberauswahl auf Frauen beschränkt. Das gelte jedenfalls dann, wenn sich die Beratungsangebote an Frauen in Problemlagen richte, in denen die Betroffenen typischerweise zu einer Frau leichter Kontakt aufnehmen als zu einem Mann.

Mit dieser Begründung hat das BAG die Klage eines männlichen Bewerbers für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 AGG abgewiesen. Die beklagte Stadt hatte eine Stelle für eine Gleichstellungsbeauftragte nur für Frauen ausgeschrieben. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sollte u. a. die Integrationsarbeit mit zugewanderten Frauen und deren Beratung sein. Die Bewerberin sollte über ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder eine vergleichbare Ausbildung in einer pädagogischen bzw. geisteswissenschaftlichen Fachrichtung verfügen.

Der Kläger ist Diplomkaufmann und Diplomvolkswirt und sah sich gleichwohl qualifiziert, nachdem er als Betriebsratsmitglied bereits das Amt des stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten inne hatte und bewarb sich auf diese Stelle. Die Bewerbung wurde zurückgewiesen mit der Begründung, dass die Stelle nach § 15 der

Niedersächsischen Gemeindeordnung mit einer Frau zu besetzen sei und er die übrigen Voraussetzungen nicht erfülle. Die hiergegen gerichtete Klage auf Schadensersatz blieb in allen drei Instanzen erfolglos.

Zwar ist die Beklagte zu Unrecht davon ausgegangen, dass der Kläger als Diplomvolkswirt mangels einer geisteswissenschaftlichen Ausbildung für die Stelle objektiv ungeeignet sei.

Die Beschränkung der Stellenausschreibung auf Frauen sei aber gem. § 8 Abs. 1 AGG zulässig, weil das Geschlecht hier nach der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende Bedeutung zukommt.

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 05.12.2008 - 16 Sa 236/08.

BAG, Urteil vom 28.05.2009 - 8 AZR 536/08

„Erzieher mit seiner Bewerbung in einem Mädcheninternat gescheitert“

Leitsatz:

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist zulässig, wenn das Geschlecht des Stelleninhabers eine wesentliche und entscheidende Anforderung iSd. § 8 Abs. 1 AGG darstellt.

Der Träger eines Mädcheninternats darf bei der Besetzung einer Betreuerstelle die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn die Tätigkeit auch mit Nachtdiensten im Internat verbunden ist. Nach Auffassung des BAG stellt das weibliche Geschlecht in diesem Fall eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung i. S. d. § 8 AGG dar. Dabei steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei festzulegen, welche Arbeiten auf einem zu besetzenden Arbeitsplatz zu erbringen sind.

Das BAG hat damit die Entscheidung des LAG Rheinland- Pfalz (Urteil vom 20.03.2008) bestätigt.

VG Arnsberg, Urteil vom 22.12.2009 - 20 K 1205/09.PVL

„Stellenausschreibung im öffentlichen Dienst, Frauenförderung“

Leitsätze:

1. Eine Stellenausschreibung mit dem Hinweis, dass das Land Nordrhein-Westfalen die berufliche Entwicklung von Frauen fördert und Bewerbungen von Frauen daher ausdrücklich erwünscht sind sowie Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, unterliegt grundsätzlich der Mitbestimmung gemäß § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 18 LPVG NRW (PersVG NW) (Fassung 2007).

2. Das Mitbestimmungsrecht wird durch das Mitwirkungsrecht des Personalrats aus § 73 Ziffer 2 LPVG NRW (PersVG NW) verdrängt, wenn die Stellenausschreibung ihrerseits - wie im Regelfall - mitwirkungspflichtig ist.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.11.2008 - 12 Sa 1102/08

„Stellenausschreibung im öffentlichen Dienst, frauenfördernder Hinweis“

Das LAG Düsseldorf hatte darüber zu entscheiden, ob durch den Hinweis in der Stellenausschreibung eines öffentlichen Arbeitgebers - dass ein besonderes Interesse an Bewerbungen von Frauen bestehe - Männer diskriminiert werden.

Unter Berufung auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sah sich der Kläger dadurch diskriminiert und begehrte Schadenersatz in Höhe von 24 Monatsgehältern, nachdem seine Bewerbung um die Stelle als Diplom-Sportlehrerin bzw. Diplom-Sportlehrer nicht zum gewünschten Erfolg geführt hatte und stattdessen eine Frau für die ausgeschriebene Tätigkeit ausgewählt worden war.

Nachdem das ArbG Düsseldorf erstinstanzlich dem Kläger teilweise Recht gegeben hatte, wies das LAG Düsseldorf in der Berufungsinstanz die Klage vollständig ab. Das LAG stellte fest, dass der in Rede stehende Ausschreibungstext grundsätzlich geschlechtsneutral gehalten und das Bewerbungsverfahren ausschließlich an sachlichen Kriterien ausgerichtet war. Der vom Kläger monierte frauenfördernde Hinweis sei nicht nur dem Landesgleichstellungsgesetz NRW geschuldet, sondern auch nach § 5 AGG als positive Maßnahme gerechtfertigt, wenn, wie im entschiedenen Fall, in der für die Stelle maßgeblichen Laufbahngruppe Frauen insgesamt unterrepräsentiert sind. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat das LAG für den Kläger die Revision an das BAG zugelassen.

Nachgehend BAG, 01.04.2010 - 8 AZR 4/09, sonstige Erledigung: Rücknahme

ArbG Hamburg, Urteil vom 06.08.2008 - 3 Ca 141/08

„Stellenausschreibung nur für Frauen“

Leitsätze:

1. Die Ausschreibung der Beklagten verstößt gegen das Benachteiligungsverbot i. S. d. §§ 7 Abs. 1 und 11 AGG. Durch die Formulierung „Bürokauffrau/Reno“ werden männliche Bewerber wegen ihres Geschlechts benachteiligt.
2. Ein Anspruch des Klägers scheidet jedoch an dessen objektiver Eignung, wenn er die in der Ausschreibung genannten Anforderungen und/oder die beruflichen Qualifikationserfordernisse nicht erfüllt.

LAG Hamm, Urteil vom 24.04.2008 - 11 Sa 95/08

„Internetanzeige durch die Bundesagentur für Arbeit“

Leitsätze:

1. Eine Stellenanzeige „Hotelfachfrau (Hotelfachmann, -frau)“ genügt dem AGG.
2. Wendet sich der Personal suchende Arbeitgeber an die Bundesagentur für Arbeit und schaltet diese daraufhin eine Internetanzeige „Hotelfachfrau (Hotelfachmann, -frau)“, so ist eine daraus hergeleitete und unzulässig verkürzte Anzeige „Hotelfachfrau“ eines privaten Internetportals kein tragfähiges Indiz für einen Diskriminierungswillen des Arbeitgebers i.S.d. § 22 AGG.
3. Etwas anders würde nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber die unzulässige Verkürzung der Stellenanzeige nachweislich veranlasst oder wissentlich geduldet hätte.

ArbG Stuttgart, Urteil vom 05.09.2007 - 29 Ca 2793/07

„Stellenausschreibung nur für männliche Bewerber“

Leitsätze:

1. Eine geschlechtsbezogene Stellenanzeige, die ausschließlich an männliche Bewerber gerichtet ist und eine diskriminierende Aussage in einem Gespräch, diskriminiert eine den fachlichen Qualifikationen der Ausschreibung gerecht werdende Bewerberin und verstößt gegen § 11 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 AGG.
2. Eine verbotene Benachteiligung liegt schon dann vor, wenn der Benachteiligende aus einem Motivbündel gehandelt hat und der Grund nach § 1 AGG jedenfalls gegenüber anderen Motiven nicht unbedeutend ist.
3. Durch einen Hinweis in einer Stellenanzeige, dass Bewerber „idealerweise nicht älter als 45“ sein sollten, wird eine Indizwirkung für eine unzulässige Diskriminierung ausgelöst. Hat der Arbeitgeber aber dennoch ältere Bewerber eingestellt, kann er diese Indizwirkung widerlegen.

VG Düsseldorf, Urteil vom 02.10.2007 - 2 K 2070/07

„Körpermindestgröße für Polizeivollzugsbeamte“

Leitsätze:

1. Die Ermessensbindung des Dienstherrn an einen Ministerialerlass ab dem Einstellungsjahr 2007 kann zu einer Nichtzulassung zum Auswahlverfahren einer Polizeivollzugsbeamtin führen, wenn sie die erforderliche, körperliche Mindestgröße von 163 cm unterschreitet und ihre englischen Sprachkenntnisse unzureichend sind.

2. Die Mindestgröße ist eine Eignungsvoraussetzung, die mit höherrangigem Recht vereinbar ist. Ein unzulässiger Eingriff in die Freiheit der Berufswahl liegt nicht vor, weil bei einem Beruf im öffentlichen Dienst Art. 33 Abs.2 GG vorrangig anzuwenden ist.
3. Gegen die Benachteiligungsgründe, vor der das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt, verstößt eine Körpermindestgröße ebenfalls nicht.
4. Der Umstand, dass prozentual mehr Männer die erforderliche Mindestgröße als Frauen erreichen stellt ebenfalls keine mittelbare Benachteiligung von Frauen dar, weil dies durch das rechtmäßige Ziel der störungsfreien Aufgabenwahrnehmung durch die Polizei gerechtfertigt ist.
5. Auf Erlassweg darf auch die Voraussetzung eines sechsjährigen Englischunterrichtes als Eignungsvoraussetzung festgelegt werden. Die englischen Sprachkenntnisse sind selbst bei mittelbarer Benachteiligung ein legitimes Ziel für den gehobenen Polizeidienst.

LAG Hamburg, Urteil vom 09.11.2007 - H 3 Sa 102/07

„Auskunftspflicht des Arbeitgebers über eingestellten Bewerber ist unzumutbar“

Entschädigungsanspruch nach AGG: Arbeitgeber müssen grundsätzlich keine Auskunft über den eingestellten Bewerber erteilen.

Abgelehnte Bewerber haben gegen den Arbeitgeber keinen generellen Anspruch auf Auskunft über die Person des eingestellten Bewerbers. Anderenfalls müssten Arbeitgeber klagebereiten Personen auch ohne Anhaltspunkte für eine Benachteiligung die zur Schlüssigkeit ihres Begehrens möglicherweise erst noch erforderlichen Informationen erteilen. Dies ist unzumutbar.

2.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt

LAG Berlin-Brandenburg, vom Urteil vom 12.02.2009 - 2 Sa 2070/08

„Statistik über die Geschlechterverteilung allein reicht als Nachweis für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung nicht aus“

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Klage einer Beschäftigten auf Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderungentscheidung abgewiesen. Die Klägerin beanspruchte wegen der Beförderungentscheidung die Zahlung einer Entschädigung, da allein die Tatsache ihrer Schwangerschaft geeignet gewesen sei, eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechtsbezogenen Benachteiligung bei der Beförderungentscheidung zu erbringen. Sie sei stets Abwesenheitsvertreterin des früheren Stelleninhabers gewesen, der ihr mehrfach zugesagt habe, dass sie seine Nachfolgerin werden solle und aus der Äußerung bei der Absage, dass sie sich lieber auf ihr Kind freuen solle, ergebe sich, dass familiäre Gesichtspunkte eine Rolle gespielt hätten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat auch in der zweiten Verhandlungsrunde die von der Arbeitnehmerin behauptete geschlechtsspezifische und damit einen Schadensersatzanspruch begründete Benachteiligung bei der Beförderungsentscheidung als nicht erwiesen angesehen.

2. Die von der Klägerin vorgetragene Indizien ließen nicht hinreichend den Schluss auf eine Diskriminierung zu. Insbesondere käme Statistiken in diesem Zusammenhang nur ein begrenzter Wert zu. Sie seien nur dann relevant, wenn sie Aussagen über den Zusammenhang von Stellenbesetzungen gerade im Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren und der Geschlechterverteilung zuließen. Bloße Statistiken über die Geschlechterverteilung in der Gesamtbelegschaft reichten für die Beurteilung der Besetzung von Führungspositionen insoweit nicht aus.

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZR 483/09

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.11.2008 - 15 Sa 517/08

„Statistik als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei Beförderung“

Leitsätze:

1. Als Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungsposten (hier Personalleiter) eines Unternehmens mit über 1100 Beschäftigten kann insbesondere auch eine Statistik über die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden.

2. Statistische Nachweise müssen schon deswegen berücksichtigt sein, da andernfalls eine verdeckte Diskriminierung bei Beförderungen („gläserne Decke“) nicht ermittelbar wäre.

3. Sind alle 27 Führungspositionen nur mit Männern besetzt, obwohl Frauen 2/3 der Belegschaft stellen, ist dies ein ausreichendes Indiz im Sinne von § 22 AGG.

Als Schadensersatz hat das Landesarbeitsgericht die Vergütungsdifferenz zu derjenigen Position, und zwar auch unbegrenzt für die Zukunft, zugesprochen, in die die Klägerin nicht befördert worden war. Wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts hat das LAG darüber hinaus eine Entscheidung wegen immateriellen Schadens zugesprochen.

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZR 1012/08.

BVerwG, Urteil vom 13.03.2008 - 2C 128/7

„Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Lehrerin im Beamtenverhältnis“

Leitsatz:

Leisten teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen vergütungspflichtige Mehrarbeit, so gebietet das Diskriminierungsverbot des Art. 141 EG, jedenfalls diejenige Mehrarbeit wie reguläre Stunden zu vergüten, die die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrer nicht übersteigt.

Damit hatte die Klage einer Lehrerin im Beamtenverhältnis, für geleistete Mehrarbeit - statt der gesetzlich vorgesehenen Mitarbeitervergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsordnung (MVergV) - die höhere zeitanteilige Besoldung im Verhältnis zu ihrer Teilzeit zu gewähren, vor dem Verwaltungsgericht Erfolg.

Vergleiche EuGH, 1. Kammer, Urteil vom 06.12.2007 - C- 300/06

VG Frankfurt, Urteil vom 03.12.2007 - 9 E 2418/07

„Wechselschichtzulage für teilzeitbeschäftigte Polizeibeamte“

Eine Kürzung der Wechselschichtzulage aufgrund von Teilzeitarbeit ist eine ungerechtfertigte mittelbare Diskriminierung im Sinne des AGG.

Die Wechselschichtzulage diene dazu, die besonderen Belastungen des Schichtdienstes auszugleichen. Diese Belastungen träten bei allen in der streitigen Form des Wechselschichtdienstes tätigen Personen in gleicher Weise unabhängig davon auf, wie lange die einzelnen Schichten sind. Die Belastung ergäbe sich vielmehr aus der ständig erforderlichen Umstellung des Arbeits- und Lebensrhythmus, so dass die Dauer der individuellen Arbeitszeit für die Belastung irrelevant sei. Deshalb sei die Klägerin hinsichtlich der Wechselschichtzulage mit Vollzeitbeschäftigten gleich zu behandeln.

2.3 Schwangerschaft und Mutterschaft**BAG, Urteil vom 24.04.2008 - 8 AZR 257/07**

„Schwangere Bewerberin“

Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Stelle und besetzt der Arbeitgeber, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem männlichen Mitbewerber, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, welche eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen.

ArbG Wiesbaden, Urteil vom 18.12.2008 - 5 Ca 46/08

„Benachteiligung aufgrund der Mutterschaft“

Leitsätze:

1. Das Gericht sah in der Zuweisung eines neuen Betreuungsbezirks durch den Arbeitgeber nach Rückkehr der Klägerin aus den Mutterschutzzeiten des MSchuG eine Benachteiligung aufgrund der Mutterschaft und damit wegen des Geschlechts (§ 3 Abs. 1 S. 2 AGG), da das nunmehr zugewiesene Gebiet einen Arbeitsplatz darstellt, der dem vorherigen nicht gleichwertig ist.
2. Für eine Benachteiligung auch wegen der ethnischen Herkunft sah das Gericht keinen hinreichenden Indizienvortrag der türkischstämmigen Klägerin.
3. Das Gericht konnte aber weder einen Schaden der Klägerin für die Vergangenheit noch die Zukunft bejahen und hat deshalb den die geltend gemachte Schadensersatzforderung i. H. v. rd. 433.000 Euro abgelehnt.

Die beklagte Versicherung zahlte der Klägerin rückwirkend für den neuen Betreuungsbezirk ein garantiertes Mindestgehalt, das höher als ihr bisheriger Verdienst ist. Da nach Auffassung des Gerichts die Versetzung der Klägerin in einen neuen Betreuungsbezirk unwirksam war und für die Zukunft durch den Arbeitgeber rückgängig gemacht werden kann, würde die beanspruchte Gewährung eines Schadensersatzes in Geld bis zum möglichen Renteneintritt zu einer überhöhten Schadenskompensation führen.

Aufgrund der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Rahmen der Zuweisung eines neuen Betreuungsbezirks wurde der Klägerin lediglich ein Entschädigungsanspruch i. H. v. 10.818 Euro (drei Bruttomonatsgehältern) gem. § 15 Abs. 2 S. 1 AGG wegen der Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts zuerkannt.

Berufung eingelegt bei dem LArbG Frankfurt - 12 Sa 68/09

ArbG Mainz, Urteil vom 02.09.2008 - 3 Ca 1133/08

„Schadensersatz und Entschädigung wegen Benachteiligung einer Schwangeren“

Wird einer schwangeren Arbeitnehmerin das befristete Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht verlängert, so hat sie Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung. Die Klägerin machte geltend, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis deswegen nicht verlängert wurde, weil sie schwanger ist. Sie konnte den Beweis führen, dass ihr Vorgesetzter auf die telefonische Anfrage ihrer Mutter mitgeteilt hatte, dass der Grund für die Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages die Schwangerschaft der Klägerin sei. Dem Arbeitgeber gelang es nicht, das Gegenteil zu beweisen und sachliche Gründe für die Nichtverlängerung des befristeten Vertrages anzuführen.

Berufung zum LArbG Mainz unter dem Aktenzeichen 10 Sa 546/08 eingelegt.

III. Religion/Weltanschauung

3.1 Zugang zur unselbstständigen Tätigkeit und selbstständiger Tätigkeit

ArbG Berlin, Urteil vom 30.07.2009 - 33 Ca 5772/09

„Benachteiligung bei der Einstellung - hauptamtliche Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit“

Leitsatz:

Eine unterschiedliche Behandlung einer Bewerberin oder eines Bewerbers wegen eines absehbaren Konflikts mit langjährig Beschäftigten, der sich an der früheren Tätigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik entzündet, ist keine (unerlaubte) Benachteiligung wegen der Weltanschauung.

BAG, Beschluss vom 17.06.2009 - 8 AZR 40/06

„Zulassung der Revision im Hamburger Diakoniefall“

Das BAG hat im Hamburger Diakoniefall der Beschwerde der Klägerin gegen die Nichtzulassung der Revision stattgegeben. Der Fall hat folgende Vorgeschichte: Das ArbG Hamburg hatte am 04.12.2007 das Diakonische Werk zur Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung der Klägerin aufgrund ihres muslimischen Glaubens bei der Einstellung als Integrationslotsin verurteilt (20 Ca 105/07). Auf Berufung des diakonischen Werkes hatte das LAG Hamburg mit Urteil vom 29.10.2008 das Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Eine Revision wurde nicht zugelassen.

Gegen die Nichtzulassung der Revision legte die Klägerin Beschwerde ein, der das BAG jetzt stattgegeben hat.

LAG Hamburg, Urteil vom 29.10.2008 - 3 Sa 15/08

„Diskriminierungsfreie Ablehnung einer muslimischen Bewerberin durch Diakonisches Werk“

Das LAG Hamburg entschied, dass Stellenbewerber nur dann im Sinne des AGG benachteiligt werden, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet sind. Daran fehlt es jedenfalls dann, wenn sie dem in der Stellenausschreibung enthaltenen Anforderungsprofil nicht ansatzweise entsprechen, sofern der Arbeitgeber seinerseits bei der Auswahlentscheidung vom Anforderungsprofil nicht abweicht. Damit wies das LAG die Klage einer Bewerberin auf Entschädigung gegen das Diakonische Werk Hamburg ab. Die Klägerin hatte behauptet, ihre Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle sei deshalb zurückgewiesen worden, weil sie nicht einer christlichen Kirche angehöre. In erster Instanz vor dem ArbG Hamburg war ihr eine Entschädigung wegen unzulässiger Benachteiligung wegen der Religion zugesprochen worden. Die Klägerin hatte kein Hochschulabschluss, obgleich dies in der Stellenausschreibung als Einstellungsvoraussetzung benannt war.

Das Gericht führt an, dass, wer objektiv nicht geeignet ist, auch nicht „wegen“ eines unzulässigen Diskriminierungsmerkmals benachteiligt werden könne. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Vorgehend: ArbG Hamburg, Urteil vom 04.12.2007 - 20 Ca 105/07

OLG Dresden, Urteil vom 15.08.2008 - 11 U 282/08

„Benachteiligung wegen des Geschlechts und der Weltanschauung, Zugehörigkeit zur PDS“

Eine PDS-Abgeordnete ist mit ihrer Klage gegen ihre Nichtberücksichtigung bei der Auswahl des Geschäftsführers der kommunalen Wohnungsbaugesellschaft vor dem OLG Dresden gescheitert. Sie macht unter Berufung auf das Allgemeine Gleichstellungsgesetz geltend, sie sei wegen ihres Geschlechts sowie ihrer Weltanschauung als aktives Mitglied der PDS benachteiligt worden. Das Gericht vermochte schon die Einschätzung der Klägerin, sie sei besser als der letztlich auserwählte Mitbewerber qualifiziert, nicht zu teilen. Deshalb komme auch dem von der Klägerin weiter ins Feld geführten Umstand, dass bei der maßgeblichen Entscheidung im Stadtrat nach Parteizugehörigkeit abgestimmt worden ist, keine indizielle Bedeutung im Hinblick auf eine sachwidrige Benachteiligung wegen ihrer PDS-Mitgliedschaft zu. Erst recht fehlte es nach Ansicht des Gerichts an Hinweisen darauf, dass die Nichtberücksichtigung der Klägerin etwas mit ihrem Geschlecht zu tun gehabt haben könnte.

Eine Revision ist nicht zugelassen.

3.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

BAG, Urteil vom 20.08.2009 - 2 AZR 499/08

„Abmahnung wegen religiöser Kopfbedeckung (Baskenmütze) in der Schule“

Nach dem Schulgesetz des Landes NRW dürfen Lehrer und pädagogische Mitarbeiter während der Arbeitszeit keine religiöse Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes oder den Schulfrieden zu gefährden. In einem aus NRW stammenden Fall hat eine Klägerin die Unwirksamkeit einer Abmahnung geltend gemacht, die ihr wegen ihrer religiösen Kopfbedeckung vom beklagten Land erteilt worden war. Die Klägerin ist islamischen Glaubens und an einer Gesamtschule als Sozialpädagogin tätig. Seit sie der Aufforderung des beklagten Landes nachgekommen ist, das von ihr zuvor getragene islamische Kopftuch abzulegen, trägt die Klägerin nunmehr eine Baskenmütze.

Ihre gegen die Abmahnung gerichtete Klage blieb - wie in den Vorinstanzen - vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Eine Kopfbedeckung, wie die von der Klägerin im vorliegenden Fall getragene Baskenmütze mit Strickbund, die die Haare, den Haaransatz und die Ohren vollständig bedeckt, sei nach Ansicht des BAG als „religiöse Bekundung“ zu bewerten, wenn sie erkennbar als Ersatz für ein religiös motiviertes Kopftuch getragen werde. Von einem modischen Accessoire könne daher nicht die Rede sein. Sie verstieß deshalb - so das BAG - gegen das gesetzliche Bekundungsverbot.

Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Urteil vom 10.04.2008 - 5 Sa 1836/07).

BVerwG, Urteil vom 26.06.2008 - 2 C 22/07

„Kopftuchverbot an Bremer Schulen gilt für Referendare nur eingeschränkt“

Leitsatz:

Einer Referendarin, die sich aus religiösen Gründen verpflichtet sieht, auch beim Unterrichten ein Kopftuch zu tragen, kann der Zugang zur Lehrerausbildung im öffentlichen Schulwesen nicht allein deshalb verweigert werden, um einer abstrakten Gefährdung des religiös-weltanschaulichen Schulfriedens vorzubeugen.

3.3 Kündigung

LAG Hamm, Urteil vom 16.10.2008 - 11 Sa 572/08

„Verletzung des Neutralitätsgebotes des § 57 Abs. 4 Schulgesetz NW - Kündigung nach Abmahnung“

Leitsatz:

Der fortgesetzte Verstoß gegen das einschlägige Schulgesetz eröffnet den Weg zur sozial gerechtfertigten ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber aus Gründen im Verhalten der Klägerin.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache hat die Kammer die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 02.07.2008 - 7 Sa 250/08

„Kirchenaustritt des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund“

Leitsatz:

Der Kirchenaustritt des Arbeitnehmers kann nach dem Selbstverständnis des kirchlichen Arbeitgebers eine - zur Kündigung berechtigende - schwerwiegende Pflichtverletzung darstellen, für die das AGG-Verbot unterschiedlicher Behandlung nicht gilt.

IV. Behinderung

4.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit

BAG, Urteil vom 17.12.2009 - 8 AZR 670/08

„Entschädigung wegen Benachteiligung bei der Stellenbesetzung aufgrund angenommener Behinderung“

Die ungerechtfertigte Benachteiligung eines Beschäftigten ist nach dem eindeutigen Wortlaut von § 7 Abs. 1 Halbsatz 2 AGG auch dann untersagt, wenn der Benachteiligende ein Diskriminierungsmerkmal nach § 1 AGG nur annimmt. Die in einem Bewerbungsgespräch gestellten Fragen nach näher bezeichneten gesundheitlichen Beeinträchtigungen können je nach den Einzelfallumständen auf die Nachfrage, ob eine Behinderung vorliege, schließen lassen bzw. darauf, dass der Fragesteller eine solche Behinderung mutmaßt.

Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen und die Auffassung des LAG Hamm bestätigt (BAG, 10.12.2009 - 2 AZR 77/09).

BAG, Urteil vom 21.07.2009 - 9 AZR 431/08

„Unterbliebene Einladung zum Vorstellungsgespräch, öffentlicher Dienst“

Leitsätze:

1. Zur Erhöhung seiner Chancen im Auswahlverfahren ist ein schwerbehinderter Bewerber nach § 82 Satz 2 SGB IX von einem öffentlichen Arbeitgeber regelmäßig zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Nach § 82 Satz 3 SGB IX entfällt diese Pflicht ausnahmsweise, wenn dem schwerbehinderten Bewerber offensichtlich die fachliche Eignung fehlt.

2. Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem vom öffentlichen Arbeitgeber mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 08.09.2009 - 5 Sa 125/09

„Benachteiligung im Bewerbungsverfahren, Schwerbehinderung, Beweislast“

Leitsätze:

1. Das Gericht lässt offen, ob die fehlende Begründung der Bevorzugung eines anderen Bewerbers im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens gegenüber dem nicht berücksichtigten schwerbehinderten Bewerber (Verstoß gegen § 81 Absatz 1 SGB IX) für sich allein bereits ein ausreichendes Indiz für eine Benachteiligung ist und damit zur Beweislastumkehr nach § 22 AGG führt.

2. Jedenfalls hat der Arbeitgeber dann den schwerbehinderten Bewerber nicht benachteiligt, wenn der schwerbehinderte Bewerber mehrere nach der Stellenausschreibung geforderter Kernkompetenzen nicht aufweist, während die bevorzugte Bewerberin all diese Kriterien erfüllt. Allein aus der Einladung zum Bewerbungsgespräch kann nicht gefolgert werden, der Arbeitgeber sei selbst davon ausgegangen, der schwerbehinderte Bewerber sei für die Übertragung des Dienstpostens an sich geeignet, denn der öffentliche Arbeitgeber darf schwerbehinderten Bewerbern nur dann ein Bewerbungsgespräch vorenthalten, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 SGB IX).

ArbG Ulm, Urteil vom 17.12.2009 - 5 Ca 316/09

„Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eigene Nachforschungen über die Schwerbehinderteneigenschaft eines Bewerbers anzustellen“

Leitsätze:

1. Zu den Indizien im Sinne von § 22 AGG, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, gehört es insbesondere, wenn der öffentliche Arbeitgeber seiner Pflicht aus § 82 S. 2 SGB IX nicht genügt, den nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten Bewerber zur Vorstellung einzuladen.
2. Stützt ein schwerbehinderter Bewerber die Vermutung einer Benachteiligung auf die unterbliebene Einladung zum Vorstellungsgespräch durch einen öffentlichen Arbeitgeber, muss er darlegen, dass der Arbeitgeber entweder positive Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft hatte oder aufgrund der Bewerbungsunterlagen sich diese Kenntnis jedenfalls hätte verschaffen können.
3. Vom Arbeitgeber kann - über seine Pflicht zur vollständigen Kenntnisnahme der Bewerbungsunterlagen hinaus - nicht verlangt werden, dass er bei Vorliegen bestimmter Anhaltspunkte selbständig Nachforschungen unternimmt, ob ein Bewerber die Schwerbehinderteneigenschaft besitzt.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.03.2009 - 11 Sa 83/08

„Bewerbung auf eine bereits besetzte Stelle, unterlassene Einschaltung der Arbeitsagentur“

Leitsätze:

1. Bewirbt sich ein schwerbehinderter Mensch auf eine zur Zeit des Bewerbungseingangs bereits besetzte Stelle, so scheidet ein Entschädigungsanspruch gem. § 15 Abs. 2 AGG bereits deshalb aus, weil im Hinblick auf eine nicht mehr zu treffende Auswahlentscheidung keine Diskriminierungsvermutung entstehen kann.
2. Allein die unterlassene Einschaltung der Arbeitsagentur gem. § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX lässt ebenfalls keine Vermutung einer Diskriminierung behinderter Menschen entstehen, weil damit keine Außenwirkung verbunden ist.

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZR 370/09

LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.04.2008 - 4 Sa 1077/07

„Bewerbersauswahl anhand der Examensnoten“

Leitsatz:

Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG besteht nur dann, wenn ein behinderter Beschäftigter wegen seiner Behinderung benachteiligt worden ist. Wird die - wie auch immer begründete - Vermutung, dass eine Benachteiligung wegen einer Behinderung erfolgt ist, widerlegt, liegt nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut keine Grundlage für die Feststellung einer Benachteiligung und damit auch kein Rechtsgrund für eine Entschädigung vor.

VG Wiesbaden, Urteil vom 01.04.2008 - 8 E 735/07

„Fehlende fachliche Eignung“

Leitsätze:

1. Die unterbliebene Einladung zu einem Vorstellungsgespräch stellt für einen behinderten Bewerber dann keine Benachteiligung dar, wenn ihm wegen fehlender Erfüllung eines zwingenden Merkmals des Anforderungsprofils offensichtlich die fachliche Eignung fehlt.
2. Nimmt der unterlegene Bewerber keinen einstweiligen Rechtsschutz gegen die Ablehnung seiner Bewerbung in Anspruch, wird sein Anspruch auf Schadenersatz nach § 15 Abs. 1 AGG entsprechend dem Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB auf den durch § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG gekennzeichneten Bereich, d. h. auf 3 Monatsgehälter, beschränkt.

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.06.2007 - 2 F 10596/07

„Beamtenrecht, Richterrecht, Rechtsweg bei Schadensersatzanspruch“

Leitsatz:

Für die Klage eines schwerbehinderten Menschen auf Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG ist der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten eröffnet, wenn der geltend gemachte Anspruch auf einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot bei der Bewerbung auf Einstellung als Richter oder Beamter gestützt wird.

4.2 Sozialplan

BAG, Urteil vom 11.11.2008 - 1 AZR 475/07

„Sozialplanabfindung bei vorgezogener Altersrente - Behinderung“

Das BAG wies - wie schon die Vorinstanzen - die Klage eines schwerbehinderten, 60-jährigen Arbeitnehmers ab, der eine höhere als die im Sozialplan festgeschriebene Abfindung verlangte.

Es stellte fest, dass die Betriebsparteien im Sozialplan eine geringere Abfindung für die Arbeitnehmer vorsehen dürfen, die ggf. auch erst nach dem Bezug von Arbeitslosengeld (vorgezogene) Altersrente in Anspruch nehmen können. Das gilt auch dann, wenn der vorzeitige Rentenbezug mit Abschlägen verbunden ist.

Den Abfindungen komme - so das BAG - eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zu. Dementsprechend können die Betriebsparteien bei der Dotierung und Ausgestaltung des Sozialplans auch Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigen. Eine Staffelung nach der zu erwartenden individuellen sozialen Absicherung ist sachlich gerechtfertigt und verstößt deshalb nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und auch nicht gegen das Verbot, Personen wegen des Alters, des Geschlechts oder einer Behinderung zu benachteiligen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.07.2009 - 5 Sa 9/09

„Mittelbare Benachteiligung wegen einer Behinderung, Personalabbauprogramm mit übertariflichen Leistungen“

Leitsätze:

1. Legt der Arbeitgeber ein Personalabbauprogramm auf, durch das Arbeitnehmer der rentennahen Jahrgänge durch übertarifliche Leistungen zum Abschluss von Aufhebungsverträgen angeregt werden sollen, ist er bei der Ausgestaltung des Programms an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und an die Diskriminierungsverbote aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gebunden.

2. Sieht das Programm vor, dass alle darauf eingehenden Arbeitnehmer durch eine Sonderzahlung an die Rentenkasse nach § 187a SGB VI so gestellt werden sollen, dass sie trotz vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente eine ungekürzte Rente erhalten, (Rn.56) und sieht das Programm weitere erhebliche Zahlungen in Form von Abfindungen und Einmalzahlungen vor, (Rn.58) ist es verboten, schwerbehinderte Arbeitnehmer der in Betracht kommenden Jahrgänge von dem Programm gänzlich ausschließen, nur weil sie auch ohne Zuzahlungen nach § 187a SGB VI zum Beispiel nach § 236a Abs 4 SGB VI einen Anspruch auf ungekürzte Rente haben.

4.3 Kündigung

BAG, Urteil vom 22.10.2009 - 8 AZR 642/08

„Krankheitsbedingte Kündigung“

In seinem Urteil hat das BAG klargestellt, dass die Kündigung eines behinderten Beschäftigten keine verbotene Benachteiligung darstellt, wenn die Kündigung allein wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten erfolgt. Im vorliegenden Fall hatte ein Beschäftigter eine Kündigung wegen überdurchschnittlicher Fehlzeiten erhalten. Nachdem das angerufene Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklärte, verlangte der Betroffene Entschädigung, da er wegen seiner Behinderung benachteiligt worden sei. Das BAG hält diese Klage für unbegründet. Nach Ansicht des Gerichts führt eine Kündigung erst dann zu einer unzulässigen Diskriminierung, wenn der Gekündigte nachweist, dass er wegen seiner Behinderung ungünstiger als andere Mitarbeiter des Betriebes behandelt wird. Diesen Nachweis konnte der Kläger jedoch nicht erbringen.

V. Alter

5.1 Zugang zu unselbstständiger Tätigkeit

BAG, Urteil vom 18.08.2009 - 1 ABR 47/08

„Altersdiskriminierende Stellenausschreibung“

Leitsatz:

Die Beschränkung des Bewerberkreises in einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung auf Arbeitnehmer im ersten Berufs-/Tätigkeitsjahr kann eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters darstellen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, der von dem Arbeitgeber verlangt hatte, in internen Stellenausschreibungen auf die Angabe des ersten Berufsjahres zu verzichten.

Vorinstanz: LAG Hessen, Beschluss vom 06.03.2008 – 9 TaBV 251/07

LAG Hessen, Beschluss vom 12.03.2009 - 4 TaBV 168/08

„Altersdiskriminierung durch tarifliche Höchststiegsaltersgrenze für außerhalb der Lufthansa ausgebildeten Flugzeugführer“

Leitsatz:

Die Einstellungshöchstgrenze von 32 Jahren und 364 Tagen (unter 33 Jahren) für außerhalb des Lufthansakonzerns ausgebildete Piloten von § 4 I Satz 2 TV Auswahlrichtlinien vom 18.12.2006 diskriminiert ältere Bewerber ungerechtfertigt wegen ihres Alters und ist daher nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

vorgehend ArbG Frankfurt, 30.04.2008 - 14 BV 36/08

Beschluss anhängig BAG - 7 ABR 98/09,

LAG Köln, Urteil vom 12.02.2009 - 7 Sa 1132/08

„Altershöchstgrenze für Nachwuchswissenschaftler ist unwirksam“

Das LAG Köln hat entschieden, dass eine Altersgrenze von 40 Jahren für Anstellungsverträge mit Nachwuchswissenschaftlern eine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung darstellt.

Vor dem Gericht klagte ein im Januar 1968 geborener Wissenschaftler, der seit dem 01.06.2005 auf einer zuletzt bis zum 30.06.2008 befristeten Stelle der beklagten Universität an seiner Habilitation gearbeitet und diese noch nicht fertig gestellt hatte. Nach einem Rektoratsbeschluss der Universität wird die Beschäftigung auf einer solchen Stelle grundsätzlich nur zugelassen, wenn der Arbeitsvertrag bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres, spätestens ein halbes Jahr danach, endet. Deshalb wurde der Vertrag nicht mehr verlängert.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat die aufgrund der Altersgrenze erfolgte Befristung des Arbeitsvertrages zum 30.06.2008 nach § 7 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für unwirksam erklärt. Die von der Universität verfügte starre Altersgrenze sei nicht angemessen. Sie könne durch das von der Universität angeführte Ziel, eine Herabsetzung des Erstberufungsalters von Professoren zu erreichen nicht gerechtfertigt werden.

Darüber hinaus könne sich die Universität auch nicht gem. § 242 BGB auf eine solche Befristung berufen, wenn zwischen dem Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung des Nachwuchswissenschaftlers und dem Zeitpunkt, zu dem er die Altershöchstgrenze erreicht, weit weniger Zeit verstrichen ist als nach den statistischen Durchschnittswerten für den Abschluss einer Habilitation erforderlich wäre.

Die Unwirksamkeit der Befristung hat zur Folge, dass der Vertrag gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG i. V. m. § 16 Satz 1 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 AZR 524/09

LAG Hamm, Urteil vom 26.06.2008 - 15 Sa 63/08

„Diskriminierende Stellenausschreibung“

Das LAG Hamm hat eine Klage abgewiesen und keine Entschädigung zugesprochen, obwohl eine diskriminierende Stellenausschreibung vorlag. Gesucht wurde ein Büromitarbeiter bis 35 Jahre. Die Bewerberin machte geltend, sie sei wegen ihres Alters abgelehnt worden. Das Gericht forderte sie auf, weitere Bewerbungen vorzulegen. Dieser Aufforderung kam die Klägerin nicht nach. Das Gericht folgerte daraus, dass die Bewerberin sich nur auf Stellen mit altersdiskriminierendem Inhalt beworben hat und kein wirkliches Interesse an der konkreten Stelle bestand.

ArbG Frankfurt, Urteil vom 29.05.2007 - 11 Ca 8952/06

„Angemessene Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand, Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskriminierung“

Leitsätze:

1. Eine analoge Anwendung des § 10 Satz 3 Nr. 3 Hs. 2 AGG auf den (eventuellen) Eintritt in eine krankheitsbedingte Erwerbsunfähigkeitsrente scheidet unabhängig davon, ob eine Regelungslücke oder vergleichbare Interessenlage vorliegen, an der Grenze des Wortlauts der Norm.
2. Bei einem Zeitraum von neun Jahren liegt eine angemessene Beschäftigungszeit im Sinne des § 10 Satz 3 Nr. 3 Hs. 2 AGG vor, so dass die Festsetzung einer Höchstgrenze als Notwendigkeit im Sinne der Norm nicht gegeben ist.
3. Allein die Befürchtung eines Arbeitgebers, ein Arbeitnehmer könne von dem Arbeitgeber Leistungen beziehen, ohne zuvor seine Arbeitskraft in einem Umfang für ihn eingebracht zu haben, der sich für ihn "rechnet", stellt als allein wirtschaftliches Interesse kein legitimes Ziel im Sinne des § 10 Satz 1 AGG dar.
4. Bloße Vermutungen, Eventualitäten oder Risiken können eine Diskriminierung nicht rechtfertigen im Sinne des § 10 AGG.

5.2 Betriebliche Altersversorgung / tarifliche Versorgungsverordnung

BAG, Urteil vom 11.12.2007 - 3 AZR 249/06

„Das AGG gilt auch für die betriebliche Altersversorgung“

Leitsätze:

1. Das AGG gilt trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 enthaltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz auch für die betriebliche Altersversorgung, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält.

2. Bei einer dem AGG widersprechenden Diskriminierung ergibt sich aus der Wertung in § 2 Abs. 1 Nr. 2 und § 8 Abs. 2 AGG iVm. der zugrunde liegenden diskriminierenden Regelung, dass eine Grundlage für Ansprüche auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gegeben ist.

3. Es bleibt offen, ob bei der zeitlichen Anwendung des AGG auf den Leistungszeitraum für Betriebsrenten oder den Zeitraum des Erwerbs von Anwartschaften im Arbeitsverhältnis abzustellen ist.

LAG Köln, Urteil vom 31.08.2007 - 11 Sa 564/07

„Ablösende tarifliche Versorgungsordnung, Bord- bzw. Cockpitpersonal“

Leitsätze:

1. In einer sog. ablösenden tariflichen Versorgungsordnung, die für die betreffenden Personen gegenüber der bisherigen Versorgungsordnung günstigere Versorgungsleistungen vorsieht, können die Tarifvertragsparteien - je nach den Umständen des Einzelfalls - wirksam vereinbaren, dass diese keine Anwendung auf (ehemalige) Mitarbeiter des Arbeitgebers findet, die zu einem bestimmten früheren Zeitpunkt entweder bereits Versorgungsempfänger sind oder das 63. Lebensjahr vollendet haben. Eine solche Regelung verstößt nicht grundsätzlich gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

2. Sofern die Tarifvertragsparteien mit einer solchen - negativen - Anwendungsvoraussetzung unter Wahrung der Grundsätze der Angemessenheit und Erforderlichkeit ein sachlich gerechtfertigtes und legitimes Ziel verfolgen, verstößt diese Differenzierung insbesondere nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz (Art 3 Abs. 1 GG), das Eigentumsgrundrecht (Art 14 Abs. 1 GG) und gegen die sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art 20 Abs 3, 28 Abs. 1 S 1 GG) ergebenden Grundsätze des unzulässigen Rückwirkungsverbots, des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Ebenso wenig stellt sie eine unzulässige Altersdiskriminierung i.S. des AGG sowie der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 dar.

5.3 Vergütung nach Lebensalter / Aufwandsentschädigung

LAG Hessen, Urteil vom 06.01.2010 - 2 Sa 1121/09

„Altersdiskriminierung durch Lebensaltersstufen nach § 27 BAT“

Leitsatz:

Eine tarifliche Regelung, in der die Grundvergütung der Höhe nach Lebensaltersstufen gestaffelt wird, ist wegen unmittelbarer Benachteiligung wegen des Alters i. S. d. §§ 1, 3 AGG unwirksam.

Die hierdurch eintretende unmittelbare Benachteiligung ist nicht im Sinne des AGG gerechtfertigt.

Folge dieses Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot wegen des Alters ist, dass die leistungsgewährenden, nicht benachteiligenden Tarifbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken sind, die entgegen den Benachteiligungsverboten von den tariflichen Leistungen ausgeschlossen wurden.

Der Arbeitgeber kann sich im Hinblick auf den Verstoß gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot nicht auf Vertrauensschutzgesichtspunkte berufen.

Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 6 AZR 115/10

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.09.2008 - 20 SA 2244/07

„Staffelung der Vergütung nach Lebensalter“

Ein tarifliches Vergütungssystem, das gem. § 27 A Abs. 1 BAT i.V.m. Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin vom 31.07.2003 allein auf das steigende Lebensalter abstellt, ist aufgrund einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters unzulässig nach dem AGG und damit unwirksam. Die Revision zum BAG ist zugelassen.

5.4 Versetzung / Umsetzung

BAG, Urteil vom 13.10.2009 - 9 AZR 722/08

„Punkteschema für Umsetzung von Lehrkräften“

Leitsätze:

1. Die Unwirksamkeitsfolge des § 7 Abs. 2 AGG gilt für Vereinbarungen aller Art und damit auch für Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
2. Verfolgt eine Dienstvereinbarung über Umsetzungen das Ziel, Arbeitnehmer vor möglicherweise altersbedingt steigenden Belastungen zu schützen, stellt dies ein legitimes sozialpolitisches Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG dar.
3. Es ist zweifelhaft, ob ein Erfahrungssatz besteht, wonach es Arbeitnehmern mit zunehmendem Alter wegen sinkender Flexibilität regelmäßig schwerer fällt, nach Versetzung unter veränderten Umständen zu arbeiten. In der Rechtsprechung ist lediglich anerkannt, dass die physische Belastbarkeit mit zunehmendem Alter abnimmt.

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 12.06.2008 - 14 Sa 2187/07 - aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen

BAG, Urteil vom 22.01.09 - 8 AZR 906/07

„BAG bestätigt Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg wegen Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit dem Berliner Stellenpool“

Das Verfahren hatte den sog. Stellenpool zum Gegenstand, den das Land Berlin mit dem Stellenpoolgesetz vom 09.12.2003 als Landesbehörde errichtet hatte und zu diesem Landesbeschäftigte versetzt werden, die von ihrer Dienst- oder Personalstelle dem Personalüberhang zugeordnet worden waren. Die Auswahl der zuzuordnenden Beschäftigten erfolgte aufgrund einer Verwaltungsvorschrift anhand eines Punkteschemas.

Für die in einem Eigenbetrieb zusammengefassten Kindertagesstätten war die Auswahl auf Erzieherinnen beschränkt, welche am 01.10.2006 das 40. Lebensjahr vollendet hatten. Die Klägerin, die zu diesem Stichtag älter als 40 Jahre war, wurde dem Personalüberhang zugeordnet und ab 01.01.2007 zum Stellenpool versetzt. Wegen einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund ihres Alters beanspruchte sie ein angemessenes Schmerzensgeld. Das LAG Berlin-Brandenburg hat das beklagte Land am 05.12.2007 zu einer Entschädigung i. H. v. 1000 Euro wegen Altersdiskriminierung verurteilt (24 Sa 1684/07). Das BAG hat die Revision am 22.01.2009 zurückgewiesen. Nach Auffassung des BAG hat das beklagte Land nichts dargelegt, was die unterschiedliche Behandlung der Klägerin wegen ihres Alters rechtfertigt. Allein die Berufung auf das Erfordernis der Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur genügt dazu nicht. Das beklagte Land hätte nach Auffassung des BAG vielmehr konkret darlegen müssen, wie diese Personalstruktur aussehen sollte, warum sie erforderlich war und wie sie aufgrund der vorgenommenen Personalauswahl hätte erreicht werden sollen.

Leitsätze des BAG:

1. Ein Anspruch des Arbeitnehmers nach § 15 Abs. 2 AGG gegen den Arbeitgeber auf Entschädigung wegen eines Nichtvermögensschadens aufgrund eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot setzt kein schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers voraus.
2. Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist nicht, dass der Arbeitnehmer in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt worden ist. Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot ist grundsätzlich das Entstehen eines immateriellen Schadens beim Arbeitnehmer anzunehmen, welcher zu einem Entschädigungsanspruch führt.

5.5 Öffentlicher Dienst

BVerwG, Urteil vom 24.09.2009 - 2 C 31/08

„Höchstaltersgrenze für Einstellung in den mittleren Polizeivollzugsdienst“

Leitsatz:

Die Höchstaltersgrenze von unter 25 Jahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für den mittleren Polizeivollzugsdienst des Landes Berlin ist mit höherrangigem Recht vereinbar.

VG Düsseldorf, Urteil vom 23.03.2010 - 2 K 5860/09

„Höchstaltersgrenze für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe“

Leitsätze:

1. Die Bestimmungen der LVO NRW (juris: LBV NW 1995) über die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe in der seit dem 18.07.2009 geltenden Fassung sind mit höherrangigem Recht vereinbar, werden insbesondere den Anforderungen der Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 19.02.2009 - 2 C 18.07 - u.a. gerecht.
2. Zu den Voraussetzungen, unter denen ein Überschreiten der Höchstaltersgrenze oder eine Ausnahme von dieser zuzulassen ist.
3. Das Gericht entscheidet über den geltend gemachten Anspruch auf Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe nach der im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung maßgebenden und nicht nach der Sach- und Rechtslage, die in dem - zwischen den Urteilen des BVerwG vom 19.02.2009 und dem Inkrafttreten der geänderten LVO NRW (juris: LBV NW 1995) - gelegenen Zeitpunkt der erneuten Antragstellung galt.

BVerwG, Urteil vom 19.02.2009 - 2 C 18/07

„NRW muss erneut über die Höchstaltersgrenze für die Lehrverbeamtung entscheiden“

Leitsätze:

1. Das BVerwG hat die Urteile der Vorinstanzen aufgehoben und das beklagte Land verpflichtet, über die Verbeamtung der Kläger - unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts - erneut zu entscheiden.
2. Nach Auffassung des BVerwG seien Höchstaltersgrenzen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis grundsätzlich nicht zu beanstanden. Sie dienten der Herbeiführung eines angemessenen Verhältnisses zwischen aktiver Dienstzeit als Beamter und den späteren Versorgungsansprüchen sowie einer ausgewogenen Altersstruktur in den Laufbahnen und der Absicherung des Lebenszeitprinzips.

3. Auch sei eine Höchstaltersgrenze von 35 Jahren für die Einstellung in eine Lehrerlaufbahn mit dem AGG vereinbar, weil sie legitimen Zielen diene und die Bewerber nicht unangemessen beeinträchtige.

4. Die konkrete Ausgestaltung der hier maßgeblichen Höchstaltersgrenze durch die Laufbahnverordnung des Landes NRW ist mangelhaft und damit unwirksam. Der Gesetzgeber müsse die Ausgestaltung der Höchstaltersgrenze selbst regeln und darf dies nicht voraussetzungslos der Verwaltung überlassen. Zudem sei bei den Ausnahmen für Bewerbergruppen mit Mangelfächern der Leistungsgrundsatz außer Acht gelassen worden.

5. In einzelnen Fällen haben die Richter auch eine unzureichende Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten, Grundwehrdienstzeiten und Schwerbehinderungen beanstandet.

Vorinstanz: OVG NW Urteil vom 15.03.2007 - 6 A 4625/04

VG Koblenz, Urteile vom 01.09.2009 - 6 K 1357/08.KO und 6 K 465/09.KO.

„Höchstalter für Verbeamtung muss gesetzlich geregelt sein“

Leitsätze:

1. Das Verwaltungsgericht hat das beklagte Land Rheinland-Pfalz verpflichtet, den Antrag der Klägerin auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden.

2. Die Beklagte kann den Antrag einer Lehrerin auf Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht mit der Begründung ablehnen, dass sie die Höchstaltersgrenze von 40 Jahren für eine Einstellung überschritten habe. Grundsätzlich könnte zwar der Anspruch auf gleichen Zugang zu einem öffentlichen Amt durch eine Altersgrenze eingeschränkt werden. Die Festlegung der Höchstaltersgrenze müsse jedoch durch gesetzliche Regelung erfolgen. Hieran fehle es derzeit in Rheinland-Pfalz. Die konkrete Höchstaltersgrenze und die Ausnahmen hierzu seien nur in Verwaltungsvorschriften geregelt.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falles wird die Berufung zugelassen.

Des weiteren Urteil vom 01.09.2009 - 6 K 465/09.KO.

LAG Hamm, Urteil vom 07.08.2008 - 11 Sa 284/08

„Höchstaltersgrenze für Einstellung in Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes“

Leitsätze:

1. Der öffentliche Arbeitgeber schuldet eine Entschädigung nach § 15 Abs.2 AGG, wenn er eine Arbeitsstelle im allgemeinen Vollzugsdienst für einen Bewerberkreis "20 - 25 Jahre alt" ausschreibt und einen 28-jährigen Bewerber zurückweist, weil man aufgrund der geplanten späteren Übernahme in das Beamtenverhältnis an die in der Stellenausschreibung genannte Altersgrenze gebunden sei.

2. Die Benachteiligung des Bewerbers wegen seines Alters ist nicht nach § 10 Satz 3 Nr.3 AGG aus den Erwägungen zulässig, mit denen die Höchstaltersgrenze für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis gerechtfertigt wird (Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand mit Bezug der beamtenrechtlichen Versorgung):

a) Nach der Stellenausschreibung soll ein Arbeitsverhältnis und kein Beamtenverhältnis begründet werden. Das Arbeitsverhältnis eröffnet keinen Zugang zu einer beamtenrechtlichen Versorgung.

b) Die Absicht, der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu einem späteren Zeitpunkt (bei positiver Entwicklung) eine Übernahme in das Beamtenverhältnis folgen zu lassen, führt nicht dazu, dass die Ungleichbehandlung des Bewerbers objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel i.S.v. § 10 AGG gerechtfertigt ist. Ein vorgeschaltetes Arbeitsverhältnis ist laufbahnrechtlich nicht Voraussetzung für die Zulassung zum Vorbereitungsdienst als Justizvollzugsoberssekretäranwärter (Beamter auf Widerruf).

VG Frankfurt, Urteil vom 21.04.2008 - 9 E 3856/07

„Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst“

Leitsätze:

1. § 3 Abs.1 Nr.1 FeuerwLVO, der das Höchstalter für die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst auf 30 Jahre festlegt, stellt eine unmittelbare Benachteiligung älterer Bewerber aufgrund ihres Alters i.S.v. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 1 AGG bzw. Art. 1 i.V.m. Art. 2 Abs.1, Abs. 2 lit. a RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) dar, die jedenfalls im Falle eines im Zeitpunkt der Bewerbung 31 Jahre alten Bewerbers nicht durch § 10 AGG bzw. durch Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) gerechtfertigt ist.

2. Das Ziel, durch § 3 Abs. 1 Nr. 1 FeuerwLVO eine ausgeglichene Altersstruktur herzustellen, stellt kein legitimes Ziel i. S. v. § 10 S. 1 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) dar.

3. Das Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Beschäftigungszeit und dem Anspruch auf Versorgung herzustellen, ist zwar legitim und mit der Vorgabe in § 10 S. 1 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 2 lit. c RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) vereinbar. Die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 FeuerwLVO konkret festgesetzte Höchstaltersgrenze zur Einstellung von 30 Jahren ist aber als Mittel zur Herstellung eines angemessenen

Verhältnisses zwischen aktiver Beschäftigungszeit und dem Anspruch auf Versorgung weder angemessen noch notwendig i.S.v. § 10 S. 2, 3 Nr. 3 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 2 lit. c RL 78/2000/EG (EGRL 2000/78).

4. Eine Mindestdienstzeit von mehr als 19,5 Jahren (§ 4 Abs.1 Nr. 1 i.V.m. § 14 Abs. 4 BeamtVG) ist nicht mehr angemessen und notwendig i. S. v. § 10 S. 2, 3 Nr. 3 AGG bzw. Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 2 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78), weil innerhalb dieser Zeit die Mindestversorgung regelmäßig durch tatsächliche Dienstleistung erdient wird.

5. Das Verschuldenserfordernis des § 15 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 AGG ist schon wegen seiner Unvereinbarkeit mit Art. 17 RL 2000/78/EG (EGRL 2000/78) auf einen Entschädigungsanspruch aus § 15 Abs. 2 AGG nicht zu übertragen.

Der EuGH hat nunmehr entschieden, dass Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen ist, dass er einer innerstaatlichen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die das Höchstalter für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt, nicht entgegensteht: EuGH, Urteil vom 12.01.2010 - Rs. C-229/08 (Wolf)

VG Ansbach, Urteil vom 19.11.2007 - AN 1 K 07.02099

„Altersthöchstgrenze für Berufung in Beamtenverhältnis“

Leitsätze:

Die Altershöchstgrenze des Art. 10 Abs. 1 Satz 1 BayBG verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Sie ist auch mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar.

5.6 Sozialplan

BAG, Urteil vom 25.02.2010 - 6 AZR 911/08

„Keine Altersdiskriminierung durch ein auf jüngere Arbeitnehmer beschränktes Angebot von Aufhebungsverträgen“

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass keine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters vorliegt, wenn ein Arbeitgeber im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme über 55-jährige Arbeitnehmer vom Abschluss eines Aufhebungsvertrages ausnimmt. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber jüngeren Arbeitnehmern gegen Zahlung einer an Betriebszugehörigkeit und Entgelt orientierten Abfindung, ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis angeboten. Eine Aufforderung des Klägers, der zu diesem Zeitpunkt 55 Jahre alt gewesen ist, auch ihm ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten, lehnte der beklagte Arbeitgeber ab.

Die dagegen gerichtete Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Da den älteren Arbeitnehmern der Arbeitsplatz erhalten bleibt, werden sie nicht weniger günstig als jüngere Arbeitnehmer behandelt, die ihren Arbeitsplatz, wenn auch gegen eine Abfindungszahlung, verlieren. Das BAG hat klargestellt, dass das Verbot der Altersdiskriminierung wesentlich den Zweck verfolgt, älteren Arbeitnehmern einen Verbleib am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Deshalb ist der Arbeitgeber im Rahmen eines Personalabbaus nicht dazu verpflichtet, auch mit älteren Arbeitnehmern einen Aufhebungsvertrag zu schließen, selbst wenn sie dies verlangen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.12.2009 - 16 Sa 577/09

„Keine Sozialplanansprüche für abgesicherte Mitarbeiter“

Leitsatz:

Es ist mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu vereinbaren, Mitarbeiter, die durch Zahlung einer Erwerbsminderungsrente und Betriebsrente wirtschaftlich abgesichert sind, von Sozialplanansprüchen auszunehmen. Darin liegt auch keine Benachteiligung wegen der Merkmale Behinderung oder des Alters, wenn die Vergleichsgruppe - andere Mitarbeiter mit Rentenansprüchen - von Sozialplanleistungen ausgenommen wurden und sich der Ausschluss systematisch in das gewählte Entschädigungssystem einfügt.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 26.03.2009 - 5 Ca 5101/08 teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Die Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.09.2009 - 10 Sa 2421/08

„Sozialplanabfindung - Unwirksamkeit einer Alterszuschlagsregelung für über 45-jährige bzw. über 50-jährige“

Leitsatz:

Ein Alterszuschlag in einem Sozialplan ist nur dann gerechtfertigt, wenn die älteren Arbeitnehmer dieses konkreten Betriebes verstärkte Vermittlungsschwierigkeiten haben. Ansonsten erhalten auch jüngere Arbeitnehmer den Alterszuschlag.

Revision eingelegt beim BAG unter 1 AZR 743/09

BAG, Urteil vom 26.05.2009 - 1 AZR 198/08

„Altersdifferenzierungen in Sozialplänen sind zulässig“

Leitsätze:

1. Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen für rentenberechtigte Arbeitnehmer Sozialplanleistungen reduzieren oder ganz ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt.
2. § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Die Regelung ist iSv. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein vom nationalen Gesetzgeber verfolgtes legitimes Ziel gerechtfertigt. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren.

ArbG Köln, Urteil vom 20.03.2008 - 22 Ca 8411/07

„Höhe einer Sozialplanabfindung“

Leitsätze:

1. Bei den Beispielen in § 10 Satz 3 Nummer 1 bis 6 AGG handelt es sich lediglich um Rechtfertigungsmöglichkeiten, die aber stets voraussetzen, dass ein legitimes Ziel im Sinne des § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG verfolgt wird, und dass die Benachteiligung in Bezug auf das Recht des Benachteiligten erforderlich und angemessen ist. Es ist daher nicht so, dass die Erfüllung eines Regelbeispiels in § 10 Satz 3 AGG die Verhältnismäßigkeit im Einzelfall indiziert.
2. Die richtlinienkonforme Auslegung des § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG führt zu dem Ergebnis, dass grundsätzlich der Ausschluss wirtschaftlich abgesicherter Arbeitnehmer von Leistungen des Sozialplans möglich ist, dies jedoch durch ein legitimes Ziel, das erforderlich und angemessen ist, gerechtfertigt werden muss.
3. Die wirtschaftliche Absicherung der rentennahen Jahrgänge beschreibt keinen legitimen Zweck, solange die Betriebspartner mit dem Ausschluss dieser Arbeitnehmer und dem hierdurch gewonnenen Sozialplanvolumen nicht andere Arbeitnehmer aus besonderen Gründen besser stellen.
4. Wenn eine Rechtfertigung nach § 10 Satz 1, 2, Satz 3 Nr. 6 AGG ausscheidet, ist die Bestimmung unwirksam, der Sozialplananspruch ist nach oben anzupassen, § 8 Abs. 2 AGG (zu Betriebsrenten jetzt BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - NZA 2008, 532).

BAG, Urteil vom 02.10.2007 - 1 AZR 793/07

„Höchstbegrenzung der Abfindung nach Alter und Betriebszugehörigkeit“

Die Regelung in einem Sozialplan, der eine Höchstbegrenzung nach Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung vorsieht, stellt unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben keine verbotene Benachteiligung älterer Arbeitnehmer dar.

Durch diese Höchstbetragsklausel, die ihrerseits nicht nach dem Alter differenziert, werden Arbeitnehmer wegen ihres Lebensalters weder bevorzugt noch benachteiligt. Es liegt auch keine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters vor. Dies gilt auch dann, wenn von der in einem Sozialplan festgeschriebenen Höchstbegrenzung der Abfindung typischerweise mehr ältere als jüngere Arbeitnehmer betroffen sind.

LAG Köln, Urteil vom 04.06.2007 - 14 Sa 201/07

„Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen“

Leitsätze:

1. Es verstößt nicht gegen § 75 BetrVG, wenn in einem Sozialplan für Arbeitnehmer, die unmittelbar nach ihrem Ausscheiden in den vorgezogenen Ruhestand gehen können, geringere Sozialplanleistungen vorgesehen werden.
2. Nach § 10 Nr. 6 AGG ist eine entsprechende Differenzierung in Sozialplänen zulässig.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.04.2007 - 13 Sa 2208/06

„Altersgruppenbildung bei Sozialauswahl“

Leitsatz:

Die Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur durch Altersgruppen bei der Sozialauswahl stellt eine Rechtfertigung einer möglichen Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von Art 6 Abs. 1 der EGRL 78/2000 dar.

5.7 Altersteilzeit

LAG Rheinland- Pfalz, Urteil vom 26.06.2007 - 3 Sa 153 07

„Altersteilzeit“

Leitsätze:

1. Ist die vom Arbeitnehmer gewünschte Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) länger als die Dauer, für die der Arbeitgeber gem. § 4 AltTZG 1996 Erstattungsleistungen von der Bundesagentur für Arbeit beanspruchen kann, kann der Arbeitgeber die Vereinbarung des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses ablehnen, denn die Förderung durch die Bundesagentur erfolgt maximal für 6 Jahre, d.h. die weitergehende Zeit geht vollständig zu Lasten des Arbeitgebers.
2. § 2 Abs. 1 AltTZTV stellt keine Benachteiligung i.S.d. § 7 Abs. 1 AGG dar.
3. Da es für das Ziel, dass die Tarifvertragsparteien mit dem AltTZTV verfolgen, durchaus einen Unterschied macht, ob der jeweilige AN einem rentennahen Jahrgang oder einem noch relativ rentenfernen Jahrgang angehört, ist die unterschiedliche Behandlung der AN, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, und der AN, die (erst) das 55. Lebensjahr vollendet haben, keineswegs eine (diskriminierende) Ungleichbehandlung, sondern eine an sachlichen Kriterien ausgerichtete Differenzierung, die zumindest gem. § 10 S 1 AGG zulässig ist.

5.8 Kündigung

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 03.02.2010 - 12 Sa 1311/07

„Altersabhängige Staffelung der Kündigungsfristen verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung (Küçükdeveci)“

Leitsätze

1. Die nach der Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 19.01.2010 - C-555/07 Küçükdeveci - "supra legem" gebotene Rechtsfortbildung hat für § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB zur Konsequenz, dass diese Vorschrift auf Kündigungen, die nach dem 02.12.2006 erfolgt sind, nicht mehr angewendet werden darf. Damit sind auch vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist zu berücksichtigen. Für die Verlängerung der Kündigungsfrist kommt es infolgedessen gemäß § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB ausschließlich auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit an.
2. Einem Arbeitgeber, der sich nach dem 02.12.2006 auf die Anwendbarkeit des § 622 Abs. 2 Satz BGB verlassen hat, kann nur ausnahmsweise Vertrauensschutz gewährt werden.

ArbG Siegburg, Beschluss vom 27.01.2010 - 2 Ca 2144/09, EuGH- Vorlage

„Zulässigkeit von Altersgruppen bei der Sozialauswahl?“

Leitsatz:

Ist Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 dahin auszulegen, dass er einer nationalen Rechtsvorschrift entgegensteht, die es erlaubt, bei der Auswahl der aus betrieblichen Gründen zu kündigenden Mitarbeiter zur Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur Altersgruppen zu bilden und die Auswahl unter den vergleichbaren Mitarbeitern dergestalt zu vollziehen, dass das Verhältnis der Zahl der aus der jeweiligen Altersgruppe auszuwählenden Mitarbeiter zur Zahl der insgesamt zu kündigenden vergleichbaren Mitarbeiter dem Verhältnis der Zahl der in der jeweiligen Altersgruppe beschäftigten Mitarbeiter zur Zahl aller vergleichbaren Mitarbeiter des Betriebes entspricht?

BAG, Urteil vom 06.11.2008 – 2 AZR 523/07

„Lebensalter im Rahmen der Sozialauswahl“

Leitsätze:

1. Verstößt eine ordentliche Kündigung gegen Diskriminierungsverbote des AGG (§§ 1 - 10 AGG), so kann dies zur Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 1 KSchG führen. Dem steht § 2 Abs. 4 AGG nicht entgegen.
2. Die in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG vorgesehene Berücksichtigung des Lebensalters als Sozialdatum stellt eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung dar. Sie ist jedoch nach § 10 Satz 1, 2 AGG gerechtfertigt.
3. Auch die Bildung von Altersgruppen kann nach § 10 Satz 1, 2 AGG durch legitime Ziele gerechtfertigt sein. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die Altersgruppenbildung bei Massenkündigungen aufgrund einer Betriebsänderung erfolgt.

ArbG Iserlohn, Urteil vom 14.08.2007 - 2 Ca 443/07

„Kündigung wegen altersbedingter Minderleistungen“

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und ausgeführt, es sei anerkannt, dass auch eine altersbedingte Minderleistung, sofern sie denn einen vom Arbeitgeber hinzunehmenden Grad überschritten habe, geeignet sein könne das Bemühen eines Arbeitgebers, die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer entsprechenden Kündigung zu erlangen, nicht als altersdiskriminierende Maßnahme angesehen werden. Der eigentliche Grund für die Kündigung sei nicht das Alter, sondern die lediglich durch das Alter bedingt geminderte Leistungsfähigkeit.

ArbG Lübeck, Urteil vom 29.05.2007 - 6 Ca 642/07

„Indizien für eine Altersdiskriminierung“

Leitsatz:

Die Einstellung einer 50-jährigen Arbeitnehmerin als Ersatz für eine zuvor gekündigte 57-jährige Arbeitnehmerin stellt kein Indiz für eine Benachteiligung der gekündigten Arbeitnehmerin wegen Alters dar; aus derartigen Einzelfällen kann sich die erforderliche statistische Signifikanz insbesondere hinsichtlich des Merkmals „Alter“ nicht ergeben. Da somit die Beweislastumkehr des § 22 AGG nicht greift, kann offen bleiben, ob eine Kündigung trotz § 2 Abs. 4 AGG wegen einer Benachteiligung aus Altersgründen unwirksam sein kann.

BAG, Urteil vom 19.06.2007 - 2 AZR 304/06

„Punktetabelle zur Sozialauswahl zulässig“

Leitsätze:

1. § 1 Abs. 5 KSchG gilt auch für Änderungskündigungen.
2. Die Reichweite der danach eingreifenden Vermutung erstreckt sich jedenfalls auf den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu den bisherigen Bedingungen und das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb.
3. Das in der Richtlinie 2000/78/EG des Rates enthaltene europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung steht der Verwendung einer Punktetabelle zur Sozialauswahl, die eine Bildung von Altersgruppen und auch die Zuteilung von Punkten für das Lebensalter vorsieht, nicht im Wege, wenn sie durch legitime Ziele gerechtfertigt ist.

ArbG Bielefeld, Urteil vom 25.04.2007 - 6 Ca 2886/06

„Altersgruppenbildung“

Die Bildung von Altersgruppen verstößt nach Auffassung des Gerichts nicht gegen das Diskriminierungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG und führt damit auch nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung gemäß § 7 Abs. 2 AGG.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.03.2007 - 21 Sa 97/06

„Tarifvertraglicher Alterskündigungsschutz“

Leitsatz:

§ 4.4 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (MTV) (tarifvertraglicher Alterskündigungsschutz) verstößt nicht gegen Bestimmungen des AGG.

5.9 Beendigung der beruflichen Tätigkeit

BAG, Beschluss vom 17.06.2009 - 7 AZR 112/08 (A), EuGH- Vorlage

Tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten - Altersdiskriminierung - Gleichbehandlungsgrundsatz - MTV Cockpitpersonal Lufthansa“

Der Siebte Senat des BAG hat zu der Frage, ob tarifliche Altersgrenzen für Piloten zulässig sind, den Europäischen Gerichtshof angerufen. Dieser müsse zunächst prüfen, ob die tarifliche Regelung über eine Altersgrenze von 60 Jahren mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sei.

Dem BAG liegen Klagen von drei in den Jahren 1946 und 1947 geborenen Piloten vor, die langjährig bei Condor bzw. Lufthansa beschäftigt waren. Auf ihre Arbeitsverhältnisse findet eine tarifvertragliche Bestimmung Anwendung, nach der das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet. Die Kläger sehen darin eine unzulässige Benachteiligung wegen des Alters und halten diese Regelung für unwirksam. Die Vorinstanzen haben ihre Klage abgewiesen.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts sah sich an einer abschließenden Sachentscheidung gehindert, da sie von einer dem Europäischen Gerichtshof obliegenden Auslegung von Gemeinschaftsrecht abhängt.

Der Senat hat das Verfahren wie die Parallelverfahren 7 AZR 946/07 und 7 AZR 480/08 bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs im Vorabentscheidungsverfahren ausgesetzt.

Vorinstanz: LAG Hessen, Urteil vom 15.10.2007 - 17 Sa 809/07.

BAG, Vorlageabschluss vom 16.10.2008 - 7AZR 253/07 (A), EuGH- Vorlage

„Altergrenze für Flugbegleiter“

Leitsätze:

1. Die Altergrenze von 60 Jahren für das Kabinenpersonal in § 19 Abs. 2 Satz 3 des Manteltarifvertrags Br. 1 für das Kabinenpersonal der Deutschen Lufthansa AG wegen Fehlens eines sie rechtfertigenden Sachgrunds unwirksam.

2. Der Senat hat den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften gem. Art. 234 Abs. 3 EG um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit von § 14 Abs. 3 Satz 1 TzBfG in der bis zum 30 April 2007 geltenden Fassung mit dem Gemeinschaftsrecht ersucht.

BAG, Urteil vom 18.06.2008 - 7 AZR 116/07

„Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze - Gebäudereiniger“

Leitsätze:

1. Eine in einem Tarifvertrag enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Erreichens des Regelrentenalters ist sachlich gerechtfertigt iSd. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, wenn der Arbeitnehmer nach dem Vertragsinhalt und der Vertragsdauer eine Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben kann oder bei Vertragsschluss bereits die für den Bezug einer Altersrente erforderliche rentenrechtliche Wartezeit erfüllt hat.

2. Eine solche Regelung genügt den sich bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist für die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ergebenden Vorgaben des Gemeinschaftsrechts.

BSG, Urteil vom 09.04.2008 - B 6 KA 44/07 R

„68-Jahres-Altersgrenze für Vertragsärzte“

Leitsätze:

1. § 95 Abs. 7 S 3 SGB 5, wonach eine Zulassung mit Ablauf des Kalendervierteljahres endet, in dem der Vertragsarzt das 68. Lebensjahr vollendet hat, ist sowohl mit dem GG als auch mit europäischem Recht vereinbar.

2. Eine einmal bereits wirksam erfolgte Zulassungsbeendigung kann nicht durch späteres Recht (hier: europäisches Recht) wieder in Frage gestellt werden mit der Folge, die Zulassung könne gleichsam wieder aufleben.

VGH Bayern, Urteil vom 28.01.2009 - 22BV 08.1413

„Sachverständigenbestellung, Altersgrenze“

Leitsatz:

Die satzungsmäßige Festsetzung einer Altersgrenze von 68 Jahren für die öffentliche Bestellung von Sachverständigen mit der Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung um drei Jahre verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

VI. Sexuelle Identität

6.1 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt

BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 6 AZR 434/07

„Auslandszuschlag für eingetragenen Lebenspartner“

Das BAG hat mit Urteil vom 18.03.2010 einem ins Ausland entsandten, in eingetragener Lebenspartnerschaft lebenden Angestellten des Goethe-Instituts einen nach der tariflichen Regelung nur an Verheiratete zu zahlenden Auslandszuschlag zugesprochen, weil auch insoweit eingetragene Lebenspartner gegenüber Eheleuten gleichheitswidrig benachteiligt werden.

Vorinstanz: LAG München, Urteil vom 10.05.2007 - 2 Sa 1253/06

BVerfG, Urteil vom 07.07.2009 - 1 BvR 1164/07

„Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft haben Anspruch auf betriebliche Hinterbliebenenrente des öffentlichen Dienstes“

Die Ungleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft im Bereich der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zusatzversichert sind, ist mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar.

Geht die Privilegierung der Ehe mit einer Benachteiligung anderer Lebensformen einher, obgleich diese nach dem geregelten Lebenssachverhalt und den mit der Normierung verfolgten Zielen der Ehe vergleichbar sind, rechtfertigt der bloße Verweis auf das Schutzgebot der Ehe gemäß Art. 6 Abs. 1 GG eine solche Differenzierung nicht.

BAG, Urteil vom 14.01.2009 - 3 AZR 20/07

„Hinterbliebenenversorgung, eingetragene Lebenspartnerschaft“

Das BAG hat in seinem Urteil vom 14.01.2009 entschieden, dass Überlebende einer eingetragenen Lebenspartnerschaft Anspruch auf betriebliche Hinterbliebenenrente haben können, wenn für Ehegatten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine dahingehende Zusage besteht. Das Gericht stützt sich mit seiner Argumentation auf eine Entscheidung des EuGH im Fall Maruko (C-267/06 - Maruko) vom 01.04.2008. Darin hatte der EuGH dem vorlegenden deutschen Verwaltungsgericht München die Prüfung aufgegeben, ob sich ein überlebender Ehegatte und ein Lebenspartner bezüglich eines öffentlich-rechtlich organisierten Zusatzversorgungssystems zur Altersvorsorge in einer vergleichbaren Situation befinden und davon die Beantwortung der Frage nach dem Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung wegen der sexuellen Ausrichtung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG abhängig gemacht. Nach Auffassung des BAG ist eine solch vergleichbare Situation in Deutschland ab dem 01.01.2005 gegeben. Mit dem "Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts", das zu diesem Zeitpunkt in Kraft getreten ist, habe der Gesetzgeber das Lebenspartnerschaftsgesetz reformiert und homosexuelle Partner im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung Ehepaaren gleichgestellt.

Insofern hätten überlebende eingetragene Lebenspartner in gleichem Maße wie überlebende Ehegatten Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung unter der Voraussetzung, dass am 01.01.2005 noch ein Rechtsverhältnis zwischen dem verstorbenen Partner und dem Versorgungsschuldner bestand. Nicht entschieden wurde die Frage, welche Ansprüche gegenüber kirchlichen Arbeitgebern bestünden.

So auch BAG 3. Senat, Urteil vom 15.09.2009 - 3 AZR 294/09

LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.02.2009 - 3 Sa 833/08 B

„Betriebliche Hinterbliebenenversorgung, Lebenspartnerschaft“

Leitsätze:

1. Eingeschlossene Lebenspartnerschaften sind in der betriebliche Altersversorgung hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung Ehegatten gleichzustellen, soweit am 1. Januar 2005 zwischen den Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner noch ein Rechtsverhältnis bestand (BAG 14.01.2009 - 3 AZR 20/07).
2. Ein solches Rechtsverhältnis ist auch anzunehmen, wenn der Versorgungsberechtigte zu diesem Zeitpunkt nicht mehr Arbeitnehmer war, sondern bereits eine Betriebsrente bezog.

VG Berlin, Urteil vom 07.05.2009 - 7 A 95.07

„Auslandszuschlag auch für verpartnerte Beamte“

Nach dem Urteil des Gerichts stellt die Bewilligung des Auslandszuschlags nur an verheiratete Beamte, Richter und Soldaten eine Diskriminierung der in einer Lebenspartnerschaft lebenden Bezugsberechtigten dar, da hierdurch an die sexuelle Identität angeknüpft wird. Die Anknüpfung an die sexuelle Ausrichtung sei ein Verstoß gegen die Antidiskriminierungsrichtlinie.

Die Berufung wurde zugelassen.

B. Zivilrecht

I. Ethnische Herkunft

OLG Köln, Urteil vom 19.01.2010 - 24 U 51/09

„Schadenersatz wegen Diskriminierung eines schwarzafrikanischen Paares bei der Wohnungssuche“

Leitsätze:

1. Durch die Verweigerung der Wohnungsbesichtigung und die Äußerung, die Wohnung werde nicht an „Neger... äh Schwarzafrikaner oder Türken vermietet“, habe die Hausmeisterin die Menschenwürde und damit das allgemeine Persönlichkeitsrecht der afrikanischen Mietinteressenten verletzt. Die Bezeichnung als „Neger“ sei nach heutigem Verständnis eindeutig diskriminierend und ehrverletzend.

2. Ein Angriff auf die Menschenwürde des Paares sei es aber auch, dass ihnen eine Wohnungsbesichtigung und evt. Anmietung allein wegen ihrer Hautfarbe verweigert worden sei.

3. Der Senat hat hier schließlich nicht nur auf Schadensersatz für Fahrkosten erkannt, sondern auch eine Art Schmerzensgeld zugebilligt, weil die Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Afrikaner besonders schwerwiegend gewesen sei.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Vorinstanz: Landgericht Aachen - 8 O 449/07

LG Aachen, Urteil vom 17.03.2009 - 8 O - 449/07

„Wohnungsbesichtigung verweigert“

Das Aachener Landgericht hat die Klage eines afrikanisch-stämmigen Paares wegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt abgewiesen. Eine Hausverwaltung soll demnach der deutschen Familie eine Wohnungsbesichtigung mit der Begründung verweigert haben, es werde nicht an Afrikaner vermietet.

Leitsätze:

1. Das Gericht stellte in seiner Entscheidung fest, dass in diesem Fall nur der Eigentümer als Vermieter selber haftbar für ein diskriminierendes Verhalten sein könnte. Daher habe sich die Klage gegen den Eigentümer und nicht die Verwaltung richten müssen.

2. Die Hausverwaltung ist nicht verpflichtet, die Anschrift der Eigentümerin der Wohnung mitzuteilen.

AG Hannover, Urteil vom 21.11.2008 - 537 C 9178/08

„Diskobesuch - keine Entschädigung wegen falschen Datums“

Vor dem AG Hannover forderte der Kläger türkischer Abstammung eine Entschädigung von 300 Euro, weil man ihm aufgrund seiner erkennbaren Herkunft keinen Einlass in die Diskothek gewährt habe, während andere Gäste nordeuropäischen Aussehens Einlass gefunden hätten. Die Ansprüche erhob er innerhalb von zwei Monaten vom Diskothekenbetreiber. Allerdings hatte er sich im Datum geirrt, was ihm erst im Prozess auffiel. An dem vom Kläger festgelegten Tag der Rechtsverletzung hatte die Disko geschlossen.

Das AG Hannover wies die Klage als unbegründet zurück. Der Kläger habe die Ansprüche nicht fristgemäß geltend gemacht. So sei die Rechtsverletzung auf einen falschen Tag datiert und auch nicht innerhalb der zwei Monate korrigiert worden. Mit fristgebundenem Anspruchsschreiben solle dem Rechtsverletzer die zeitnahe Prüfung gegen ihn erhobener Ansprüche ermöglicht werden. Dem Beklagten sei es aber durch den Irrtum nicht möglich gewesen, die Vorkommnisse zweifelsfrei zu identifizieren und die Ansprüche zu prüfen

Revision wurde nicht zugelassen.

AG Oldenburg, Urteil vom 23.07.2008 - 2 C 2126/07

„Verweigerung des Zutritts zu einer Diskothek“

Wird einer Person wegen der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts der Zutritt zu einer Diskothek verweigert, liegt eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne der §§ 3 und 19 Abs. 2 Satz 3 vor.

Das Amtsgericht Oldenburg hat dem Kläger eine Entschädigung von 500 Euro zugesprochen.

II. Geschlecht

AG Hannover, Urteil vom 26.08.2008 - 534 C 5012/08

„PKV, Leistungsausschluss bei Schwangeren“

Leitsätze:

1. Will eine schwangere Frau eine private Krankenversicherung abschließen, darf der Versicherer einen Leistungsausschluss für diese Schwangerschaft und die anschließende Entbindung im Vertrag aufnehmen.
2. Der von der Versicherung angebotene Vertrag mit Leistungsausschluss beruht auf einem anerkannten Prinzip risikoadäquater Kalkulation und stellt keine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar.

AG Hagen, Urteil 09.06.2008 - 140 C 26/08

„Mitgliedschaft im Fitnessstudio verweigert“

Ein Mann wurde von einem Fitnessstudio mit der Begründung abgelehnt, dass er als Mann derzeit nicht aufgenommen werden könne, weil man unterhalb der wünschenswerten Quote an weiblichen Mitgliedern liege. Aufgrund dieses Indizes - so das Amtsgericht Hagen - sei zu vermuten, dass die Nichtaufnahme des Klägers auf seinem Geschlecht beruhe, d. h. aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe benachteiligt wurde. Das Gericht sprach dem Kläger gemäß § 21 Abs. 2 Satz 3 einen Anspruch auf Schmerzensgeld für den erlittenen immateriellen Schaden in Höhe von 50 Euro zu und verurteilte den Betreiber des Fitnessstudios, den Kläger zu den zum Zeitpunkt des Aufnahmebegehrens gültigen Allgemeinen Geschäftsbedingungen als Mitglied aufzunehmen.

III. Behinderung

OLG Saarbrücken, Urteil vom 09.09.2009 - 5 U 26/09-9

„Keine Benachteiligung bei der Anfechtung eines Versicherungsvertrags wegen arglistiger Täuschung“

Die Klägerin ist die Witwe eines Versicherungsnehmers, der bereits vor Abschluss einer Lebensversicherung infolge einer Erkrankung schwerbehindert war. Gegenüber der Versicherungsgesellschaft hatte er die Krankheit verschwiegen und die Fragen zu seinem Gesundheitszustand nicht wahrheitsgemäß beantwortet. Der Versicherungsgesellschaft wurde die Unrichtigkeit der Angaben nach dem Tod des Versicherungsnehmers bekannt.

Sie erklärte daraufhin die Anfechtung des Versicherungsvertrags wegen arglistiger Täuschung und verweigerte die Zahlung der Versicherungssumme an die Klägerin.

Das Gericht sieht in der Anfechtung des Versicherungsvertrags wegen arglistiger Täuschung keine Benachteiligung des verstorbenen Versicherungsnehmers aufgrund einer Behinderung. Die Anwendbarkeit des AGG begründet es damit, dass es zur Vermeidung von Schutzlücken im AGG geboten sei, auch die Anfechtung eines Vertrages als „Beendigung“ eines zivilrechtlichen Schuldverhältnisses nach § 19 I AGG anzusehen.

Es sei daher nicht entscheidend, dass der Vertrag nach erfolgreicher Anfechtung so behandelt werde, als sei er nie geschlossen worden und damit streng genommen auch kein Ende haben könne. Im konkreten Fall sei die Anfechtung aber wegen der arglistigen Täuschung und gerade nicht wegen der Behinderung des Versicherungsnehmers erklärt worden. Insoweit würden alle arglistig täuschenden Personen von der Versicherung gleich behandelt, eine Benachteiligung im Sinne des AGG liege nicht vor.

IV. Alter

AG Mannheim, Urteil vom 06.06.2008 - 10 C 34/08

„Schüler- und Seniorentickets“

Die unterschiedlichen Tarife von Schülertickets und für Beförderungsgäste über 60 Jahre ist gem. § 20 I AGG sachlich gerechtfertigt, wenn der Nahverkehrsbetreiber damit den sozial- und wirtschaftspolitisch günstigen Effekt einer besseren Auslastung des Nahverkehrs in Nebenzeiten verfolgt. Die Berufung wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung des Sachverhalts und dem bisherigen Fehlen einer obergerichtlichen Rechtsprechung hierzu zugelassen.

Diese PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Zentrale: 030 18 555-1855
Beratung: 030 18 555-1865 (Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: ADS-1 Wirthmüller

Stand: 11.05.2010