

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - Rechtsprechung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Sommer wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz drei Jahre alt. Obwohl die von den Gegnern des Gesetzes prognostizierte Klageflut ausgeblieben ist, sind zu wichtigen Fragen, wie beispielsweise der Anwendbarkeit des AGG auf Kündigungen, die Auslegung der Diskriminierung wegen des Alters und der Höhe von Entschädigung und Schadensersatz, Verfahren, die vor den Gerichten geführt werden.

Um die gewerkschaftliche Rechtsschutzpraxis bei der Umsetzung dieses aus unserer Sicht wichtigen Gesetzes zu unterstützen, ist die vorliegende Datenbank zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erstellt worden. Sie soll regelmäßig fortgeführt werden.

Wir bitten euch deshalb, uns weiterhin Urteile, die von euch erstritten werden, zuzusenden, sind aber auch an kurzen Mitteilungen zu vergleichsweise erledigten Verfahren, bei denen das AGG eine Rolle gespielt hat, sehr interessiert.

Bitte richtet eure Mitteilungen an: michael.goerner@dgb.de

Mit freundlichen Grüßen



Ingrid Sehrbrock

Entscheidungsda-
tenbank AGG -
Schnellübersicht
Seite 2

Entscheidungsda-
tenbank AGG –
Inhaltsübersicht
Seite 4

Entscheidungsdatenbank AGG – Schnellübersicht nach Aktenzeichen

(Stand: Januar 2009)

A. Einstellung

I. Ernsthaftigkeit der Bewerbung

- LAG BaWü vom 13.08.2007 – 3 Ta 119/07
- ArbG Stuttgart vom 26.04.2007 – 15 Ca 11133/06

II. Beweislastverteilung und relevante Indizien

- ArbG Stuttgart vom 05.09.2007 – 29 Ca 2793/07
- EuGH – C- 54/07 vom 10.07.2008 (Feryn)
- LAG München vom 16.08.2006 – 4 Sa 338/06
- LAG Berlin vom 19.10.2006 – 2 Sa 1776/06
- ArbG Berlin vom 12.11.2007 – 86 Ca 4035/07

III. Behinderung

- BAG vom 15.02.2005 – 9 AZR 635/03
- BAG vom 12.09.2006 – 9 AZR 807/05
- EuGH vom 17.07.2008 – C-303/06 (Coleman)

IV. Sonstiges

- LAG Hamburg vom 09.11.2007 – H 3 SA 102/07 (kein Anspruch auf Auskunftserteilung)
- ArbG Hamburg vom 04.12.2007 – 02 Ca 105/07 (verkündungsnaher Bereich) (*Beendigung durch Vergleich*)
- ArbG Berlin vom 02.09.2007 – 14 Ca 10356/07, rkr. (mangelnde Deutschkenntnisse)

B. Laufendes Beschäftigungsverhältnis: Lohn und Bezahlung

I. Eingetragene Lebenspartnerschaft

- BAG vom 29.04.2004 – 6 AZR 101/03
- BAG vom 26.10.2006 – 6 AZR 307/06
- BVerwG vom 26.01.2006 – 2 C 43/04 (*Verfassungsbeschwerde nicht angenommen*)
- BGH vom 14.02.2007 – IV ZR 267/04
- LAG Köln vom 19.07.2006 – / Sa 139/06 (*Revision eingelegt*)
- LAG München vom 10.05.2007 – 2 Sa 1253/06 (*Revision eingelegt*)
- BVerwG vom 25.07.2007 – 6 C 27/06
- EuGH vom 01.04.2008 – C-267/06 (Maruko)
- VG München vom 30.10.2008 – M 12 K 08.1484 (Maruko)

II. Elternzeit

- ArbG Nürnberg vom 24.05.2007 – 3 Ca 8874/06
- ArbG Heilbronn vom 03.04.2007 – 5 Ca 12/07

III. Alter

- EuGH vom 03.10.2006 – C-17/05 (Cadman)
- ArbG Frankfurt vom 29.05.2007 – 11 Ca 8952/06 (*Berufung eingelegt*)
- LAG Rheinland-Pfalz vom 26.06.2007 – 3 Sa 153 07 (*Revision eingelegt*)
- VG Frankfurt vom 29.06.2007 – 9 E 5341/06
- ArbG Berlin vom 22.08.2007 – 86 Ca 1696/07 (*Berufung eingelegt*)
- BAG vom 11.12.2007 – 3 AZR 249/06
- EuGH vom 23.09.2008 – C- 427/06 (Bartsch)

IV. Sonstiges

- BAG vom 02.10.2007 – 1 AZN 793/07 (Benachteiligung wegen Geschlechts; § 611 a BGB a.F.)

C. **Beendigung**

I. Sozialauswahl: Altersgruppenbildung

- BAG vom 19.06.2007 – 2 AZR 304/06
- LAG BB vom 19.09.2007 – 15 Sa 1144/07 (*Revision eingelegt*)
- LAG Niedersachsen vom 13.07.2007 – 16 Sa 274/07
- LAG Niedersachsen vom 13.07.2007 – 16 Sa 269/07 (*Revision eingelegt*)
- LAG Bremen vom 21.11.2006 – 2 Sa 205/06
- BAG vom 06.09.2007 – 2 AZR 387/06
- BAG vom 06.11.2008 – 2 AZR 701/07

II. Altersgrenzen

- EuGH vom 16.10.2007 – C- 411/05 (Palacios)
- LAG Hessen vom 15.02.2007 – 17 Sa 1322/06 (*Revision eingelegt*)
- ArbG Frankfurt vom 14.03.2007 – 6 Ca 7405/06 (*Berufung eingelegt*)
- BAG vom 18.06.2008 – 7 AZR 116/07
- BAG vom 16.10.2008 – 7 AZR 253/07 (*Vorlagebeschluss*)

III. § 622 BGB

- LAG Berlin vom 24.07.2007 – 7 Sa 561/07
- LAG Düsseldorf vom 21.11.2007 – 12 Sa 1311/07 (*Vorlagebeschluss – angenommen: als- C-555/07*)
- BAG vom 23.04.2008 – 2 AZR 21/07

IV. Sonstiges

- ArbG Lübeck vom 19.05.2007 – 6 Ca 642/07 (Kündigung, statistische Signifikanz)
- BAG vom 02.10.2007 – 1 AZN 793/07 (Höchstbetragsklausel bei Sozialplanabfindung)
- EuGH vom 11.07.2006 – C-13/05 (Chacón Navas) (Kündigung; Begriff Behinderung)
- LAG Baden-Württemberg vom 18.06.2007 – 4 Sa 14/07 (Altersdiskriminierung, Häufige Kurzerkrankungen)

- LAG Baden-Württemberg vom 30.07.2007 – 15 Sa 29/07 (Tariflicher Sonderkündigungsschutz)
- BAG vom 18.09.2007 – 9 AZR 788/06 (Gruppenbildung bei freiwilligen Leistungen)
- LAG Köln vom 10.06.2007 (Altersdiskriminierung; Abfindung)

Entscheidungsdatenbank AGG

Inhaltsübersicht:

D. Einstellung

- V. *Ernsthaftigkeit der Bewerbung*
- VI. *Beweislastverteilung und relevante Indizien*
- VII. *Behinderung*
- VIII. *Sonstiges*

E. Laufendes Beschäftigungsverhältnis: Lohn und Bezahlung

- V. *Eingetragene Lebenspartnerschaft*
- VI. *Elternzeit*
- VII. *Alter*
- VIII. *Sonstiges*

F. Beendigung

- V. *Sozialauswahl: Altersgruppenbildung*
- VI. *Altersgrenzen*
- VII. *§ 622 BGB*
- VIII. *Sonstiges*

A. Einstellung

I. Ernsthaftigkeit der Bewerbung

1. LAG BaWü vom 13.08.2007 – 3 Ta 119/07: § 15 AGG

An der **subjektiven Ernsthaftigkeit** – neben der objektiven Eignung des Bewerbers für die Stelle Voraussetzung eines Schadensersatzanspruchs wegen Diskriminierung bei Einstellungen gem. § 7, 15 Abs.2 AGG – fehlt es, wenn die äußere Form und der Inhalt der Bewerbung beim AG den Eindruck hervorrufen mussten, der Bewerber lege es auf eine Aufnahme in die engere Auswahl nicht an.

Vorliegend: Bewerbungsfoto vom Schachturnier und die Angabe, man der Bewerber sei „im Zuge der so genannten Reform Hartz IV auf Bahnhofpenniveau verharzt“.

(Vorinstanz ArbG Stuttgart vom 04.06.07)

2. ArbG Stuttgart vom 26.04.2007 – 15 Ca 11133/06: §§ 3, 7, 22 AGG

Die **Ernsthaftigkeit einer Stellenbewerbung** kann sich aus einer persönlich unerfreulichen wirtschaftlichen Lage ergeben.

Der traditionell statistische **Nachweis einer mittelbaren Benachteiligung** iSd [§ 7 AGG](#) mit § 3 Abs 2 AGG kommt immer dann in Betracht, wenn eine größere Anzahl von Arbeitsplätzen (neu) zu besetzen ist.

Ist der Anteil von Männern in der Gruppe der Eingestellten signifikant geringer als in der Gruppe aller BewerberInnen, spricht dies für eine mittelbare Benachteiligung. Damit tritt die Indizwirkung des [§ 22 AGG](#) ein.

II. Beweislastverteilung und relevante Indizien

1. ArbG Stuttgart vom 05.09.2007 – 29 Ca 2793/07: §§ 11, 7 AGG

Eine fachlich den Qualifikationen gerecht werdende Bewerberin wird diskriminiert durch eine geschlechtsbezogene, **ausschließlich an männliche Bewerber gerichtete Stellenanzeige**, sowie durch eine diskriminierende Aussage in einem Gespräch. Dies verstößt gegen [§ 11](#) iVm [§ 7 Abs 1 AGG](#).

Bei einem **Motivbündel** reicht es schon aus, wenn das Diskriminierungsmerkmal gegenüber den anderen Motiven nicht unbedeutend ist.

Durch einen Hinweis in einer Stellenanzeige, Bewerber sollten "idealerweise nicht älter als 45" sein, wird die Indizwirkung für eine unzulässige Diskriminierung ausgelöst. Der AG kann dies widerlegen, wenn er dennoch ältere AN eingestellt hat.

2. EuGH –C- 54/07 vom 10.07.2008 (Feryn): Richtlinie 2000/43/EG

Die **öffentliche Äußerung** eines AG, er werde keine AN einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, begründet eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne des Art. 2 Abs. 2 a der Richtlinie 2000/ 43/ EG, denn solche Äußerungen können Bewerber ernsthaft davon abhalten, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.

Solche öffentlichen Äußerungen reichen auch aus, um eine **Vermutung iSd Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/ 43/ EG für das Vorliegen einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik** zu begründen. Es obliegt dann dem AG zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Er kann dies dadurch tun, dass er nachweist, dass die tatsächliche Einstellungspraxis des Unternehmens diesen Äußerungen nicht entspricht. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die gerügten Tatsachen glaubhaft sind, und zu beurteilen, ob die Beweise zur Stützung des Vorbringens des AG zu deren Widerlegung ausreichend sind.

Nach Art. 15 der Richtlinie 2000/ 43 /EG müssen **auch dann, wenn es kein identifizierbares Opfer gibt**, die Sanktionen, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

3. LAG München vom 16.08.2006 – 4 Sa 338/06: §§ 22 AGG

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung wegen des Alters als Voraussetzung eines Schmerzensgeld- bzw. Schadensersatzanspruchs obliegt nach den allgemeinen Grundsätzen der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Streng-/Vollbeweisverfahren grundsätzlich dem AN.

Entscheidet sich ein AG bei der Besetzung einer Stelle zwischen gleich qualifizierten Bewerbern für eine jüngere Person, indiziert dies allein noch nicht eine Benachteiligung eines älteren Bewerbers wegen dessen Alters, denn die **Qualifikation ist nur eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für den Erfolg einer Bewerbung**.

Deshalb müssen weitere Umstände - Indizien – dafür glaubhaft gemacht werden, dass Alter und/oder ggf. andere Diskriminierungsmerkmale eine maßgebliche Rolle bei der Einstellungsentscheidung gespielt haben.

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZN 1087/06)

4. LAG Berlin vom 19.10.2006 – 2 Sa 1776/06: §§ 7, 22 AGG

Bei der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen wegen **geschlechtsbezogener Diskriminierung** muss die Arbeitnehmerin gegebenenfalls Hilfstatsachen darlegen und unter Beweis stellen, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen.

Alleine das **Vorliegen einer Schwangerschaft** bei der gegenüber einem männlichen Mitbewerber nicht berücksichtigten Bewerberin um eine Beförderungsstelle reicht hierzu nicht aus.

Unstreitige oder erwiesene Äußerungen des AG oder seines Repräsentanten mit geschlechtsspezifischem Gehalt im Zusammenhang mit dem Besetzungsverfahren können solche Hilfstatsachen darstellen; dies war im Streitfall allerdings nicht gegeben, weil sich die Äußerungen über die "familiäre Situation" der Bewerberin nicht auf die Beförderungsentscheidung selbst bezogen haben.

(Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZN 1181/06)

5. ArbG Berlin vom 12.11.2007 – 86 Ca 4035/07: § 22 AGG

Tatsachen lassen eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals schon dann iSd. [§ 22 AGG](#) "vermuten", wenn unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls bei freier Beweiswürdigung aus der Sicht einer objektiv verständigen Person der Schluss auf ein Handeln "wegen" eines Diskriminierungsmerkmals überwiegend wahrscheinlich ist.

Eine **Nichteinstellung "wegen" des Geschlechts** iSd. [§ 22 AGG](#) liegt auch dann vor, wenn für die Nichteinstellung zugleich andere Gründe entscheidend waren. Der Anspruchsteller muss nicht vortragen, dass eine bestimmte Behandlung ausschließlich auf einem Merkmal nach [§ 1 AGG](#) beruhte. Ausreichend ist, wenn in einem "Motivbündel" das verpönte Merkmal enthalten war.

Die **bessere Eignung eines anderen Bewerbers schließt eine Benachteiligung nicht aus** (vgl. [BAG vom 05.02.2004 - 8 AZR 112/03 = NZA 2004, 540](#); [BAG vom 12.09.2006 - 9 AZR 807/05 = NZA 2007, 507](#)).

Tatsachen ("Indizien") sind iSd. [§ 22 AGG](#) schon dann "bewiesen", wenn sie "**überwiegend wahrscheinlich**" gemacht sind. Trotz eines unterschiedlichen Wortlauts gilt für [§ 22 AGG](#) nichts anderes als das, was schon für [§ 611a Abs 1 S 3 BGB](#) a.F. und entsprechend für [§ 81 Abs 2 S 2 Nr. 1 S 3 SGB IX](#) a.F. galt.

Kann eine überwiegende Wahrscheinlichkeit streitiger Indizien nicht bewiesen werden, geht dieses non liquet auch nach [§ 22 AGG](#) zu Lasten der klagenden Partei.

III. Behinderung

1. BAG vom 15.02.2005 - 9 AZR 635/03: § 81 SGB IX

Ein wegen seiner Schwerbehinderung diskriminierter Bewerber hat gem. [§ 81 Abs 2 Satz 2 Nr. 3 Satz 1 SGB IX](#) einen Anspruch auf Entschädigung von bis zu drei Monatsentgelten.

Die Einhaltung der Ausschlussfrist nach [§ 81 Abs 2 Satz 2 Nr. 4 SGB IX](#) zur Geltendmachung einer Entschädigung wegen Diskriminierung setzt nicht die Angabe einer bestimmten Forderungshöhe voraus.

Der schwerbehinderte Bewerber kann eine **Beweislastverschiebung** herbeiführen wenn er Hilfstatsachen darlegt und ggf. unter Beweis stellt, die eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderteneigenschaft vermuten lassen. Eine Benachteiligung ist zu vermuten, wenn fest steht, dass der AG die Schwerbehindertenvertretung entgegen [§ 81 Abs 1 Satz 4 SGB IX](#) nicht über die eingegangene Bewerbung eines bestimmten schwerbehinderten Menschen unterrichtet hat.

2. BAG vom 12.09.2006 – 9 AZR 807/05: § 81 SGB IX

Verletzt ein AG des Öffentlichen Dienstes seine Pflichten nach [§ 81 Abs. 1 Satz 2](#) und [§ 82 SGB IX](#), rechtfertigt das die Vermutung, er benachteilige schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung iSv. [§ 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 SGB IX](#) idF vom 23.4.2004. Diese Vermutung kann nicht allein mit dem Hinweis widerlegt werden, der schwerbehinderte Bewerber erfülle nicht den in der Stellenausschreibung verlangten formalen Ausbildungsabschluss einer bestimmten Hochschulart.

Der öffentliche AG ist gehalten, das **Anforderungsprofil ausschließlich nach objektiven Kriterien** festzulegen. Ansonsten würde er das durch [Art. 33 Abs. 2 GG](#) gewährleistete Recht auf Zugang zu einem öffentlichen Amt einschränken, ohne dass dies durch Gründe in der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Bewerbers gerechtfertigt wäre. Daher ist es unzulässig, einen für die Art der auszuübenden Tätigkeit nicht erforderlichen Ausbildungsabschluss einer bestimmten Hochschulart (hier: Fachhochschuldiplom) zu verlangen. Bewerber mit gleichwertigen Bildungsabschlüssen dürfen nicht ausgeschlossen werden.

3. EuGH vom 17.07.2008 –C-303/06 (Coleman): Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78/EG

Die [Richtlinie 2000/78/EG](#) und insbesondere ihre Art. 1 und 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a sind dahin auszulegen, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren **Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind**. Erfährt ein AN, der nicht selbst behindert ist, durch einen AG eine weniger günstige Behandlung, als ein anderer AN in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, und ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung wegen der **Behinderung seines Kindes** erfolgt ist, für das er im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung in Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der [Richtlinie 2000/78](#).

Gleiches gilt für das Verbot der Belästigung.

IV. Sonstiges

1. LAG Hamburg vom 09.11.2007 – H 3 SA 102/07

Ein abgelehnter Stellenbewerber hat im Rahmen einer Entschädigungsklage wegen behaupteter Diskriminierung keinen allgemeinen Anspruch auf Auskunftserteilung.

2. ArbG Hamburg vom 04.12.2007 – 02 Ca 105/07: §§ 7, 15 AGG (siehe auch AuR 2008, 109 ff.)

Eine Schadensersatzansprüche auslösende Religionsdiskriminierung liegt vor, wenn für die Stelle einer Sozialpädagogin in einem Integrationsprojekt der Diakonie die christliche Religion verlangt wird. Religionszugehörigkeit kommt nur als wesentliche berufliche Anforderung infrage, wenn es sich bei der konkreten Tätigkeit um eine **Stelle im verkündungsnahen Bereich** handelt, d.h. um eine Position, die notwendig eine Identifizierung mit Verkündungsinhalten der christlichen Kirche mit sich bringt.

(Beendigung durch Vergleich)

3. ArbG Berlin vom 02.09.2007 – 14 Ca 10356/07: §§ 3 Abs.2 AGG (siehe auch AuR 2008, 112 ff.)

Die Nichtberücksichtigung eines Stellenbewerbers im Landschaftsbau soll trotz AGG mit **mangelnden Deutschkenntnissen** begründet werden können und keine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit iSd § 3 Abs.2 AGG darstellen. Es ginge nicht um die Muttersprache als Ausdruck der ethnischen Zugehörigkeit.

Das Gericht verkennt die eindeutige Bedeutung von § 3 Abs.2 AGG und hält es zu Unrecht für irrelevant, dass wesentlich mehr BewerberInnen ethnischer Minderheiten das Bewerbungskriterium „Deutschkenntnisse“ nicht erfüllen können und somit mittelbar bei der Einstellung benachteiligt werden.

(Rechtskräftig)

B. Laufendes Beschäftigungsverhältnis: Bezahlung und Renten

I. Eingetragene Lebenspartnerschaft

1. BAG vom 29.04.2004 – 6 AZR 101/03: § 29 BAT, Art.3 I GG

Das **familienstandsbezogene Stufensystem des Ortszuschlags** nach § 29 BAT berücksichtigt den Familienstand der Lebenspartnerschaft nicht.

Die tarifliche Regelung ist mit der für die Tarifvertragsparteien nicht absehbaren Einführung des neuen familienrechtlichen Instituts der Eingetragenen Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare nachträglich lückenhaft geworden.

Aus dem Regelungskonzept und der familienbezogenen Ausgleichsfunktion des Ortszuschlags ergeben sich ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien, den für Eingetragene Lebenspartnerschaften lückenhaften Tarifvertrag durch die für verheiratete Angestellte geltende Regelung des § 29 Abschnitt B Abs 2 Nr. 1 BAT zu schließen. Auf einen Verstoß gegen Art.3 I GG kommt es dann nicht mehr an.

2. BAG vom 26.10.2006 – 6 AZR 307/06

Wenn eine **kirchliche Vergütungsregelung** (hier: BAT-KF) hinsichtlich eines an den Familienstand anknüpfenden Vergütungsbestandteils (Ortszuschlag) für Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft eine Regelungslücke enthält, kann auf die Gleichstellung der Lebenspartner mit Verheirateten erst geschlossen werden, wenn feststeht, dass ein solcher Lückenschluss mit dem Selbstverständnis der beteiligten Kirchen im Einklang steht.

3. BVerwG vom 26.01.2006 – 2 C 43/04: Art.3 I GG, RiLi 2000/78/EG

Ein Beamter, der in einer **eingetragenen Lebenspartnerschaft** lebt, hat keinen Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 wie ein verheirateter Beamter gem. § 40 I Nr.1 BBesG. Das Gleichheitsgebot (Art.3 I GG) sowie die Anforderungen der RiLi 2000/78/EG sind durch diese Unterscheidung nicht verletzt. Die Ehe steht gem. Art. 6 I GG unter besonderem Schutz.

(Die gegen diese Entscheidung erhobene Verfassungsbeschwerde hat das [Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 20.09.2007 - 2 BvR 855/06](#) - nicht zur Entscheidung angenommen.)

4. BGH vom 14.02.2007 – IV ZR 267/04: Art.3 I, 6 I GG

Nach der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder steht **eingetragenen Lebenspartnern (anders als Verheirateten) eine Hinterbliebenenrente nicht zu**; auch ist für Lebenspartner bei der Berechnung der Startgutschrift nicht die für Verheiratete geltende, günstigere Steuerklasse anzuwenden. Das verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Eine Privilegierung der Ehe ist durch Art.6 I GG nicht geboten aber gerechtfertigt und verstößt somit nicht gegen das Gleichheitsgebot.

5. LAG Köln vom 19.07.2006 - / Sa 139/06: [Richtlinie 2000/78/EG](#)

§ 13 des Versorgungstarifvertrags der Deutschen Welle (VTV), welcher im Rahmen der **betrieblichen Altersversorgung** dem "überlebenden Ehegatten" eine "Witwen- und Witwerrente" zubilligt, ist auf eingetragene Lebenspartner nicht entsprechend anwendbar.

Ein Verstoß gegen die [Richtlinie 2000/78/EG](#) liegt insoweit nicht vor. Die Richtlinie ist so zu verstehen, dass unterschiedliche Entgeltregelungen für unterschiedliche Familienstände zulässig sind.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 3 AZR 20/07)

6. LAG München vom 10.05.2007 – 2 Sa 1253/06: RiLi 2000/78/EG

Ein Angestellter, der in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt, hat keinen Anspruch auf den Auslandszuschlag wie ein verheirateter Angestellter.

Die RiLi 2000/78/EG enthält keine Verpflichtung, Vergütungsbestandteile, die verheirateten Beschäftigten gewährt werden, auch den Beschäftigten zukommen zu lassen, die eine Lebenspartnerschaft eingegangen sind. Einzelstaatliche Rechtsvorschriften über den Familienstand bleiben unberührt. Auch der Gleichbehandlungssatz begründet keine derartige Gleichstellung, da hier eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Personengruppen vorliegt.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 6 AZR 434/07)

7. BVerwG vom 25.07.2007 – 6 C 27/06: Art.3 I GG

Die Satzung eines ärztlichen Versorgungswerks, welche die **Hinterbliebenenversorgung** auf Witwen und Witwer beschränkt und damit überlebende Lebenspartner ausschließt, verstößt bei typisierender Betrachtung gegenwärtig nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot; eine Bevorzugung der Ehe gegenüber der Lebenspartnerschaft ist wegen des der Ehe zukommenden besonderen verfassungsrechtlichen Schutzes und der unterschiedlichen Versorgungssituation bei Ehen und Lebenspartnerschaften zulässig, wenn auch nicht zwingend geboten.

8. EuGH vom 01.04.2008 –C-267/06 (Maruko): Richtlinie 2000/78/EG

Gewiss fallen der Familienstand und davon abhängige Leistungen in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, und das Gemeinschaftsrecht lässt diese Zuständigkeit unberührt. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten bei der Ausübung dieser Zuständigkeit das **Gemeinschaftsrecht zu beachten** haben, insbesondere die Bestimmungen in Bezug auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung.

Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 der [Richtlinie 2000/78](#) steht einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren entgegen, wonach der überlebende Partner nach Versterben seines Lebenspartners keine Hinterbliebenenversorgung entsprechend einem überlebenden Ehegatten erhält, obwohl die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht Personen gleichen Geschlechts in eine Situation versetzt, die in Bezug auf diese Hinterbliebenenversorgung mit der Situation von Ehegatten vergleichbar ist.

Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob sich ein überlebender Lebenspartner in einer Situation befindet, die mit der eines Ehegatten, der die Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Versorgungssystem der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen erhält, vergleichbar ist.

9. VG München vom 30.10.2008 - M 12 K 08.1484 (Maruko): Richtlinie 2000/78/EG

Der Kläger kann einen Anspruch auf Witwergeld unmittelbar aus der Rahmenrichtlinie 2000/78/EG herleiten. Die Beklagte ist in ihrer Satzung der auch ihr als bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts gegenüber geltenden Umsetzungsfrist der Richtlinie noch nicht nachgekommen.

Die Hinterbliebenenversorgung hat eine Unterhaltsfunktion und bezüglich dieser ist die **eingetragene Lebenspartnerschaft im deutschen Recht mit der Ehe vergleichbar**.

II. Elternzeit

1. ArbG Nürnberg vom 24.05.2007 – 3 Ca 8874/06: §§ 7, 3 II AGG

Ein Verstoß gegen § 7 I AGG wegen mittelbarer Geschlechtsdiskriminierung liegt nicht vor, wenn **kinderbezogene Entgeltbestandteile bei Inanspruchnahme von Elternzeit nicht bezahlt** werden. Elternzeit kann von Frauen und Männern in Anspruch genommen werden.

Durch die Bezeichnung als "Besitzstandszulage" und dem Begriff "Fortzahlung" in § 11 Abs 1 S 1 TVÜ-VKA vom 13.9.2005 haben die Tarifparteien zum Ausdruck gebracht, dass es für die Gewährung dieser Besitzstandszulage darauf ankommt, dass im September 2005 tatsächlich die entsprechenden **kinderbezogenen Entgeltbestandteile** dem AN zugestanden haben und gezahlt worden sind.

Das Gericht verkennt die Bedeutung der mittelbaren Diskriminierung, wenn es pauschal darauf hinweist, dass Elternzeit auch vom Männern in Anspruch genommen werden kann und außer Acht lässt, dass bei dem betroffenen AG von 497 Mitarbeitern in Elternzeit 485 Frauen und 12 Männer waren.

2. ArbG Heilbronn vom 03.04.2007 – 5 Ca 12/07: § 8 AGG (siehe auch Anm. Meier, AuR 2007, 391 ff.)

Elternzeiten nach den [§§ 15 ff BErzGG](#) (in der bis zum 31.12.2006 geltenden Fassung) bzw. nach den [§§ 15 ff BEEG](#) vom 05.12.2006 sind keine Berufsjahre iSv § 2 des Gehaltstarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 08.07.2004. Die **Nichtberücksichtigung der Elternzeiten** bei der Ermittlung der Berufsjahre verstößt nicht gegen die Vorschriften des AGG. Eine mögliche mittelbare Diskriminierung ist wegen **§ 8 AGG gerechtfertigt**: Der AG darf eine bestimmte Berufserfahrung als wesentliche berufliche Anforderung voraussetzen.

III. Alter

1. EuGH vom 03.10.2006 –C-17/05 (Cadman): Art.141 EG

Artikel 141 EG ist in dem Fall, dass der **Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters als entgeltbestimmenden Faktor** Entgeltunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für die in den Vergleich einzubeziehenden männlichen und weiblichen AN nach sich zieht, wie folgt auszulegen: Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters dient dem in der Regel der Erreichung **des legitimen Zieles, die Berufserfahrung zu honorieren**, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.

Der AG hat deshalb nicht besonders darzulegen, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium zur Erreichung des genannten Ziels in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, **es sei denn, der AN liefert Anhaltspunkte**, die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen. Dann ist es Sache des AG, zu beweisen, dass das, was in der Regel gilt, nämlich dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht, auch in Bezug auf den fraglichen Arbeitsplatz zutrifft.

Wird zur Festlegung des Entgelts ein **System beruflicher Einstufung** verwendet, dem eine Bewertung der zu verrichtenden Arbeit zugrunde liegt, braucht nicht nachgewiesen zu werden, dass ein individuell betrachteter AN während des einschlägigen Zeitraums eine Erfahrung erworben hat, die es ihm ermöglicht hat, seine Arbeit besser zu verrichten. Vielmehr ist die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv zu berücksichtigen.

2. ArbG Frankfurt vom 29.05.2007 - 11 Ca 8952/06: § 10 AGG

Eine analoge Anwendung des [§ 10 Satz 3 Nr. 3 Hs. 2 AGG](#) auf den (eventuellen) Eintritt in eine **krankheitsbedingte Erwerbsunfähigkeitsrente** scheitert an der Grenze des Wortlauts der Norm.

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.

Die Befürchtung eines AG, ein AN könne Leistungen beziehen, ohne zuvor seine Arbeitskraft in einem Umfang für ihn eingebracht zu haben, der sich für ihn "rechnet", ist kein legitimes Ziel iSd [§ 10 Satz 1 AGG](#) dar.

Bloße Vermutungen, Eventualitäten oder Risiken können eine Diskriminierung nicht rechtfertigen. Ebenfalls scheiden **rein wirtschaftliche Interessen** als Rechtfertigung aus.

(Berufung beim LAG Frankfurt eingelegt - 17 Sa 1028/07)

3. LAG Rheinland-Pfalz vom 26.06.2007 – 3 Sa 153 07: §§ 7, 10 AGG

Ist die vom AN gewünschte Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) länger als die Dauer, für die der AG gem. [§ 4 ATZG 1996](#) Erstattungsleistungen von der Bundesagentur für Arbeit beanspruchen kann, kann der AG die Vereinbarung von Altersteilzeit ablehnen, denn die Förderung durch die Bundesagentur erfolgt maximal für 6 Jahre, d.h. die weitergehende Zeit geht vollständig zu Lasten des Arbeitgebers.

§ 2 Abs 1 AltZTV stellt keine Benachteiligung iSd § 7 Abs 1 AGG dar.

Für das Ziel, dass die Tarifvertragsparteien mit dem AltZTV verfolgen, macht es einen Unterschied, ob der jeweilige AN einem rentennahen Jahrgang oder einem noch relativ rentenfernen Jahrgang angehört. Deshalb ist die unterschiedliche Behandlung von AN, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, gegenüber AN, die (erst) das 55. Lebensjahr vollendet haben, keine (diskriminierende) Ungleichbehandlung, sondern eine an sachlichen Kriterien ausgerichtete Differenzierung, die gem. [§ 10 S 1 AGG](#) zulässig ist.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 511/07)

4. VG Frankfurt vom 29.06.2007 - E 5341/06

Bei der **Gewährung von Bekleidungsgehalt als Aufwandsentschädigung** darf nicht nach dem Lebensalter der Beamtinnen und Beamten unterschieden werden.

5. ArbG Berlin vom 22.08.2007 – 86 Ca 1696/07: §§ 1, 3, 10, 5, 8 Abs. 1 AGG; Art.20 GG

Die **Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter** gemäß § 27 A Abs. 1 BAT iVm. dem AnwendungsTV des Landes Berlin vom 31.7.2003 ist eine unmittelbare Benachteiligung iSd. [§§ 1, 3 AGG](#), die nicht nach den [§§ 10, 5, 8 Abs. 1 AGG](#) gerechtfertigt und daher nach [§ 7 Abs. 2 AGG](#) unwirksam ist.

Nach [§ 8 Abs.2 AGG](#) besteht nunmehr für alle Diskriminierungstatbestände für die Vergangenheit und für die Zukunft ein **Anspruch auf Gleichstellung mit den (meist-) begünstigten AN ("Anpassung nach oben")**, bis es zu einer Neuregelung kommt - auch wenn dies eine ganze Vergütungsordnung betrifft.

Für den vor dem Inkrafttreten des AGG vereinbarten AnwendungsTV des Landes Berlin aus dem Jahr 2003 gilt ein **Vertrauensschutz, Art. 20 III GG**. Den Tarifvertragsparteien ist eine Übergangsfrist für eine Neuregelung zu gewähren. Nach fruchtlosem Fristablauf ist eine staatliche Festsetzung iVm. [§ 2 Abs. 2 BGB](#) möglich und geboten.

(Berufung eingelegt beim LAG Berlin-Brandenburg, 20 Sa 2244/07)

6. BAG vom 11.12.2007 – 3 AZR 249/06: § 2 II AGG, Art.141 EG

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.

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.

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.

Vergütung iSd. [§ 612 Abs 3 S 1 BGB](#) idF. vom 13.08.1980 sind alle Leistungen, die der Arbeitgeber in Bezug auf die Arbeitsleistung unmittelbar oder mittelbar gewährt und damit auch die betriebliche Altersversorgung.

Nach dem Protokoll zu Art.141 EG gilt das in dieser Regelung enthaltene Verbot der Entgeltdiskriminierung nicht für Leistungen auf Grund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17.05.1990 zurückgeführt werden können.

Wird männlichen AN eine betriebliche Altersversorgung einschließlich einer unbedingten Witwenversorgung gewährt und zugleich weiblichen AN nur eine betriebliche Altersversorgung mit einer Witwerversorgung zugesagt, die unter der Bedingung steht, dass die Ehefrau den überwiegenden Teil des Unterhalts bestritten hat, so liegt hierin eine **unterschiedliche Entlohnung, die allein auf dem Geschlecht beruht** (vgl. [BAG vom 05.09.1989, 3 AZR 575/88](#) sowie [BAG vom 26.09.2000, 3 AZR 387/99](#)). Die nach [Art. 3 Abs. 2 GG](#) gebotene Angleichung der Lebensverhältnisse von Männern und Frauen lässt es nicht zu, dass eine Diskriminierung in einzelnen Regelungsbereichen wegen einer in anderen Bereichen sichergestellten Gleichberechtigung hinzunehmen ist.

7. EuGH vom 23.09.2008 -C- 427/06 (Bartsch): RiLi 2000/78/EG

Das Gemeinschaftsrecht enthält kein **Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters**, dessen Schutz die Gerichte der Mitgliedstaaten zu gewährleisten haben, wenn die möglicherweise diskriminierende Behandlung keinen gemeinschaftsrechtlichen Bezug aufweist. Ein solcher **gemeinschaftsrechtlicher Bezug** wird weder durch Art. 13 EG hergestellt noch durch die [Richtlinie 2000/78](#) vor Ablauf der dem betreffenden Mitgliedstaat für die Umsetzung dieser Richtlinie gesetzten Frist.

(Vorlagebeschluss des BAG - 3 AZR 352/05 (A) – betriebliche Altersversorgung)

IV. Sonstiges

BAG vom 02.10.2007 – 1 AZN 793/07: § 611 a BGB

Der AG verletzt regelmäßig das **Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts**, wenn er bei Auswahlentscheidungen das Geschlecht des ausgeschlossenen AN zu dessen Lasten berücksichtigt. Dies gilt insbesondere bei der Auswahl der angestellten Lehrkräfte, denen er ohne Änderung des Aufgabengebiets eine Besserstellung in Vorsorge- und **Beihilfeangelegenheiten** gewährt. Auf den Streitfall war der mittlerweile aufgehobene [§ 611a BGB](#) und nicht das später in Kraft getretene AGG anzuwenden.

G. Beendigung

I. Sozialauswahl: Altersgruppenbildung

1. BAG vom 19.06.2007 – 2 AZR 304/06

Das in der [Richtlinie 2000/78/EG](#) 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.

2. LAG BB vom 19.09.2007 – 15 Sa 1144/07: § 10 AGG

Ein legitimes Ziel im Sinne von [§ 10 S.1 AGG](#) muss ein rechtmäßiges Ziel sein. Bindet sich ein AG im Hinblick auf Ausnahmen von der Sozialauswahl bei Versetzungen zum Stellenpool durch Verwaltungsvorschriften selbst ("Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur"), dann kann eine darüber hinausgehende **Veränderung der Personalstruktur** ("Herbeiführung einer ausgewogenen Personalstruktur") nicht rechtmäßig sein.

Selbst wenn die Herbeiführung einer ausgewogenen Personalstruktur grundsätzlich ein legitimes Ziel im Sinne von [§ 10 S. 1 AGG](#) wäre, dann ist der **AG dafür darlegungs- und beweispflichtig**, wie die angestrebte Personalstruktur im Einzelfall aussehen soll, warum eine solche Personalstruktur ein legitimes Ziel darstellt und weswegen die ergriffenen Mittel angemessen und erforderlich im Sinne von [§ 10 AGG](#) sind.

Benachteiligt der AG einen AN dadurch, dass er bei der Zuordnung zum Personalüberhang und bei der nachfolgenden Versetzung zum Stellenpool **nur AN berücksichtigt, die 40 Jahre und älter sind**, dann rechtfertigt dies eine Entschädigung in Höhe von 1.000,- €.

Die Zuordnung zum Personalüberhang kann nicht isoliert mit einer Feststellungsklage angegriffen werden. Es fehlt ein Rechtsschutzinteresse.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZR 906/07)

3. LAG Niedersachsen vom 13.07.2007 - 16 Sa 274/07: §§ 8, 10 AGG

Wird das Alter zur Grundlage der Entscheidung einer Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung gemacht, ist danach zu fragen, ob die hieraus erfolgte Benachteiligung gerechtfertigt ist nach [§§ 8, 10 S.1 AGG](#) sowie nach Art. 4, 6 der [Richtlinie 2000/78/EG](#). Hierbei ist zu fragen, ob die Bildung von Altersgruppen objektiv und angemessen ist, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Eine Altersgruppenbildung kann den durch [§ 1 III S.1 KSchG](#) bewirkten Vorrang älterer AN neutralisieren und die Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl teilweise beseitigen, so dass **an die Anforderungen der Rechtfertigungsgründe keine erhöhten Anforderungen** zu stellen sind. Langfristige Nachwuchsplanung ist zur Rechtfertigung einer Altersgruppenbildung geeignet.

4. LAG Niedersachsen vom 13.07.2007 - 16 Sa 269/07

Die Bildung von Altersgruppen in einem **Interessenausgleich mit Namensliste** ist grundsätzlich auch unter Geltung des AGG zulässig. Es bedarf auf den Betrieb bezogener Gründe für die Bildung der Altersgruppen. An den Sachvortrag dürfen keine überhöhten Anforderungen gestellt werden.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 2 AZR 709/07)

5. LAG Bremen vom 21.11.2006 – 2 Sa 205/06: § 10 AGG

Die bloße Einteilung der Belegschaft in weit gefasste Altersgruppen genügt nicht, um eine Diskriminierung wegen Alters vermuten zu lassen. Altersgruppenbildung kann als Versuch angesehen werden, die Entscheidung über den zu kündigenden Personenkreis unabhängig vom Alter zu treffen. Die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU schützt nicht nur vor Diskriminierung wegen höherem, sondern auch wegen jüngeren Lebensalters.

Die Literatur ist darüber einig, dass das im KSchG festgelegte Merkmal des Alters im Rahmen der sozialen Auswahl wegen der veränderten Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt kein Indikator dafür ist, wie leicht oder wie schwer ein anderer Arbeitsplatz gefunden werden kann. Das **Alter eines AN ist deshalb nicht gleichzusetzen mit sozialer Schutzbedürftigkeit**. Arbeitslosigkeit betrifft inzwischen alle Altersgruppen. Jüngere AN können in diesem Zusammenhang für sich reklamieren, dass sie durch Arbeitslosigkeit in einer ihr weiteres Leben bestimmenden Phase des Aufbaus einer Familie besonders hart getroffen werden.

6. BAG vom 06.09.2007 – 2 AZR 387/06: Rahmenrichtlinie 2000/78/EG

(Zum Zeitpunkt der Entscheidung war das AGG noch nicht in Kraft.)

Altersgruppenbildung im Rahmen der Sozialauswahl ist mit den Vorgaben des Gemeinschaftsrechts vereinbar. Denn Regelungen, die an das Lebensalter anknüpfen, können durch legitime Ziele gerechtfertigt sein. Dies liegt bei der Altersgruppenbildung vor: Sie ist durch das legitime Ziel der Erhaltung der bisherigen betrieblichen Personalstruktur gerechtfertigt. Es ist unvermeidbar, dass Arbeitmarktchancen nicht individuell berücksichtigt werden können. Deshalb entspricht auch die Heranziehung einer Punktetabelle den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben zum Schutz vor Altersdiskriminierung. Wichtig ist, dass das Alter nicht abstrakt die Auswahl beeinflusst.

7. BAG vom 06.11.2008 – 2 AZR 701/07: §§ 1- 10 AGG

Die Diskriminierungsverbote des AGG ([§§ 1 - 10 AGG](#)) finden im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem KSchG Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein ([§ 1 KSchG](#)). Das Verbot der Altersdiskriminierung ([§§ 1, 10 AGG](#)) steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl ([§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#)) nicht entgegen. Auch die **Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl ([§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG](#)) ist nach dem AGG zulässig**.

Nach Auffassung des Gerichts lag in der Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter und in der Altersgruppenbildung zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung. Diese sei aber **iSd. [§ 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt](#)** gewesen. Die Zuteilung von Alterspunkten führe mit einer **hinnehmbaren Unschärfe** zur Berücksichtigung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenspiel mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhalt, Schwerbehinderung) **nicht zu einer Überbewertung des Lebensalters**. Die Bildung von Altersgruppen wirke der Überalterung des Betriebs entgegen und relativiere damit zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer. (**Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urt. v. 31.08.2007 - 16 Sa 293/07**)

II. Altersgrenzen

1. EuGH vom 16.10.2007 –C- 411/05 (Palacios)

Das in der [Richtlinie 2000/78/EG](#) konkretisierte Verbot der Altersdiskriminierung ist dahin gehend auszulegen, dass es einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die in Tarifverträgen enthaltenen Klauseln über die **Zwangsversetzung in den Ruhestand** für gültig erklärt, in denen als Voraussetzung lediglich verlangt wird, dass der AN die im nationalen Recht **auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze** für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt. Dies gilt soweit diese Maßnahme gerechtfertigt, d.h. objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist und die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.

2. LAG Hessen vom 15.01.2007 – 17 Sa 1322/06: § 14 III TzBfG; Art.6 2000/78/EG

Auch [§ 14 III S.1 TzBfG](#) verstößt gegen Art. 6 I der [Richtlinie 2000/78/EG](#) und gegen gemeinschaftsrechtliches Primärrecht und ist vom Unanwendbarkeitsausspruch der Entscheidung des [EuGH vom 22.11.2005, C-144/04](#) (Mangold) erfasst.

Die **tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal** nach § 19 Abs 2 MTV Nr. 1 Kabine (DLH) ist mangels sachlichen Grundes unwirksam. Die tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren für Kabinenpersonal nach § 19 Abs 2 MTV Nr. 1 Kabine (DLH) ist mangels sachlichen Grundes unwirksam.

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 7 AZR 252/07)

3. ArbG Frankfurt vom 14.03.2007 - 6 Ca 7405/06: [§ 14 I S.2 Nr. 4 TzBfG](#); §§ 2, 10 AGG

Den Bestimmungen des AGG lässt sich **keine rückwirkende Geltung für Befristungskontrollen** entnehmen, die es rechtfertigen würden, tarifliche Altersbefristungsregelungen einer Kontrolle nach dem AGG zu unterziehen.

Die **tarifliche Altersgrenze von 60 Jahren** für Piloten in § 19 Abs 1 des zwischen der Lufthansa AG und der Vereinigung Cockpit e.V. geschlossenen Manteltarifvertrags Nr.5a (MTV Nr.5a) stellt eine aufgrund von Sicherheitsbedenken gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar und verstößt daher nicht gegen Art. 6 [der Richtlinie 78/2000/EG](#) und [§§2, 10 S.1 AGG](#).

Die Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten in § 19 Abs 1 MTV Nr. 5a ist ein **zulässiger Sachgrund iSd. [§ 14 I S.2 Nr. 4 TzBfG](#)**.

Die Altersgrenzenregelung des § 19 I MTV Nr. 5a genügt dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und verstößt nicht gegen [Art. 12 Abs 1 GG](#).

(Berufung beim [LAG Frankfurt unter dem Az. 17 Sa 809/07](#) eingelegt)

4. BAG vom 18.06.2008 – 7 AZR 116/07: § 14 I S.1 TzBfG; Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG

Eine in einem TV enthaltene Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Erreichens des **Regelrentenalters** ist sachlich gerechtfertigt iSd. [§ 14 I S.1 TzBfG](#), wenn der AN 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.

Die Wirksamkeit einer Befristung wegen des Alters ist **nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des AN bei Erreichen der Altersgrenze abhängig**. Ein solcher Prüfungsmaßstab wäre systemwidrig, weil im Befristungsrecht nur maßgeblich ist, ob der AG bei Vertragsschluss einen von der Rechtsordnung anzuerkennenden Grund für eine Befristung hatte oder nicht.

Die Vorgaben des Gemeinschaftsrechts sind erfüllt: Die Ungleichbehandlung aufgrund des Alters in dem TV ist durch **legitime Ziele aus dem Bereich der nationalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik** iSd. Art. 6 I Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt.

5. BAG vom 16.10.2008 – 7 AZR 253/07: § 14 III S.1 TzBfG a.F.

Der Siebte Senat des BAG hat den EuGH erneut um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit von § 14 TzBfG mit Gemeinschaftsrecht ersucht. Es geht um tarifliche Altershöchstgrenzen für FlugbegleiterInnen sachgrundlose Befristung älterer AN.

Die Klägerin wurde nach Überschreiten der tariflichen Altershöchstgrenze im Rahmen mehrerer, aufeinander folgender befristeter Verträge beschäftigt. Der Senat hat die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres bezogene Altersgrenze in dem Manteltarifvertrag nicht als sachlich gerechtfertigt iSd.

[§ 14 I TzBfG](#) anerkannt, da keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich sind, dass das altersbedingte Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Mitgliedern des Kabinenpersonals zu einer Gefährdung für Leben und Gesundheit der Flugzeuginsassen oder Personen in den überflogenen Gebieten führen kann.

Die Befristung konnte danach nur nach den gesetzlichen Vorschriften in [§ 14 III S. 1 TzBfG](#) gerechtfertigt sein. Das setzt voraus, dass der Bestimmung keine gemeinschaftsrechtlichen Grundsätze oder Regeln entgegenstehen, die zur Unanwendbarkeit der nationalen Norm führen. Nachdem der EuGH am 22.11.2005 in der Rechtssache „**Mangold**“ ([C-144/04](#)) entschieden hat, dass die nach [§ 14 III S. 4 TzBfG](#) a.F. vorgesehene Befristungsmöglichkeit eine nach Gemeinschaftsrecht unzulässige Diskriminierung wegen des Alters darstellt und die Vorschrift von den nationalen Gerichten nicht angewendet werden darf, ist es geboten, durch den EuGH überprüfen zu lassen, **ob auch § 14 III S. 1 TzBfG a.F. mit Gemeinschaftsrecht unvereinbar** war und welche Rechtsfolgen sich bei einem Verstoß der Vorschrift gegen europäisches Recht ergeben.

III. § 622 BGB

1. LAG Berlin vom 47.7. 2007 – 7 Sa 561/07: § 622 II S.2 BGB

[§ 622 Abs 2 S 2 BGB](#) verstößt gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung wie sie auch in der [Richtlinie 2000/78/EG](#) niedergelegt sind. Die Verkürzung der Kündigungsfristen für jüngere ist kein legitimes arbeitsmarktpolitisches Ziel. Die Altersdiskriminierung ist nicht gerechtfertigt.

Die europarechtswidrige Norm ist bei der Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist nicht anzuwenden. Da die Unanwendbarkeit sich nicht auf die Wirksamkeit der Kündigung auswirkt, bleiben Vertrauensschutzaspekte zugunsten des AG außer Betracht.

2. LAG Düsseldorf vom 21.11.2007 – 12 Sa 1311/07: § 622 II Nr.2 BGB

Vorlagebeschluss zur Vorabentscheidung mit folgenden Fragen:

a) Verstößt § 622 II Nr.2 BGB gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung, namentlich gegen Primärrecht der EG oder gegen die [Richtlinie 2000/78/EG](#)?

b) Kann ein Rechtfertigungsgrund dafür, dass der AG bei der Kündigung von jüngeren AN nur eine Grundkündigungsfrist einzuhalten hat, darin gesehen werden, dass dem AG ein - durch längere Kündigungsfristen beeinträchtigtes - betriebliches Interesse an personalwirtschaftlicher Flexibilität zugestanden wird und jüngeren AN nicht der (durch längere Kündigungsfristen den älteren AN vermittelte) Bestands- und Dispositionsschutz zugestanden wird, z.B. weil ihnen im Hinblick auf ihr Alter und/oder geringere soziale, familiäre und private Verpflichtungen eine höhere berufliche und persönliche Flexibilität und Mobilität zugemutet wird?

c) Hat das Gericht eines Mitgliedsstaats in einem Rechtsstreit unter Privaten die dem Gemeinschaftsrecht explizit entgegenstehende Gesetzesregelung unangewendet zu lassen oder ist dem Vertrauen, das die Normunterworfenen in die Anwendung geltender innerstaatlicher Gesetze setzen, dahingehend Rechnung zu tragen, dass die Unanwendbarkeitsfolge erst nach Vorliegen einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs über die inkriminierte oder eine im Wesentlichen ähnliche Regelung eintritt?

(Verfahren beim EuGH anhängig als - C-555/07)

3. BAG vom 23.04.2008 – 2 AZR 21/07: § 622 IV S.1 BGB

Nach [§ 622 Abs. 4 Satz 1 BGB](#) sind tarifvertragliche Regelungen zulässig, die für Kleinbetriebe **einheitliche Kündigungsfristen und Kündigungs-termine** ohne Staffelung nach Betriebszugehörigkeit und **Alter** vorsehen. Art. 3 I GG verlangt keine Verlängerung der Kündigungsfristen für Ältere.

IV. Sonstiges

1. ArbG Lübeck vom 19.05.2007 – 6 Ca 642/07: §§ 2 IV, 22 AGG

Grundsätzlich ist es möglich, dass eine **Kündigung wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot hinsichtlich des Alters unwirksam** ist. Die Einstellung einer 50jährigen AN als Ersatz für eine zuvor gekündigte 57jährige stellt jedoch **kein Indiz für eine Benachteiligung** der gekündigten AN 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.

2. BAG vom 02.10.2007 – 1 AZN 793/07: § 75 I BetrVG

Die Frage der **Zulässigkeit von Höchstbetragsklauseln bei Sozialplanabfindungen** ist mit Blick auf einen möglichen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in Art 1, Art 2 Abs 1, Abs 2, Art 6 Abs 1 [EGRL 78/2000](#) nicht anders zu beurteilen als vor Erlass der Richtlinie (Bestätigung BAG v. 19.06.2007 - 1 AZN 1043/06 - n.v.).

Nach der Entscheidung des BAG (Bestätigung [BAG v. 19.10.1999 - 1 AZR 838/98](#)) ist es mit [§ 75 Abs 1 BetrVG](#) vereinbar, wenn ein Sozialplan die mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigende Abfindung auf einen bestimmten Höchstbetrag begrenzt.

Die Höchstbegrenzung einer mit Alter und Betriebszugehörigkeit steigenden Sozialplanabfindung stellt auch unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben offensichtlich **keine nach § 75 Abs 1 S 2 BetrVG aF verbotene Benachteiligung Älterer** dar. Durch eine Höchstbetragsklausel, die ihrerseits nicht nach dem Alter differenziert, werden AN wegen ihres Lebensalters unmittelbar weder bevorzugt noch benachteiligt. Vielmehr werden Ungleichbehandlungen durch die Einberechnung der Betriebszugehörigkeit begrenzt. Es liegt **auch keine mittelbare Altersdiskriminierung** vor. Dies gilt auch dann, wenn von der in einem Sozialplan vorgesehenen Höchstbegrenzung der Abfindung typischerweise mehr ältere als jüngere Arbeitnehmer betroffen sind.

3. EuGH vom 11.07.2006 – C-13/05 (Chacón Navas)

Eine Person, der ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist, wird nicht vom Schutz vor Diskriminierungen aufgrund von Behinderung durch die [Richtlinie 2000/78/EG](#) erfasst.

Der **Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78** erfasst Einschränkungen, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sind und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bilden. Der Begriff „Krankheit“ ist dem nicht gleichzusetzen. Damit eine Einschränkung unter den Begriff „Behinderung“ fällt, muss wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer ist.

4. LAG Baden-Württemberg vom 18.06.2007 – 4 Sa 14/07: §§ 2 IV, 7, 22 AGG; §§ 138, 242 BGB; § 291 ZPO

Außerhalb des KSchG muss der Diskriminierungsschutz trotz § 2 IV AGG über die Generalklauseln der **§§ 138, 242 BGB** einfließen, um den Anforderungen des Europarechts gerecht zu werden.

Die Grenze der Treuwidrigkeit einer krankheitsbedingten Kündigung im Kleinbetrieb ist deutlich unterhalb der Schwelle zu ziehen, die für die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung nach [§ 1 Abs 2 KSchG](#) gilt.

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer **möglichen mittelbaren Altersdiskriminierung aufgrund erhöhter Anfälligkeit für Kurzerkrankungen** trägt der AN. Spricht jedoch der erste Anschein für eine Diskriminierung, hat der AG nachzuweisen, dass es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied gibt. Gem. **§ 291 ZPO** kann das Gericht ohne Parteibehauptung Krankenstände von AN aus einschlägigen Publikationen der Krankenkassen entnehmen, um den gem. § 3 II AGG notwendigen **statistischen Vergleich** vorzunehmen.

Im vorliegenden Fall überschreitet jedoch die Anzahl krankheitsbedingter Fehlzeiten des Klägers auch die Zahlen der für seine Altersgruppe durchschnittlichen Fehlzeiten.

5. LAG Baden-Württemberg vom 30.07.2007 - 15 Sa 29/07: § 10 AGG Tariflicher Sonderkündigungsschutz für AN ab dem 53. Lebensjahr kann gem. § 10 AGG gerechtfertigt sein. Nach den europäischen Vorgaben kommen insbesondere **Beschäftigungsbedingungen zum Schutz älterer AN als Rechtfertigungen** von Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters in Betracht.

6. BAG vom 18.09.2007 – 9 AZR 788/06: Art. 6 Richtlinie 2000/78/EG
Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem AG, AN oder Gruppen von AN, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Der Grundsatz wird verletzt, wenn sich für eine unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder in sonstiger Weise sachlich einleuchtender Grund finden lässt. Bei **freiwilligen Leistungen** des AG heißt dies, dass die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen sind, dass **AN des Betriebs nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden**. Er ist grundsätzlich frei, den Personenkreis abzugrenzen, dem er freiwillige Leistungen zukommen lassen will, also Gruppen zu bilden, wenn diese **Gruppenbildung nicht willkürlich**, sondern sachlich gerechtfertigt und rechtlich zulässig ist. Die sachliche Rechtfertigung dieser Gruppenbildung kann nur am Zweck der freiwilligen Leistung des Arbeitgebers gemessen werden.

Die längere Dauer und damit die größere finanzielle Belastung durch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis eines bei Beginn der Altersteilzeit 55-jährigen AN gegenüber einem bei Beginn der Altersteilzeit 56-jährigen AN rechtfertigt nicht die Verdoppelung der Abfindung von einem halben auf ein Jahresgehalt zugunsten des 56-Jährigen.

Die unterschiedliche Leistungsgewährung muss im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein. Das folgt auch aus dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters gemäß Art.6 I Richtlinie 2000/78/EG. Rechtfertigungsgründe für eine unterschiedliche Behandlung setzen voraus, dass ein **legitimes Ziel** vorliegt und andererseits die **gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich** sind.

Dem steht nicht entgegen, dass die Differenzierung nach vollendetem Lebensalter wie eine Stichtagsregelung wirkt. **Stichtagsregelungen** sind zwar als "Typisierung in der Zeit" ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises grundsätzlich zulässig. Erforderlich ist jedoch, dass sich die Wahl des Zeitpunkts am zu regelnden Sachverhalt orientiert und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfasst.

17. LAG Köln vom 10.06.2007: § 10 2 Nr.6 AGG

Die Abfindung für AN, die unmittelbar nach ihrem Ausscheiden in den vorgezogenen Ruhestand gehen können, kann verringert werden. Eine solche Unterscheidung im Sozialplan ist gemäß § 10 2 Nr.6 AGG zulässig.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

V.i.S.d.P.: Ingrid Sehrbrock

Redaktion: Martina Perreng

Kostenfreie Abo-Bestellung per Mail: asr@dgb.de

Fax: 030 – 240 60-761.

11 / 09