

Entscheidungen zum allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG)

I. Benachteiligung wegen des Alters

Arbeitsverträge, die eine Altersgrenze beim Erreichen des 60. Lebensjahres vorsehen, sind in diesem Punkte dann nicht wegen Verstoßes gegen das AGG rechtswidrig, wenn an den Arbeitsplatz hohe Leistungsanforderungen gestellt werden und statistisch erwiesen ist, dass diese Leistungsanforderung im 60. Lebensjahr nicht mehr erfüllt werden können.

Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 14.03.2007 - AZ: 6 Ca 7405/06 - das Urteil ist nicht rechtskräftig, die klageführende Partei beabsichtigt bis zum europäischen Gerichtshof zu gehen.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist unzulässig, wenn sie auf einem Interessenausgleich beruht und dieser ältere Arbeitnehmer diskriminiert.

Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück vom 05.02.2007 - AZ: 3 Ca 721/06

Die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers wegen häufiger Erkrankungen legt dann keine mittelbare Diskriminierung, wenn die? des Arbeitgebers statistisch gerechtfertigt sind.

Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 18.06.2007 - AZ: 4 Sa 14/07 - Vorinstanz:
Arbeitsgericht Stuttgart - AZ: 17 Ca 8522/06

Die Ablehnung einer/eines Bewerberin/Bewerbers wegen des Risikos erhöhter krankheitsbedingter Ausfälle verstößt gegen das AGG.

Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 25.06.2007 - AZ: 11 Ca 8952/06 - der Klägerin wurde gemäß § 15 AGG ein Schmerzensgeld in Höhe von drei Monatsgehältern zugesprochen.

Die Zusammenfassung von Arbeitnehmern in eine rentennahe und sozial abgesicherte Gruppe im Rahmen der Sozialauswahl verstößt gegen § 7 AGG.

Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück vom 03.07.2007 - AZ: 3 Ca 199/07

Die Bildung sogenannter Altersgruppen im Rahmen eines Interessenausgleiches wenn sie nach abstrakt nachvollziehbaren Kriterien gebildet wird, verstößt nicht gegen das AGG.

Urteil des LAG Niedersachsen vom 13.07.2007 - AZ: 16 Sa 274/07

§ 622 Abs 2 BGB verstößt gegen das europarechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist damit bei der Berechnung der entsprechenden Kündigungsfrist nicht anzuwenden.

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 24.07.2007 - AZ: 7 Sa 561/07

Die tarifvertragliche Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter stellt eine unmittelbare Benachteiligung nach dem AGG dar.

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 22.08.2007 - AZ: 86 Ca 1696/07

Arbeitgeber sind nicht zur Entschädigung nach dem AGG verpflichtet, wenn sie Indizien für eine willentlich geschlechtsbezogen ausgeschriebene Stellenanzeige

widerlegen können.

Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart, Urteil vom 05.09.2007 - AZ: 29 Ca 2793/07

II. Benachteiligung wegen des Geschlechts

Die nicht Berücksichtigung der Elternzeit bei der Ermittlung der Berufsjahre im Rahmen einer tariflichen Eingruppierung verstößt nicht gegen das AGG.

Urteil des Arbeitsgericht Heilbronn vom 03.04.2007 - AZ: 5 Ca 12/07

Der Arbeitgeber verletzt regelmäßig das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts, wenn er bei Auswahlentscheidung das Geschlecht des ausgeschlossenen Arbeitnehmers zu dessen Lasten berücksichtigt. Dies gilt insbesondere bei der Auswahl der angestellten Lehrkräfte, denen er ohne Änderung des Aufgabengebietes eine Besserstellung in Vorsorge- und Beihilfeangelegenheiten gewährt.

Urteil des BAG vom 14.08.2007 - AZ: 9 AZR 934/06

Der Umstand, dass eine Kündigung am Weltfrauentag ausgesprochen wird, legt keine geschlechtsspezifische Diskriminierung.

Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 28.08.2007 - AZ: 21 Ca 125/07

Eine Stellenanzeige verstößt gegen den Grundsatz des Verbotes der Altersdiskriminierung gem. § 11 i.V.m. § 7 I AGG, wenn darin zum Ausdruck gebracht wird, dass die Bewerber idealerweise nicht älter als 45 sein sollten. Macht der Arbeitgeber davon jedoch keinen Gebrauch indem er Arbeitnehmer einstellt, die über 45 Jahre alt sind, so widerlegt er hierdurch die Indizwirkung.

Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 05.09.2007 - AZ: 29 Ca 2793/07

III. Benachteiligung wegen einer Behinderung

Teilt ein Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer entgegen § 81 I 9 SGB nicht mit, welche Gründe für die Ablehnung der Bewerbung ausschlaggebend waren, so ist dessen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderteneigenschaft zu vermuten (im Anschluss an BAG Urteil vom 15.02.2005 - AZ: 4 AZR 635/03)

Urteil des LAG Hessen vom 07.11.2005 - AZ: 7 Sa 473/05

Unterrichtet der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nicht über die eingegangene Bewerbung eines bestimmten schwerbehinderten Menschen, so ist dessen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderteneigenschaft zu vermuten. Die Vorschriften der § 81 II S.1 Nr. 1 S. 1 SGB 9 (Anspruch auf Entschädigung von bis zu drei Monatsgehältern) und § 81 II S.2 Nr. 4 SGB 9 (Ausschlussfrist) sind verfassungsgemäß.

Urteil des BAG vom 15.02.2005 - AZ: 9 AZR 635/03

Kommt ein Arbeitgeber seiner Pflicht nach § 81 I S.2 SGB 9 nicht nach, kann er die tatsächliche Vermutung einer Benachteiligung wegen Behinderung widerlegen, wenn er darlegt, dass er seine Pflicht nach § 71 SGB 9 übererfüllt.

Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 18.09.2007 - AZ: 7 Ca 1969/07

IV. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft

Die Zurückweisung eines Bewerbers mit Migrationshintergrund wegen etwaiger fehlender Beherrschung der deutschen Sprache ist dann keine Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft, wenn nicht weitere Anhaltspunkte dafür dargetan werden, diese Entscheidung nicht auf sachliche sondern auf ausländerfeindlichen Motiven beruht.

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 26.09.2007 - AZ: 14 Ca 10356/07

V. Benachteiligung wegen der Religion

Benachteiligt wird eine muslimische Bewerberin, wenn ihre Zugehörigkeit zu einer anderen Religion für die Besetzung einer Einrichtung des Diakonischen Werkes ausschlaggebend war.

Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 04.12.2007 - AZ: 20 Ca 105/07

VI. Benachteiligung wegen der sexuellen Identität

Gleichgeschlechtlicher Lebenspartner hat Anspruch auf Hinterbliebenenrente des überlebenden Lebenspartners, sofern er sich in einer Situation befindet, die mit der eines Ehegatten vergleichbar ist.

Urteil des Europäischen Gerichtshofs, Urteile vom 01.04.2008 - AZ: C - 267/06

VII. Benachteiligung bei der Einstellung

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis unter Berufung auf die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin nicht verlängert, so liegt darin ein Verstoß gegen das AGG vor.

Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 02.09.2008 - AZ: 3 Ca 1133/08.

Jegliche Arbeitgeber dürfen angehörige anderer Religion im Einstellungsverfahren für verkündungsferne Aufgabenbereiche nicht wegen Ihrer Glaubensrichtung benachteiligen.

Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg, Urteile vom 04.12.2007 - AZ: 20 Ca 105/07.

Die Ablehnung eines älteren Bewerbers wegen des Risikos erhöhter krankheitsbedingter Ausfälle verstößt gegen das AGG.

Urteil des Arbeitsgericht Frankfurt/Main vom 25.06.2007- AZ: 11 Ca 8952/06.

Die Ablehnung einer Bewerberin, die sich auf eine Stellenanzeige bewirbt, in der ein männlicher Außendienstmitarbeiter gesucht wird, verstößt auch dann gegen das AGG, wenn es dem Arbeitgeber gelingt vorzutragen, dass die Stellenbewerberin für die Stelle aus anderen Gründen nicht geeignet ist.

Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 05.09.2007 - Az: 29 Ca 2793/07:

Unterlässt es der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst eine Stelle rechtzeitig der Agentur für Arbeit zu melden und schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch zu laden, so rechtfertigt dies die Vermutung eines Verstoßes gegen das AGG. Eine Vermutung kann nicht mit Hinweis darauf widerlegt werden, dass der Bewerber das objektive Anforderungsprofil nicht erfüllt. Dies gilt insbesondere dann, wenn die auszuübende Tätigkeit nicht voraussetzt, dass der Bewerber bei einer Fachhochschule einen Ausbildungsabschluss erlangt hat, dies aber in der Stellenanzeige gefordert wurde.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 03.04.2007 - AZ: 9 AZR 807/05

VIII. Benachteiligung im Arbeitsverhältnis

Lebensalterstufen im Vergütungssystem des BAB stellen eine unzulässige Altersdiskriminierung dar.

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 11.09.2008 - AZ: 20 Sa 2244/07.

Altersgruppenbildung im Interessenausgleich oder Sozialplan, die die Chancen jüngerer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht hinreichend berücksichtigt, stellt eine Diskriminierung dar.

Urteil des Arbeitsgericht Osnabrück vom 03.07.2007 - AZ: 3 Ca 199/07.

Die Festlegungen einer Altershöchstgrenze für Piloten auf 60 Jahre verstößt nicht gegen das AGG, wenn Anhaltspunkte dafür dargelegt werden, dass bei einer Weiterbeschäftigung das Sicherheitsinteresse der Flugpassagiere gefährdet ist.

Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 14.03.2007 - AZ: 6 Ca 7405/06

Die nicht Nichtberücksichtigung Elternzeit bei der Ermittlung der Berufsjahre im Rahmen einer tariflichen Eingruppierung verstößt nicht gegen das AGG.

Urteil des Arbeitsgericht Heilbronn vom 03.04.2007 - AZ: 5 Ca 12/07

IX. Benachteiligung bei der Entlassung

Die Kündigungsfristenregelungen im § 622 II 2 BGB verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Urteil des Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 24.07.2007 - AZ: 7 Sa 561/07

Weiter aktuelle Urteile unter <http://www.berlin.de/lb/ads/agg/urteile/index.html>

Verband der Schadensopfer e.V.