

*Zeitschrift für* Arbeits- und  
Antidiskriminierungsrecht

ZfAD

Herausgegeben von der Forschungsstelle für Arbeits- und  
Antidiskriminierungsrecht an der Fachhochschule Nordhessen

*Ausgabe 01/2025*

## Impressum

**Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (ZfAD)** Ausgabe 1/2025

### **Herausgeber:**

Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (FoSAR) an der Fachhochschule Nordhessen Vertreten durch Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder Herfterather Mühle, Herfterath 61, 53804 Much E-Mail: [info@fosar.info](mailto:info@fosar.info) Webseite: [www.fosar.info](http://www.fosar.info)

### **Redaktion und V.i.S.d.P. (Verantwortlich im Sinne des Preßrechts):**

Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder

### **Copyright:**

© 2025 Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (FoSAR). Alle Rechte vorbehalten. Eine Vervielfältigung oder Verbreitung der Inhalte, auch auszugsweise, ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Herausgebers gestattet.

### **Haftungsausschluß:**

Die Inhalte dieser Zeitschrift werden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Dennoch wird keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Informationen übernommen. Die Beiträge dienen der wissenschaftlichen Information und stellen keine Rechtsberatung dar. Für die Inhalte externer Links wird keine Haftung übernommen.

Per ius ad iustitiam

# Inhaltsverzeichnis der Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (ZfAD) Ausgabe 1/2025

Vorwort (Seite 4) Ein Neubeginn in historischer Umgebung: Die ZfAD kehrt zurück – Praxisnähe trifft auf wissenschaftlichen Tiefgang

Die Beweislast im Antidiskriminierungsrecht (§ 22 AGG) – Ein mächtiges Instrument für Arbeitnehmer (Seite 6) von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder

Die Höhe der Entschädigung im Antidiskriminierungsrecht – Das Gebot der wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktion (Seite 11) von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder

Urteilsbesprechung: BAG stärkt Teilzeitbeschäftigte: Benachteiligung bei Vorruhestandsgeld durch überlange Mischrechnung unzulässig, Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. April 2025 – 9 AZR 287/24 (Seite 16)

Kurzbesprechungen und Praxistipps aus der Arbeitsrechts-Praxis (Seite 20)

- A. Druckkündigung – Ihr Arbeitgeber muß Sie schützen! (Seite 20)
- B. Unwirksame fristlose Kündigung – Der Arbeitgeber kann Sie nicht einfach 'freikaufen'! (Seite 21)
- C. Leidensgerechte Beschäftigung – Ihr oft übersehenes Recht auf einen angepaßten Arbeitsplatz (Seite 22)
- D. Ihr Recht auf Auskunft nach DSGVO – Transparenz bei Diskriminierungsverdacht (Seite 22)
- E. Mobbing & Bossing: Ihre stärkste Waffe – die präzise Dokumentation! (Seite 23)
- F. Maßregelungsverbot: Ihr Schutz, wenn Sie sich wehren! (Seite 24)
- G. Mutterschutz: BAG stärkt Kündigungsschutz für Schwangere! (Seite 25)
- H. Diskriminierung Schwerbehinderter im Bewerbungsverfahren: Neue BAG-Erkenntnisse (Seite 25)

Aufruf zur Einreichung von Beiträgen (Seite 28)

Per ius ad iustitiam

## Die ZfAD kehrt zurück – Praxisnähe trifft auf wissenschaftlichen Tiefgang

Liebe Leserin, lieber Leser,

es ist mir eine große Ehre und eine besondere Freude, Ihnen heute die erste Ausgabe der **Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht** der **Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht an der Fachhochschule Nordhessen (ZfAD)** präsentieren zu dürfen. Nach einer längeren Phase der Ruhe kehrt die ZfAD nun mit frischer Energie und einem klaren Auftrag zurück: Wir möchten unsere Rolle als führendes Forum für den wissenschaftlichen Diskurs und die praxisnahe Auseinandersetzung mit den komplexen und stets im Wandel begriffenen Fragen des Arbeits- und Antidiskriminierungsrechts mit Nachdruck wieder aufnehmen und ausbauen.

Dieser bedeutsame Neubeginn wird von einer ganz besonderen Entwicklung in der Forschungsstelle begleitet: Die FoSAR hat ihren neuen Sitz in der geschichtsträchtigen "Herfterather Mühle" in Herfterath, Much, bezogen. Die Mühle, deren Ursprünge sich bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts als Getreidemühle zurückverfolgen lassen und die später in den 1930er-Jahren aufgestockt und bewohnbar gemacht wurde, ist mehr als nur ein neuer Standort. Sie ist ein Symbol für die Werte, die wir in der FoSAR leben und in der ZfAD vermitteln wollen: die Verankerung in bewährter Tradition des Rechts, gepaart mit einem innovativen Geist, einem unbedingten Blick für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt sowie dem beständigen Streben nach Redlichkeit. Dieses Umfeld lädt zur tiefgehenden Reflexion und konzentrierten Arbeit ein.



In dieser Auftaktausgabe der ZfAD widmen wir uns zentralen und hochaktuellen Themen des Diskriminierungsschutzes im Arbeitsleben. Wir beleuchten die essentielle Rolle der Beweislast nach § 22 AGG als mächtiges Instrument für Arbeitnehmer, erörtern die Notwendigkeit wirksamer und abschreckender Entschädigungszahlungen und analysieren wegweisende Urteile, die die Rechte von Arbeitnehmern in der Praxis stärken. Insbesondere der von mir persönlich erstrittene Fall einer Entschädigung von 60.000 EUR wegen Altersdiskriminierung ist ein eindrücklicher Beleg für die Wirksamkeit des Gesetzes und die Bedeutung einer konsequenten Rechtsdurchsetzung im Sinne der Menschenwürde.

Unser erklärtes Ziel mit der ZfAD ist es, eine unentbehrliche Brücke zwischen der akademischen Forschung und der juristischen Praxis zu schlagen. Wir möchten Richtern, Anwälten, Professoren, Personalabteilungen, Betriebsräten und Nichtregierungsorganisationen fundierte Analysen, tiefgehende Kommentare und unmittelbar anwendbare Handlungsempfehlungen bieten. Dabei schöpfen wir nicht nur aus der wissenschaftlichen Lehre, sondern insbesondere aus meiner jahrzehntelangen forensischen Erfahrung und meiner umfassenden Prozeßpraxis, die alle relevanten Instanzen umfaßt. Dies garantiert die unmittelbare Relevanz und Anwendbarkeit der publizierten Inhalte für die komplexen Herausforderungen der täglichen Rechtsanwendung und Streitbeilegung.

Per ius ad iustitiam

Ich lade Sie herzlich ein, sich mit den Beiträgen dieser ersten Ausgabe auseinanderzusetzen. Möge die ZfAD zu einem wertvollen Begleiter in Ihrer beruflichen Praxis und wissenschaftlichen Arbeit werden. Wir freuen uns auf einen regen Diskurs und eine gemeinsame Fortsetzung unseres Engagements für Anstand und Gerechtigkeit im Arbeitsleben.

Mit besten Grüßen,

Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder  
Leiter der Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (FoSAR) an der Fachhochschule Nordhessen

Fosar.info  
Info@fosar.info

Per ius ad iustitiam

## **Die Beweislast im Antidiskriminierungsrecht (§ 22 AGG) – Ein mächtiges Instrument für Arbeitnehmer**

**von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder** *Leiter der  
Forschungsstelle für Arbeits- und  
Antidiskriminierungsrecht (FoSAR) an der  
Fachhochschule Nordhessen; Fachanwalt für Arbeitsrecht*

### **A. Einleitung – Die Herausforderung der verdeckten Diskriminierung**

Das Arbeitsrecht in Deutschland ist seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18. August 2006<sup>1</sup> maßgeblich durch den umfassenden Schutz vor Benachteiligungen geprägt, die auf Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität beruhen (§ 1 AGG)<sup>2</sup>. Trotz dieser klaren gesetzlichen Vorgaben, die auch europarechtlichen Richtlinien<sup>3</sup> entspringen, bleibt Diskriminierung im Arbeitsleben eine hartnäckige Realität. Das zentrale Problem bei der Rechtsdurchsetzung liegt oft nicht im Fehlen eines Verbotes, sondern in der Schwierigkeit der Beweisführung. Diskriminierende Handlungen erfolgen in aller Regel verdeckt; Täter verschleiern ihre Motive, um Schadensersatzansprüche und Imageschäden zu vermeiden. Selten erklärt ein diskriminierender Arbeitgeber bei einer benachteiligenden Maßnahme offen: "Ich diskriminiere Dich jetzt wegen Deiner ethnischen Herkunft".<sup>4</sup>

Genau hier setzt § 22 AGG an, eine Norm, die als Beweiserleichterung konzipiert wurde, um den Zugang zum Recht für Diskriminierungsopfer zu gewährleisten und die typische Beweisnot der klägerischen Partei auszugleichen. Die vorliegende Abhandlung beleuchtet die Reichweite und die strategische Bedeutung des § 22 AGG aus Sicht der Arbeitnehmervvertretung und der wissenschaftlichen Forschung.

### **B. Die Beweislastregelung des § 22 AGG – Wortlaut und Europarechtskonforme Auslegung**

### **I. Wortlaut und das Absenkungsverbot**

§ 22 AGG regelt die Beweislastverteilung in Diskriminierungsfällen. Dem Wortlaut nach heißt es: "Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, daß kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat."<sup>5</sup>

Dieser Wortlaut war und ist Gegenstand intensiver Diskussionen. Die Formulierung "Indizien beweist" ließ ein Absenken des zuvor in § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB a.F. verankerten Schutzniveaus ("Tatsachen glaubhaft macht") befürchten<sup>6</sup>. Ein solches Absenken des Rechtsschutzes zu Lasten der Diskriminierten ist jedoch gemäß Artikel 8 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG<sup>7</sup> (sowie Artikel 19 der Richtlinie 2006/54/EG<sup>8</sup> und anderer einschlägiger EU-Richtlinien) ausdrücklich untersagt: "Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden."<sup>9</sup> Soweit die deutsche Regelung gegen EU-Vorgaben verstößt, ist sie unionsrechtskonform auszulegen, oder die Regelung darf nicht angewandt werden.<sup>10</sup>

### **II. Unionsrechtskonforme Auslegung der Beweislastverteilung**

Die Rechtsprechung, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts (BAG), hat diese Problematik erkannt und den § 22 AGG unionsrechtskonform ausgelegt. Das BAG stellt klar: "Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist".<sup>11</sup> Dabei muß die beklagte Partei den Vollbeweis erbringen.<sup>12</sup> Sie muß vortragen und beweisen, daß ausschließlich nicht diskriminierende Gründe zu einer Benachteiligung geführt haben: "In dem Motivbündel des (potentiellen)

Per ius ad iustitiam

Arbeitgebers darf der betreffende Grund weder als negatives noch der fehlende Grund als positives Kriterium enthalten gewesen sein".<sup>13</sup> Für die klägerische Partei ist dabei die Glaubhaftmachung der Indizien ausreichend. Es ist lediglich erforderlich, "daß die eine Vermutung begründenden Tatsachen ('Indizien') überwiegend wahrscheinlich sind".<sup>14</sup>

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat in seiner Entscheidung vom 1. Februar 2011 (Az.: 22 Sa 67/10) diese Auslegung musterhaft dargelegt und betont, daß die Beweiserleichterung gemäß den europäischen Vorgaben "hinsichtlich aller Merkmale der Diskriminierung" zu erfolgen hat und der Kläger "nicht den Vollbeweis für das Vorliegen einer Benachteiligung erbringen muß".<sup>15</sup> Dies schließt sowohl das objektive Vorliegen einer Benachteiligung als auch die diskriminierende Motivation ein.<sup>16</sup> Dem entspricht es, daß der EuGH in Fällen der Diskriminierung bereits eine Diskriminierung bejaht hat, "ohne daß die konkrete Benachteiligung einer Person festgestellt wurde".<sup>17</sup> Dies gilt selbst für Konstellationen, in denen kein Benachteiligter festgestellt wurde, der Arbeitgeber aber öffentlich erklärt, keine Mitarbeiter einer bestimmten ethnischen Herkunft einzustellen.<sup>18</sup>

## C. Die Funktion der Indizien – Der Beweisring im Antidiskriminierungsverfahren

### I. Grundsatz der Beweisnot und die Rolle der Indizien

Der Sinn der Beweiserleichterung des § 22 AGG liegt in der typischen Beweisnot der Diskriminierungsopfer. Regelmäßig steht der Arbeitnehmer einem Unternehmen gegenüber, das über alle internen Informationen und Beweismittel verfügt. Der Arbeitnehmer hingegen hat in der Regel keinen Zugriff auf diese Informationen und kann sie nach der Zivilprozeßordnung (ZPO) auch nicht erzwingen.<sup>19</sup> Dies ist eine "Beweisnot", die durch § 22 AGG ausgeglichen werden soll. Die Indizien müssen dabei nur glaubhaft gemacht werden.<sup>20</sup> Es reicht aus, "daß die eine Vermutung

begründenden Tatsachen ('Indizien') überwiegend wahrscheinlich sind".<sup>21</sup>

### II. Der Beweisring im Antidiskriminierungsverfahren

An die Vermutungswirkung der Indizien ist kein zu strenger Maßstab anzulegen. Vielmehr reicht es aus, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung eine "überwiegende Wahrscheinlichkeit" für eine Diskriminierung besteht.<sup>22</sup> Die Indizien müssen dabei nicht zwingend einen direkten Schluß auf die Diskriminierung zulassen.

Von besonderer Bedeutung ist, daß das BAG ausdrücklich eine **Gesamtwürdigung aller vorgetragener Indizien** fordert: "Werden von dem benachteiligten Arbeitnehmer Hilfstatsachen vorgetragen, welche jeweils für sich allein betrachtet nicht ausreichen, um die Vermutungswirkung gem. § 611a Abs. 1 Satz 3 BGB aF herbeizuführen, ist vom Tatsachengericht eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen, ob diese Hilfstatsachen im Zusammenhang gesehen geeignet sind, die Vermutungswirkung zu begründen".<sup>23</sup> Dies entspricht dem Prinzip des **Beweisrings**, bei dem sich einzelne Indizien gegenseitig verstärken und so zur Überzeugung des Gerichts führen können. Die einzelnen Umstände können aus verschiedenen Teilbereichen stammen und müssen weder zeitgleich erfolgen noch von denselben Personen gesetzt worden sein; vielmehr kann sich gerade erst aus diesen Tatsachen eine "Benachteiligungskultur" im Unternehmen ergeben.<sup>24</sup> Im Gegensatz dazu nimmt bei einer Beweiskette, wo die Indizien in einem Stufenverhältnis stehen, die Beweiskraft des Schlusses auf die Haupttatsache mit jedem weiteren Indiz in der Kette ab.<sup>25</sup>

Das OLG Düsseldorf führte dazu aus, daß auch wenn es keine Fahrfehler gebe, die nicht auch nüchternen Fahrern unterlaufen könnten, so könne doch gerade die Häufung von kleinen, für sich allein nicht ausreichenden Auffälligkeiten die Annahme alkoholbedingter Fahruntüchtigkeit nahelegen.<sup>26</sup> Dieser Gedanke überträgt sich auf die

Diskriminierung, wo viele kleine Hinweise in der Gesamtschau ein klares Bild ergeben. Der innere Zusammenhang der vorgebrachten Tatsachen ist dabei nicht Voraussetzung der Vermutung einer gesetzwidrigen Benachteiligung.<sup>27</sup>

#### **D. Typische Indizien im Antidiskriminierungsverfahren**

Die Praxis zeigt eine Reihe von typischen Indizien, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Diese reichen von Äußerungen bis hin zu strukturellen Gegebenheiten und Verfahrensfehlern des Arbeitgebers. Das BAG hat wiederholt betont, daß "die Benachteiligung eines Arbeitnehmers [ist] regelmäßig auch dann zu vermuten, wenn der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft gemacht hat (§ 611a Abs. 1 Satz 3 BGB aF), aus denen sich ergibt, daß der Arbeitgeber objektiv feststellbar gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen hat, welche bereits durch die Herstellung eines gewissen Formalismus der ungerechtfertigten Benachteiligung bestimmter Arbeitnehmergruppen vorbeugen oder entgegenwirken sollen".<sup>28</sup>

#### **I. Äußerungen und Handlungen des Arbeitgebers oder von Vorgesetzten**

Direkte oder indirekte Äußerungen des Arbeitgebers oder von Vorgesetzten, die auf ein Diskriminierungsmerkmal abzielen oder eine Benachteiligung nahelegen, sind starke Indizien. Beispiele hierfür sind der Hinweis auf ein "junges und engagiertes Team" in einer Stellenanzeige bei Altersdiskriminierung oder abfällige Bemerkungen über geschützte Gruppen. Das BAG führt aus, daß "solche Vermutungstatsachen können in Äußerungen des Arbeitgebers bzw. anderen Verfahrenshandlungen begründet sein, welche die Annahme einer Benachteiligung wegen des Geschlechts nahelegen."<sup>29</sup> Deuten Äußerungen von Mitarbeitern auf eine im Unternehmen übliche Benachteiligung von Frauen hin, kann dies bereits die Vermutung einer Diskriminierung begründen.<sup>30</sup>

#### **II. Verstöße gegen Verfahrens- und Förderpflichten**

Besonders gewichtig sind Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, die gerade dem Schutz vor Diskriminierung dienen. Dies demonstriert eine mangelnde Bereitschaft oder eine Ignoranz gegenüber dem Diskriminierungsschutz seitens des Arbeitgebers.

#### **1. Mißachtung der AGG-Beschwerdepflichten (§§ 12, 13 AGG)**

Die Nichtbeantwortung einer Beschwerde oder eine unzureichende Auseinandersetzung mit Diskriminierungsvorwürfen ist ein Indiz. Der Arbeitgeber ist gemäß § 13 Abs. 1 AGG verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der klägerischen Partei mitzuteilen.<sup>31</sup> Eine Verweigerung von Auskunft "kann ein Gesichtspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranziehen ist".<sup>32</sup> Dies gilt auch, wenn die Antwort durch einen Anwalt und nicht durch die betriebliche Beschwerdestelle erfolgt.<sup>33</sup>

#### **2. Verstöße gegen das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) zum Schutz schwerbehinderter Menschen**

Diese sind besonders starke Indizien, da sie zeigen, daß der Arbeitgeber bereits den gesetzlichen Schutz schwerbehinderter Menschen mißachtet. Das BAG hat hierzu umfassend Stellung genommen: "Nach ständiger Rechtsprechung des Senats begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung."<sup>34</sup>

Dazu gehören insbesondere:

- **Fehlende Meldung von Stellen an die Agentur für Arbeit** (§ 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Das BAG hat entschieden, daß der Verstoß hiergegen "die Vermutung begründet, daß der Kläger die unmittelbare Benachteiligung iSv § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner Schwerbehinderung erfahren hat."<sup>35</sup>

---

Per ius ad iustitiam

- **Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch** (§ 165 Satz 3 SGB IX für öffentliche Arbeitgeber, § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX für alle Arbeitgeber).<sup>36</sup>
- **Fehlendes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** (§ 167 Abs. 2 SGB IX).<sup>37</sup> Da Behinderte wesentlich häufiger von Langzeiterkrankungen betroffen sind, ist § 167 Abs. 2 SGB IX eine Regelung, die ihre Arbeitsfähigkeit sichern soll und deren Verletzung die Diskriminierung indiziert.<sup>38</sup>
- **Fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).<sup>39</sup>
- **Nichteinhaltung der Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte** (§ 154 Abs. 1 SGB IX)<sup>40</sup> oder das Fehlen eines Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX).<sup>41</sup>
- Die **Nichtberücksichtigung von leidensgerechter Beschäftigung** oder die **Verweigerung erforderlicher Hilfsmittel** (§ 164 Abs. 4 SGB IX).<sup>42</sup>

Solche Verstöße gegen Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen sind "regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung" begründend.<sup>43</sup> Dabei dürfen Arbeitnehmer das Nichteinhalten solcher Vorschriften, wie z.B. § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, auch ohne eigene sichere Kenntnis behaupten, da es sich um tatsächliche Verhältnisse in der Sphäre des Arbeitgebers handelt, in die der Kläger keinen Einblick hat.<sup>44</sup>

### III. Ungleichbehandlung und Schlechterbehandlung

Eine ungünstigere Behandlung im Vergleich zu ähnlichen Kollegen ohne das Diskriminierungsmerkmal oder im Vergleich zu einer hypothetischen, nicht-diskriminierten Vergleichsperson kann eine Diskriminierung indizieren.<sup>45</sup> Die klägerische Partei wird "in

gleicher Situation schlechter behandelt als die Kollegen. Einzige Unterschiede sind die Diskriminierungsmerkmale, die damit Grund der Benachteiligung sind".<sup>46</sup>

### IV. Widersprüchlicher Vortrag des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber im Prozeß wechselnde, falsche oder sich widersprechende Begründungen für eine benachteiligende Maßnahme vorträgt, kann dies eine Diskriminierung indizieren.<sup>47</sup> Dies zeigt, daß die wahren Motive verschleiert werden sollen und der Vortrag des Arbeitgebers an Glaubwürdigkeit verliert.

### V. Statistiken und Wahrscheinlichkeitsrechnung

Aussagekräftige Statistiken, die eine erhebliche Unterrepräsentation bestimmter geschützter Gruppen in bestimmten Positionen oder Gehaltsstufen im Unternehmen zeigen, können eine Diskriminierung vermuten lassen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) erkennt in ständiger Rechtsprechung an, daß statistisches Beweismaterial ausreicht, um eine Diskriminierung glaubhaft zu machen und die Beweislast auf den Arbeitgeber zu verlagern.<sup>48</sup> Die EU-Richtlinien selbst sehen dies vor: "Eine mittelbare Diskriminierung kann mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise festgestellt werden".<sup>49</sup>

Das BAG hat bestätigt, daß "auch die Ergebnisse von Statistiken ... im Rahmen der richterlichen Würdigung des Sachverhalts einen tatsächlichen Anhaltspunkt" für eine Benachteiligung "darstellen können".<sup>50</sup> Dies gilt, wenn sich aus der Statistik ein "regelmäßig einem Merkmalsträger gegenüber geübtes Verhalten" ableiten läßt.<sup>51</sup> Kann durch statistische und wahrscheinlichkeitsrechnerische Methoden eine zufällige Verteilung mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden (z.B. ab einer Standardabweichung von 1, was eine

Diskriminierungswahrscheinlichkeit von ca. 84,1% bedeutet),<sup>52</sup> ist die Diskriminierung indiziert.<sup>53</sup>

### **E. Kausalität und Motivbündel – Bloße Mitursächlichkeit genügt**

Für die Annahme einer Diskriminierung ist es nicht erforderlich, daß das Diskriminierungsmerkmal das alleinige oder vorherrschende Motiv für die Benachteiligung war. Es genügt, wenn das geschützte Merkmal **Bestandteil eines Motivbündels** war, das die Entscheidung beeinflusst hat.<sup>54</sup> Die bloße Mitursächlichkeit ist ausreichend.<sup>55</sup> Dies wird von der höchstrichterlichen Rechtsprechung konsequent bestätigt und berücksichtigt die Komplexität menschlicher Entscheidungen, bei denen selten ein einzelnes, isoliertes Motiv vorliegt. Es ist dabei kein schuldhaftes Handeln oder eine Benachteiligungsabsicht des Arbeitgebers erforderlich; das Gesetz stellt auf das Ergebnis ab.<sup>56</sup>

### **F. Fazit – § 22 AGG als wirksamer Schutz für Arbeitnehmer**

Die Beweislastregelung des § 22 AGG ist ein mächtiges Instrument im Kampf gegen Diskriminierung im Arbeitsleben. Sie gleicht die Informations- und Beweis-Asymmetrie zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus und ermöglicht es Opfern von Diskriminierung, ihre Rechte effektiv durchzusetzen. Die konsequente Anwendung dieser Norm durch die Gerichte signalisiert Arbeitgebern deutlich, daß Diskriminierung Konsequenzen hat und nicht unbemerkt bleibt.

Für Arbeitnehmer bedeutet dies, daß eine genaue Dokumentation von Vorfällen, das Sammeln von Indizien und eine frühzeitige, qualifizierte Rechtsberatung entscheidend sind, um den Schutz des AGG voll auszuschöpfen. Das Arbeitsrecht bietet hier einen wirksamen Schutz, der es Opfern ermöglicht, für ihre Rechte, für Gerechtigkeit und Anstand im Arbeitsleben einzustehen.

### **Fußnoten:**

<sup>1</sup> BAG, Urteil vom 22.01.2009, Az.: 8 AZR 906/07, Leitsatz 2, Rn. 70 ff.

<sup>2</sup> § 15 Abs. 2 AGG

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 27.08.2020, Az.: 8 AZR 62/19, Rn. 88 f.; ebenso EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Draehmpaehl), Rn. 18.

<sup>4</sup> BAG, Urteil vom 22.01.2009, Az.: 8 AZR 906/07, Leitsatz 2.

<sup>5</sup> Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 23.01.2020, Az.: 6 Ca 3796/19.

<sup>6</sup> EuGH, Urteil vom 05.10.2004, Az.: C-397 bis 403/01 (Pfeiffer u.a.), Rn. 1; BAG, Urteil vom 15.02.2005, Az.: 9 AZR 635/03.

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 06.02.2003, Az.: 2 AZR 621/01, Rn. 21.

<sup>8</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000.

<sup>9</sup> Richtlinie 2000/78/EG, Art. 17, Erwägungsgrund 35; Richtlinie 2004/113/EG, Art. 8 Abs. 2.

<sup>10</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG).

<sup>11</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG), Rn. 24.

<sup>12</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG), Rn. 26 f.

<sup>13</sup> BAG, Urteil vom 17.08.2010, Az.: 9 AZR 839/08, Rn. 64.

<sup>14</sup> BAG, Urteil vom 22.05.2014, Az.: 8 AZR 662/13, Rn. 44.

<sup>15</sup> BAG, Urteil vom 22.05.2014, Az.: 8 AZR 662/13, Rn. 44.

<sup>16</sup> BGH, Urteil vom 05.12.1995, Az.: VI ZR 332/94, Rn. 13.

<sup>17</sup> BGH, Urteil vom 05.12.1995, Az.: VI ZR 332/94, Leitsatz.

<sup>18</sup> BGH, Urteil vom 05.12.1995, Az.: VI ZR 332/94, Rn. 13 f.

<sup>19</sup> BVerfG, Beschluss vom 08.03.2000, Az.: 1 BvR 1127/96, Rn. 10.

<sup>20</sup> BVerfG, Beschluss vom 08.03.2000, Az.: 1 BvR 1127/96, Rn. 9.

<sup>21</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG), Rn. 26 f.

<sup>22</sup> Vgl. Pressemitteilungen der EU-Kommission zu Wettbewerbsachen.

<sup>23</sup> Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO), Art. 83 Abs. 5 lit. b.

<sup>24</sup> Berechnung basierend auf den Beispielen des AGG-Kommentars von Roetteken, JURIS Kommentar AGG, § 15 Rn. 438.

<sup>25</sup> Silvia Schmidt, MdB, Plenarprotokoll 16/43 S. 4151, 4152 f. (29.06.2006); Christine Lambrecht, MdB, Plenarprotokoll 16/43 S. 4036, 4037 (29.06.2006).

<sup>26</sup> BAG, Urteil vom 15.03.2012, Az.: 8 AZR 160/11, Rn. 39.

<sup>27</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2007, Az.: 24 Sa 1684/07, Rn. 42.

<sup>28</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2007, Az.: 24 Sa 1684/07, Rn. 42.

<sup>29</sup> Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 23.01.2020, Az.: 6 Ca 3796/19.

Per ius ad iustitiam

## **60.000 EUR Entschädigung wegen Altersdiskriminierung – Ein Präzedenzfall für die wirksame Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten, erstritten von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder**

### **A. Einleitung – Diskriminierung als Realität und der Kampf um Gerechtigkeit**

Altersdiskriminierung im Arbeitsleben ist leider noch immer eine traurige Realität. Trotz der gesetzlichen Verankerung des Diskriminierungsverbotes, insbesondere durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), fühlen sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Alters benachteiligt<sup>1</sup>. Oft wissen Betroffene nicht, daß sie sich erfolgreich gegen solches Unrecht wehren können und daß das Recht hier ein starkes Schild für die Schwachen sein kann. Der nachfolgend besprochene Fall, der mit einer Entschädigungszahlung von 60.000 EUR endete und von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder erstritten wurde, ist ein eindrückliches Beispiel dafür, wie eine konsequente Rechtsdurchsetzung zu mehr Gerechtigkeit im Arbeitsleben führen kann.

### **B. Der Sachverhalt – Eine typische Fallkonstellation**

Dem zu Grunde liegenden Verfahren lag ein klassischer Fall von Altersdiskriminierung im Bewerbungsprozeß zu Grunde. Ein Bewerber, zum Zeitpunkt der Absage 60 Jahre alt, suchte eine Anstellung als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Seine Qualifikationen und Eignung für die Stelle waren unbestritten.

Die beklagte Arbeitgeberin hatte die ausgeschriebene Stelle jedoch mit dem Hinweis auf ein 'junges und engagiertes Team' beworben. Trotz der besten Eignung des Klägers erhielt er eine Absage. Diese Fallkonstellation ist ein typisches, wiederkehrendes Muster der Altersdiskriminierung in Bewerbungsverfahren und stellt, wie das Urteil

des Arbeitsgerichts Dortmund bestätigt, ein klassisches Indiz für Altersdiskriminierung dar.

### **C. Die rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht Dortmund**

Das Arbeitsgericht Dortmund (Urteil vom 23.01.2020, Az.: 6 Ca 3796/19) folgte in seiner Entscheidung der von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder vorgebrachten Argumentation der klägerischen Partei und setzte damit ein klares Signal für die Durchsetzung von Antidiskriminierungsansprüchen.

### **I. Indizwirkung und Beweislastumkehr (§ 22 AGG)**

Das Gericht stellte fest, daß die Formulierung 'junges und engagiertes Team' eine unmittelbare Altersdiskriminierung indiziert. Gemäß § 22 AGG genügt es der klägerischen Partei, solche Indizien glaubhaft zu machen, die eine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen. Dies kann, wie im vorliegenden Fall, durch unzulässige Äußerungen in einer Stellenanzeige geschehen.

Mit der Feststellung dieser Indizien kehrt sich die Beweislast um. Die beklagte Partei traf damit die Pflicht, die Vermutung der Diskriminierung zu widerlegen – was hier nicht gelang. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) führt hierzu aus: "In dem Motivbündel des (potentiellen) Arbeitgebers darf der betreffende Grund weder als negatives noch der fehlende Grund als positives Kriterium enthalten gewesen sein (vgl. etwa BAG 24. Januar 2013 – 8 AZR 188/12 – Rn. 41; 16. Februar 2012 – 8 AZR 697/10 – Rn. 58; 17. August 2010 – 9 AZR 839/08 – Rn. 45)". Die Beweiswürdigung erfolgt nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO unter Zugrundelegung der Vorgaben von § 22 AGG (vgl. BAG 26. Juni 2014 – 8 AZR 547/13 – Rn. 32 ff. mwN)<sup>2</sup>.

### **II. Höhe der Entschädigung – Das Gebot der abschreckenden Wirkung (§ 15 Abs. 2 AGG)**

---

Per ius ad iustitiam

Einen weiteren zentralen Aspekt des Urteils bildet die zugesprochene Höhe der Entschädigung von 60.000 EUR, die einem Jahresgehalt des Klägers entsprach.

Das Gericht begründete die Höhe der Entschädigung ausführlich und richtete sich dabei explizit nach den Vorgaben des europäischen Rechts und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur "angemessenen Entschädigung" nach § 15 Abs. 2 AGG.

Es erkannte an, daß die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG 'angemessen' sein muß. Die Entschädigung "muß einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus dem Unionsrecht hergeleiteten Rechte gewährleisten (vgl. EuGH 25. April 2013 - C-81/12 [Asociatia ACCEPT] - Rn. 63; 22. April 1997 - C-180/95 [Drachmpaehl] - Rn. 24, 39 f., Sig. 1997, 1-2195)"<sup>3</sup>. Eine "rein symbolische Entschädigung würde den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht"<sup>4</sup>. Dies wird auch in der Gesetzesbegründung zum AGG mehrfach betont. Die "Härte der Sanktionen muß der Schwere des Verstoßes entsprechen - indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gewährleistet -, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren (EuGH 25. April 2013 - C-81/12 [Asociatia ACCEPT] - Rn. 63 mwN)"<sup>5</sup>.

Bei der Bemessung der Entschädigung wurden alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt – "wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlaß und der Beweggrund des Handelns – und der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen (vgl. ua. BAG 23. August 2012 - 8 AZR 285/11 - Rn. 38; 17. Dezember 2009 - 8 AZR 670/08 ↯Rn. 38; 22. Januar 2009 - 8 AZR 906/07 - Rn. 82 mwN, BAGE 129, 181)"<sup>6</sup>.

Die Kammer des Arbeitsgerichts hatte keine Bedenken, eine Entschädigung in Höhe eines Jahresverdienstes als "wirklich abschreckend, aber im vorliegenden Einzelfall noch angemessen" festzusetzen, "weil die Beklagte sich zu den

Gründen ihrer Auswahlentscheidung gar nicht geäußert und auch keine Umstände dargetan hatte, die für eine geringere Bemessung sprechen würden"<sup>7</sup>.

Die Entschädigung war auch nicht nach § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG auf drei Monatsgehälter gedeckelt, da der Kläger bei diskriminierungsfreier Auswahl eingestellt worden wäre. Das BAG führt hierzu grundsätzlich aus: "Wäre der schwerbehinderte Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, leistet der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten"<sup>8</sup>. Wenn die Diskriminierung kausal für die Nicht-Einstellung war, greift diese Deckelung nicht.

#### **D. Ergebnis und Bedeutung für die Rechtspraxis**

Das vom Arbeitsgericht Dortmund gesprochene und vom Landesarbeitsgericht Hamm rechtskräftig bestätigte Urteil (Az.: 6 Sa 427/20), erstritten von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder, sendet ein klares und wichtiges Signal: Altersdiskriminierung im Arbeitsleben hat Konsequenzen. Es zeigt, daß Arbeitnehmer sich erfolgreich gegen solche Diskriminierungen wehren können und Gerichte bereit sind, die gesetzlich geforderte "wirklich abschreckende Wirkung" durch substantielle Entschädigungszahlungen umzusetzen.

Für Arbeitgeber unterstreicht dieses Urteil die Notwendigkeit, Stellenanzeigen sorgfältig und diskriminierungsfrei zu formulieren. Es macht zudem deutlich, wie wichtig es ist, Auswahlentscheidungen transparent und mit sachlichen, nicht-diskriminierenden Gründen zu belegen, um einer Beweislastumkehr im Prozeß erfolgreich begegnen zu können.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist dies ein Präzedenzfall, der Mut macht: Sie sind nicht schutzlos ausgeliefert, wenn sie sich aufgrund ihres Alters benachteiligt fühlen. Das Gesetz, richtig angewendet, ist tatsächlich ein starkes Schild der Schwachen. Eine frühzeitige, fundierte

Per ius ad iustitiam

Rechtsberatung ist dabei unerlässlich, um die eigenen Rechte wirksam geltend zu machen und für Gerechtigkeit im Arbeitsleben einzustehen.

#### **Fußnoten:**

<sup>1</sup> BAG, Urteil vom 20.01.2016, Az.: 8 AZR 194/14, Rn. 27.

<sup>2</sup> BAG, Urteil vom 20.01.2016, Az.: 8 AZR 194/14, Rn. 27.

<sup>3</sup> EuGH, Urteil vom 25.04.2013, Az.: C-81/12 ("Asociatia ACCEPT"), Rn. 63; EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 ("Draehmpaehl"), Rn. 24, 39 f.

<sup>4</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 ("Draehmpaehl"), Rn. 26 f.

<sup>5</sup> EuGH, Urteil vom 25.04.2013, Az.: C-81/12 ("Asociatia ACCEPT"), Rn. 63.

<sup>6</sup> BAG, Urteil vom 22.01.2009, Az.: 8 AZR 906/07, Rn. 82.

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 23.01.2020, Az.: 6 Ca 3796/19, S. 5 f.

<sup>8</sup> BAG, Urteil vom 22.01.2009, Az.: 8 AZR 906/07, Rn. 82.

### **Die Höhe der Entschädigung im Antidiskriminierungsrecht – Das Gebot der wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktion**

von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder  
Leiter der Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht (FoSAR) an der Fachhochschule Nordhessen; Fachanwalt für Arbeitsrecht

#### **A. Einleitung – Die Bedeutung der Entschädigung im Antidiskriminierungsrecht**

Die Diskriminierung im Arbeitsleben stellt nicht allein eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar, sondern ist zugleich ein schwerwiegender Angriff auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die Menschenwürde des Betroffenen<sup>1</sup>. Um diese tiefgreifenden Rechtsverletzungen wirksam zu sanktionieren und Opfern von Diskriminierung

einen angemessenen Ausgleich zu verschaffen, sieht das AGG in § 15 Abs. 2 AGG einen Anspruch auf eine "angemessene Entschädigung" für den immateriellen Schaden vor<sup>2</sup>. Ein Verschulden der beklagten Partei ist hierfür nicht erforderlich, da "der Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot für sich genommen ausreichen [muß], um die volle Haftung seines Urhebers auszulösen"<sup>3</sup>. Der Gesetzgeber erkannte, daß "bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot ist grundsätzlich das Entstehen eines immateriellen Schadens beim Arbeitnehmer anzunehmen, welcher zu einem Entschädigungsanspruch führt"<sup>4</sup>.

Die vorliegende Abhandlung widmet sich der zentralen Frage der Höhe dieser Entschädigung. Sie untersucht die unionsrechtlichen Vorgaben, den verfassungsrechtlich gebotenen Präventionsgedanken und die praktischen Bemessungsgrundsätze, um darzulegen, wie eine wirklich wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion im deutschen Arbeitsrecht, wie sie im Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund<sup>5</sup> beispielhaft angewandt wurde, gewährleistet werden kann.

#### **B. Der Begriff der "angemessenen Entschädigung" – Unionsrechtliche Vorgaben als Maßstab**

Der Begriff der "angemessenen Entschädigung" in § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist nicht autonom auszulegen, sondern muß unter Berücksichtigung der zwingenden Vorgaben des Unionsrechts verstanden werden<sup>6</sup>. Dies folgt aus dem Grundsatz der "Gemeinschaftstreue" (Art. 10 EG-Vertrag) und dem Vorrang des Gemeinschaftsrechts, wonach ein "nationales Gericht muß die Auslegung innerstaatlichen Rechts soweit wie möglich am Wortlaut und Zweck einschlägiger Richtlinien ausrichten, um das mit ihnen verfolgte Ziel zu erreichen"<sup>7</sup>. Dieser Grundsatz verpflichtet nationale Gerichte sogar dazu, Vorschriften, die EU-Richtlinien widersprechen, bereits vor Ablauf der Umsetzungsfrist nicht mehr anzuwenden.<sup>8</sup>

Per ius ad iustitiam

Die einschlägigen EU-Richtlinien, insbesondere die Richtlinie 2000/78/EG<sup>9</sup>, fordern von den Mitgliedstaaten, "wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen" für den Fall der Verletzung der aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen vorzusehen<sup>10</sup>. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat diesen Grundsatz in ständiger Rechtsprechung konkretisiert. Bereits im Urteil "Draehmpaehl"<sup>11</sup> stellte der EuGH fest, daß eine innerstaatliche Regelung, die für die Zuerkennung eines Schadensersatzes ein Verschulden des Diskriminierenden voraussetze, den Richtlinien entgegenstehe. Von noch größerer Bedeutung für die Entschädigungshöhe ist die wiederholte Betonung, daß die Sanktion "zur Gewährleistung eines tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutzes geeignet ist, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber hat und auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden steht. Eine rein symbolische Entschädigung würde den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinie nicht gerecht"<sup>12</sup>. Der EuGH befand in diesem Urteil ausdrücklich, eine Entschädigung von nur drei Monatsgehältern sei nach diesen Vorgaben nicht ausreichend<sup>13</sup>.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese unionsrechtlichen Vorgaben aufgegriffen und betont, daß bei der Bestimmung der Entschädigung "der Sanktionszweck und die damit verbundene abschreckende Wirkung" zu beachten ist<sup>14</sup>. Die Härte der Sanktionen müsse der Schwere des Verstoßes entsprechen – "indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gewährleistet"<sup>15</sup> – und dabei "zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren"<sup>16</sup>. Dies bedeutet, daß die nationalen Gerichte die "Verwirklichung der mit dem Gemeinschaftsrecht verfolgten Ziele nicht zu beeinträchtigen"<sup>17</sup> dürfen und keine "reine Bagatellsanktion"<sup>18</sup> ausreichend ist.

### **C. Die abschreckende Wirkung der Sanktion – Ein Gebot des Verfassungs- und Unionsrechts**

### **I. Präventionsgedanke im deutschen Persönlichkeitsrecht**

Der Anspruch auf eine Geldentschädigung bei schweren Verletzungen des Persönlichkeitsrechts im deutschen Recht ist historisch gewachsen und dient nicht allein dem Ausgleich, sondern maßgeblich auch präventiven Zwecken. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) und der Bundesgerichtshof (BGH) haben klar herausgestellt, daß ohne eine substantielle Sanktion "Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktion blieben [...] mit der Folge, daß der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde".<sup>19</sup> Bei der Bemessung einer Geldentschädigung komme dem Präventionsgedanken "besondere Bedeutung" zu.<sup>20</sup> Der BGH konstatiert, daß ein effektiver Schutz des Persönlichkeitsrechtes nur durch abschreckend hohes Schmerzensgeld gesichert werden kann, da "hier der Ausgleichsgedanke...zugunsten des Präventionsgedankens in den Hintergrund treten muß"<sup>21</sup>.

Der BGH hat die Notwendigkeit abschreckend hoher Schmerzensgelder bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen begründet und dabei eine bewußte Abgrenzung zu anderen Schadensfällen vorgenommen. Er führte aus, daß bei Körperverletzungs- oder Schockschäden im Zusammenhang mit Verkehrsunfällen der Präventionsgedanke nicht herangezogen werde, da die Rechtsverletzung dort "weder vorsätzlich [erfolge], noch ist diese durch die Verfolgung kommerzieller Interessen motiviert" und die Entschädigung zumeist von Versicherungen getragen werde.<sup>22</sup> Im Gegensatz dazu sind Diskriminierungen am Arbeitsplatz oft Ergebnis eines bewußten Handelns und finden im Kontext kommerzieller Betriebe statt, wo eine abschreckende Wirkung von zentraler Bedeutung ist. Das BVerfG stellte folgerichtig fest: "Maßgebend sind also Präventionsgesichtspunkte, die bei der Bemessung der Geldentschädigung in den Persönlichkeitsrechtsfällen zu einer deutlichen

Erhöhung der zugebilligten Entschädigung führen".<sup>23</sup>

## II. Unionsrechtliche Anforderungen an die Abschreckung – Dimension und Konsequenz

Die Entschädigung muß "wirklich abschreckend" sein. Wie der EuGH im Urteil Draehmpaehl betonte, gehen drei Monatsgehälter über eine symbolische Entschädigung hinaus, aber eine "wirklich abschreckende Wirkung" sei damit nicht gewährleistet.<sup>24</sup>

Um die Dimension von "abschreckend" zu verdeutlichen, kann ein Blick auf Sanktionen in anderen unionsrechtlich geregelten Bereichen helfen. So verhängt die EU-Kommission gegen Unternehmen, die Kartellrecht verletzen, regelmäßig Bußgelder in dreistelliger Millionenhöhe bis hin zu Milliardenbeträgen. Beispiele hierfür sind Strafen von 497 Mio. EUR gegen Microsoft (2004) oder 2.400 Mio. EUR gegen Google (2017).<sup>25</sup> Auch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sieht bei Verstößen Geldbußen von bis zu 4 % des weltweit erzielten Jahresumsatzes vor, um eine abschreckende Wirkung zu erzielen.<sup>26</sup>

Überträgt man diese Verhältnismäßigkeit auf Diskriminierungen im Arbeitsrecht, wird deutlich, daß eine Entschädigung, die lediglich einem Bruchteil des Jahresumsatzes eines Unternehmens entspricht, kaum eine "wirklich abschreckende Wirkung" entfalten kann. Das Beispiel der Musterklage verdeutlicht dies eindrücklich: Eine Entschädigung von 50.000 EUR bei einem Unternehmensumsatz von 10 Milliarden EUR entspricht 0,0005 % des Umsatzes. Umgerechnet auf einen Durchschnittsverdiener (30.000 EUR Jahreseinkommen) wären das 0,15 EUR. Das Falschparken kostet mit bis zu 30 EUR (0,1 % des Jahresgehalts) vergleichsweise mehr und dient doch der Abschreckung.<sup>27</sup> Hier stellt sich die Frage, was das schwerwiegendere Fehlverhalten ist: Falschparken oder die diskriminierende Verletzung der Menschenwürde? Der Schutz der Menschenwürde sollte stärker und damit

abschreckender sein als der Schutz öffentlicher Parkplätze.

Die gesetzgeberischen Äußerungen zur "angemessenen Entschädigung" während des Gesetzgebungsverfahrens zum AGG bestätigen diesen Anspruch. Vertreter der SPD-Bundestagsfraktion erklärten, die EU verlange ein abschreckend hohes Schmerzensgeld, das "im Arbeitsrecht bei einem Jahresgehalt, mindestens aber 30 000 Euro" liegen und "in schweren Fällen überschritten werden" könne.<sup>28</sup>

## D. Berechnungsgrundsätze für die "angemessene Entschädigung"

Bei der Festlegung der Entschädigungshöhe sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Das BAG hat hierzu folgende Faktoren genannt: Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlaß und der Beweggrund des Handelns sowie der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm.<sup>29</sup> Die Beweiswürdigung erfolgt dabei nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO unter Zugrundelegung der Vorgaben von § 22 AGG.<sup>30</sup>

### I. Individuelle Bemessungsfaktoren

Art und Schwere der Benachteiligung: Dies umfaßt die Auswirkungen auf den sozialen Status, die Dauer der Benachteiligung und deren allgemeine Folgen. Jede Benachteiligung ist zu entschädigen; die Schwere der Rechtsverletzung wirkt erhöhend. Dabei ist zu berücksichtigen, daß bereits "ein einmaliger verbaler Angriff auf die Menschenwürde" eine schwere Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellen kann.<sup>31</sup>

Schwere des Verschuldens: Obwohl kein Verschulden für den Anspruch erforderlich ist, kann Vorsatz bei der Bemessung der Höhe erhöhend berücksichtigt werden. Maßgeblich ist, ob das Diskriminierungsmerkmal Bestandteil eines "Motivbündels" war, das die Entscheidung beeinflusste.<sup>32</sup>

Gesundheitliche Auswirkungen: Die Folgen für die Gesundheit des Opfers (Krankheitszeiten, Krankenhausaufenthalte, neue Erkrankungen, psychische Belastungen, Einnahme von Medikamenten, Zuerkennung eines Grades der Behinderung) sind maßgeblich zu berücksichtigen.<sup>33</sup> Diese können zu einer "signifikanten und anhaltenden Beeinträchtigung des psychischen Gleichgewichts" führen und es Opfern unmöglich machen, sich unmittelbar nach den Ereignissen mit den Vorgängen auseinanderzusetzen.<sup>34</sup>

Abschreckende Wirkung (Spezial- und Generalprävention): Die Entschädigung muß im Verhältnis zum Umsatz und zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens stehen, um eine spürbare und abschreckende Wirkung zu entfalten.

## **II. Jede einzelne Diskriminierung löst Anspruch aus – Kein "Mengenrabatt"**

Es ist von entscheidender Bedeutung, daß jeder einzelne Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot für sich genommen ausreicht, um die volle Haftung des Urhebers auszulösen.<sup>35</sup> Das bedeutet, eine Begrenzung der Entschädigungsansprüche für eine Vielzahl von Diskriminierungen quasi als "Mengenrabatt" ist ausgeschlossen. Andernfalls würde, wie das LAG Berlin-Brandenburg feststellte, "jede beliebige Anzahl von Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit einer Einmalzahlung in Höhe einer angenommenen Obergrenze abgedeckt. Dies würde dazu führen, daß ein Arbeitgeber, der einmal diskriminiert hat, dies unbekümmert beliebig oft wiederholen könnte".<sup>36</sup>

Die Menschenwürde kann nicht mit einem materiellen Gegenstand verglichen werden, der nach der ersten Beschädigung keinen weiteren Schaden nehmen kann. Diskriminierungen sind Angriffe auf die Menschenwürde; jeder neue Angriff ist für sich eine Verletzung dieser Würde, die auch nach dem ersten Angriff fortbesteht.

Daher führt jede Diskriminierung erneut zu einem eigenständigen Anspruch auf Entschädigung. Sogar nach dem physischen Tod existiert dieses Recht fort als postmortales Persönlichkeitsrecht.<sup>37</sup> Auch prozeßökonomische Gründe rechtfertigen keine Schlechterstellung der klägerischen Partei, wenn sie mehrere Ansprüche in einer Klage zusammenfaßt.<sup>38</sup>

## **E. Fazit – Stärkung des Diskriminierungsschutzes durch konsequente Entschädigung**

Die Höhe der Entschädigung im Antidiskriminierungsrecht ist nicht willkürlich festzulegen, sondern muß den klaren Vorgaben des Unions- und Verfassungsrechts entsprechen. Sie muß wirksam, verhältnismäßig und vor allem abschreckend sein. Eine rein symbolische Entschädigung verfehlt diesen Zweck und läßt den Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern.

Die Rechtsprechung, die Entschädigungen in Höhe eines Jahresgehalts oder sogar darüber hinaus zuspricht – wie das Arbeitsgericht Dortmund in dem von Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder erstrittenen Fall mit 60.000 EUR Entschädigung<sup>39</sup> – setzt das Gebot der abschreckenden Wirkung konsequent um. Dies sendet ein unmißverständliches Signal an Arbeitgeber und ist ein mächtiges Instrument im Kampf für einen gerechten und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz. Die konsequente Durchsetzung dieser Ansprüche ist nicht nur ein individueller Erfolg für die Betroffenen, sondern ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Rechtsstaatlichkeit und zur Verwirklichung von Gerechtigkeit und Anstand im Arbeitsleben.

### **Fußnoten:**

<sup>1</sup> BAG, Urteil vom 22.01.2009, Az.: 8 AZR 906/07, Leitsatz 2, Rn. 70 ff.

<sup>2</sup> § 15 Abs. 2 AGG.

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 27.08.2020, Az.: 8 AZR 62/19, Rn. 88 f.; ebenso EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Drachmpaehl), Rn. 18.

<sup>4</sup> BAG, Urteil vom 22.01.2009, Az.: 8 AZR 906/07, Leitsatz 2.

<sup>5</sup> Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 23.01.2020, Az.: 6 Ca 3796/19.

<sup>6</sup> EuGH, Urteil vom 05.10.2004, Az.: C-397 bis 403/01 (Pfeiffer u.a.), Rn. 1; BAG, Urteil vom 15.02.2005, Az.: 9 AZR 635/03.

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 06.02.2003, Az.: 2 AZR 621/01, Rn. 21.

<sup>8</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000.

<sup>9</sup> Richtlinie 2000/78/EG, Art. 17, Erwägungsgrund 35; Richtlinie 2004/113/EG, Art. 8 Abs. 2.

<sup>10</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG).

<sup>11</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG), Rn. 24.

<sup>12</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG), Rn. 26 f.

<sup>13</sup> BAG, Urteil vom 17.08.2010, Az.: 9 AZR 839/08, Rn. 64.

<sup>14</sup> BAG, Urteil vom 22.05.2014, Az.: 8 AZR 662/13, Rn. 44.

<sup>15</sup> BAG, Urteil vom 22.05.2014, Az.: 8 AZR 662/13, Rn. 44.

<sup>16</sup> BGH, Urteil vom 05.12.1995, Az.: VI ZR 332/94, Rn. 13.

<sup>17</sup> BGH, Urteil vom 05.12.1995, Az.: VI ZR 332/94, Leitsatz.

<sup>18</sup> BGH, Urteil vom 05.12.1995, Az.: VI ZR 332/94, Rn. 13 f.

<sup>19</sup> BVerfG, Beschluss vom 08.03.2000, Az.: 1 BvR 1127/96, Rn. 10.

<sup>20</sup> BVerfG, Beschluss vom 08.03.2000, Az.: 1 BvR 1127/96, Rn. 9.

<sup>21</sup> EuGH, Urteil vom 22.04.1997, Az.: C-180/95 (Nils Draehmpaehl/Urania Immobilienservice OHG), Rn. 26 f.

<sup>22</sup> Vgl. Pressemitteilungen der EU-Kommission zu Wettbewerbsachen.

<sup>23</sup> Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO), Art. 83 Abs. 5 lit. b.

<sup>24</sup> Berechnung basierend auf den Beispielen des AGG-Kommentars von Roetteken, JURIS Kommentar AGG, § 15 Rn. 438.

<sup>25</sup> Silvia Schmidt, MdB, Plenarprotokoll 16/43 S. 4151, 4152 f. (29.06.2006); Christine Lambrecht, MdB, Plenarprotokoll 16/43 S. 4036, 4037 (29.06.2006).

<sup>26</sup> BAG, Urteil vom 15.03.2012, Az.: 8 AZR 160/11, Rn. 39.

<sup>27</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2007, Az.: 24 Sa 1684/07, Rn. 42.

<sup>28</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2007, Az.: 24 Sa 1684/07, Rn. 42.

<sup>29</sup> Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 23.01.2020, Az.: 6 Ca 3796/19.

<sup>30</sup> BAG, Urteil vom 26.06.2014, Az.: 8 AZR 547/13, Rn. 32 ff.

<sup>31</sup> BVerfG, Beschluss vom 04.03.2004, Az.: 1 BvR 2098/01, Rn. 20.

<sup>32</sup> BAG, Urteil vom 20.01.2016, Az.: 8 AZR 194/14, Rn. 24.

<sup>33</sup> Vgl. Journal of Health Monitoring, 2022-7, Franziska Prütz, Laura Krause: Gesundheit von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland, S. 36.

<sup>34</sup> Prof. Dr. Heinz S. Ege, Stellungnahme zur Zweimonatsfrist, Anlage K xy (aus der Musterklage), dort zum PTED.

<sup>35</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2007, Az.: 24 Sa 1684/07, Rn. 42.

<sup>36</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.12.2007, Az.: 24 Sa 1684/07, Rn. 42.

<sup>37</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 24.02.1971, Az.: 1 BvR 435/68; BGH, Urteil vom 08.06.1989, Az.: I ZR 135/87.

<sup>38</sup> Vgl. AGG Klagemuster KI v140.0.docx, S. 132.

<sup>39</sup> Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 23.01.2020, Az.: 6 Ca 3796/19.

**Urteilsbesprechung: BAG stärkt  
Teilzeitbeschäftigte: Benachteiligung bei  
Vorruhestandsgeld durch überlange  
Mischrechnung unzulässig**

---

Per ius ad iustitiam

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. April 2025 –  
9 AZR 287/24

## A. Einleitung und Hintergrund

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 29. April 2025 (Az.: 9 AZR 287/24) eine richtungweisende Entscheidung zur Berechnung von Vorruhestandsgeld für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer getroffen<sup>1</sup>. Der Fall wirft ein wichtiges Licht auf das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitkräften nach § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und die Grenzen des Gestaltungsspielraums von Sozialpartnern bei der Ausgestaltung von Sozialplänen. Im Kern stritten die Parteien über die korrekte Höhe eines Vorruhestandsentgelts, das der Klägerin aufgrund eines Sozialplans nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt in die gesetzliche Altersrente zusteht<sup>2</sup>. Das Urteil hat weitreichende Implikationen für die Gestaltung von betrieblichen und tariflichen Regelungen für Übergangsleistungen vor dem Rentenalter.

## B. Der Sachverhalt des Ausgangsverfahrens

Dem Verfahren lag der Fall einer im Mai 1966 geborenen Klägerin zugrunde, die seit dem 1. September 1982 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Zigarettenindustrie, beschäftigt war<sup>3</sup>. Ihre Beschäftigung umfaßte auch eine Phase der Teilzeitbeschäftigung vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2012, in der sie mit 80 vH beschäftigt war, bevor sie am 1. Januar 2013 zu einer Vollzeitbeschäftigung zurückkehrte<sup>4</sup>. Zuletzt erhielt die Klägerin Vergütung nach der Tarifgruppe/-stufe 015A/7 des Entgelttarifvertrags.

Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Zigarettenindustrie (MTV) Anwendung, welcher in § 14 Regelungen zum Vorruhestand enthielt. Gemäß § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV war vorgesehen, daß "Bei Arbeitnehmern, die ganz oder zeitweise teilzeitbeschäftigt waren, wird das normale Arbeitsentgelt eines vergleichbaren

vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in dem Verhältnis, in dem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seiner gesamten Dienstzeit zu der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gestanden hat, verringert und als normales Arbeitsentgelt zugrunde gelegt (Mischrechnung)".

Auf Grundlage eines unter dem 27. November 2019 geschlossenen Sozialplans, der die tarifliche Vorruhestandsregelung erweiterte, trafen die Parteien im Juli 2022 eine Vorruhestandsvereinbarung. Die Klägerin trat am 1. April 2023 in den Vorruhestand. Die Beklagte ermittelte das Vorruhestandsgeld im Wege der genannten Mischrechnung unter Zugrundelegung des Beschäftigungsgrads während des gesamten Arbeitsverhältnisses, was zu einem Entgelt von 58,84 vH des normalen Arbeitsentgelts führte.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, ihr stehe Vorruhestandsentgelt in ungekürzter Höhe von 70 vH des letzten normalen Arbeitsentgelts zu. Die tariflich vorgeschriebene, durch die Regelungen des Sozialplans modifizierte Mischrechnung benachteilige sie unzulässig wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die – wie sie – 15 Jahre oder länger in Vollzeit tätig gewesen seien. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht Hamburg hatten die Klage abgewiesen.

## C. Die Entscheidung des BAG – Kernaussagen und Begründung

### I. Tenor des Urteils

Das BAG gab der Revision der Klägerin überwiegend statt und hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg teilweise auf. Es stellte fest, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für den Zeitraum vom 1. April 2023 bis zum 30. Juni 2025 monatlich ein Vorruhestandsgeld in Höhe von 65,6 Prozent eines

Per ius ad iustitiam

Vollzeitgehalts der Tarifgruppe/-stufe 015A/7 des Manteltarifvertrags vom 31. Oktober 1996 in der Fassung vom 24. Januar 2005 zu zahlen.

## **II. Verstoß gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten (§ 4 Abs. 1 TzBfG)**

Der 9. Senat des BAG urteilte, daß die in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans in Verbindung mit § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV vorgesehene Mischrechnung gegen das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt. Die Regelung sei unwirksam, "soweit bei der Ermittlung des Beschäftigungsgrads, der neben dem letzten „normalen“ Arbeitsentgelt für die Höhe des Vorruhestandsentgelts maßgebend ist, auch dann auf die gesamte individuelle Dienstzeit abstellt, wenn diese 15 Jahre übersteigt".

Das Gericht betonte, daß ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG "wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden [darf] als ein vergleichbarer in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen." Weiterhin sei "einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht."

Das BAG führte aus, die Kürzungsregelung "führt notwendigerweise zu einer Minderung des Anspruchs auf Vorruhestandsentgelt, wenn der Arbeitnehmer zu irgendeinem Zeitpunkt während seiner Beschäftigung nicht durchgängig in Vollzeit, sondern auch oder ausschließlich in Teilzeit gearbeitet hat." Dies belege ein Vergleich zwischen einem durchgängig in Vollzeit tätigen Arbeitnehmer mit 15 Jahren Betriebszugehörigkeit und einem Arbeitnehmer, der denselben oder längeren Zeitraum in Vollzeit beschäftigt war, aber zuvor zehn Jahre Teilzeit geleistet hat. Der

Teilzeitbeschäftigte erhalte "wegen der Teilzeitarbeit" ein geringeres, quotiertes Vorruhestandsentgelt.

## **III. Abgrenzung zur betrieblichen Altersversorgung und fehlende sachliche Rechtfertigung**

Das Landesarbeitsgericht war rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die Verringerung des Anspruchs auf ein Vorruhestandsentgelt durch die Berücksichtigung eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrads während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Die Annahme, der Zweck der Vorruhestandsleistung entspreche dem einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung, "verkennt den Charakter einer Übergangsversorgung." Die Betriebsparteien hätten "mit ihrer Berechnungsregelung den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum überschritten und damit die Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG verletzt."

Das Gericht differenzierte klar: Die betriebliche Altersversorgung (bAV) und entsprechend gestaltete Leistungen bei endgehaltsbezogenen Zusagen stellen eine Honorierung der Betriebsstreue dar und errechnen sich aus den Faktoren "Dienstzeit" und "Endgehalt". Es sei zulässig, Kürzungen pro rata temporis nach dem Beschäftigungsumfang während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen.

Demgegenüber sei das Vorruhestandsentgelt gemäß der Regelung im Sozialplan "keine der betrieblichen Altersversorgung entsprechende Leistung, die der Arbeitnehmer durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis erdiene." Durch die Zahlung des Vorruhestandsentgelts sollen "Versorgungslücken, die mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersrente einhergehen," ausgeglichen werden, unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads

und letzten Bruttoverdiensts bis zur Höhe von 70 vH des normalen Arbeitsentgelts.

Zitat: "Die Ausrichtung des Versorgungsniveaus an dem zu sichernden Lebenszuschnitt in der konkret vorliegenden Ausgestaltung schließt es aus, für die Bemessung des Vorruhestandsentgelts auf den Beschäftigungsgrad während des gesamten Arbeitsverhältnisses abzustellen."

Ein Referenzzeitraum, der den individuellen Beschäftigungsumfang während der gesamten Dienstzeit berücksichtigt, "weist keinen sachgerechten inneren Zusammenhang zu den wirtschaftlichen Nachteilen auf, die durch die Übergangsversorgung ausgeglichen werden sollen." Anknüpfungspunkt könne "in der vorliegend gewählten Ausgestaltung der Leistung und im Unterschied zur betrieblichen Altersversorgung nur das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads in einem bestimmten Zeitraum vor Eintritt in den Vorruhestand sein, und nicht die gesamte „Lebensleistung“ im Arbeitsverhältnis."

#### **IV. Teilunwirksamkeit der Regelung (§ 139 BGB)**

Obwohl der eindeutige Wortlaut der Berechnungsregelung, der auf "die Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seiner gesamten Dienstzeit" abstellt, einer gesetzeskonformen Auslegung im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG entgegensteht, führte der Verstoß nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Vorruhestandsregelung. Das BAG erklärte die Regelung als teilunwirksam, aber nicht die gesamte Vorruhestandsregelung. "Soweit darin - je nach individueller Dienstzeit - auf einen 15 Jahre übersteigenden Referenzzeitraum abgestellt wird, ist die Regelung teilunwirksam."

Der verbleibende Teil bleibt aufrechterhalten, "soweit die letzten 15 Jahre ihrer Beschäftigung in Rede steht". Dieser Zeitraum von 15 Jahren sei

sachlich gerechtfertigt. "Ein solcher, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses geltender Referenzzeitraum erlaubt eine verlässliche Bestimmung des von dem Arbeitnehmer erworbenen Lebensstandards, der durch ein Vorruhestandsentgelt gesichert werden soll".

#### **D. Fazit und Implikationen für die Praxis**

Das Urteil des BAG stärkt die Rechte von Arbeitnehmern in Teilzeit erheblich und stellt eine wichtige Klarstellung für die Gestaltung von Sozialplänen dar. Es betont, daß Übergangsversorgungen wie das Vorruhestandsgeld den Lebenszuschnitt unmittelbar vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sichern sollen, und nicht die gesamte "Lebensleistung" wie bei Betriebsrenten. Eine pauschale Mischrechnung, die über den relevanten Zeitraum (hier: die letzten 15 Jahre, entsprechend der Mindestbetriebszugehörigkeit) hinausgeht, ist unzulässig und diskriminierend.

Für Arbeitnehmer bedeutet dies, daß ihre Ansprüche auf Vorruhestandsgeld nicht unangemessen gekürzt werden dürfen, nur weil sie in früheren Phasen ihrer Karriere in Teilzeit tätig waren. Dieses Urteil ist ein klares Signal, daß Arbeitnehmer nicht schutzlos sind, wenn es um die faire Berechnung von Übergangsleistungen geht. Für Arbeitgeber und Betriebsräte bedeutet das Urteil eine klare Handlungsanweisung, die Berechnungsmodalitäten in Sozialplänen und Tarifverträgen präzise zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen, um Diskriminierungen zu vermeiden. Diese Entscheidung trägt wesentlich zu einem gerechteren Ausgleich im Arbeitsleben bei, insbesondere für diejenigen, die Phasen der Teilzeitarbeit, oftmals aus familiären oder anderen wichtigen Gründen, in Anspruch genommen haben.

#### **Fußnoten:**

<sup>1</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. April 2025 – 9 AZR 287/24.

- <sup>2</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Tenor, Abs. 1.
- <sup>3</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Sachverhalt, Rn. 1.
- <sup>4</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Sachverhalt, Rn. 2.
- <sup>5</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Sachverhalt, Rn. 5.
- <sup>6</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Sachverhalt, Rn. 6.
- <sup>7</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Sachverhalt, Rn. 9.
- <sup>8</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 1.
- <sup>9</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 11.
- <sup>10</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 19.
- <sup>11</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 22.
- <sup>12</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 24.
- <sup>13</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 17.
- <sup>14</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 25.
- <sup>15</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 27.
- <sup>16</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 28.
- <sup>17</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 29.
- <sup>18</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 39.
- <sup>19</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 40.
- <sup>20</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 42.
- <sup>21</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 31.
- <sup>22</sup> BAG, Urteil vom 29. April 2025, Az.: 9 AZR 287/24, Entscheidungsgründe, Rn. 35.

## **Kurzbesprechungen und Praxistipps aus der Arbeitsrechts-Praxis**

### **A. Druckkündigung – Ihr Arbeitgeber muß Sie schützen!**

#### **I. Das Phänomen der Druckkündigung im Arbeitsverhältnis**

Das Arbeitsleben kann leider auch von tiefgreifenden Konflikten und erheblichen Spannungen geprägt sein, die bis zur Forderung nach der Entlassung eines Kollegen durch einen Teil der Belegschaft eskalieren. In solchen Konstellationen, bekannt als "Druckkündigung", steht der Arbeitgeber vor einer besonders heiklen Herausforderung: Er muß entscheiden, ob er dem Druck nachgibt und dem betroffenen Arbeitnehmer kündigt oder ob er sich schützend vor ihn stellt. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat mit seinem Urteil vom 13. Mai 2025 (Az.: 10 SLa 687/24)<sup>1</sup> eine richtungsweisende Entscheidung zur strikten Begrenzung der Zulässigkeit solcher Kündigungen getroffen und damit die Rechte der Arbeitnehmer maßgeblich gestärkt.

#### **II. Die umfassende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Eine Druckkündigung berührt die grundlegende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die aus dem Arbeitsvertrag erwächst<sup>2</sup>. Diese Pflicht verlangt vom Arbeitgeber, sich schützend vor seine Mitarbeiter zu stellen und alles Zumutbare zu versuchen, um unbegründeten oder diskriminierenden Forderungen und Drohungen der Belegschaft entgegenzutreten. Das BAG betont: "Die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verpflichtet diesen, den Arbeitnehmer vor Belästigungen durch Vorgesetzte, andere Arbeitnehmer oder Dritte zu schützen, auf die er Einfluß hat."<sup>3</sup> Der Arbeitgeber ist demnach nicht nur zur bloßen Duldung, sondern zu aktivem Handeln verpflichtet.

Zu den aktiven Schritten, die vom Arbeitgeber erwartet werden, gehören<sup>4</sup>:

Deeskalationsmaßnahmen und Mediation: Versuche, den Konflikt intern zu entschärfen und die Parteien zur Lösung des Konflikts zu bewegen.

Klare Kommunikation an die Belegschaft: Deutliche Ansagen, daß diskriminierendes, schikanöses oder anderweitig unzulässiges Verhalten nicht geduldet wird.

Arbeitsrechtliche Schritte gegen die Druckausübenden: Bei gravierenden Verstößen können dies Abmahnungen, Versetzungen oder im äußersten Fall sogar Kündigungen der druckausübenden Mitarbeiter sein.

#### **III. Die engen Grenzen der Druckkündigung nach der Rechtsprechung**

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat bekräftigt, daß eine Kündigung unter solchem Druck, eine sogenannte Druckkündigung, nur in extrem engen Ausnahmefällen gerechtfertigt ist<sup>5</sup>. Eine solche Kündigung ist nur dann denkbar, wenn trotz Ausschöpfung aller zumutbaren Bemühungen des Arbeitgebers zur Konfliktlösung und zum Schutz des Arbeitnehmers:

Schwere wirtschaftliche Schäden tatsächlich eintreten würden (z.B. ein drohender Streik, Massenkündigungen von Kollegen oder erhebliche Produktionsausfälle)<sup>6</sup>.

Die Kündigung des betroffenen Arbeitnehmers das einzig verbleibende, praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um diese Schäden abzuwenden<sup>7</sup>.

Dies zeigt, daß die Anforderungen an den Arbeitgeber sehr hoch sind, bevor er dem Druck der Belegschaft nachgeben darf. Eine Druckkündigung stellt immer eine Ultima Ratio dar und ist kein einfacher Ausweg aus einem Konflikt.

#### **IV. Praxistipp für Arbeitnehmer**

Per ius ad iustitiam

Arbeitnehmer sind bei einer Drucksituation im Team oder durch Kollegen nicht schutzlos ausgeliefert. Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, dokumentieren Sie alle Vorfälle präzise und holen Sie bei Bedarf umgehend fachkundigen Rechtsrat ein. Eine konsequente Rechtsberatung kann entscheidend sein, um Ihre Rechte auf Schutz und Fürsorge wirksam durchzusetzen und eine unrechtmäßige Kündigung zu verhindern.

## **B. Unwirksame fristlose Kündigung – Der Arbeitgeber kann Sie nicht einfach 'freikaufen'!**

### **I. Die Stärkung der Arbeitnehmerposition bei unwirksamer fristloser Kündigung**

Der Erhalt einer fristlosen (außerordentlichen) Kündigung ist für Arbeitnehmer eine schwere Belastung. Sie entzieht in der Regel mit sofortiger Wirkung die Existenzgrundlage und kann zu erheblichen Verunsicherungen führen. Erweist sich eine solche Kündigung jedoch später als unwirksam, befindet sich der Arbeitnehmer in einer deutlich stärkeren Verhandlungsposition als oft angenommen. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat mit seinem Urteil vom 13. Mai 2025 (Az.: 10 SLa 687/24)<sup>8</sup> eine zentrale Klarstellung getroffen, die die Rechte der Arbeitnehmer erheblich stärkt: Der Arbeitgeber kann in solchen Fällen das Arbeitsverhältnis nicht einfach gerichtlich auflösen und den Arbeitnehmer damit gegen eine Abfindung aus dem Unternehmen drängen.

### **II. Exklusivität des Antragsrechts auf gerichtliche Auflösung (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG)**

Das Gericht betonte, daß das Antragsrecht auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in Fällen, in denen eine arbeitgeberseitige Kündigung (gleichgültig ob ordentlich oder fristlos) für unwirksam erklärt wurde, ausschließlich dem Arbeitnehmer zusteht<sup>9</sup>. Das Gericht hat damit ausdrücklich eine analoge Anwendung des § 9 Abs.

1 Satz 2 KSchG auf Fälle der für unwirksam erklärten fristlosen arbeitgeberseitigen Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen.

Diese Klarstellung ist von entscheidender Bedeutung. Es gilt selbst dann, wenn das Recht des Arbeitgebers zur ordentlichen Kündigung (z.B. nach einer langen Betriebszugehörigkeit) tariflich ausgeschlossen ist oder die außerordentliche Kündigung mit einer sogenannten "sozialen Auslaufrist" (die einer ordentlichen Kündigung ähnelt) ausgesprochen wurde<sup>10</sup>. Die außerordentliche Kündigung behält trotz einer möglicherweise gewährten Auslaufrist ihren Charakter als schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitgebers bei.

### **III. Praxistipp für Arbeitnehmer**

Dieses Urteil stärkt Ihre Verhandlungsposition erheblich. Wenn eine fristlose Kündigung des Arbeitgebers unwirksam ist, kann dieser die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne Ihre Zustimmung erzwingen. Dies versetzt Sie in die Lage, eine faire Lösung auszuhandeln, die Ihre Interessen berücksichtigt und Ihre Chancen auf eine möglicherweise höhere Abfindung verbessert. Suchen Sie bei Erhalt einer fristlosen Kündigung umgehend fachkundigen Rechtsrat, um Ihre Ansprüche und Verhandlungsmöglichkeiten voll auszuschöpfen.

## **C. Leidensgerechte Beschäftigung – Ihr oft übersehenes Recht auf einen angepaßten Arbeitsplatz**

### **I. Das fundamentale Recht auf angepaßte Arbeitsbedingungen**

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind am Arbeitsplatz Belastungen ausgesetzt, die ihre Gesundheit beeinträchtigen – sei es durch physische Anforderungen, psychischen Streß oder andere Umstände. Doch vielen ist nicht bewußt, daß das Arbeitsrecht Ihnen ein fundamentales Recht auf leidensgerechte Beschäftigung gewährt<sup>11</sup>. Dieses Recht ist nicht nur eine Frage der Moral

Per ius ad iustitiam

oder der bloßen Fürsorgepflicht, sondern ein einklagbarer Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, der oft übersehen oder von Arbeitgebern nicht ausreichend beachtet wird.

## II. Die Pflichten des Arbeitgebers und Ihre konkreten Ansprüche

Das Recht auf leidensgerechte Beschäftigung basiert insbesondere auf § 164 Abs. 4 SGB IX<sup>12</sup> und der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen<sup>13</sup>. Es bedeutet, daß Sie vom Arbeitgeber verlangen können, daß Ihr Arbeitsplatz oder Ihre Arbeitsbedingungen Ihren gesundheitlichen Bedürfnissen angepaßt werden<sup>14</sup>. Dazu gehören eine Vielzahl von Maßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und Gesundheitsbeeinträchtigungen zu vermeiden:

Angepaßte Arbeitszeiten: Reduzierung der Stundenzahl oder flexible Gestaltung der Arbeitszeiten.

Veränderte Aufgaben oder Aufgabenumverteilung: Zuweisung von Tätigkeiten, die den gesundheitlichen Einschränkungen Rechnung tragen, oder Entlastung von belastenden Aufgaben.

Einsatz geeigneter Hilfsmittel: Bereitstellung von technischen Arbeitshilfen (z.B. ein ergonomischer oder orthopädischer Stuhl, spezielle Bildschirme oder Software)<sup>15</sup>.

Anpassung des Arbeitsumfeldes: Umgestaltung des Arbeitsplatzes, Lärmschutz, verbesserte Beleuchtung etc.

Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes: Wenn der bisherige Arbeitsplatz aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen ungeeignet geworden ist, kann auch die Zuweisung eines anderen, passenderen Arbeitsplatzes verlangt werden<sup>16</sup>.

Ignoriert der Arbeitgeber diese Pflichten oder verweigert er angemessene Vorkehrungen, kann dies nicht nur eine Verletzung der Fürsorgepflicht nach § 280 Abs. 1 BGB darstellen, sondern auch eine unmittelbare #Diskriminierung wegen #Behinderung im Sinne des AGG<sup>17</sup>. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt die Wichtigkeit dieser Schutzvorschriften regelmäßig<sup>18</sup>.

## III. Praxistipp für Arbeitnehmer

Dieses Recht ist entscheidend für Ihre dauerhafte Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Dokumentieren Sie gesundheitliche Einschränkungen und deren Auswirkungen auf Ihre Arbeit präzise. Kommunizieren Sie klar und schriftlich mit Ihrem Arbeitgeber und Betriebsrat über Ihren Anpassungsbedarf. Holen Sie bei Bedarf frühzeitig fachkundigen Rechtsrat ein, um dieses wichtige Recht durchzusetzen.

## D. Ihr Recht auf Auskunft nach DSGVO – Transparenz bei Diskriminierungsverdacht

### I. Das Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO als mächtiger Hebel

Fühlen Sie sich am Arbeitsplatz ungerecht behandelt oder gar diskriminiert? Oft beginnt der Weg zur Aufklärung und Rechtsdurchsetzung mit der notwendigen Transparenz. Viele Arbeitnehmer wissen nicht, daß Ihnen ein umfassendes Recht auf Auskunft über Ihre personenbezogenen Daten gemäß Artikel 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zusteht<sup>19</sup>. Dieses Recht ist ein mächtiger Hebel im Arbeitsleben, insbesondere bei einem Diskriminierungsverdacht, da es Informationen ans Licht bringen kann, die sonst im Verborgenen blieben.

### II. Umfang und Durchsetzung des Auskunftsanspruchs

Das Auskunftsrecht nach DSGVO ist weit gefaßt. Es umfaßt nicht nur 'sensible' Daten, sondern "alle Informationen – objektiv wie subjektiv – die sich auf Ihre Person beziehen"<sup>20</sup>. Dazu gehören

---

Per ius ad iustitiam

Korrespondenz (E-Mails), interne Vermerke, Protokolle über Sie – selbst wenn sie scheinbar harmlos sind, aber möglicherweise Hinweise auf eine ungerechtfertigte Behandlung oder diskriminierende Motive enthalten<sup>21</sup>. Dieses Recht dient dazu, sich der Datenverarbeitung bewußt zu werden und deren Rechtmäßigkeit zu überprüfen. Der Arbeitgeber muß innerhalb eines Monats umfassend Auskunft erteilen und Ihnen eine elektronische Kopie der Daten übermitteln<sup>22</sup>.

Auch Datenschutz-Bedenken des Arbeitgebers stehen dem Auskunftsanspruch in vielen Fällen nicht pauschal entgegen. Das BAG hat bereits in der Vergangenheit klargestellt, daß die Weitergabe von Gehaltsinformationen im Kontext von Gleichbehandlungsfragen grundsätzlich möglich ist<sup>23</sup>. Der EuGH hat hierzu ausgeführt, daß die Verweigerung von Auskunft "ein Gesichtspunkt sein kann, der im Rahmen des Nachweises von Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, heranzuziehen ist"<sup>24</sup>. Ihr Recht auf Aufklärung und Transparenz überwiegt oft die Bedenken des Arbeitgebers.

### III. Praxistipp für Arbeitnehmer

Nutzen Sie dieses Instrument, um Licht ins Dunkel zu bringen und Ihre Rechte zu wahren. Ein DSGVO-Auskunftsantrag kann wichtige Indizien für eine Diskriminierung oder andere Rechtsverletzungen zutage fördern, die für eine erfolgreiche Rechtsdurchsetzung unerlässlich sind. Holen Sie sich bei der Formulierung des Antrags fachkundige Unterstützung, um sicherzustellen, daß dieser präzise und umfassend gestellt wird.

### E. Mobbing & Bossing: Ihre stärkste Waffe – die präzise Dokumentation!

#### I. Die unsichtbare Gefahr am Arbeitsplatz und die Beweisnot der Betroffenen

Mobbing und Bossing sind heimtückische Angriffe auf die Persönlichkeit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie reichen oft von subtilen Schikanen

bis zur systematischen Ausgrenzung und haben das Ziel, Arbeitnehmer zu zermürben oder gar aus dem Unternehmen zu drängen<sup>25</sup>. Das Wesensmerkmal dieser Rechtsverletzung ist "die systematische, sich aus vielen einzelnen Handlungen/Verhaltensweisen zusammensetzende Verletzung, wobei den einzelnen Handlungen oder Verhaltensweisen für sich allein betrachtet oft keine rechtliche Bedeutung zukommt"<sup>26</sup>. Das zentrale Problem für Betroffene ist hierbei die Beweisnot, da solche Handlungen oft verdeckt stattfinden und Vorgesetzte oder Kollegen ihre Motive verschleiern.

#### II. Die präzise Dokumentation als Schlüssel zum Erfolg

Meine jahrelange Praxis als Fachanwalt für Arbeitsrecht zeigt: Die präzise Dokumentation ist die mächtigste Waffe des Opfers von Mobbing und Bossing<sup>27</sup>. Eine akribische Beweissicherung ist für die Rechtsdurchsetzung unerlässlich, da Arbeitgeber über interne Abläufe und Beweismittel alle Informationen besitzen.

Führen Sie ein detailliertes Mobbing-Tagebuch<sup>28</sup>: Notieren Sie akribisch 'was, wer, wann, wo' geschehen ist, die genaue Uhrzeit, den exakten Wortlaut von Äußerungen und die anwesenden Personen<sup>29</sup>. Halten Sie Ihre eigenen Gefühle und körperlichen Symptome als Folge der Vorfälle fest. Sammeln Sie jede E-Mail, jede Intranet-Mitteilung, jedes Protokoll von Sitzungen oder Gesprächen, die das herabwürdigende Verhalten belegen<sup>30</sup>. Auch positive Leistungsnachweise und Belobigungen sollten gesichert werden, um späteren negativen Darstellungen entgegenzutreten.

Suchen Sie zudem frühzeitig nach Zeugen und bitten Sie mögliche Zeugen um schriftliche Stellungnahmen<sup>31</sup>. Meine Erfahrung zeigt, daß insbesondere ausgeschiedene Kollegen oft aussagefreudiger sind, da sie keine Angst mehr um ihren Arbeitsplatz haben müssen. Auch sogenannte "Zeugen vom Hörensagen" können vor Gericht als

---

Per ius ad iustitiam

Beweismittel zugelassen werden und einen wichtigen Beitrag zur Überzeugungsbildung leisten<sup>32</sup>.

### III. Praxistipp für Arbeitnehmer

Diese detaillierte Chronik und lückenlose Beweissicherung ist entscheidend, um die Ihnen zustehenden Rechte wirksam durchzusetzen. Sie hilft, den "Beweisring" nach § 22 AGG zu schließen und die Beweislast zugunsten des Betroffenen umzukehren. Schützen Sie sich aktiv durch akribische Dokumentation!

### F. Maßregelungsverbot: Ihr Schutz, wenn Sie sich wehren!

#### I. Schutz vor Benachteiligung bei Wahrnehmung von Rechten

Das Arbeitsrecht schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassend, wenn sie ihre gesetzlich garantierten Rechte wahrnehmen. Dies gilt insbesondere für den Schutz vor Diskriminierung und Mobbing. Das Maßregelungsverbot, verankert in § 16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>1</sup>, verbietet es dem Arbeitgeber ausdrücklich, Beschäftigte zu benachteiligen, weil diese ihre Rechte aus dem AGG in Anspruch genommen oder bei deren Durchsetzung mitgewirkt haben<sup>2</sup>. Es ist ein fundamentaler Schutzmechanismus, der die wirksame Rechtsdurchsetzung im Arbeitsleben erst ermöglicht.

#### II. Umfang des Maßregelungsverbotes und seine Rechtsfolgen

Das Maßregelungsverbot ist weit gefaßt. Es umfaßt nicht nur Diskriminierungen im klassischen Sinne, sondern "jede Benachteiligung", die eine negative Reaktion des Arbeitgebers auf die Ausübung von Rechten nach dem AGG darstellt<sup>3</sup>. Dies kann eine Kündigung, eine Versetzung, eine Leistungsbeurteilung oder auch die Vorenthaltung von Vorteilen sein<sup>4</sup>. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat bestätigt, daß eine solche Maßregel einen eigenständigen Anspruch auf

Entschädigung und Ersatz des materiellen Schadens auslöst<sup>5</sup>.

Für die Anwendbarkeit des § 16 AGG kommt es nicht darauf an, ob die ursprünglich verfolgten Ansprüche wegen Diskriminierung tatsächlich bestehen und zugesprochen werden<sup>6</sup>. Entscheidend ist, daß die Benachteiligung eine Folge des Vorgehens des Beschäftigten ist. Dabei reicht es aus, wenn diese Überlegung ein Teil in einem "Motivbündel" des Arbeitgebers war<sup>7</sup>. Die Beweiserleichterung des § 22 AGG ist auch auf das Maßregelungsverbot anzuwenden<sup>8</sup>. Dies ist von entscheidender Bedeutung, da Kündigungen, die auf eine Forderung wegen Diskriminierung folgen, sich oft als unwirksam erweisen, da die Rechtsprechung solche Vergeltungsmaßnahmen strikt ahndet.

### III. Praxistipp für Arbeitnehmer

Das Maßregelungsverbot ist Ihr starkes Schild, wenn Sie sich gegen Diskriminierung oder Mobbing wehren. Lassen Sie sich nicht einschüchtern, Ihre Rechte geltend zu machen. Dokumentieren Sie alle Vorgänge sorgfältig, die Sie als Maßregelung empfinden, und holen Sie frühzeitig fachkundigen Rechtsrat ein. Dieser Schutz ist umfassend und dient der wirksamen Rechtsdurchsetzung Ihrer Ansprüche für gerechte Arbeitsbedingungen.

### G. Mutterschutz: BAG stärkt Kündigungsschutz für Schwangere!

#### I. Der besondere Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen

Die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin ist eine besonders sensible Phase im Arbeitsleben, in der besonderer Schutz vor Kündigungen unerlässlich ist. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gewährt schwangeren Frauen einen starken Sonderkündigungsschutz<sup>9</sup>. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 3. April 2025 (Az.: 2 AZR 156/24)<sup>10</sup> diesen

---

Per ius ad iustitiam

Schutz erneut bekräftigt und seine Vereinbarkeit mit dem höherrangigen Unionsrecht unterstrichen, was ein wegweisendes Signal für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen darstellt.

## **II. Die Kernaussagen des BAG-Urteils zum Mutterschutz**

Das BAG-Urteil vom 3. April 2025 präzisiert wichtige Aspekte des Kündigungsschutzes für Schwangere:

**Starker Schutz in sensibler Phase:** Das Urteil untermauert, daß Arbeitgeber eine Kündigung einer schwangeren Frau nur unter sehr engen, gesetzlich definierten Ausnahmen aussprechen dürfen (§ 17 MuSchG). Es sichert die Existenzgrundlage in einer Zeit, in der finanzielle Stabilität und Sicherheit besonders wichtig sind. Dies gilt auch für die Fälle, in denen die Arbeitnehmerin selbst unsicher war, ob sie schwanger ist, oder die Schwangerschaft dem Arbeitgeber erst nach der Kündigung bekannt wird.<sup>11</sup>

**Möglichkeit der nachträglichen Klage:** Das BAG betont die Möglichkeit der nachträglichen Zulassung der Kündigungsschutzklage, selbst wenn die Kündigung zunächst nicht als unzulässig erkannt wurde.<sup>12</sup> Dies gibt betroffenen Arbeitnehmerinnen eine zweite Chance, ihre Rechte geltend zu machen, falls ihnen die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt war oder sie diese nicht sofort offenbaren konnten<sup>13</sup>.

**Europarechtliche Fundierung:** Die Entscheidung des BAG berücksichtigt explizit das Unionsrecht, insbesondere die Richtlinie 92/85/EWG zum Mutterschutz. Dies stellt den Schutz auf eine breite und verbindliche europäische Grundlage und hebt seine Bedeutung hervor.

Dieser richterliche Beistand ist entscheidend, um Diskriminierung zu verhindern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur auf

dem Papier, sondern auch in der Realität zu gewährleisten.

## **III. Praxistipp für Arbeitnehmerinnen**

Schwangere Arbeitnehmerinnen, die von einer Kündigung betroffen sind, sollten umgehend fachkundigen Rechtsrat einholen, um ihre Ansprüche vollumfänglich zu sichern. Das Gesetz schützt Sie umfassend. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Schwangerschaft dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, spätestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der Kündigung, um den besonderen Kündigungsschutz zu aktivieren<sup>14</sup>.

## **H. Diskriminierung Schwerbehinderter im Bewerbungsverfahren: Neue BAG-Erkenntnisse**

### **I. Der Schutz schwerbehinderter Bewerber im AGG und SGB IX**

Schwerbehinderte Menschen genießen im Bewerbungsverfahren einen besonderen Schutz vor Diskriminierung, der sowohl im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als auch im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) verankert ist. Diese Schutzvorschriften dienen dazu, Nachteile aufgrund der Behinderung auszugleichen und die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern. Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 27. März 2025 (Az.: 8 AZR 123/24)<sup>15</sup> beleuchtet wichtige Facetten dieses Diskriminierungsschutzes.

### **II. Kernaussagen des BAG-Urteils zum Bewerbungsverfahren**

Dem Urteil lag der Fall eines schwerbehinderten Bewerbers zugrunde, der auf Entschädigung klagte, weil er bei einer Stellenbesetzung nicht berücksichtigt wurde. Er verwies dabei auf einen Verstoß des Arbeitgebers gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX – die Pflicht zur frühzeitigen Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit durch Erteilung eines Vermittlungsauftrags. Das

---

Per ius ad iustitiam

bloße Einstellen der Anzeige in die Jobbörse ist hierfür, so das BAG, nicht ausreichend.

Das BAG traf hierzu folgende wichtige Kernaussagen:

Vermutungswirkung bei Pflichtverletzungen: Das BAG bestätigt erneut, daß der Verstoß eines Arbeitgebers gegen Verfahrens- oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen (wie hier § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung begründet (§ 22 AGG)<sup>16</sup>. Dies ist ein zentraler Pfeiler des Diskriminierungsschutzes, der die Beweislast zugunsten der benachteiligten Person umkehrt und den Arbeitgeber zur substantiierten Darlegung zwingt<sup>17</sup>.

Zeitpunkt des Verfahrensabschlusses entscheidend: Trotz der festgestellten Indizwirkung wies das BAG die Klage im konkreten Fall ab. Entscheidend ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Einstellungsentscheidung<sup>18</sup>. War die Stelle bereits besetzt – d.h., der Arbeitgeber hatte sich bereits für einen anderen Bewerber entschieden und dies intern verbindlich festgelegt – bevor die Bewerbung des Klägers einging, liegt keine Diskriminierung vor. Selbst eine weiterhin online geschaltete Anzeige oder eine spätere Absage ändern daran nichts.

### III. Implikationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Dieses Urteil unterstreicht die Wichtigkeit formaler Sorgfalt im Bewerbungsprozeß für Arbeitgeber. Sie müssen ihre Auswahlentscheidungen klar dokumentieren und den Zeitpunkt der Besetzungsentscheidung präzise nachweisen können, um einer Diskriminierungsvermutung zu begegnen. Es zeigt zudem, daß der Anspruchsteller auch die Nichteinhaltung von Vorschriften wie z.B. § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, ohne Anhaltspunkte behaupten darf, da er mangels eigener Erkenntnisquellen keine sichere Kenntnis von

fehlenden ordnungsgemäßen Unterrichtungen hat<sup>19</sup>.

Für schwerbehinderte Bewerber bleibt die Kenntnis der eigenen Rechte entscheidend. Auch wenn das Urteil im konkreten Fall negativ ausfiel, bekräftigt es die generelle Schutzwirkung. Es zeigt zudem die Komplexität des Antidiskriminierungsrechts und wie detailliert Gerichte jeden Einzelfall prüfen. Eine frühzeitige, fundierte Rechtsberatung ist für schwerbehinderte Arbeitnehmer unerlässlich, um ihre Rechte wirksam geltend zu machen und die Erfolgsaussichten realistisch einschätzen zu können.

#### Fußnoten:

<sup>1</sup> LAG Niedersachsen, Urteil vom 13.05.2025, Az.: 10 SLa 687/24.

<sup>2</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2000, Az.: 10 AZR 1/99; BAG, Urteil vom 12.06.2002, Az.: 8 AZR 536/08.

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 28.10.2010, Az.: 8 AZR 546/09, Rn. 19.

<sup>4</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 23.02.2000, Az.: 10 AZR 1/99, Rn. 84.

<sup>5</sup> LAG Niedersachsen, Urteil vom 13.05.2025, Az.: 10 SLa 687/24.

<sup>6</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 18.05.2017, Az.: 2 AZR 761/16, Rn. 30.

<sup>7</sup> LAG Niedersachsen, Urteil vom 13.05.2025, Az.: 10 SLa 687/24.

<sup>8</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 28.09.2005, Az.: 2 AZR 572/04, Rn. 28 ff.

<sup>9</sup> Vgl. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG; BAG, Urteil vom 28.09.2005, Az.: 2 AZR 572/04, Rn. 28 ff.

<sup>10</sup> BAG, Urteil vom 28.09.2005, Az.: 2 AZR 572/04, Rn. 26.

<sup>11</sup> Vgl. § 164 Abs. 4 SGB IX; BAG, Urteil vom 14.03.2006, Az.: 9 AZR 411/05.

<sup>12</sup> § 164 Abs. 4 SGB IX.

<sup>13</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 28.10.2010, Az.: 8 AZR 546/09, Rn. 19.

<sup>14</sup> Vgl. EuGH, Urteil vom 10.02.2022, Az.: C-485/20, Rn. 37.

<sup>15</sup> § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 SGB IX.

<sup>16</sup> EuGH, Urteil vom 10.02.2022, Az.: C-485/20, Rn. 43.

<sup>17</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 27.08.2020, Az.: 8 AZR 45/19, Rn. 29.

<sup>18</sup> BAG, Urteil vom 23.06.2023, Az.: 8 AZR 136/22, Rn. 22.

<sup>19</sup> Art. 15 Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung).

<sup>20</sup> Vgl. EuGH, Urteil vom 19.04.2012, Az.: C-415/10, Rn. 47; BAG, Urteil vom 01.12.2004, Az.: 5 AZR 664/03, Rn. 19 ff.

<sup>21</sup> Vgl. EuGH, Urteil vom 19.04.2012, Az.: C-415/10, Rn. 47.

<sup>22</sup> Art. 12 Abs. 3 DSGVO.

<sup>23</sup> BAG, Urteil vom 01.12.2004, Az.: 5 AZR 664/03, Rn. 26.

<sup>24</sup> EuGH, Urteil vom 19.04.2012, Az.: C-415/10, Rn. 47.

<sup>25</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007, Az.: 8 AZR 709/06.

<sup>26</sup> BAG, Urteil vom 25.10.2007, Az.: 8 AZR 593/06, Rn. 59.

<sup>27</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 25.10.2007, Az.: 8 AZR 593/06, Rn. 59.

<sup>28</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007, Az.: 8 AZR 709/06.

<sup>29</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2007, Az.: 8 AZR 709/06.

<sup>30</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 25.10.2007, Az.: 8 AZR 593/06, Rn. 59.

<sup>31</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 24.04.2008, Az.: 8 AZR 257/07.

<sup>32</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 26.05.1981, Az.: 2 BvR 215/81.

## **Aufruf zur Einreichung von Beiträgen Gestalten Sie die Zukunft des Arbeits- und Antidiskriminierungsrechts mit uns!**

Die **Zeitschrift für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht** der **Forschungsstelle für Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht an der Fachhochschule Nordhessen (ZfAD)** versteht sich als dynamisches Forum für den wissenschaftlichen Austausch und die praxisorientierte Auseinandersetzung mit aktuellen Rechtsfragen. Wir laden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Richterinnen und Richter, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Praktikerinnen und Praktiker herzlich dazu ein, ihre Forschungsergebnisse und Analysen in der ZfAD zu publizieren.

Unser Ziel ist es, eine Brücke zwischen akademischem Tiefgang und der unmittelbaren Relevanz für die Rechtspraxis zu schlagen. Wir sind überzeugt, daß die Entwicklung des Arbeits- und Antidiskriminierungsrechts von einem lebendigen Diskurs profitiert, der unterschiedliche Perspektiven und fundierte Erkenntnisse zusammenführt.

### **Wir suchen Beiträge zu folgenden Themenschwerpunkten (exemplarisch):**

- Aktuelle Entwicklungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.
- Diskriminierungsschutz aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung und Behinderung.
- Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht.
- Strategien zur Prävention von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz.
- Beweislastfragen und Entschädigungsansprüche im Antidiskriminierungsrecht.

- Spezielle Themen des Mutterschutzes, der leidensgerechten Beschäftigung und des Schutzes schwerbehinderter Menschen.
- Die Rolle von künstlicher Intelligenz und Digitalisierung im Kontext von Arbeitsrecht und Diskriminierung.

### **Art der Beiträge:**

Wir freuen uns auf die Einreichung von:

- **Aufsätze:** Fundierte wissenschaftliche Abhandlungen zu aktuellen Themen (ca. 5-15 Seiten).
- **Urteilsbesprechungen:** Detaillierte Analysen und Kommentare zu wegweisenden Gerichtsentscheidungen (ca. 3-8 Seiten).
- **Praxistipps und Kurzbeiträge:** Kompakte Darstellungen zu relevanten Fragestellungen aus der juristischen Praxis (ca. 1-3 Seiten).
- **Anmerkungen zu Gesetzgebungsverfahren:** Analysen zu Entwürfen und neuen Gesetzen.

### **Einreichung und Formatvorgaben:**

Bitte senden Sie Ihre Beiträge als Word-Dokument per E-Mail an die untenstehende Kontaktadresse. Für detaillierte Formatvorgaben und Zitierweisen bitten wir Sie, die "[Hinweise für Autoren](#)" auf [fosar.info](http://fosar.info).

### **Kontakt für Einreichungen und weitere Informationen:**

Redaktion der ZfAD Prof. Dr. Klaus Michael Alenfelder E-Mail: [info@fosar.info](mailto:info@fosar.info)  
Webseite: [fosar.info](http://fosar.info)

Wir freuen uns darauf, von Ihnen zu lesen und gemeinsam die Rechtswissenschaft zu bereichern.

Per ius ad iustitiam