

AGG Urteilsübersicht

Alter

Lfd. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
14	Alter, Altershöchstgrenze, Beamte, Stellenausschreibung, Beweislast, Schadensersatz	21.01.09	VG Mainz, Az.: 7 K 484/08.M Z	-	<p>Eine Verletzung des Gebotes zur neutralen Stellenausschreibung begründet für sich allein keinen Schadensersatzanspruch gem. § 15 AGG. Vielmehr stellt dies lediglich ein Indiz für eine Benachteiligung dar, das der Arbeitgeber dann widerlegen muss.</p> <p>Werden in einer Stellenanzeige „junge“ Beamt_innen gesucht, ohne dass dies nach §§ 8, 10 AGG gerechtfertigt werden kann, wird eine Diskriminierung wegen des Alters vermutet. Werden jedoch zum Vorstellungsgespräch offensichtlich nicht mehr „junge“ Bewerber_innen (z.B. im Alter von 42 Jahren) eingeladen, ist die Vermutung damit widerlegt.</p>	http://www3.justiz.rlp.de/rechtspr/DisplayUrteil.asp?rowguid=%7b7f7d70b4-5466-4938-8d64-71f0f4868896%7d
15	Alter, Bewerbung, Beweisanforderung, Behauptungen "ins Blaue hinein"	27.08.08	LAG Köln 9. Kammer, Az.: 9 Sa 649/08	<p>Vorgehend: ArbG Bonn, Az: 3 Ca 3171/07</p> <p>nachgehend: BAG, Az: 8 AZN 1012/08: Zurückweisung</p>	<p>Bloße Behauptungen einer Diskriminierung „ins Blaue hinein“ aufgrund der bloßen Zugehörigkeit zu einer vom AGG geschützten Gruppe genügen für die Annahme eines Indizes für eine vorliegende Benachteiligung nicht (grundlegend hierzu LAG Hamburg, 09.11.07, Az.: 3 Sa 102/07).</p> <p>Das subjektive Empfinden, der/die Bewerber_in sei für die Stelle am besten geeignet, begründet keinen Verdacht</p>	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
				(nicht dokumentiert)	für eine vorliegende Benachteiligung. Eine Erklärung gegenüber einem/r älteren Arbeitnehmer_in, seine EDV-Kenntnisse seien veraltet, stellen kein Indiz für eine Altersdiskriminierung dar.	
16	Alter, Altershöchstgrenze, Luftfahrt, Pilot_in	15.10.07	LAG Hessen, Az.: 17 Sa 809/07	Vorgehend: ArbG Frankfurt, Az.: 6 Ca 7405/06 nachgehend: BAG, 17. Juni 2009, Az.: 7 AZR 112/08 (A), Beschluss	Eine Altersgrenze für Piloten/innen von 60 Jahren verstößt nicht gegen das AGG.	http://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Urteile_Piloten_Hessisches_LAG_17Sa809-07.html DÜRFEN WIR AUF DIESE SEITE VERLINKEN?
17	Alter, Stellenanzeige, Ernsthaftigkeit der Bewerbung, AGG-Hopping	09.12.08	LArbG Schleswig-Holstein, Az.: 5 Sa 286/08	Vorgehend: ArbG Kiel, Az: 5 Ca 453 b/08	Eine Stellenanzeige, in der nach "jüngeren" Bewerber_innen gesucht wird, indiziert eine Diskriminierung wegen des Alters. Eine Benachteiligung im Sinne der Antidiskriminierungsvorschriften kommt nur dann in Betracht, wenn der/die Bewerber_in objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und eine subjektiv ernsthafte Bewerbung vorliegt. Ein Absageschreiben mit dem Inhalt, man habe sich "trotz der Qualifikationen" des/der Bewerbers_in gegen ihn/sie entschieden, ist eine bloße Höflichkeitsfloskel und sagt nichts über seine/ihre tatsächliche objektive Eignung für die Stelle aus. Allein der Umstand, dass sich der/die Kläger_in auf eine	http://www.sit.de/lagsh/ehome.nsf/6BAFDAD5DC50FF9FC125754B00302D31/\$file/U_5Sa286-08_09-12-2008.pdf

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>Vielzahl von Stellen beworben hat, ist für sich genommen insbesondere dann nicht geeignet, an der Ernsthaftigkeit der Bewerbungen zu zweifeln, wenn der/die Betroffene seit mehreren Jahren arbeitslos und unterhaltspflichtig ist und sich auch auf neutrale Stellenanzeigen beworben hat.</p> <p>Auch eine mehrfache Geltendmachung entsprechender Entschädigungsansprüche nach dem AGG spricht für sich genommen nicht gegen eine Ernsthaftigkeit der Bewerbung. Vielmehr muss dieser Eindruck aus der Würdigung der Gesamtumstände entstehen. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der/die Kläger_in sich auf Stellenanzeigen bewirbt, dessen Anforderungen nicht erfüllt werden, und dann formularmäßig verfasste Schreiben zur Geltendmachung entsprechender Ansprüche nutzt.</p>	
18	Alter, Anspruch auf Entschädigung, kein Verschuldenserfordernis, kein Erfordernis einer schwerwiegenden Persönlichkeitsverletzung	15.09.08	LArbG Niedersachsen, Az.: 14 Sa 1769/07	vorgehend ArbG Hannover, Az: 7 Ca 350/07 nachgehend: BAG, Az: 8 AZN 1117/08: Stattgabe (nicht dokumentiert) anhängig BAG, Az: 8 AZR 1044/08	Für einen Anspruch aus § 15 II AGG ist in Folge seiner Entsehungsgeschichte und europarechtskonformen Auslegung weder ein Verschulden des/der Arbeitgebenden, noch eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung des/der Betroffenen erforderlich. Hingegen erfordern Ansprüche aus § 823 II BGB i.V.m. § 7 AGG eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung. Auch eine nach schriftlicher Geltendmachung entsprechender Entschädigungsansprüche erfolgte Einstellung hebt die vorangegangene Diskriminierung	-

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>nicht auf. Hinsichtlich der Entschädigungshöhe sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, so z.B. die Dauer der Diskriminierung, das Aussprechen einer Entschuldigung, die Art und Schwere der Diskriminierung, ihre Vorsätzlichkeit etc. Ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis zu einem/einer anderen Arbeitgebenden und einer mit der neuen Bewerbung möglicherweise einhergehenden diesbezüglichen Pflichtverletzung führt nicht zur objektiven Ungeeignetheit des/der Bewerber_in für die ausgeschriebene Stelle.</p>	
19	Altershöchstgrenze, Künstliche Befruchtung	14.02.08	LSozG NRW, Az.: L 5 KR 93/07	Vorgehend: SG Köln, Az: S 9 KR 222/06 anhängig: BSG, Az: B 3 KR 7/08 R	<p>Die Altersgrenze von 40 Jahren für Frauen für Maßnahmen der künstlichen Befruchtung ist verfassungsgemäß; sie ist ärztlich und wissenschaftlich begründet. Auch liegt kein Verstoß gegen das AGG vor, da dieses nicht ausnahmslos auf das Sozialgesetzbuch anwendbar ist. Insbesondere gilt das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme und der damit gleichgestellten Systeme der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes.</p>	http://www.justiz.nrw.de/ses/nrwe/sgs/lgs_nrw/j2008/L_5_KR_93_07urteil20080214.html
20	Alter, Altershöchstgrenze bei Einstellung;	21.04.08	VG Frankfurt, Az.: 9 E	Nachgehend: EuGH, Rs. Wolf, Az.: C-229/08	<p>Eine Höchstaltersgrenze für die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ist unzulässig. Eine ausgeglichene Altersstruktur herzustellen, stellt kein</p>	http://web1.justiz.hessen.de/migration/rechtsp.nsf/8fed0ea

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
	Verschulden; Feuerwehr; Vorlage EuGH		3856/07		legitimes Ziel i. S. v. § 10 S. 1 AGG dar. Das Verschuldenserfordernis des § 15 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 AGG verstößt gegen EU-Recht. Daher wird das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH vorgelegt.	3ab196309c1256c5d00486428/8376734e12550074c12574520036f75b?OpenDocument
21	Alter, Altershöchstgrenze für Flugbegleiter	05.11.08	LAG Düsseldor f, Az.: 12 Sa 860/08	ArbG Düsseldorf, Az.: 7 Ca 7849/07	Eine tarifliche Regelung, welches das Arbeitsverhältnis automatisch nach Vollendung eines bestimmten Höchstalters beendet, ist unzulässig. Das gilt auch für die Höchstaltersgrenze von 60 Jahren für Flugbegleiter_innen. Der Fall, dass der altersbedingte Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals die Flugpassagiere, das Flugpersonal oder gar Menschen in überflogenen Gebieten in ernste Gefahr bringen könnte, ist theoretisch und damit kein Rechtfertigungsgrund.	http://www.lag-duesseldorf.nrw.de/50_rechtsprechung/10_rechtsprechung_lag/index.php?welches=../jahr2008_2.php
22	Alter, Altershöchstgrenze, Zeitungszusteller, Einzelvertrag, individueller Vertrag	20.06.07	LAG Niedersac hsen, Az. 15 SA 1257/06	anhängig: BAG Az. 7 AZR 531/07	Eine einzelvertragliche Altersgrenze, nach der das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters endet, ist auch im Arbeitsvertrag eines/r Zeitungszustellers_in in Nebentätigkeit wirksam, wenn er/sie bei Erreichen der Altersgrenze durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente abgesichert ist.	http://www.db-lag.niedersachsen.de/Entscheidung.asp?Ind=07000200600125715%20SA
23	Alter, Altershöchstgrenze, Vertragsarzt, Vertragsärztin, Arzt, Ärztin	23.10.06	LSozG Baden- Württemb erg, Az. L 5 KA 4343/06 ER-B	ebenso: LSozG Hamburg, Az. L 2 KA 2/06; LSozG Schleswig- Holstein, Az. L 4 B 406/07;	Eine Altergrenze für Vertragsärzt_innen verstößt nicht gegen das AGG.	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
				LSozG NRW, Az. L 11 B 17/07 KA ER, LSozG Niedersachsen-Bremen, Az. L 3 KA 69/07 ER		
24	Alter, Altershöchstgrenze, Medizin, Arzt_in, Zahnarzt_in	16.09.08	SozG Berlin. Az. S 83 KA 433/08 ER	-	Die gesetzliche Altersgrenze von 68 Jahren für Vertragszahnärzt_innen ist mit dem AGG vereinbar.	http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/?quelle=jlink&docid=JURE080018226&psml=sammlung.psml&max=true&bs=10
25	Alter, Altershöchstgrenze, Seelotsen, Schifffahrt	31.10.08	VG Oldenburg, Az. 7 B 2870/08	-	Eine Altersgrenze für Seelots_innen von 65 Jahren ist sachlich gerechtfertigt und damit kein Verstoß gegen das AGG oder europäisches Gemeinschaftsrecht.	http://www.dbovg.niedersachsen.de/Entscheidung.asp?Ind=0560020080028707%20B
26	Alter, Altershöchstgrenze, Reinigungsunternehmen, Gebäudereinigung	20.01.09	ArbG Hamburg, Az. 21 Ca 235/08	Anhängig: EuGH, Rs. Rosenblatt. Az.: C-45/09	In Frage steht, ob eine starre Höchstaltersgrenze von 65 Jahren, die in durch einen Rahmentarifvertrag für Beschäftigte der Gebäudereinigung gilt, mit dem AGG vereinbar ist. Da das Arbeitsgericht Hamburg dies und die Vereinbarkeit mit europäischen Gemeinschaftsrecht	http://lrha.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsp rechung/ha_frames et.py?GerichtName

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					anzweifelt, wird das Verfahren ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof mit der Frage vorgelegt, ob diese pauschale Altersgrenze in einem allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag erforderlich und verhältnismäßig ist.	=Arbeitsgericht+Hamburg&GerichtAuswahl=ArbG+Hamburg
27	Alter, Altershöchstgrenze, Sachverständige	28.01.09	BayVGH, Az. 22 BV 08.1413	Vorgehend: VG München, Az: M 16 K 07.2565	Eine in der Sachverständigenverordnung festgesetzte Altersgrenze von 68 Jahren für die öffentliche Bestellung von Sachverständigen mit der Möglichkeit einer einmaligen Verlängerung um drei Jahre ist gerechtfertigt und verstößt nicht gegen das AGG.	-
28	Alter, Altershöchstgrenze, Luftfahrt, Kabinenpersonal, Steward_ess	05.11.08	LAG Düsseldorf, Az. 12 Sa 860/08	vorgehend: ArbG Düsseldorf, Az: 7 Ca 7849/07 anhängig: BAG, Az: 7 AZR 1021/08	Eine im Tarifvertrag festgelegte Altersgrenze für Kabinenpersonal in der Luftfahrt von 60 Jahren ist sachlich nicht gerechtfertigt und daher rechtsunwirksam.	Suche mit Az. unter http://www.justiz.nrw.de/RB/nrwe2/index.php
29	Alter, Bewerbung, Krankheit, Risiko, Luftfahrt, Kabinenpersonal, Steward_ess	25.06.07	AG Frankfurt a.M., Az. 11 Ca 8952/06	nachgehend: LAG Frankfurt, Az. 17 Sa 1028/07	Die Ablehnung der Bewerbung eines/r Steward_ess aufgrund seines/ihrer Alters von 46 Jahren mit der Begründung, es sei ein wesentlich höheres wirtschaftliches Risikos krankheitsbedingter Ausfälle bei älteren Menschen, verstößt gegen das AGG und begründet einen Schadensersatzanspruch des/r Bewerber_in.	-
30	Alter, Altershöchstgrenze, Luftfahrt, Cockpitpersonal,	18.02.09	LAG München, Az. 11 Sa 650/08	vorgehend: ArbG München, Az: 9 Ca 15892/07	Eine im Tarifvertrag festgelegte Altersgrenze für Cockpitpersonal von 60 Jahren ist aus Gründen der Sicherheit sachlich gerechtfertigt und verstößt damit nicht gegen das AGG.	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
	Pilot_in			anhängig: BAG, Az: 7 AZR 211/09		
31	Alter, Altershöchstgrenze, Luftfahrt, Ingenieur_in	13.10.08	HessLAG, Az. 17 Sa 532/08	vorgehend: ArbG Frankfurt, Az: 6/3 Ca 5010/07 anhängig: BAG, Az: 7 AZR 904/08	Eine im Tarifvertrag festgelegte Altersgrenze für Flugingenieur_innen von 60 Jahren ist aus Gründen der Sicherheit sachlich gerechtfertigt und verstößt damit nicht gegen das AGG.	-
32	Alter, Tarifvertrag, Beamt_in, BAT	11.09.08	LAG Berlin-Brandenburg, Az. 20 Sa 2244/07	Vorgehend: ArbG Berlin, Az. 86 Ca 1696/07 Revision: BAG, Az. 6 AZR 148/09 ebenso: Hess. LAG, Az. 1689/08, Revision zum BAG, Az. 6 AZR 481/09	Die Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter gem § 27 A Abs. 1 BAT i.V.m. Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin vom 31.7.03 ist eine unmittelbare Benachteiligung i.S.d. §§ 1, 3 AGG, die nicht gerechtfertigt und damit unwirksam ist. Dies ist dadurch auszugleichen, dass die leistungsgewährenden Tarifvertragsbestimmungen auf die von der Leistung ausgeschlossenen Personen zu erstrecken sind („Anpassung nach oben“), bis die Tarifvertragsparteien eine diskriminierungsfreie Regelung schaffen. Die Honorierung des Betriebszugehörigkeit und der Erfahrung ist keine Rechtfertigung, da dies auch durch die Berücksichtigung des Dienstalters erfolgen könnte. Bei Aushandlung des Tarifvertrags war die Umsetzung der RL 78/2000/EG für das Bundesland absehbar, so dass es verpflichtet war, keine mit der RL unvereinbaren Bestimmungen zu erlassen.	http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/vpk/bs/10/page/sammlung.psml?doc.hl=1&doc.id=JURE090026707%3Ajuris-r03&showdoccase=1&documentnumber=1&numberofresults=1&doc.part=K&doc.price=0.0&paramfromHL=true#focuspoint
33	Alter, Tarifvertrag,	06.02.09	LAG	vorgehend: ArbG	Ersetzen die Tarifvertragsparteien eine	-

Lfd. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
	Beamt_in, BAT		Köln, Az. 8 Sa 1016/08	Bonn, Az: 3 Ca 3312/07 Revision: BAG, Az: 6 AZR 319/09	altersdiskriminierende Regelung (hier: im BAT) durch eine nicht diskriminierende Regelung (hier: im TVöD), so können sie die Überleitung aus den alten Vergütungsbestimmungen nach Maßgabe bestehender Besitzstände regeln (hier: TVÜ Bund). § 7 Abs. 2 AGG wirkt sich auf dieses neue Tarifrecht nicht aus; andernfalls bestünde ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie, da sich Verstöße gegen Benachteiligungsverbote in verschiedener Weise beseitigen lassen.	
34	Alter, Altersteilzeit, Teilzeit	14.10.08	BAG, Az 9 AZR 511/07	Vorgehend: LAG Rheinl.-Pfalz, Az. 3 Sa 153/07 Vorgehend: ArbG Kaiserslautern, Az: 8 Ca 1598/06	Altersgrenzen für Altersteilzeit (Ermessensanspruch ab dem 55., Regelanspruch ab dem 60. Lebensjahr) stellen eine altersbezogene Differenzierung Alters dar. Das AGG ist auf eine Benachteiligung, die vor seinem Inkrafttreten erfolgte (hier: Altersgrenzen für Anspruch auf Altersteilzeit), nicht anwendbar. Die Überleitungsregelung des § 33 Abs. 1 AGG für einzelne Regelungsgegenstände führt nicht zum Umkehrschluss, im übrigen sei das neue Recht anwendbar. Auch bei Dauerschuldverhältnissen wie Arbeitsverträgen können später in Kraft tretende Verbotsgesetze nicht rückwirkend Handlungspflichten begründen.	http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=73305f3d21f2ba66f69501958c5c7968&nr=13300&pos=0&anz=1
35	Alter, Altersgruppen, Sozialauswahl, Sozialpunkte	06.11.08	BAG, Az. 2 AZR 701/07	So auch: LAG Niedersachsen, Az. 16 Sa 269/07 ArbG Bielefeld, Az.	Die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl stellt keine Diskriminierung nach dem AGG dar. Im konkreten Fall wurde eine Punktetabelle nach Altersgruppen durch den/die Arbeitgeber_in gebildet. Die Auswahl erfolgte proportional nach den Altersgruppen.	http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=73305f3d21f2ba66f69501958c5c7968&nr=13300&pos=0&anz=1

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
				6 Ca 2886/06 LAG Rheinland-Pfalz, Az. 10.Sa 383/08 dagegen: ArbG Osnabrück, Az. 3 Ca 728/06 (aufgehoben)		d=0f374321388b6b296a9157ee802c8d2b&nr=13435&pos=0&anz=1
36	Alter, Sozialauswahl	19.09.07	LAG Berlin-Brandenburg, Az. 15 Sa 1144/07	Revision: BAG Az. 8 AZR 906/07	Wenn sich ein/e Arbeitgeber_in bezüglich der Sozialauswahl unter dem Gesichtspunkt „Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur“ selbst bindet, kann eine darüber hinausgehende Veränderung der Personalstruktur nicht rechtmäßig sein.	http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/?quelle=jlink&docid=JURE070117748&psml=sammlung.psml&max=true&bs=10
37	Alter, Sozialauswahl, Sozialpunkte	11.12.08	LAG Rheinland-Pfalz, Az. 10 Sa 383/08	vorgehend: ArbG Koblenz, Az: 10 Ca 2604/07 nachgehend: BAG, Az: 2 AZN 85/09 (sonstige Erledigung)	Eine Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter bei der Sozialauswahl ist eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung, die aber nach § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt ist. Sie führt mit einer hinnehmbaren Unschärfe zur Berücksichtigung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenspiel mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) nicht zu einer	-

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					<p>Überbewertung des Lebensalters. Die Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit kann eine indirekte Altersdiskriminierung darstellen, da nur bei entsprechendem Lebensalter die Möglichkeit besteht, eine lange Betriebszugehörigkeit zu erreichen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist aber nach § 1 Abs. 3 KSchG bei der Sozialauswahl zu berücksichtigen.</p>	
38	Alter, Altersvorsorge, betriebliche	11.12.07	BAG, Az. 3 AZR 249/06	vorgehend: LAG Berlin, Az. 17 Sa 1034/05	Das AGG gilt auch in der betrieblichen Altersvorsorge.	http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=255d6e1f433f5636489e909a139fc0a1&nr=12533&pos=0&anz=1
39	Alter, Altersvorsorge, betriebliche, Kinder, Erziehung, Erziehungszeit,	25.03.08	LAG Schleswig-Holstein, Az. 2 Sa 469/07	Revision: BAG, Az.3 AZR 370/08 (nicht veröffentlicht)	<p>Kindererziehungszeiten müssen bei der betrieblichen Altersvorsorge nicht berücksichtigt werden. Es ist sachlich durch objektive Gründe gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber Zeiten des Erziehungsurlaubs von der Berechnung des Besitzstandsbetrages der VAPZusatzversorgung ausnimmt, Zeiten des Wehr- und Zivildienstes bei der Berechnung des Besitzstandsbetrages der VAP-Zusatzversorgung aber Berücksichtigung finden. Die unterschiedliche Behandlung erfolgt bereits in der Gestaltung der gesetzlichen Rente und schlägt auch auf die betriebliche</p>	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					Altersversorgung durch.	
40	Alter, Tarifvertrag, Versorgung, betriebliche	31.08.07	LAG Köln, Az. 11 Sa 567/07	-	In einer ablösenden tariflichen Versorgungsordnung, die für die betreffenden Personen gegenüber der bisherigen Versorgungsordnung günstigere Versorgungsleistungen vorsieht, können die Tarifvertragsparteien - je nach den Umständen des Einzelfalls - wirksam vereinbaren, dass diese keine Anwendung auf (ehemalige) Mitarbeitende des/der Arbeitgeber_in findet, die zu einem bestimmten früheren Zeitpunkt entweder bereits Versorgungsempfänger_innen sind oder das 63. Lebensjahr vollendet haben. Eine solche Regelung verstößt nicht grundsätzlich gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.	-
41	Alter, Bewerbung, Ausschreibung, Betriebsrat, Tarif, Unterlassungsanspruch	06.03.08	LAG Hessen, Az. 9 TaBV 251/07	Revision: BAG, Az: 1 ABR 47/08 (nicht veröffentlicht)	Der Betriebsrat hat bei groben Verstößen gegen die §§ 11, 7, 1 AGG gemäß §§ 17 II AGG, 23 III BetrVG einen Unterlassungsanspruch gegen den/die Arbeitgeber_in. Ein grober Verstoß kann sich wegen mittelbarer Benachteiligung älterer Bewerber_innen auf Stellenausschreibungen ergeben, in denen Mitarbeiter_innen im ersten Berufsjahr gesucht werden, wenn Mitarbeiter_innen im ersten Berufsjahr im Betrieb gegenüber Beschäftigten im zweiten Berufsjahr im Durchschnitt über sechs Jahre und im dritten Berufsjahr über 13 Jahre jünger sind und der/die Arbeitgeber_in diese Ausschreibungspraxis wegen des geringeren Tarifgehaltes von Mitarbeiter_innen im ersten Berufsjahr vornimmt.	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
42	Alter, Indiz, Kündigung	19.05.07	ArbG Lübeck, Az. 6 Ca 642/07	-	Die Einstellung eines/r jüngeren Arbeitnehmer_in als Ersatz für eine/n zuvor gekündigte/n ältere/n Arbeitnehmer_in stellt kein Indiz für eine Benachteiligung des/r gekündigten Arbeitnehmer_in wegen des Alters dar.	-
43	Alter, Sozialplan, vorgezogener Ruhestand	11.11.08	BAG Az. 1 AZR 475/07	vorgehend: LAG Köln, Az. 14 Sa 201/07	Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters durch geringere Sozialplanleistungen für in den vorgezogenen Ruhestand gehende Arbeitnehmer_innen ist nach § 10 Nr. 6 AGG zulässig.	http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=66bd9fc4fb6c4acfabffba39c99a1821&nr=13234&pos=0&anz=1
44	Alter, Krankheit, Fehlzeiten	18.06.07	LAG Bad.-Württemberg, Az. 4 Sa 14/07	-	Die Kündigung eines/r älteren Arbeitnehmer_in wegen - im Vergleich zu jüngeren Kollege_innen - erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten ist nicht zwingend eine unzulässige Altersdiskriminierung im Sinne des AGG. Eine unzulässige Benachteiligung aufgrund des Alters liegt insbesondere dann nicht vor, wenn der/die ältere Arbeitnehmer_in deutlich häufiger gefehlt hat als der/die im Durchschnitt vergleichbare Arbeitnehmer_in in derselben Altersgruppe.	-
45	Alter, Beamte_in, Bekleidungsgeld	29.06.07	VG Frankfurt/M, Az. 9 E 5341/06	-	Wird Bekleidungsgeld als Aufwandsentschädigung gewährt, darf nicht nach Lebensalter der Beamte_innen unterschieden werden.	-

Lf d. Nr .	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
46	Alter, Tarifvertrag, Vorruhestand	16.10.07	EuGH, Az. C-411/05, Rs. Félix Palacios de la Villa	Vorlegendes Gericht: Juzgado de lo Social de Madrid	Arbeitnehmer_innen dürfen in den Vorruhestand versetzt werden, wenn sie die gesetzlich vorgeschriebene Altersgrenze erreichen.	http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de&newform=newform&Submit=Suchen&alljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpi=jurtpi&jurtfp=jurtfp&alldocrec=alldocrec&docj=docj&docor=docor&docop=docop&docav=docav&docsom=docsom&docinf=docinf&alldocnorec=alldocnorec&docnoj=docnoj&docnoor=docnoor&radtypeord=on&typeord=ALL&docnodecision=docnodecision&allcommjo=allcommjo&affint=affint&affclose=affclose&numaff=&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=de+l

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
						a+villa&domaine=&mots=&resmax=100
47	Alter, Studiengebühren	29.11.06	VG Gelsenkirchen, Az. 4 K 1462/06	-	Studiengebühren für Senior_innen verstoßen nicht gegen das AGG.	-
48	Alter, Altersgruppen, Sozialplan, Kündigung, Kündigungsschutz	06.11.08	BAG, Az. 2 AZR 523/07	Parallel: 2 AZR 701/07, 709/07, 749/07, 777/07, 748/07, 796/07, 945/07, 980/07	§ 2 Abs. 4 AGG steht der Anwendung der materiellen Diskriminierungsverbote (§§ 1-10 AGG) im Rahmen des Kündigungsschutzes nach KSchG nicht entgegen, eine Kündigung kann daher sozialwidrig gem. § 1 KSchG sein, wenn sie gegen AGG verstößt. Die Berücksichtigung des Alters und die Bildung von Altersgruppen im Sozialplan stellen zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung dar, können aber nach § 10 Satz 1 und 2 gerechtfertigt sein.	http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&id=1a06cfac65aa15573309cbb852f5068f&nr=13337&pos=0&anz=1
49	Alter, Altersrente, Altersteilzeit, Anwendbarkeit des AGG	15.09.08	LAG Niedersachsen, Az. 9 Sa 525/07	Revision: BAG 6 AZR 911/08 (nicht veröffentlicht)	Bei bis zum 17.8.2006 abgeschlossenem Sachverhalten ist die Bekräftigung einer Verletzungshandlung (z.B. Klagabweisungsantrag) stellt keine eigene Verletzungshandlung dar. Ein/e Arbeitgeber_in muss im Zuge von Personalabbaumaßnahmen Arbeitnehmenden, die auf Grund ihres Alters bereits die Möglichkeit haben, in Altersteilzeit mit anschließender Altersrente zu gehen, nicht die Abfindungszahlung anbieten, die er/sie jüngeren Beschäftigten anbietet, die auf Grund ihres Alters nicht	http://www.db-lag.niedersachsen.de/Entscheidung.asp?Ind=070002007005259%20SA

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
					die Möglichkeit der Altersteilzeit haben. Diese Differenzierung nach anderweitiger finanzieller Absicherung verstößt nicht gegen Europäische Gleichbehandlungsgrundsätze.	
50	Alter, Sozialplan, Abfindung, Teilzeit	04.09.08	ArbG Naumburg, Az. 1 Ca 472/08	Berufung: LAG Halle (Saale) 3 SA 421/08	Höchstbegrenzungsklauseln für Abfindungen in Sozialplänen, die nicht nach dem Alter differenzieren, stellen keine altersmäßige Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer_innen dar. Vielmehr werden die Arbeitnehmer_innen unabhängig von Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Verdienst ab einem bestimmten Abfindungsbetrag gleich behandelt. Die Reduzierung der Abfindungssumme entsprechend der Teilzeitbeschäftigung einer/s Arbeitnehmers_in ist ebenfalls keine Benachteiligung, da ein_e Teilzeitbeschäftigte_r einen geringeren Verdienst erzielt als ein_e Vollzeitbeschäftigte_r und die Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich schwer wiegen.	-
51	Alter, Altersrente, Altersgrenze, Rente, gesetzliche Rentenversicherung, Invalidenrente	29.08.08	LAG Rheinland-Pfalz, Az. 9 Sa 266/08	-	Eine Versorgungsordnung, die für jeden Fall des vorzeitigen Ausscheidens eine zeiträtierliche Kürzung der Altersrente vorsieht, verstößt nicht gegen § 3 AGG. Sie verstößt weiterhin nicht gegen § 7 AGG, wenn sie einen versicherungsmathematischen Abschlag nur für den Fall der Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze bzw. des vorgezogenen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorsieht, nicht aber für den Fall der Inanspruchnahme einer Invalidenrente.	-

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
52	Alter, Tarifvertrag, Kündigung, Kündigungsfrist	26.08.08	LAG Berlin-Brandenburg, Az. 7 Sa 252/08	-	<p>Eine tarifvertragliche Regelung, die zur Ermittlung der Kündigungsfrist die Beschäftigungsdauer zugrundelegt und dabei die Nichtberücksichtigung der Beschäftigungszeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres vorsieht, verstößt gegen den europarechtlichen Gleichheitssatz und ist nicht anzuwenden. Dies gilt ebenso für den gleichlautenden § 622 Abs. 2 S. 2 BGB.</p> <p>Diese Altergrenze trifft junge Menschen ungleich.</p>	-
53	Alter, Sozialplan, Altersrente	22.08.08	LAG Düsseldorf, Az. 10 Sa 573/08	Revision: BAG 1 AZR 832/08 (nicht veröffentlicht)	<p>Eine Sozialplanregelung, wonach sich die zu beanspruchende Abfindung für ältere Arbeitnehmer_innen ab dem 60. Lebensjahr mit jedem Lebensmonat verkürzt, verstößt nicht gegen das AGG, weil der/die jeweilige Arbeitnehmer_in eine immer kürzer werdende Zeit bis zum Erreichen der (ggf. auch vorgezogenen) Altersrente und der damit eintretenden sozialen Absicherung zurückzulegen hat. Daher ist die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gem. § 10 AGG zulässig.</p>	-