



# Anti-Diskriminierungsfragen – Erfahrungen deutscher Arbeitsgerichte

Dr. Jana Kraus  
Richterin, Arbeitsgericht Frankfurt am Main

## Grundlagen:

EU - Richtlinien und deutsche Gesetze,  
insbesondere  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Deutschland als föderaler Staat – Konsequenz:  
kein einheitlicher und genereller Ansatz  
in der richterlichen Tätigkeit

Lösungsansätze und Fallbearbeitung abhängig vom  
Rechtsgebiet, Gericht und individuellen Fall

Focus: arbeitsrechtliche Fragen – derzeit wohl  
Schwerpunkt der richterlichen  
Tätigkeit in Deutschland bei Diskriminierungsfragen

## Bisherige Fragestellungen und Probleme

1. Auslegung des AGG in Bezug auf die EU-Richtlinien
2. Anwendung und Auslegung anderer gesetzlicher Vorschriften (z.B. BGB) in Bezug auf die EU-Richtlinien und das AGG
3. Fragestellungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Kündigungen

# Auslegung des AGG in Bezug auf die EU-Richtlinien

## 1. Fragen in Bezug auf Altersdiskriminierung:

- Altersgrenzen: Einstiegsaltersgrenzen; Höchstaltersgrenzen
- Sozialpläne: Bildung von Vergleichsgruppen in Bezug auf Abfindungszahlungen etc.
- Namenslisten von Arbeitnehmern, denen gekündigt werden soll

## 2. Diskriminierung wegen des Geschlechts (Bsp. Ausschreibungsgrundsätze, aktueller Fall in Hessen: Weiterbeschäftigung nach Elternzeit auf anderer Position)

und der sexuellen Orientierung (Bsp. Ausschluss betrieblicher Altersversorgung bei homosexuellen Lebensgemeinschaften)

## Anwendung und Auslegung anderer gesetzlicher Vorschriften (z.B. BGB) in Bezug auf die EU-Richtlinien und das AGG

1. Bekanntester Fall: „Mangold“ – Entscheidung des EuGH über die Anwendung des § 14 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
2. Derzeit aktuelles Problem: Auslegung / Anwendung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB – Ausschluss der Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Länge der Kündigungsfrist

### Bisherige Ansätze:

- Unanwendbarkeit der Bestimmung: LAG Schleswig-Holstein, 28.05.2008, 3 Sa 31/08; LAG Berlin-Brandenburg, 24.07.2007, 7 Sa 561/07
- Anwendbarkeit bis zu einer Entscheidung des EuGH: LAG Rheinland-Pfalz, 31.07.2008, 10 Sa 295/08
- Vorlage an den EuGH: LAG Düsseldorf, 21.11.2007, 12 Sa 1311/07

# Fragestellungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Kündigungen

## Hauptfragestellung: § 2 Abs. 4 AGG

„Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.“

= Verstoß gegen die Richtlinie?

Folge: Unanwendbarkeit oder Möglichkeit der richtlinienkonformen Auslegung?

Aktueller Stand der Diskussion unter Berücksichtigung des in Deutschland existierenden Kündigungsschutzes

- Verbot diskriminierender Kündigungen durch GG und § 242 BGB
- Kündigungsschutzgesetz
- Sonstiger Kündigungsschutz (z. B. für schwerbehinderte Menschen)
- Zielrichtung des Kündigungsschutzes: Arbeitsplatzert halt anstelle Arbeitsplatzverlust gegen Abfindung
- Entscheidungen des EuGH: 26.02.2008, C-508/06 (Mayr), 11.07.2008 C 13/05 (Chacón Navas)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!