

Diskriminierung aufgrund des Alters

Ein Mitarbeiter der Beklagten hatte gegenüber der im Februar 1959 geborenen Klägerin erklärt, sie sei für die vorgesehene Tätigkeit einer Besucherregistrierung während einer einwöchigen Messe zu alt. Sie komme jedoch für eine andere Tätigkeit mit geringerer Vergütung in Betracht. Die Klägerin hat daraufhin sofort auf eine Altersdiskriminierung hingewiesen und machte über ihren Anwalt einen Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskriminierung geltend. Daraufhin schlossen die Parteien doch einen befristeten einwöchigen Arbeitsvertrag über eine Beschäftigung der Klägerin in der vorgesehenen Tätigkeit.

Damit lag eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor, weil die Klägerin bei der Einstellung aufgrund des Alters eine weniger günstige Behandlung erfahren hat als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Bei einem Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot ist der Dienstgeber verpflichtet, den hierdurch ent-

standenen Schaden zu ersetzen. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Der Anspruch auf Entschädigung setzt keinen schuldhaften Verstoß des Dienstgebers gegen ein Benachteiligungsverbot voraus. Der Grad eines etwaigen Verschuldens und die Schwere der Beeinträchtigung können sich allerdings auf die Höhe des Entschädigungsanspruchs auswirken. Eine zunächst erfolgte Benachteiligung entfällt nicht schon dadurch, dass sie später korrigiert wird. Dies kann sich jedoch bei der Höhe einer Entschädigung auswirken. Die Entschädigung betrug im vorliegenden Fall 1000 Euro (BAG, Urteil vom 18. März 2010 – 8 AZR 1044/08, NZA 2010, 1129).