

8 AZR 906/07 - Wann liegt eine Diskriminierung wegen Alters vor?

Beschränkt ein öffentlicher [Arbeitgeber](#) die Auswahl, welche [Beschäftigte](#) er einem sog. „Personalüberhang“ zuordnet und dann zu einem sog. Stellenpool versetzt, auf [Beschäftigte](#) einer bestimmten Altersgruppe, so führt das zu einer unzulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters iSd. § [10 AGG](#), wenn er seine Vorgehensweise lediglich damit rechtfertigt, sie sei zur Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur [erforderlich](#), ohne dass er im Einzelnen darlegt, welche konkreten Personalstrukturen er schaffen will, sowie aus welchen Gründen und mit welchen Maßnahmen dies geschehen soll. Ein dadurch unzulässig benachteiligter Beschäftigter hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in [Geld](#) wegen des erlittenen Schadens, der sich nicht als Vermögensschaden darstellt.

Die Klägerin war als Erzieherin in einer vom beklagten Land betriebenen Kindertagesstätte beschäftigt. Mit dem Stellenpoolgesetz vom 9. Dezember 2003 errichtete das beklagte Land den sog. Stellenpool als Landesbehörde. Zu dieser wurden die Landesbeschäftigten versetzt, die von ihrer Dienst- oder Personalstelle dem „Personalüberhang“ zugeordnet worden waren. Die Auswahl der zuzuordnenden Beschäftigten erfolgte aufgrund einer [Verwaltungsvorschrift](#) anhand eines Punkteschemas. Für die in einem Eigenbetrieb zusammengefassten Kindertagesstätten war die Auswahl auf Erzieherinnen beschränkt, welche am 1. Oktober 2006 das 40. Lebensjahr vollendet hatten. Die Klägerin, die zum Stichtag älter als 40 Jahre war, wurde dem Personalüberhang zugeordnet und ab 1. Januar 2007 zum Stellenpool versetzt. Sie hat wegen einer unzulässigen Benachteiligung auf Grund ihres Alters ein angemessenes [Schmerzensgeld](#) verlangt. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat das beklagte Land zur [Zahlung](#) einer Entschädigung von 1.000,00 Euro verurteilt. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision des beklagten Landes zurückgewiesen. Dieses hat nichts dargelegt, was die unterschiedliche Behandlung der Klägerin wegen ihres Alters rechtfertigt. Allein die Berufung auf das Erfordernis der Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur genügte dazu nicht. Das beklagte Land hätte konkret darlegen müssen, wie diese Personalstruktur aussehen sollte, warum sie [erforderlich](#) war und wie sie aufgrund der vorgenommenen Personalauswahl hätte erreicht werden sollen.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 22. Januar 2009 - [8 AZR 906/07](#) - RM BAG 10/09