

7 Sa 851/11
32 Ca 5429/11
(ArbG München)

Verkündet am: 10.01.2012

Göpl
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.
C-Straße, A-Stadt

- Kläger, Berufungsbeklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt D.
D-Straße, A-Stadt

gegen

Firma A.
A-Straße, A-Stadt

- Beklagte, Berufungsklägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
A-Stadt

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Januar 2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gericke und die ehrenamtlichen Richter Dr. Fexer und Schneid

für Recht erkannt:

- 1. Die Anschlussberufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 21.07.2011 – Az.: 32 Ca 5429/11 – einschließlich seiner Klageerweiterung im Rahmen der Anschlussberufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien haben in der Berufung zunächst um Annahmeverzugsvergütung (Gehalt, vermögenswirksame Leistungen und Sonderzahlungen) sowie um vom Kläger, Berufungs- und Anschlussberufungskläger sowie Berufungsbeklagten (künftig: Kläger) im Wege der Anschlussberufung geltend gemachten Schadensersatz bzw. Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG gestritten.

Nach Abschluss eines Teilvergleichs am 10.01.2012 (Bl. 537/541 d.A.) streiten die Parteien lediglich noch um den vom Kläger gegen die Beklagte, Berufungsklägerin sowie Berufungs- und Anschlussberufungsbeklagte (künftig: Beklagte) mit seiner Anschlussberufung weiterverfolgten und durch Klageerweiterung und neue Berechnungsgrundlage in der Berufung erhöht geltend gemachten Entschädigungsanspruch aufgrund vom Kläger behaupteter Benachteiligung durch die Beklagte wegen seiner Weltanschauung gemäß §§ 1, 7, 15 AGG.

Zwischen den Parteien waren und sind zahlreiche arbeitsrechtliche Rechtsstreitigkeiten anhängig. Nach übereinstimmenden Erklärungen beider Parteien in der Kammerverhandlung vor dem Arbeitsgericht München (künftig: Arbeitsgericht) am 21.07.2011 ist der Bestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien jedenfalls bis einschließlich 31.12.2009 unstrittig, weil die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 25.09.2009 rechtskräftig für unwirksam erklärt worden ist und die Beklagte im Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht

München mit dem Geschäftszeichen 13 Ca 16550/09 auf die Kündigungsschutzklage des Klägers die Unwirksamkeit ihrer fristlosen Kündigung vom 16.12.2009 anerkannt hat, schließlich, weil hinsichtlich der zum 31.12.2009 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung der Beklagten einschließlich eines Auflösungsantrags der Beklagten – ebenfalls Gegenstand des Rechtsstreits 13 Ca 16550/09, nach Unterliegen der Beklagten vor dem Arbeitsgericht gegenwärtig beim LAG München anhängig unter dem Az.: 2 Sa 968/11 – noch keine gerichtliche Entscheidung vorliegt.

Vorliegend hat der Kläger zunächst Annahmeverzugsansprüche für die Zeit vom 01.04.2009 bis 30.09.2010 verfolgt. Mit Schriftsatz vom 07.03.2011 hat er die Klage um 18 zusätzliche Kalendermonate bis 31.03.2012 erweitert.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger zuletzt mit seinen Anträgen 2.) bis 4.) 36 monatliche Bruttofixvergütungen in Höhe von je € 5.616,00, mithin insgesamt € 202.176,00 brutto, sowie die Sonderzahlungen für 2009, 2010 und 2011 in Höhe je eines Bruttomonatsgehalts, also insgesamt € 16.848,00 brutto, sowie vermögenswirksame Leistungen für 36 Monate in Höhe von jeweils € 26,59, damit insgesamt – abgerundet - € 957,00 geltend gemacht.

Mit Schriftsatz vom 15.06.2011 hat der Kläger gegenüber dem Arbeitsgericht erklärt, er werde die Anträge mit den Ziffern 2.) bis 4.) der Klageerweiterung vom 07.03.2011 in Höhe tatsächlich eingegangener Zahlungen rechtzeitig vor der mündlichen Verhandlung für erledigt erklären. Aus seiner Sicht stehe einer Erweiterung auf die zugrunde liegenden Bruttoansprüche nichts im Wege, soweit monatsgenaue sowie sachlich und rechnerisch richtige Abrechnungen unter Angabe der gesetzlichen Abzüge spätestens zwei Kalenderwochen vor der mündlichen Verhandlung vor der Kammer zur Verfügung stünden.

Mit Schriftsatz vom 08.07.2011 hat der Kläger dem Arbeitsgericht mitgeteilt, er beantrage, im Rahmen eines Teilurteils zumindest über die im vierten Quartal des Kalenderjahres 2009 entstandenen Ansprüche aus Annahmeverzug zu entscheiden.

In der Verhandlung vor der Kammer des Arbeitsgerichts am 21.07.2011 (Bl. 208/213 d.A.) hat der Kläger auf die Behauptung der Beklagten, sie habe die dem Kläger bis 31.12.2009

zustehende Vergütung bereits abgerechnet und an ihn ausbezahlt, erklärt, er könne Geld-
einzüge bestätigen, die aber für ihn nicht nachvollziehbar seien. Für die Zeit vom
26.09.2009 bis 31.12.2009 habe er keine Abrechnung erhalten. Für die Zeit bis
25.09.2009 habe er eine Abrechnung bekommen, diese sei aber nicht aussagekräftig,
sondern nur pauschal. Er habe eine Nettozahlung bezogen auf die Zeit vom 01.10.2007
bis 25.09.2009 erhalten.

Weiter hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 2 AGG in
Höhe von € 120.744,00 von der Beklagten verlangt.

Insoweit hat er u. a. vorgetragen, die Beklagte habe die Gesamtheit der bisherigen Kündi-
gungen mit der ausschließlichen Absicht ausgesprochen, weitere Initiativen von seiner
Seite zur Gründung eines Betriebsrats in ihrem Betrieb in A-Stadt zu verhindern. Seit die-
sem Zeitpunkt unterlaufe die Beklagte seinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung in
ihrem Betrieb, so dass die Voraussetzungen der Rechtsvorschrift des § 15 Abs. 2 AGG
vorliegend erfüllt seien.

Die Höhe des geltend gemachten Anspruchs auf Schadensersatz orientiere sich an der
Hälfte des monatlichen Bruttogehalts in Höhe von € 5.616,00, multipliziert mit der Anzahl
der seit dem 01.09.2008 verstrichenen Monate.

Weiter hat der Kläger erstinstanzlich vorgetragen, die bislang sieben Kündigungsversuche
der Beklagten und ihre Weigerung, ihn zumindest vorläufig weiterzubeschäftigen, seien
zumindest überwiegend, wenn nicht ausschließlich und nicht nur erfolgt, um seine Initiati-
ven mit der Absicht der Gründung eines Betriebsrats in ihrem Betrieb und seine erfolgrei-
che Kandidatur für das Amt eines Betriebsrats, sondern auch, um die Durchsetzung un-
streitig anwendbarer Tarifverträge sowie die Werbung für Vereinigungen zur Wahrung und
Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Artikels 9 Abs. 3 GG zu
be- oder verhindern. Dieses Verhalten stelle bei Anwendung der von Literatur und Recht-
sprechung übereinstimmend entwickelten Grundsätze eine Benachteiligung aus Gründen
der Weltanschauung im Sinne der Rechtsvorschrift des § 1 AGG dar.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

2. einen weiteren Betrag in Höhe von

€ 202.176,00 (in Worten: zweihundertzweitausendeinhundertsechundsiebzig Euro)
brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf je

€ 5.616,00 (in Worten: fünftausendsechshundertsechzehn Euro)

seit dem jeweils ersten Kalendertag der Monate Mai 2009 bis einschließlich April
2012,

3. einen weiteren Betrag in Höhe von

€ 16.848,00 (in Worten: sechzehntausendachthundertachtundvierzig Euro)

brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf
je

€ 2.808,00 (in Worten: zweitausendachthundertacht Euro)

seit dem jeweils ersten Kalendertag der Monate Juli und Dezember in den Jahren
2009, 2010 und 2011,

4. einen weiteren Betrag als vermögenswirksame Leistungen in Höhe von

€ 957,00 (in Worten: neunhundertsiebenundfünfzig Euro)

als das gerundete Produkt von 36 Kalendermonaten und dem Betrag von

€ 26,59 (in Worten: sechsundzwanzig Euro und neunundfünfzig Cent)

sowie

5. einen weiteren Betrag im Wege des Schadensersatz nach Maßgabe der Rechts-
vorschrift des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG in Höhe von

€ 120.744,00 (in Worten: einhundertzwanzigtausendsiebenhundertvierund-
vierzig Euro)

nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf je

€ 2.808,00 (in Worten: zweitausendachthundertacht Euro)

seit dem jeweils ersten Kalendertag der Monate September 2008 bis einschließ-
lich März 2012

zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen

und zur Begründung ihres Antrags vorgetragen, das Grundgehalt für die Zeit vom 01.04.2009 bis einschließlich 25.09.2009 sei mittlerweile abgerechnet sowie der sich ergebende Nettobetrag an den Kläger ausbezahlt worden.

In der mündlichen Verhandlung vor der Kammer am 21.07.2011 (= Bl. 208/213 d.A.) hat die Beklagte erklärt, sie habe die Vergütungsansprüche des Klägers bis 31.12.2009 abgerechnet und ausbezahlt. Sie habe zunächst die Vergütung für die Zeit vom 01.04.2009 bis 25.09.2009 und sodann die für die Zeit vom 26.09.2009 bis 31.12.2009 abgerechnet und ausbezahlt.

Der Sachvortrag des Klägers zum Anspruch auf die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen für den Zeitraum vom 01.04.2009 bis 31.03.2012 sei bereits unschlüssig, da er nicht vorgetragen habe, ihr ein Konto nachgewiesen zu haben, auf das sie diese Leistungen hätte bezahlen können. Dieses Konto finde sich auch nicht in dem Zahlungsantrag des Klägers. Nach dem Arbeitsvertrag sei sie aber lediglich verpflichtet, die vermögenswirksamen Leistungen auf ein entsprechend nachgewiesenes Konto zu leisten. Schon aus diesem Grunde sei die Klage unbegründet.

Der angebliche Schadensersatzanspruch des Klägers aus § 15 Abs. 2 AGG bestehe schon nach dem eigenen Sachvortrag des Klägers nicht. § 15 Abs. 2 AGG setze einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 1 AGG voraus. Nach § 7 Abs. 1 AGG dürften Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden. In § 1 AGG seien Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität genannt. Der Kläger behaupte keine Diskriminierung wegen eines der genannten Gründe, so dass schon deshalb die Klage unbegründet sei.

Hinsichtlich des mit Schriftsatz vom 10.10.2008 angekündigten, einen Schadensersatzanspruch in Höhe von € 19.428,84 verfolgenden Antrages 1., sowie hinsichtlich der Ansprü-

che auf Annahmeverzugsvergütung und Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 2 AGG (Anträge 2.) bis einschließlich 5.) sei der Rechtsstreit gemäß Beschluss vom 26.01.2009 bis zur rechtskräftigen Erledigung des Rechtsstreits 5 Sa 661/07 (Landesarbeitsgericht München) = 20 Ca 13029/05 (Arbeitsgericht München) hinsichtlich der Ziffer 10. des Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 30.05.2007 ausgesetzt. Neuer Termin sei gemäß Beschluss vom 26.01.2009 sodann nur auf Antrag einer Partei zu bestimmen. Mit Schriftsatz vom 21.01.2011 habe der Kläger unter Hinweis auf das Schlussurteil des Landesarbeitsgerichts München (5 Sa 661/07) vom 10.03.2010 Terminantrag gestellt.

Die mit Schriftsatz vom 11.12.2008 eingereichten und mit Schriftsatz vom 17.03.2009 geänderten Klageanträge 7.) bis 10.) bzw. 7.) bis 11.) habe die Kammer mit Beschluss vom 02.04.2009 abgetrennt und mit Endurteil vom 02.04.2009 abgewiesen.

Den mit Schriftsatz vom 10.10.2008 angekündigten Klageantrag 1.) des Klägers habe dieser mit Schriftsatz vom 08.07.2011 (Seite 4, Blatt 191 der Akte) für erledigt erklärt. Die Beklagte habe sich dieser Erledigterklärung in der Kammersitzung am 21.07.2011 angeschlossen.

Beide Parteien hätten auf eine diesbezügliche Kostenentscheidung verzichtet.

Hinsichtlich der vor dem Arbeitsgericht noch streitgegenständlichen Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung (Bruttofixvergütungen, Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen, Anträge 2.) bis einschließlich 4.) habe die Kammer am 21.07.2011 einen weiteren Trennungsbefehl erlassen. Sie habe die Klageanträge hinsichtlich der Vergütung für die Monate Januar 2010 bis einschließlich Juni 2011, hinsichtlich der am 30.06.2010, am 30.11.2010 und am 30.06.2011 fälligen Sonderzahlungen sowie hinsichtlich der vermögenswirksamen Leistungen für Januar 2010 bis einschließlich Juni 2011 abgetrennt. Insoweit sei der Rechtsstreit 13 Ca 16550/09 (nunmehr 2 Sa 968/11 bei dem LAG München) über die Wirksamkeit der zum 31.12.2009 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung vorgreiflich.

Mit Endurteil vom 21.07.2011, auf das hinsichtlich seiner tatsächlichen Feststellungen und rechtlichen Erwägungen im Übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht dem Kläger die begehrte Vergütung für die Monate Juli bis einschließlich Dezember 2009 ein-

schließlich eines Monatsgehalts als Urlaubs- und Weihnachtsgeld nebst gesetzlichen Zinsen zugesprochen und seine Klage auf vermögenswirksame Leistungen sowie noch nicht fällige und künftige Vergütungsansprüche zurückgewiesen.

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, Gegenstand dieses Urteils seien auf Grund der übereinstimmenden Teilerledigterklärungen der Parteien und der beiden Trennungsbeschlüsse die Bruttofixvergütungen für die Monate April 2009 bis einschließlich Dezember 2009 und Juli 2011 bis einschließlich März 2012, die im Jahr 2009 – am 30.06.2009 und am 30.11.2009 – fällige Sonderzahlung und die am 30.11.2011 fällige Sonderzahlung sowie die vermögenswirksamen Leistungen für April 2009 bis einschließlich Dezember 2009 und für Juli 2011 bis einschließlich März 2012 sowie der behauptete Schadensersatzanspruch des Klägers gemäß § 15 Abs. 2 AGG.

Die mangels Nennung des Gläubigers nicht hinreichend bestimmten (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) und somit eigentlich unzulässigen Anträge des Klägers lege das Gericht zu dessen Gunsten dahingehend aus, dass er Zahlung an sich begehre.

Soweit der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung zukünftiger Gehälter, zukünftig fälliger Sonderzahlungen und zukünftiger vermögenswirksamer Leistungen begehre, seien seine Anträge ebenfalls auslegungsbedürftig, aber auch auslegungsfähig. Der Kläger klage jeweils eine Gesamtsumme ein, die jeweils auch Leistungen umfasse, die noch nicht fällig seien. Würden noch nicht fällige Leistungen eingeklagt, sei die darauf gerichtete Klage als jedenfalls derzeit unbegründet abzuweisen. Aufgrund der monatsgenauen Zinsstaffeln in den Klageanträgen gehe die Kammer indes davon aus, dass der Kläger nicht sofortige Zahlung auch der noch nicht fälligen Teilbeträge, sondern Zahlung bei jeweiliger Fälligkeit begehre.

Hinsichtlich dieser künftigen Leistungen sei die Klage schon unzulässig. Soweit der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung bereits fälliger Gehälter, bereits fälliger Sonderzahlungen und bereits fälliger vermögenswirksamer Leistungen begehre, sei die Klage zulässig und – mit Ausnahme der vermögenswirksamen Leistungen – auch begründet. Hinsichtlich des begehrten Schadensersatzes gemäß § 15 Abs. 2 AGG sei die Klage zulässig, aber unbegründet.

Soweit die drei auf Annahmeverzugsvergütung (Bruttofixvergütungen, Sonderleistungen und vermögenswirksame Leistungen) gerichteten Anträge künftige Leistungen betreffen, seien diese unzulässig (§ 259 ZPO).

Nach § 259 ZPO könne außer in den Fällen der §§ 257, 258 ZPO, die hier ersichtlich nicht vorlägen, Klage auf künftige Leistung erhoben werden, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt sei, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen. § 259 ZPO lasse grundsätzlich auch die Verurteilung zu zukünftigen Leistungen zu, die von einer im Urteil anzugebenden Gegenleistung abhängig seien. Zu den künftigen Leistungen im Sinne von § 259 ZPO seien auch zukünftige Vergütungsansprüche von Arbeitnehmern zu rechnen.

Da künftige Vergütungsansprüche aber u. a. dann entfielen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet werde, die geschuldete Arbeitsleistung ausbleibe oder die Vergütung nicht fortzuzahlen sei, wie z. B. bei längerer Arbeitsunfähigkeit, unbezahltem Urlaub, unentschuldigtem Fernbleiben usw., seien die für den Vergütungsanspruch maßgeblichen Bedingungen in den Antrag aufzunehmen. Nur das Unerwartete könne unberücksichtigt bleiben. Im Rahmen einer eventuellen Zwangsvollstreckung sei gemäß § 726 Abs. 1 ZPO vor Erteilung der Vollstreckungsklausel zu prüfen, ob die für die künftigen Vergütungsansprüche maßgeblichen Bedingungen vorlägen (BAG vom 13.03.2002 – 5 AZR 755/00).

Der Kläger habe entgegen § 259 ZPO auch nicht ansatzweise dargelegt, dass und warum den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt sei, dass die Beklagte sich der rechtzeitigen Leistung entziehen werde.

Zudem habe der Kläger nicht dargelegt, unter welchen einzelnen Voraussetzungen die Beklagte in der Zukunft zur Zahlung verpflichtet sei.

Soweit der Kläger in der Verhandlung vor der Kammer nach richterlichem Hinweis auf die Unzulässigkeit seiner Anträge gemeint habe, die Anträge seien als Feststellungsanträge auszulegen, das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis ergebe sich aus der Verfallklausel, weil er ansonsten gezwungen sei, die Klage regelmäßig zu erweitern, gehe er fehl. Zum

einen lasse sich ein Leistungsantrag nicht als Feststellungsantrag auslegen. Zum anderen ergebe sich ein Rechtsschutzbedürfnis nicht daraus, dass sich der Kläger Arbeit sparen wolle. Falls eine Verfallklausel anwendbar und das Einklagen der Annahmeverzugsvergütungen trotz Abhängigkeit von Kündigungsschutzverfahren erforderlich sein sollte, könne der Kläger Klageerweiterungen – nach Fälligkeit und sinnvoller Weise im jeweiligen Kündigungsschutzverfahren – vornehmen.

Das prozessuale Vorgehen des Klägers, aus Bequemlichkeit und zu Lasten der Gegenseite und des Gerichts, wegen der insoweit nunmehr von ihm zu tragenden Gerichtskosten freilich auch zu seinen Lasten, Klageanträge „auf Vorrat“, zum Teil mit nahezu zweijährigem Vorlauf (vgl. Klageerweiterung vom 17.11.2008), einzureichen, lasse das Zivilprozessrecht nicht zu.

Hinsichtlich der bereits fälligen Bruttofixvergütungen und der bereits fälligen Sonderzahlungen sei die Klage indes sowohl zulässig als auch begründet.

Die Bruttofixvergütungen in Höhe von jeweils € 5.616,00 für die Monate April 2009 bis einschließlich Dezember 2009, mithin insgesamt € 50.544,00 brutto, sowie die am 30.06.2009 und am 30.11.2009 jeweils hälftig fällige Sonderzahlung in Höhe von insgesamt € 5.616,00 brutto stünden dem Kläger auf Grund Annahmeverzugs der Beklagten zu (§§ 611, 615, 293 ff. BGB).

Die Beklagte bestreite diese Forderungen weder dem Grunde noch der Höhe nach.

Im Übrigen stimmten die entsprechenden Berechnungen des Klägers mit den von ihm zitierten Bestimmungen in § 5 des – der Kammer nicht vorliegenden - Arbeitsvertrags der Parteien überein.

Die Ansprüche des Klägers seien auch nicht auf Grund Erfüllung erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB).

Für die Erfüllung trage der Schuldner, vorliegend also die Beklagte, die Beweislast. Dies gelte sowohl für die Tatsache der Leistung als auch dafür, dass die Leistung obligationsgemäß sei.

Dieser ihr obliegenden Darlegungs- und Beweislast sei die Beklagte vorliegend nicht nachgekommen.

Da sich die vorbereitenden Schriftsätze (§§ 129, 130 ZPO), die entsprechende Angaben enthalten müssten, jeglichen konkreten Tatsachenvortrags und jeglichen Beweisantritts bezüglich der Erfüllung enthielten und auch in der ausführlichen Verhandlung vor der Kammer keine Klarheit zu erzielen gewesen sei, gehe dies zu Lasten der die Darlegungs- und Beweislast tragenden Beklagten. Auch wenn unstrittig sei, dass Zahlungen an den Kläger geflossen seien, vermöge die Kammer doch nicht festzustellen, in welchem Umfang welche streitgegenständliche Forderung infolge Erfüllung erloschen sei.

Unbegründet sei die Klage hinsichtlich der vom Kläger verfolgten vermögenswirksamen Leistungen für die Monate April 2009 bis einschließlich Dezember 2009.

Mit Recht beanstandete die Beklagte, dass sich im Zahlungsantrag des Klägers kein Konto finde, auf das diese Leistungen hätten bezahlt werden können, obwohl die Beklagte lediglich verpflichtet sei, die vermögenswirksamen Leistungen auf ein entsprechend nachgewiesenes Konto zu leisten.

In der Tat habe der Arbeitgeber die vermögenswirksamen Leistungen unmittelbar an das Unternehmen oder Institut zu überweisen, bei dem die Anlage der Beträge erfolgen solle (§ 3 Abs. 2 des 5. VermBG). Der Kläger dürfe nicht Auszahlung der vermögenswirksamen Leistungen unmittelbar an sich selbst, sondern nur Zahlung auf sein Konto bei dem betreffenden Unternehmen oder Institut einklagen.

Dem entspreche auch der vom Kläger zitierte Tenor des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 08.10.2009, dem der Kläger unschwer die entsprechende Antragstellung im vorliegenden Verfahren hätte entnehmen können. Gleichwohl ignoriere er den entsprechenden Vortrag der Beklagten und beharre auf seiner Antragstellung.

Ebenfalls unbegründet sei der auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG gerichtete Antrag des Klägers.

Mit Recht weise die Beklagte darauf hin, dass dieser Anspruch schon nach dem eigenen Sachvortrag des Klägers nicht bestehe.

§ 15 Abs. 2 AGG setze einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG voraus. Anspruchsvoraussetzung sei somit eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Mit Recht weise die Beklagte darauf hin, dass der Kläger keine Diskriminierung wegen eines dieser Merkmale behaupte, so dass die Klage schon deshalb unbegründet sei.

Soweit der Kläger – hierauf mit nur einem Satz erwidern – behaupte, das von ihm beanstandete Verhalten der Beklagten stelle bei Anwendung der von Literatur und Rechtsprechung übereinstimmend entwickelten Grundsätze eine Benachteiligung aus Gründen der Weltanschauung im Sinne der Rechtsvorschrift des § 1 AGG dar, gehe er fehl. Diese vom Kläger behaupteten, angeblich von Literatur und Rechtsprechung übereinstimmend entwickelten Grundsätze gebe es nicht. Dementsprechend nenne der mittlerweile in rechtlichen Angelegenheiten erfahrene Kläger auch keine einzige seine pauschale Behauptung belegende Fundstelle.

Als Weltanschauung werde ein subjektiv verbindliches Gedankensystem verstanden, das sich mit Fragen nach dem Sinngehalt der Welt und insbesondere des Lebens der Menschen in dieser Welt befasse und das zu sinnentsprechenden Werturteilen führe. In Anlehnung an Art. 4 Abs. 1 GG dürften nur Fundamentalkonzepte über die Ordnung des gesellschaftlichen Zusammenlebens, die in Geschlossenheit und Sinngebungskraft einer Religion vergleichbar seien, vom AGG erfasst sein. Überzeugungen zu einzelnen Teilaspekten des Lebens genügten nicht. Hierfür spreche auch die Systematik des Gesetzes, welches die Religion und Weltanschauung als komplementäres Begriffspaar aufzähle (vgl. etwa Kania in: Küttner, Personalbuch 2008, Nr. 144 Rn. 41, m. b. N.).

Dass die vom Kläger gesehenen Benachteiligungen keine Weltanschauung betreffen, sei offensichtlich.

Gegen diese dem Kläger und der Beklagten jeweils am 17.08.2011 zugestellte Entscheidung des Arbeitsgerichts wendet sich die Beklagte mit ihrer am 19.09.2011 eingelegten und am 05.10.2011 begründeten Berufung, der Kläger mit seiner am 19.09.2011 eingelegten und innerhalb verlängerter Frist am 16.11.2011 begründeten Berufung sowie mit seiner am 07.12.2011 eingelegten und begründeten Anschlussberufung unter Klageerweiterung und Änderung der Berechnungsgrundlage.

Hinsichtlich des jeweiligen Berufungsbegründungsvortrags der Parteien wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 04.10.2011 (Bl. 270/289 d.A.) und den des Klägers vom 15.11.2011 (Bl. 339/357 d.A.) Bezug genommen.

In der mündlichen Verhandlung vom 10.01.2012 (Bl. 537/541 d.A.) haben die Parteien einen Teilvergleich geschlossen, mit dem sie sich über ihre wechselseitigen Berufungen geeinigt haben, so dass sie im Folgenden lediglich noch über die Anschlussberufung und Klageerweiterung gemäß Schriftsatz vom 07.12.2011 (Bl. 381/398 d.A.) wegen der vom Kläger behaupteten Entschädigungsansprüche weiterstreiten.

Der Kläger trägt zur Begründung seines Anspruchs vor, die bisher sieben Kündigungsversuche der Beklagten und deren Weigerung, ihn tatsächlich weiterzubeschäftigen, bezweckten zumindest überwiegend – wenn nicht sogar ausschließlich –, seine Initiativen zur Gründung eines Betriebsrats, zu seiner Kandidatur für ein Betriebsratsamt, zur Durchsetzung der im Betrieb der Beklagten geltenden Tarifverträge und zur Werbung für Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG zu be- oder verhindern. Aus einer Reihe europäischer Richtlinien – insbesondere aus der Richtlinie 2000/78/ EG vom 27.11.2000 - folge, dass der Deutsche Gesetzgeber verpflichtet sei, die Menschen vor Benachteiligungen wegen der in § 1 AGG genannten Merkmale zu schützen. Nach Art. 4 Abs. 3 EUV i.V.m. Art. 288 Abs. 3 AEUV seien Richtlinien der Europäischen Union bei der Auslegung nationalen Rechts zu berücksichtigen. Eine Nichteinbeziehung seiner Überzeugungen, einen Betriebsrat zu grün-

den, für den Betriebsrat zu kandidieren, die Anwendung der im Betrieb der Beklagten geltenden Tarifverträge durchzusetzen und für Koalitionen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG zu werben, in den durch §§ 1, 7 AGG geschützten Bereich – hier ihre Einordnung unter den zutreffend auszulegenden Begriff der Weltanschauung - würde zu einem unauflösbaren Widerspruch zur genannten Richtlinie führen. Gleiches gelte für einen Verstoß der Beklagten gegen § 20 Abs. 1 BetrVG.

Der Begriff der Weltanschauung, unter den die Überzeugungen nach seiner Überzeugung fielen, sei nach europäischen Maßstäben auszulegen. Die Übersetzung der Richtlinie in alle Sprachen der Mitgliedsländer zeige, dass sich der im Deutschen verwendete Begriff der Weltanschauung in anderen Sprachen als „Überzeugung“, „Glaube“ oder „persönliche Überzeugungen“ finde. Daraus werde klar, dass der deutsche Begriff der Weltanschauung nicht richtlinienkonform sei und den Schutzbereich des AGG unzulässig einenge. Nach der Rechtsprechung des EuGH seien die Vorschriften des Gemeinschaftsrechts im Lichte ihrer Fassung in allen Sprachen auszulegen, die insoweit gleiches Gewicht besäßen. Auch Art. 21 der Grundrechtscharta der EU verbiete Diskriminierungen wegen politischen oder sonstigen Anschauungen, gleiches gelte für Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Auch die Literatur zum AGG erwarte eine eher weite Auslegung des Begriffs der Weltanschauung durch den EuGH in Richtung auf den in anderen Sprachen häufig zu finden Begriff der „Überzeugungen“ im Streitfall.

Daneben gründe sich sein Anspruch auch auf §§ 241, 280 BGB i.V.m. Art. 21 GRC, 14 EMRK, 9 Abs. 3 S. 2 GG, 826 BGB, 823 BGB i.V.m. Art. 1 und 2 GG, insbesondere auch aus der Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht, die allgemein anerkannt sei. Die grundrechts- und europarechtswidrige Diskriminierung stelle auch eine vorsätzlich sittenwidrige Schädigung dar.

Die Höhe seines Entschädigungsanspruchs ergebe sich aus den Beträgen, die die Beklagte aufgrund der Verhinderung der Gründung eines Betriebsrats (Schulungskosten, Sitzungs- und Betriebsversammlungskosten) und der Nichteinhaltung der tarifvertraglichen Vorschriften (regelmäßige Arbeitszeit von 42 Wochenstunden ohne Vergütungsausgleich gegenüber 38,5 Wochenstunden gemäß Manteltarifvertrag für die Beschäftigten des Groß- und Außenhandels) in den zurückliegenden Jahren erspart habe. Bei der Beklagten existiere erst seit Ende 2009 ein Betriebsrat. Um die general- und spezialpräventi-

ve Wirkung des § 15 Abs. 2 S. 1 AGG zu erzielen, müsse man diese Ersparnisbeträge verdoppeln, so dass man zu dem eingeklagten Entschädigungsbetrag komme.

Ergänzend zum Vortrag des Klägers wird auf dessen Schriftsätze vom 07.12.2011 (Bl. 381/398 d.A.) und 09.01.2012 (Bl. D.A.) Bezug genommen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts München vom 21.07.2011 – Az.: 32 Ca 5429/111 – verurteilt, an den Kläger Schadensersatz in Höhe von 528.000,00 € (in Worten: EURO fünfhundertachtundzwanzigtausend) und Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 12.000,00 (in Worten: EURO zwölftausend) seit dem jeweils ersten Kalendertag der Monate September 2008 bis einschließlich April 2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen.

Zur Begründung ihres Antrags trägt die Beklagte in der Berufung nichts mehr vor. Erstinstanzlich hat sie vorgetragen, der Kläger habe seinen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG nicht durch Tatsachenvortrag begründet, aus dem sich eine Benachteiligung wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale ergeben könne. Im Übrigen sei der Sachvortrag des Klägers zur Begründung seines Anspruchs auch unzutreffend.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Anschlussberufung des Klägers einschließlich seiner auf eine höhere Entschädigung als erstinstanzlich geltend gemacht wegen Benachteiligung gemäß §§ 1, 7, 15 Abs. 2 AGG gerichtete Klageerweiterung ist unbegründet.

Die Anschlussberufung einschließlich der in ihr enthaltenen Klageerweiterung (§ 264 Nr. 2 ZPO; vgl. dazu Zöller, ZPO-Kommentar, 29. Auflage Köln 2012, § 520 (Heßler) Rn. 10) in der Berufung ist zulässig, denn der Kläger hat sie am 07.12.2011 innerhalb der von der Berufungskammer antragsgemäß mit Beschluss vom 08.11.2011 (Bl. 319/320 d.A.) bis 07.12.2011 verlängerten Erwidierungsfrist auf die Berufung der Beklagten, deren Begründungsschriftsatz dem Kläger am 07.10.2011 zugestellt worden ist (Bl. 290 d.A.), eingelegt und begründet.

Die Anschlussberufung ist auch nicht durch den Abschluss des Teilvergleichs in der Berufung am 10.01.2012 unzulässig geworden. Die Berufungskammer ist der Auffassung, dass die entgegenstehende Entscheidung des BAG 14.05.1976 – 2 AZR 539/75 – NJW 76, 2143, MDR 76, 961) nicht mit dem möglichen Wortsinn des § 524 Abs. 4 ZPO in Einklang steht. Die Vorschrift regelt nämlich explizit die Sachverhalte, die dazu führen können, dass die Anschlussberufung ihre Wirkung verliert, nämlich die Rücknahme der Berufung, ihre Verwerfung oder Zurückweisung durch Beschluss; die Erledigung der Hauptsache und der (Teil-) Vergleich sind in der Vorschrift nicht erwähnt.

Die Berufungskammer versteht deshalb die Aufzählung in § 524 Abs. 4 ZPO als abschließend, so dass eine entsprechende Anwendung der Vorschrift auf Teilvergleiche ihrer Ansicht nach nicht zulässig ist. Der Teilvergleich ist in dieser Aufzählung nicht enthalten und kann somit auch nicht zum Verlust der Wirksamkeit der Anschlussberufung führen. Die auf die Beendigung des Rechtsstreits über die Berufung durch eine Prozesshandlung der Partei abhebende Begründung des BAG zur Vergleichbarkeit von Klagerücknahme und Vergleich, die dazu führen, dass keine Rechtsmittelentscheidung mehr möglich ist, durch die die Rechtsstellung des Berufungsbeklagten noch beeinträchtigt werden könnte, berücksichtigt nicht die konkrete Situation der Parteien im vorliegenden Fall. Die Parteien wollten dem Kläger die Möglichkeit belassen, eine materielle Entscheidung des Berufungsgerichts unter Zulassung der Revision für die unterlegene Partei zu erreichen, bevor sie sich über die Berufungen beider Seiten geeinigt haben. Eine Unterscheidung für die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Anschlussberufung anhand der Frage, ob die Parteien dem Berufungsgericht noch die Entscheidung über die Kosten überlassen haben oder nicht, hält die erkennende Kammer nicht für tragfähig.

Insbesondere ist aber zu berücksichtigen, dass die Parteien in dem Teilvergleich vom 10.01.2012 nicht nur die Begründetheit der Berufung vereinbart haben, sondern auch die Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Vergütungsbeträgen aus Annahmeverzug für die Zukunft wie vom Kläger mit seiner Berufung begehrt, wenn auch unter der Bedingung, dass die Kündigung der Beklagten vom 25.09.2009 zum 31.12.2009 rechtskräftig als unwirksam festgestellt wird. Damit haben die Parteien die Berufung der Beklagten, von der allein die Wirksamkeit der Anschlussberufung des Klägers abhängig ist, freiwillig durch Vergleich für begründet erklärt und damit zu ihrer Durchsetzung verholfen. Unter diesen Voraussetzungen die Anschlussberufung für unwirksam zu erachten, entspricht nach Überzeugung der Kammer nicht der ratio des § 524 Abs. 4 ZPO, denn es ist nicht einzusehen, warum die freiwillige Durchsetzung der Berufung gegenüber der durch Gerichtsurteil im Hinblick auf die Wirksamkeit der Anschlussberufung benachteiligt wird. Jedenfalls aber ist nach Auffassung der Berufungskammer die Klageerweiterung in der Berufung durch den Abschluss des Teilvergleichs nicht unwirksam geworden.

Hinzu kommt, dass die Berufungskammer mit Teilurteil vom 27.02.2012⁷ - Sa 97/12 – über die Anfechtung des Teilvergleichs vom 10.01.2012 und den hilfsweise erklärten Rücktritt des Klägers von diesem Teilvergleich zu Lasten des Klägers festgestellt hat, dass die Berufungen der Parteien durch den Teilvergleich vom 10.01.2012 erledigt sind, und dem Kläger insoweit die Kosten der Berufungen auferlegt, so dass der Kläger im Hinblick auf die Berufungen beider Parteien beschwert ist.

Die Anschlussberufung des Klägers ist aber unbegründet. § 2 Abs. 4 AGG steht der Möglichkeit, eine Kündigung könne eine Benachteiligung im Sinne der §§ 1, 7, 15 Abs. 2 AGG sein, zunächst nicht entgegen, da das Kündigungsrecht entweder unionsrechtskonform auszulegen ist oder § 2 Abs. 4 AGG europarechtswidrig ist und aus diesem Grund die Anwendung des AGG für Kündigungen aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe nicht ausschließen kann (vgl. für alle Adomeit / Mohr, AGG-Kommentar, 2. Auflage Stuttgart 2011, § 2 Rn. 225 – 241). Außerdem hat der Kläger seinen Entschädigungsanspruch damit begründet, dass die Beklagte seinen Beschäftigungsanspruch trotz mehrerer Gerichtsentscheidungen, mit denen ihre Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses für unwirksam erklärt worden seien, aus den von ihm benannten Gründen unterlaufe.

Der Kläger hat in nicht einlassungsfähiger Weise mit der Folge, dass nicht als Geständnis der Beklagten zu werten ist, wenn sich diese auf die Behauptungen des Klägers nicht weiter einlässt, lapidar vorgetragen, die Beklagte habe ihn unter anderem wegen seines Versuchs, einen Betriebsrat bei ihr zu gründen und auf die Einhaltung der Tarifverträge hinzuwirken, wiederholt gekündigt. Auf eine Substantiierung und einen Beweis dieses Vortrags kommt es jedoch aus nachstehenden Gründen nicht an.

Dem Kläger steht keine Entschädigung gemäß §§ 1, 7, 15 Abs. 2 AGG zu, weil – zu seinen Gunsten einmal unterstellt, dass die Beklagte ihn wegen seiner Überzeugung mehrfach gekündigt hat, Betriebsräte müssten gewählt werden, er habe das Recht, für das Gremium zu kandidieren, Tarifverträge seien einzuhalten und Werbung für die Koalitionen gemäß Art. 9 Abs. 3 GG dürfe betrieben werden – die Beklagte ihn als Beschäftigten im Sinne von § 7 AGG nicht wegen eines der in § 1 AGG aufgeführten Merkmale in Bezug auf seine Rechte aus § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AGG benachteiligt hat. Die Überzeugung des Klägers, es gebe ein Recht, Betriebsräte zu wählen, und ihm stehe das Recht zu, eine solche Wahl einzuleiten und für das zu wählende Gremium zu kandidieren, seine weitere Überzeugung, ein tarifgebundener Arbeitgeber müsse die Tarifverträge einhalten, schließlich seine Überzeugung, man sei berechtigt, Gewerkschaftswerbung im Betrieb zu betreiben, erfüllen weder einzeln noch zusammengefasst ein in § 1 AGG benanntes Merkmal, das unter den Schutzbereich des AGG fällt, insbesondere nicht das der Weltanschauung.

Der Begriff der Weltanschauung meint eine nichtreligiöse Sinndeutung der Welt im Ganzen, getragen von einem mit dem einer Religion vergleichbaren Geltungsanspruch (vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Auflage A-Stadt 2012, 40 AGG § 1 (Schlachter) Rn. 9; „Eine nur der Person des Menschen verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zu Herkunft und Ziel des menschlichen Lebens, beschränkt auf innerweltliche Bezüge“ ; Däubler, AGG-Handkommentar, 2. Auflage Bremen 2008, § 1 (Däubler) Rn. 59; vgl. auch Hey, Kommentar zum AGG, Frankfurt am Main 2009, § 1 Rn. 26; Wendeling – Schröder – Stein, AGG, A-Stadt 2008, § 1 Rn.40; Rust – Falke, AGG Berlin 2007, § 1 (Stein) Rn. 65 – 71; Adomeit – Mohr, Kommentar zum AGG, 2. Auflage Stuttgart, A-Stadt, Hannover, Berlin, Weimar, Dresden 2011, Rn. 104).

Zutreffend führt der Kläger zwar aus, dass die Texte der dem AGG vergleichbaren Regelungen in den Sprachen der übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union den Begriff, der im AGG mit „Weltanschauung“ übersetzt ist, neun Mal mit dem dortigen Wort für „Überzeugung/en“, ein Mal mit „persönliche Überzeugungen“ und zehn Mal mit „Glaube/n“ übersetzen. Die Berufungskammer sieht sich aber auch bei einer Auslegung des § 1 AGG „im Lichte der Richtlinien der Europäischen Union“ wie vom Kläger postuliert nicht in der Lage, über den möglichen Wortsinn des Begriffs der Weltanschauung hinauszugehen. Aus diesem möglichen Wortsinn ergibt sich zur Überzeugung der Berufungskammer im Einklang mit der zur Verfügung stehenden Literatur, dass die Menschen nach dem Willen des Deutschen Gesetzgebers vor Benachteiligungen wegen Überzeugungen geschützt sein sollen, die auf einem der Religion ähnlichen Niveau und einer ganzheitlichen Weltanschauung beruhen.

Auch die Mehrzahl der vom Kläger vorgelegten Übersetzungen aus den Sprachen der übrigen Mitgliedsstaaten mit „Glaube/n“ deutet darauf hin, dass die Überzeugungen, die durch derartige Regelungen wie das AGG geschützt sein sollen, ein hohes, der Religion vergleichbares Niveau haben müssen. Diese Sichtweise hält die Berufungskammer auch für überzeugend, da bei der Übersetzung und Deutung des Begriffs mit „Überzeugung“ im Sinne jeglicher gefestigten Meinung oder Ansicht der Schutzbereich der Vorschrift unzulässig ausgeweitet werden würde.

Zur Verdeutlichung: Ein Muslim kann in seiner Überzeugung, der Umgang mit Alkohol sei in seiner Religion verboten, durch § 1 AGG geschützt sein und sich unter Umständen weigern, Alkohol enthaltende Flaschen in Regale von Supermärkten zu stellen. Wird er deswegen abgemahnt, sonst wie benachteiligt oder gekündigt, kann diese Maßnahme eine Benachteiligung wegen der Religion beinhalten. Dazu führt das BAG aus:

Beruft sich ein Arbeitnehmer gegenüber einer Arbeitsanweisung des Arbeitgebers auf einen ihr entgegenstehenden, ernsthaften inneren Glaubenskonflikt (der Arbeitnehmer behauptete, sein muslimischer Glaube verbiete ihm den Umgang mit Alkohol und damit auch das ein- und Ausräumen alkoholischer Produkte), kann das Beharren des Arbeitgebers auf Vertragserfüllung ermessensfehlerhaft im Sinne von § 106 S. 1 GewO in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1 GG sein.

In diesem Fall stellt zwar die Weigerung des Arbeitnehmers, der Weisung nachzukommen, keine vorwerfbare Pflichtverletzung dar, kann aber geeignet sein, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers zu rechtfertigen, wenn es

dem Arbeitgeber nicht ohne größere Schwierigkeiten möglich ist, den Arbeitnehmer anderweitig sinnvoll einzusetzen.
BAG 24.02.2011 NZA 2011 – 2 AZR 636/09 – NZA 2011, 1087 A

Was aber ist, wenn ein Antialkoholiker, der Alkohol für eine schädliche Droge hält, Gleiches tut und sich ebenfalls auf § 1 AGG, hier aber auf seinen Antialkoholismus als Weltanschauung bzw. Überzeugung beruft? Die Berufungskammer hält eine derart weite wie vom Kläger postulierte Auslegung für Richtlinien- und AGG-widrig.

Die Überzeugungen des Klägers sind in Deutschen Bundesgesetzen bereits hinreichend dadurch geschützt, dass ihm Schadensersatzansprüche zustehen, wenn er wegen seiner Überzeugungen in zulässiger Weise seine Rechte ausübt, § 612 a BGB. Die Behinderung der Betriebsratswahl ist gemäß § 20 BetrVG verboten und gemäß § 119 BetrVG strafbewehrt. Sollte die Beklagte dem Kläger wegen seiner Überzeugungen gekündigt haben, kann er jedweden durch die darin enthaltene Maßregelung entstandenen Schaden ersetzt verlangen, was er ja auch ersichtlich tut. Eine darüber hinausgehende Persönlichkeitsrechtsverletzung im Sinne von §§ 1, 7 AGG, die zu einem Entschädigungsanspruch gemäß 15 Abs. 2 AGG führen könnte, hält die Berufungskammer aus den angeführten Gründen für nicht gegeben.

Gleiches gilt für die übrigen vom Kläger schlicht zitierten Vorschriften – besondere Ausführungen des Klägers zur Begründung eines Schadensersatz- oder Entschädigungsanspruchs aus einer Persönlichkeitsrechtsverletzung fehlen -, aus denen er einen Geldanspruch herleitet; wie oben ausgeführt, fehlt es an verwertbarem Tatsachenvortrag für einen Entschädigungsanspruch etwa aus einer vorsätzlich sittenwidrigen Schädigung des Klägers durch die Beklagte.

Auch die Berechnung der Höhe des bereits nicht bestehenden Entschädigungsanspruchs des Klägers kann die Berufungskammer in keiner Weise nachvollziehen. Der Kläger orientiert sich nicht an im Deutschen Recht bekannten Schadensersatzberechnungen etwa bei Schmerzensgeld vgl. dazu etwa Hacks – Wellner – Häcker, Schmerzensgeldbeträge 2012, 30. Auflage, Bonn 2012, etwa Rn. 3101 Vollständige Erblindung = Schmerzensgeld 225.000,00 € plus monatliche Rente von 300,00 € monatlich; Rn. 2070 Schwere Hirnschädigung bei einer jungen Frau mit Tod nach 10 Tagen = 20.000,00 €, Ehrenbeein-

trächtigung oder Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts, sondern möchte sich die von der Beklagten nach seiner überschlägigen Schätzung durch Vereitelung einer Betriebsratswahl und Nichtanwendung des einschlägigen Tarifvertrags ersparten Beträge – praktischerweise aus general- und spezialpräventiven Gründen auch noch einmal verdoppelt – überweisen lassen.

Geht man von der gesetzgeberischen Wertung in § 15 Abs. 2 S. 2 AGG aus, nach der eine Entschädigung bei Nichteinstellung höchstens drei Monatsgehälter betragen darf, wenn der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre, und vergleicht man diesen Sachverhalt mit einer Kündigung wegen eines Merkmals aus § 1 AGG, wird deutlich, wie absurd die Begründung der Entschädigungshöhe durch den Kläger ist.

Als unterlegene Partei hat der Kläger die Kosten eines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Berufungskammer hat für den Kläger die Revision zugelassen, weil die Frage der Auslegung des Begriffs „Weltanschauung“ in § 1 AGG von grundlegender Bedeutung und das Auslegungsergebnis der Berufungskammer entscheidungserheblich ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Gericke

Dr. Fexer

Schneid

Hinweis der Geschäftsstelle:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen.