Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 482/12 -
I. Arbeitsgericht Bonn	Urteil vom 17. März 2011 - 3 Ca 2957/10 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 13. Februar 2012 - 2 Sa 768/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

AGG - Schadensersatz - Benachteiligung wegen der Weltanschauung

Gesetze:

AGG §§ 1, 7, 15 Abs. 1 und Abs. 2, §§ 16, 22; BGB §§ 612a, 823 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

8 AZR 482/12
2 Sa 768/11
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2013

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Umfug und Henniger für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Februar 2012 - 2 Sa 768/11 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision hat die Klägerin zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche der Klägerin, die sich aufgrund ihrer Weltanschauung, ihres Alters sowie ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert sieht. 1

Die 1961 geborene Klägerin ist Han-Chinesin. Sie hat an der P Fremdsprachenuniversität studiert. Ihr Vater ist an dieser Professor und Präsident des Chinesischen Germanistenverbandes. Die Klägerin ist nicht Mitglied der Kommunistischen Partei Chinas. 2

Für die Beklagte ist die Klägerin seit 1987 als freie Mitarbeiterin und arbeitnehmerähnliche Person als Radio- und Onlineredakteurin in der Chinaredaktion beschäftigt. Die Beschäftigung wurde zwischen den Parteien seit Ende 2003 durch Honorarrahmenverträge geregelt. 3

Im Sommer 2008 geriet die Chinaredaktion - zumindest teilweise - in die öffentliche Kritik. Es wurde der Vorwurf erhoben, die Redaktion wahre zu wenig politische Distanz gegenüber der offiziellen chinesischen Regierungsmeinung. Schließlich wurden der Redaktionsleiter und seine Stellvertreterin versetzt. Die Leitung der Chinaredaktion übernahm Ende 2008 die Hauptabteilungsleiterin der Asienprogramme. Diese, des Chinesischen nicht mächtig, zog den Sinologen Prof. Dr. R zur Beratung hinzu, der die Online-Website täglich las und für die Beklagte wichtige Passagen übersetzte. Ende Februar 2009 wurde Y Chef vom Dienst, ohne dass eine Ausschreibung stattgefunden hätte. Y ist mongolischer Herkunft. 4

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zu den Aufgaben der Klägerin gehörten Interviews mit VIPs. Ein am 7. März 2009 mit dem Sinologen S durchgeführtes Interview zum Thema „Tibet“ wurde nicht veröffentlicht. Zur Frankfurter Buchmesse 2009 mit dem Gastland China entsandte die Beklagte andere Redaktionsmitglieder, nicht die Klägerin. Ein Workshop der Redaktion zu dem Thema „Strukturelle Veränderungen und Zusammenarbeit“, der am 2. Juli 2009 durchgeführt wurde, mündete in einem Papier mit Verhaltensleitlinien. Dieses unterschrieb die Klägerin nicht. 5

Unter dem 2. Juli 2009 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass ab 1. August 2010 der Umfang der Beschäftigung eingeschränkt werde und die Klägerin mit einer um mehr als 20 % geminderten Vergütung rechnen müsse. Tatsächlich verdiente die Klägerin 2008 56.307,97 Euro brutto, 2009 noch 51.124,39 Euro brutto und 2010 schließlich 50.676,60 Euro brutto. Die Parteien einigten sich sodann am 20. Juli 2009 auf einen neuen, bis zum 31. Dezember 2010 befristeten Honorarrahmenvertrag. 6

Die Mittel für die Chinaredaktion wurden für 2010 um 60.000,00 Euro reduziert. Ohne Erfolg bewarb sich die Klägerin unter dem 10. April 2010 bei der Beklagten um eine Festanstellung. Die Stelle wurde an die etwa 34 Jahre alte Mitarbeiterin Ya vergeben. 7

Unter dem 28. Juni 2010 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie den Honorarrahmenvertrag über das vereinbarte Befristungsende am 31. Dezember 2010 hinaus nicht mehr verlängern werde. Das nach dem Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen vorgeschriebene Personalgespräch wurde durchgeführt. Die Klägerin erhielt die tarifliche Leistung, die im Falle der Nichtfortsetzung der freien Mitarbeit vorgesehen ist. 8

Mit Schreiben vom 27. August 2010 verlangte die Klägerin, ihre Beschäftigung zu verlängern und ließ mögliche Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche dem Grunde nach geltend machen. Die Beklagte lehnte unter dem 10. Oktober 2010 eine weitere Beschäftigung ab und verwies darauf, dass wegen der stark geänderten Programminhalte und der medialen Arbeitsweise der Chinaredaktion die journalistischen Defizite der Klägerin eine weitere 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zusammenarbeit nicht zuließen. Mit Eingang beim Arbeitsgericht am 2. Dezember 2010 hat die Klägerin die vorliegende Klage erheben lassen.

Die Klägerin hat behauptet, die Beklagte habe ihr „Sympathie für die Volksrepublik China und damit Unterstützung für die KP China“ und mithin eine Weltanschauung unterstellt. Ihre Entlassung beruhe auf der Unterstellung, sie sei gegenüber der Volksrepublik China zu regierungsfreundlich. Dieser tatsächlich unzutreffende Vorwurf sei anlässlich der Auseinandersetzung um das Interview mit S zum Tibet-Konflikt deutlich geworden. Zahlreiche ihrer Kommilitonen an der P Fremdsprachenuniversität seien mittlerweile Diplomaten in wichtigen Positionen oder in sonstigen Führungspositionen. 10

Wegen der ihr unterstellten, in der Sache nicht zutreffenden Weltanschauung habe die Beklagte sie seit 2008 benachteiligt. Der hinzugezogene externe Monitor sei von der Chinaredaktion als Zensor empfunden worden. Trotz besserer Eignung sei nicht die Klägerin, sondern Y zum Chef vom Dienst befördert worden. Ihr Interview mit S sei aufgrund der politischen Wertung durch die Redaktionsleitung nicht publiziert worden. Am 23. April 2009 sei sie wegen frühzeitigen Verlassens des Nachtdienstes abgestraft worden, obwohl ein solches Verhalten bis dahin üblich gewesen sei. Die Teilnahme an der Buchmesse sei ihr im Sommer 2009 verweigert worden, obschon auch sie politische Beiträge verfasst habe und dafür geeignet gewesen sei. Die Arbeitsverhältnisse derjenigen Mitarbeiter, die die Verhaltensgrundsätze für die Chinaredaktion nicht unterschrieben hatten, seien entweder beendet oder stark eingeschränkt worden. Andererseits seien sogar neue freie Mitarbeiter beschäftigt worden. Die Beklagte könne somit nicht den Zwang zu Einsparungen als Begründung für ihre Entlassung anführen. Der nicht näher begründete Vorwurf journalistischer Defizite im Schreiben vom 10. Oktober 2010 sei verletzend als Maßregelung nach § 16 AGG anzusehen. Sie habe 23 Jahre gearbeitet und an jeder Schulung teilgenommen. 11

Die Klägerin sieht sich darüber hinaus wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert. Ausdrücklich habe der als Kontrolleur tätige Prof. Dr. R geäußert, 12

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

über bestimmte Themen sollten Redakteure chinesischer Sozialisierung nicht berichten.

Schließlich hat die Klägerin die Auffassung vertreten, dass sie auch wegen ihres Alters benachteiligt worden sei. Mit Schriftsatz vom 14. Januar 2011 habe der Prozessbevollmächtigte der Beklagten die Fluktuation bei den freien Mitarbeitern der Chinaredaktion ua. damit begründet, dass Mitarbeiter, die sich noch bis vor Kurzem in dem entsprechenden Sendegebiet aufgehalten hätten, über „frischere“ Sprachkenntnisse verfügten. Dies sei eine unmittelbare wie mittelbare Benachteiligung wegen ihres Alters. Diese werde auch daran deutlich, dass die erfolgreiche Bewerberin um eine Festanstellung deutlich jünger gewesen sei. 13

Die Klägerin hat beantragt, 14

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche materiellen Schäden bis zu einer Obergrenze von 10.000,00 Euro zu ersetzen, die der Klägerin aus der nicht erfolgenden Beschäftigung als redaktionell tätige Programmmitarbeiterin iSd. § 16 Satz 1 TVaP Deutsche Welle ab dem 1. Januar 2011 entstehen werden,

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie eine angemessene Entschädigung, mindestens aber 30.000,00 Euro nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2011 zu zahlen,

3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.903,70 Euro zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozent über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2011 aus 951,85 Euro sowie seit dem 1. März 2011 aus weiteren 951,85 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat in Abrede gestellt, die Klägerin wegen einer Weltanschauung benachteiligt oder ihr überhaupt eine solche unterstellt zu haben. Die politische Diskussion um die Chinaredaktion habe seinerzeit die Onlineredaktion und nicht die Hörfunkredaktion betroffen, bei welcher die Klägerin überwiegend tätig gewesen sei. Soweit sie in geringem Umfang auch für den Onlinebereich gearbeitet habe, habe sich dies so gut wie überhaupt nicht auf politische Themen bezogen. Die Klägerin sei extrem unpoli- 15

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tisch und habe Beiträge zum „Lifestyle“ verfasst, also zB über Möbelmessen, Weinmessen usw. Das durchgeführte Interview mit Herrn S habe den Qualitätsanforderungen der Beklagten nicht entsprochen, zudem habe die Klägerin den ursprünglich vorgesehenen Interviewpartner Roland Koch als ehemaligen Hessischen Ministerpräsidenten eigenmächtig gegen den Sinologen S ausgetauscht, der schon nicht als VIP gelten könne. Prof. Dr. R sei auch kein „geheimer Zensor“ gewesen, sondern habe offen an den allgemeinen Diskussionsrunden der Redaktion teilgenommen. Mit Y habe die Beklagte den aus ihrer Sicht erfahrensten Journalisten zum Chef vom Dienst ernannt, was im Übrigen nicht die Besetzung einer Planstelle darstelle. Wegen unstreitig zu frühen Verlassens des Arbeitsplatzes sei die Klägerin lediglich ermahnt worden, ihre vertraglichen Pflichten einzuhalten.

Der Honorarrahmenvertrag sei aus Gründen des Haushalts, aber auch 16
aus Gründen, die der Rundfunkfreiheit der Beklagten unterlägen, nicht verlängert worden. Die bislang getrennten Radio- und Onlineredaktionen seien zu einer einheitlichen Redaktion zusammengefasst worden, bei der zunehmend politische Inhalte in den Vordergrund gestellt werden sollten. Der Klägerin fehle Onlineerfahrung. Die von ihr überwiegend bearbeiteten Themenbereiche hätten mit politischem Journalismus nichts zu tun. Dem Ziel, einen Mitarbeiterstamm mit frischen Sprachkenntnissen zu pflegen, dienten nicht zuletzt die befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Die Auffrischung von Sprachkenntnissen erfolge altersunabhängig durch Aufenthalte im Berichtsland. Im Rahmen ihrer verfassungsrechtlich garantierten Rundfunkfreiheit könne die Beklagte gerade im Bereich der freien Mitarbeiter Längerbeschäftigte gegen neue Kräfte austauschen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläge- 17
rin blieb vor dem Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche weiter.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Klägerin ist weder wegen ihrer Weltanschauung, noch wegen ihres Alters oder wegen ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden; auch eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung hat sie nicht dargetan. Daher bestehen weder materielle Schadensersatzansprüche noch ein Entschädigungsanspruch. 18

A. Die Revision ist zulässig; die Klägerin hat zumindest eine zulässige Sachrüge erhoben. 19

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört die Angabe der Revisionsgründe zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO. Die Revisionsbegründung muss die angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind *(st. Rspr., BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 - Rn. 72; 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 14; 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 16, BAGE 130, 119)*. Die Revisionsbegründung hat sich daher mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Das erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Der Revisionsführer darf sich nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass er das angefochtene Urteil für das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt. Die Revisionsbegründung soll durch ihre Kritik an dem Berufungsurteil außerdem zur richtigen Rechtsfindung des Revisionsgerichts beitragen *(BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 - aaO)*. Die bloße Darstellung anderer Rechtsmeinungen ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Berufungsbegründung *(BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 - aaO)*. Hat das 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Berufungsgericht über mehrere Streitgegenstände entschieden, muss die Revision für jeden Teil des Klagebegehrens begründet werden. Ein einheitlicher Revisionsangriff genügt nur dann, wenn die Entscheidung über den nicht eigens behandelten Anspruch denknotwendig von der ordnungsgemäß angegriffenen Entscheidung über den anderen Anspruch abhängt *(BAG 15. Dezember 2011 - 8 AZR 197/11 - Rn. 25)*.

II. Nach diesen Grundsätzen ist die Revision der Klägerin zulässig. Sie hat nämlich gerügt, das Landesarbeitsgericht habe den Begriff des in § 1 AGG aufgeführten Merkmals der Weltanschauung verkannt. Damit wird die Verletzung materiellen Rechts gerügt. Da sich die Klägerin zur Begründung ihrer Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche immer auch auf eine Benachteiligung wegen der Weltanschauung beruft, ist die Revision insgesamt zulässig. 21

B. Die Klage auf Feststellung, mit der die Klägerin die Ersatzpflicht der Beklagten für künftige materielle Schäden, die aus ihrer nicht erfolgten Weiterbeschäftigung entstehen, festgestellt wissen will, ist zulässig. 22

I. Das besondere Feststellungsinteresse ist nach § 256 Abs. 1 ZPO bei Klagen auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Schäden grundsätzlich dann gegeben, wenn Schadensfolgen in der Zukunft möglich sind, auch wenn ihre Art, ihr Umfang und sogar ihr Eintritt noch ungewiss sind. Es muss allerdings eine gewisse Wahrscheinlichkeit für den Schadenseintritt bestehen *(vgl. BAG 28. April 2011 - 8 AZR 769/09 - Rn. 26, AP SGB VII § 104 Nr. 6 = EzA RVO § 636 Nr. 14; 19. August 2010 - 8 AZR 315/09 - Rn. 29, AP SGB IX § 81 Nr. 18 = EzA ZPO 2002 § 318 Nr. 1)*. 23

II. Vorliegend ist das Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen. 24

1. Der Klägerin geht es um den Ersatz ihres materiellen Schadens, der darin besteht, dass sie nach dem 31. Dezember 2010 nicht mehr als freie Mitarbeiterin bei der Beklagten arbeitet. Der Feststellungsantrag zielt damit 25

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

darauf ab, die Ersatzpflicht der Beklagten hinsichtlich des der Klägerin ab dem 1. Januar 2011 entgangenen laufenden monatlichen Entgelts festzustellen. Anspruchsgrundlage hierfür wäre § 15 Abs. 1 AGG. Eine Benachteiligung kann auch darin bestehen, dass es der Arbeitgeber unterlässt, dem Arbeitnehmer einen weiteren - befristeten oder unbefristeten Vertrag - anzubieten *(vgl. BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 25)*. Es ist möglich, dass zukünftig Folgeschäden dadurch entstehen, dass der Klägerin Entgelt entgeht *(vgl. auch § 252 BGB)*. Ob dieser Schaden gerade auf die angeblichen benachteiligenden Handlungen der Beklagten wegen eines der in § 1 AGG genannten Merkmale zurückzuführen ist, ist eine Frage des Kausalzusammenhangs und damit der Begründetheit des Feststellungsantrags *(vgl. auch BAG 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - Rn. 105, AP AGG § 22 Nr. 2 = EzA AGG § 22 Nr. 2 bzgl. zukünftiger Schäden infolge einer unterbliebenen Beförderung)*.

2. Die Klägerin muss sich nicht darauf verweisen lassen, vorrangig eine Leistungsklage zu erheben. Es kann von der Beklagten als einer Bundesrundfunkanstalt des öffentlichen Rechts erwartet werden, dass sie einem stattgebenden Feststellungsurteil nachkommen wird. Mit dem Feststellungsantrag wird demnach eine umfassende Rechtsstreitbeilegung angestrebt *(vgl. BAG 10. November 2011 - 6 AZR 481/09 - Rn. 14, AP BAT § 27 Nr. 13)*. 26

3. Es bestehen auch keine Bedenken hinsichtlich der Bestimmtheit des Antrags, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Bei einer Feststellungsklage gelten nicht die gleichen strengen Anforderungen an die Bestimmtheit des Antrags wie bei einer Leistungsklage. Einer Zwangsvollstreckung ist ein Feststellungsurteil nicht zugänglich. Wenn der sich noch in der Entwicklung befindende Schaden bei einer Feststellungsklage nicht beziffert werden muss, so kann es auch nicht schaden, wenn der Anspruchssteller freiwillig den festzustellenden Schaden in einer bestimmten Höhe begrenzt. 27

Die Unbestimmtheit des Antrags folgt auch nicht aus dem Umstand, dass die Klägerin erst in der Berufungsinstanz ihre geltend gemachte Ersatzpflicht für ihre zukünftigen materiellen Schäden auf 10.000,00 Euro begrenzt hat. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage vollständig abgewiesen hatte, stand 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fest, dass die Beklagte keine Ersatzpflicht hinsichtlich etwaiger materieller Schäden trifft, welche über 10.000,00 Euro hinausgeht. Worauf sich die Begrenzung bezog, ist jedenfalls aufgrund einer Auslegung hinreichend genau zu ermitteln. Die Klägerin macht mit dem Klageantrag zu 1. ihr zukünftig entgehendes monatliches Entgelt als materiellen Schaden in Form des entgangenen Gewinns geltend. Wird der monatlich als Schadensersatz eingeforderte Betrag später beziffert, kann durch Aufaddierung der monatlichen Beträge bis zu der Grenze von 10.000,00 Euro problemlos ermittelt werden, wie weit der Feststellungsantrag reicht.

C. Die Feststellungsklage ist jedoch unbegründet. Die Klägerin ist weder wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals benachteiligt noch in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt oder gar schwer verletzt worden. 29

I. Als arbeitnehmerähnliche Person fällt die Klägerin unter den Schutz des AGG, § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AGG. 30

II. Der Anspruch ist nicht verfallen, da die zweimonatige Frist des § 15 Abs. 4 AGG von der Klägerin gewahrt wurde. Die Ausschlussfrist verstößt entgegen der Rechtsansicht der Revision nicht gegen das Unionsrecht *(vgl. BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - Rn. 23 f.; 24. September 2009 - 8 AZR 705/08 - Rn. 40, AP AGG § 3 Nr. 2 = EzA AGG § 3 Nr. 1)*. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Betroffene Kenntnis von der Benachteiligung erlangt, § 15 Abs. 4 Satz 2 AGG. Bei Dauertatbeständen beginnt die Frist erst mit Beseitigung des Zustands. Vorliegend sollte der Honorarrahmenvertrag seitens der Beklagten am 31. Dezember 2010 beendet werden, die Klägerin hatte jedoch schon mit anwaltlichem Schreiben vom 27. August 2010 Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche dem Grunde nach angemeldet. 31

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es nicht darauf an, ob mit der Feststellungsklage die Klagefrist des § 61b Abs. 1 ArbGG eingehalten worden ist. Denn auf den materiellen Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG findet § 61b ArbGG keine Anwendung *(hM, vgl. GK-ArbGG/Schütz Stand März 2013 § 61b Rn. 8; ErfK/Koch 13. Aufl. § 61b ArbGG* 32

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Rn. 2; Schwab/Weth/Walker ArbGG 3. Aufl. § 61b Rn. 7; Düwell/Lipke/Kloppenburg 3. Aufl. § 61b Rn. 3; BCF/Creutzfeldt ArbGG 5. Aufl. § 61b Rn. 1; HWK/Ziemann 5. Aufl. § 61b ArbGG Rn. 1; aA Bauer/Göpfert/Krieger AGG 3. Aufl. § 15 Rn. 57; Jacobs RdA 2009, 193, 202). Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung, die nur von Entschädigung, nicht von Schadensersatz spricht *(noch offen gelassen in BAG 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - Rn. 46, AP AGG § 22 Nr. 2 = EzA AGG § 22 Nr. 2)*.

III. Die Klägerin ist nicht „wegen“ ihrer Weltanschauung oder einer ihr unterstellten Weltanschauung benachteiligt worden. 33

1. Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wobei die sich nachteilig auswirkende Maßnahme direkt an das verbotene Merkmal anknüpfen muss *(vgl. BAG 22. Juli 2010 - 8 AZR 1012/08 - Rn. 50, AP AGG § 22 Nr. 2 = EzA AGG § 22 Nr. 2)*. Eine Benachteiligung durch Unterlassen kommt in Betracht, wenn ein Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nicht verlängert *(vgl. BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 25; vgl. auch EuGH 4. Oktober 2001 - C-438/99 - [Jiménez Melgar] Rn. 47, Slg. 2001, I-6915 = AP EWG-Richtlinie Nr. 92/85 Nr. 3 = EzA BGB § 611a Nr. 17, zur Nichterneuerung eines befristeten Vertrags bei einer schwangeren Arbeitnehmerin)*. Dabei reicht es nach § 3 Abs. 1 Satz 1 letzte Alternative AGG aus, dass der Benachteiligte eine schlechtere Behandlung erfährt, als sie eine andere Person in einer vergleichbaren Lage erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung kann also auch in Betracht kommen, wenn es an konkreten Personen in einer vergleichbaren Lage mangelt. 34

2. Die Klägerin hat aber keine Indizien für die Vermutung vorgetragen, sie sei wegen einer ihr unterstellten Weltanschauung von der Beklagten benachteiligt worden. 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Rechtlich zutreffend geht die Klage zunächst davon aus, dass ein Arbeitgeber einen Betroffenen auch dann benachteiligt, wenn er das Vorliegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bei der Benachteiligung irrig nur annimmt *(§ 7 Abs. 1 Halbs. 2 AGG)*. Die Klägerin macht nicht geltend, von der Beklagten wegen einer bei ihr tatsächlich vorliegenden Weltanschauung benachteiligt worden zu sein. Sie sieht sich vielmehr benachteiligt, weil die Beklagte bei ihr - irrigerweise - eine Weltanschauung vermutet habe und sie aufgrund dieser unzutreffenden Vermutung ungünstiger behandelt habe, als es eine andere Person ohne eine solche vermutete Weltanschauung erfahren würde. 36

b) Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass die Klägerin keine Indizien dafür vorgetragen hat, dass die Beklagte ihr überhaupt eine „Weltanschauung“ unterstellt hat. 37

Die Klägerin hat vorgetragen, die Beklagte habe ihr unterstellt „Sympathie für die Volksrepublik China“ zu haben und „gegenüber der Volksrepublik China zu regierungsfreundlich“ zu sein. Wenn man zugunsten der Klägerin annimmt, die Beklagte habe bei ihr tatsächlich diese Einstellungen angenommen *(Sympathie für die Volksrepublik China, zu freundliche Einstellung gegenüber der Regierung dieses Landes)*, stellt dies ersichtlich nicht die Annahme einer „Weltanschauung“ der Klägerin dar. Abgesehen davon, dass man Sympathie „für ein Land“ streng genommen gar nicht empfinden kann und der Vorwurf, „zu freundlich“ über das Handeln einer Regierung zu berichten, die sachliche Rüge mangelnder journalistischer Objektivität enthält, weist eine solche Kritik schon für sich genommen keinerlei Bezug zu einer Weltanschauung auf. Insbesondere indizierte eine solche Sichtweise der Klägerin entgegen der mit der Revision weiter vertretenen Auffassung keine „Unterstützung für die KP China“, wie dies die Klägerin ihrerseits schlussfolgern will. Aber selbst wenn die Beklagte solches unterstellt haben sollte, ergäbe sich daraus wiederum nicht, die Beklagte habe der Klägerin eine „Weltanschauung“ unterstellt. Abgesehen davon fehlt es an jeder Darlegung, inwieweit die Politik der KP China, das Handeln der Regierung der Volksrepublik China oder die in der Volksrepublik China stattfindenden gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Prozes- 38

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

se überhaupt noch „weltanschaulich“ fundiert sind. Entsprechendes gilt für den Hinweis der Klägerin, sie habe an der Fremdsprachenuniversität in P studiert und ihre Kommilitonen oder Studenten ihres Vaters seien heute Diplomaten oder bekleideten inzwischen hohe Funktionen. Insoweit legt die Klägerin schon nicht dar, welche Bedeutung solche Tatsachen in der Vorstellungswelt der Beklagten für die Behandlung der Klägerin gespielt haben sollen.

Es kann dabei dahinstehen, ob heute überhaupt noch von einer „kommunistischen Weltanschauung“ gesprochen werden kann, die im Allgemeinen eingenommen werden könnte oder die speziell im Falle der Volksrepublik China handlungsleitend ist. Unstrittig weist die Klägerin für ihre Person solches von sich, sie ist auch nicht Mitglied der KP China. Wenn sich andererseits die Beklagte einer in die Diskussion geratenen „Regierungsfreundlichkeit“ der Chinaredaktion näher angenommen hat und eine unter Umständen nicht gewahrte journalistische Distanz zum Handeln der Regierung in P abzubauen versuchte, so wandte sie sich weder gegen „Sympathie für die Volksrepublik China“ noch hatte dies mit „Unterstützung der KP China“ zu tun. Die Klägerin hat keine Tatsachen dargelegt, die den Schluss zulassen, sie sei wegen einer Weltanschauung oder auch nur wegen einer unterstellten Weltanschauung benachteiligt worden. 39

3. Ebenfalls rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht weiter entschieden, dass jedenfalls ein Kausalzusammenhang zwischen benachteiligender Behandlung und einer „Weltanschauung“ vorliegend nicht zu bejahen ist. 40

a) Der Kausalzusammenhang zwischen benachteiligender Behandlung und dem Merkmal der Weltanschauung ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an die Weltanschauung anknüpft oder durch diese motiviert ist. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. Ausreichend ist vielmehr, dass das verpönte Merkmal Bestandteil eines Motivbündels ist, welches die Entscheidung beeinflusst hat *(st. Rspr., vgl. BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 32; 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 - Rn. 42)*. Auf ein schuldhaf- 41

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht kommt es nicht an *(BAG 16. Februar 2012 - 8 AZR 697/10 - Rn. 42)*.

42 b) Danach ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht selbst unter der Annahme, die Beklagte habe der Klägerin zu Unrecht eine Weltanschauung unterstellt, zu dem Ergebnis gekommen ist, dass eine Kausalität zwischen der Weltanschauung und dem Nachteil unwahrscheinlich ist.

43 aa) Die nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO gewonnene Überzeugung oder Nichtüberzeugung einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit für die Kausalität zwischen dem nach dem AGG verbotenen Merkmal und einem Nachteil kann revisionsrechtlich nur darauf überprüft werden, ob sie möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder andere Rechtssätze verstößt *(BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 34; 13. Oktober 2011 - 8 AZR 608/10 - Rn. 36)*. Solche Fehler hat die Revisionsbegründung nicht aufgezeigt.

44 bb) Revisionsrechtlich ist es insbesondere nicht zu beanstanden, dass das Berufungsgericht darauf abgestellt hat, dass die behaupteten Benachteiligungen zeitlich lange vor der Entscheidung lagen, die Zusammenarbeit mit der Klägerin zu beenden. Die Beklagte erneuerte den Honorarrahmenvertrag mit der Klägerin noch am 20. Juli 2009. Die Komplexe „Austausch der gesamten Redaktionsleitung“, „Ablehnung des VIP-Beitrags der Klägerin“ vom 7. März 2009, „Abstrafen wegen des frühzeitigen Verlassens des Nachtdienstes“ am 23. April 2009, „Einschränkung der Tätigkeit der Klägerin“ *(April 2009)* sowie „Nichtteilnahme an der Buchmesse“ am 4. Juni 2009 liegen sämtlich vor diesem Datum. Wenn die Beklagte sich im Juli 2009 entschied, die Zusammenarbeit mit der Klägerin fortzusetzen, erschließt sich nicht, weshalb sie sich wegen der gleichen Umstände ca. ein Jahr später entschließen sollte, die Zusammenarbeit mit ihr zu beenden. Im Übrigen handelt es sich hier um eine Würdigung vor allem auf tatsächlichem Gebiet, welche dem Berufungsgericht zukommt und einen Rechtsfehler jedenfalls nicht erkennen lässt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

cc) Schließlich hat das Berufungsgericht ohne Rechtsfehler entschieden, dass sich die Beklagte im Rahmen der verfassungsrechtlich geschützten Rundfunkfreiheit *(Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG)* darauf berufen kann, gerade im Bereich der redaktionell tätigen freien Mitarbeiter für eine gewisse Fluktuation sorgen zu wollen. 45

Es ist anerkannt, dass den Rundfunkanstalten die zur Erfüllung ihres Programmauftrags notwendige Freiheit und Flexibilität nicht genommen werden darf *(vgl. BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 495/05 - Rn. 21, BAGE 119, 138; grundlegend BVerfG 13. Januar 1982 - 1 BvR 848/77 ua. - BVerfGE 59, 231)*. Die Klägerin war als Radio-/Onlineredakteurin beschäftigt und zählte damit auch zu den programmgestaltenden Redakteuren *(BAG 26. Juli 2006 - 7 AZR 495/05 - Rn. 18, aaO)*. Das Landesarbeitsgericht hat auch eine Zusammenschau aller Indizien und damit eine Gesamtwürdigung aller Umstände vorgenommen. 46

4. Der Schadensersatzanspruch ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer Benachteiligung der Klägerin wegen des Alters begründet. 47

Die Revision rügt ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe das rechtliche Gehör dadurch verletzt, dass es nicht gewürdigt habe, die erfolgreiche Bewerberin auf die Stelle im Jahre 2010, Frau Ya, sei 34 Jahre alt, und damit jünger als die Klägerin gewesen. Ausschlaggebend für die Stellenvergabe war aus Sicht des Berufungsgerichts jedoch die fehlende fachliche Qualifikation der Klägerin. Die allgemein gehaltenen Ausführungen zu ihren Vorzügen wie lange Berufserfahrung, gute Onlinekenntnisse, Teilnahme an Fortbildungen etc. ersetzen keinen substanziierten Vortrag zu den Vorgaben, die von der Beklagten für die Stelle gemacht wurden. 48

Auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu den angeblich fehlenden „frischen Sprachkenntnissen“ der Klägerin sind nicht zu beanstanden. In Betracht kommt hier lediglich eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters, § 3 Abs. 2 AGG. Soweit die Revision *(Seite 87 ff. der Revisionsbegründung)* offenbar meint, das Berufungsgericht habe sich nicht mit einer möglichen mittelbaren Benachteiligung auseinander gesetzt, ist dies unzutref- 49

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fend, weil offensichtlich keine unmittelbare Benachteiligung im Raum stand. Das Landesarbeitsgericht hat in dem Ausspruch des Prozessbevollmächtigten der Beklagten gar keinen Altersbezug erkennen können, weil sich die Aktualität von Sprachkenntnissen nach der Anbindung an das jeweilige Ausland richte und diese unabhängig von dem Alter sei. Dies lässt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

5. Die Ausführungen des Berufungsgerichts zur fehlenden Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer ethnischen Herkunft sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Zudem wiederholt die Klägerin hier lediglich ihren Sachvortrag aus der Berufungsinstanz, ohne einen Rechtsfehler in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuzeigen. 50

6. Die Schadensersatzklage ist überdies unbegründet, weil der haftungsausfüllende Zusammenhang zwischen angeblicher verbotener Diskriminierung und Schaden nicht dargelegt wird. 51

a) Für einen materiellen Schadensersatzanspruch der Klägerin nach § 15 Abs. 1 AGG wäre nämlich Voraussetzung, dass ihre Schlechterstellung - ihre Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals einmal unterstellt - auch tatsächlich zu einem Schaden geführt hat bzw. führen wird. Der materielle Schaden, den die Klägerin geltend macht, besteht nach ihren eigenen Aussagen in dem ausgebliebenen monatlichen Entgelt als entgangenen Gewinn. Dieser Schaden wäre aber nur dann kausal auf ihre Benachteiligung wegen ihrer *(angenommenen)* Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer ethnischen Herkunft zurückzuführen, wenn ansonsten alle Voraussetzungen für ein neues Vertragsangebot vorgelegen hätten, wenn also die unterbliebene Verlängerung oder Entfristung des Honorarrahmenvertrags lediglich deshalb unterblieben wäre, weil die Beklagte nach einem gemäß § 1 AGG verpönten Merkmal differenziert hat. 52

Ähnliche Überlegungen werden für die Situation eines abgelehnten Bewerbers angestellt *(vgl. BAG 19. August 2010 - 8 AZR 530/09 - Rn. 78, AP AGG § 15 Nr. 5 = EzA AGG § 15 Nr. 10)*. Auch hier reicht es nicht aus, dass ein 53

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Bewerber im Laufe des Bewerbungsverfahrens diskriminiert worden ist, um einen materiell-rechtlichen Schaden gemäß § 15 Abs. 1 AGG wegen entgangenen Entgelts geltend machen zu können. Vielmehr kann diesen Schaden nur derjenige geltend machen, der ohne die benachteiligende Handlung auch tatsächlich genommen worden wäre, idR also der am besten geeignete Bewerber. Mit anderen Worten müssen auch hier alle Voraussetzungen für eine Übernahme des Betroffenen in ein Arbeitsverhältnis vorgelegen haben und der Vertragsschluss darf einzig nur an der Differenzierung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals gescheitert sein. Ähnlich wie bei einer erstmaligen Bewerbersituation ist für die Verlängerung eines befristeten Vertrags aus Arbeitgebersicht entscheidend, dass es sich um die oder den bestmöglichen Kandidaten(in) für eine weitere Vertragsverlängerung handelt. Die Beweiserleichterung gemäß § 22 AGG findet hinsichtlich der haftungsausfüllenden Kausalität keine Anwendung *(vgl. BAG 19. August 2010 - 8 AZR 530/09 - Rn. 79, aaO; ErfK/Schlachter 13. Aufl. § 15 AGG Rn. 3; MüKoBGB/Thüsing 6. Aufl. § 22 AGG Rn. 21; Windel RdA 2011, 193, 195)*.

b) Nach dem Vortrag der Klägerin und dem gesamten Akteninhalt kann nicht festgestellt werden, dass die unterbliebene Entfristung oder Verlängerung des Honorarrahmenvertrags an einer nach §§ 1, 7 AGG verbotenen Differenzierung auf Seiten der Beklagten scheiterte. Die Klägerin trägt nicht vor, die Beklagte habe ansonsten kundgetan, den Vertrag mit ihr eigentlich verlängern zu wollen. Die Klägerin hat auch nicht dargelegt, dass bei der Beklagten grundsätzlich die Bereitschaft bestand, befristete Honorarrahmenverträge nochmals zu verlängern. Unstreitig musste die Beklagte vorgegebene Budgeteinsparungen bei der Chinaredaktion umsetzen. 54

7. Die Revision ist ebenfalls unbegründet, soweit sie die Verletzung des rechtlichen Gehörs durch das Berufungsgericht rügt *(Art. 103 Abs. 1 GG)*. 55

a) Wird eine entscheidungserhebliche Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör *(Art. 103 Abs. 1 GG)* geltend gemacht, muss nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Revisionsbegründung die Darlegung der Verletzung dieses Anspruchs und deren Entschei- 56

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

dungserheblichkeit enthalten. Will der Revisionsführer geltend machen, das Landesarbeitsgericht habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, indem es seine Ausführungen nicht berücksichtigt habe, muss er konkret dartun, welches wesentliche Vorbringen das Landesarbeitsgericht bei seiner Entscheidung übergangen haben soll. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Gericht das Vorbringen der Parteien zur Kenntnis genommen und in Erwägung gezogen hat. Die Gerichte brauchen nicht jedes Vorbringen in den Gründen der Entscheidung ausdrücklich zu behandeln *(vgl. etwa BVerfG 8. Oktober 2003 - 2 BvR 949/02 - zu II 1 a der Gründe; BGH 27. März 2003 - V ZR 291/02 - zu II 3 b bb (3) beta der Gründe, BGHZ 154, 288)*. Nach § 313 Abs. 3 ZPO sollen die Entscheidungsgründe eine „kurze Zusammenfassung" der Erwägungen enthalten, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht. Allein der Umstand, dass sich die Gründe einer Entscheidung mit einem bestimmten Gesichtspunkt nicht ausdrücklich auseinandersetzen, rechtfertigt daher nicht die Annahme, das Gericht habe diesen Gesichtspunkt bei seiner Entscheidung nicht erwogen *(BAG 22. März 2005 - 1 ABN 1/05 - Rn. 13, BAGE 114, 157)*. Vielmehr bedarf es hierzu besonderer Umstände *(vgl. BVerfG 8. Oktober 2003 - 2 BvR 949/02 - zu II 1 a der Gründe)*. Darüber hinaus hat der Revisionsführer die Entscheidungserheblichkeit der Gehörsverletzung darzutun *(vgl. BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11, AP ZPO § 551 Nr. 66 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 10)*. Hierzu muss nachvollziehbar dargelegt werden, dass das Landesarbeitsgericht nach seiner Argumentationslinie unter Berücksichtigung des entsprechenden Gesichtspunkts möglicherweise anders entschieden hätte *(BAG 22. März 2005 - 1 ABN 1/05 - aaO)*. Der Anspruch auf rechtliches Gehör schützt aber nicht davor, dass das Gericht dem Vortrag einer Partei in materiell-rechtlicher Hinsicht nicht die aus deren Sicht richtige Bedeutung beimisst *(BAG 17. März 2010 - 5 AZN 1042/09 - Rn. 11, BAGE 133, 330; 31. Mai 2006 - 5 AZR 342/06 (F) - Rn. 6, BAGE 118, 229)*.

b) Danach kann eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör der Klägerin durch das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt werden. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht den Vortrag der Klägerin 57

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

entweder im Tatbestand oder in den Entscheidungsgründen behandelt und lediglich rechtlich anders als die Klägerin bewertet. Auch wenn nicht jede Einzelheit des klägerischen Vortrags in den Entscheidungsgründen noch einmal gesondert gewürdigt wird, kann die Klägerin nicht davon ausgehen, das Gericht habe diesen Vortrag nicht mit in seine rechtlichen Überlegungen einbezogen. Ein Gericht muss, wenn es im Gegensatz zu der Rechtsansicht einer Partei einem bestimmten Umstand nicht die gewünschte Bedeutung beimisst, dies nicht in jedem Einzelfall erläutern. Dies ergibt sich schon aus § 313 Abs. 3 ZPO, wonach die Erwägungen kurz zusammengefasst werden sollen, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht. Dagegen bedeutet der Anspruch auf rechtliches Gehör nicht, dass ein Gericht zu jedem von einer Partei vertretenen Argument erläutern müsste, warum es seine Entscheidung gerade auf diese Überlegung nicht gestützt hat.

c) Die Revision legt im Übrigen nicht dar, dass das Berufungsurteil auf dem Rechtsfehler eines übergangenen Sachvortrags beruhte. Für das Landesarbeitsgericht war entscheidend, dass die Zusammenarbeit mit der Klägerin beendet wurde, weil sie nicht mehr in das geänderte redaktionelle Konzept passte, eine Personalreduzierung aus Kostengründen notwendig war und die Beklagte im Rahmen des ihr zukommenden Schutzes der Rundfunkfreiheit Wert legte auf eine Fluktuation bei den freien Mitarbeitern. Damit hat sich die Revision substanziell nicht weiter auseinandergesetzt. 58

Dass die Berufungsrichter den Schadensersatzansprüchen der Klägerin unter dem Gesichtspunkt einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung *(§ 823 Abs. 1 BGB)* oder einer Maßregelung *(§ 612a BGB, § 16 AGG)* der Klägerin nicht näher getreten sind, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte kann und darf die für sie maßgeblichen Qualifikationsaspekte in Relation zu ihrem jeweiligen redaktionellen Konzept definieren und handhaben; wenn im Rahmen solcher Entwicklungen die Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht fortgesetzt wird, stellt dies weder ein persönliches Werturteil noch eine Maßregelung dar. 59

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

IV. Da die Beklagte weder im Umgang mit der Klägerin an ein durch § 1 AGG verbotenes Merkmal angeknüpft hat, noch ein Kausalzusammenhang zwischen einer Benachteiligung der Klägerin und einer unterstellten, nach § 7 AGG verbotenen Motivlage erkennbar wäre, hat die Klägerin auch keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht eine Indizwirkung der von der Klägerin angeführten Diskriminierungen oder Diskriminierungskomplexe abgelehnt. Schließlich ist sowohl nach dem Sachvortrag der Klägerin als auch nach den Feststellungen des Berufungsgerichts ein schwerwiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Klägerin nicht zu erkennen. Einen solchen stellt es auch nicht dar, wenn der Honorarrahmenvertrag der Klägerin aufgrund der mit ihr vereinbarten Befristung ausläuft und nicht verlängert wird. 60

D. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 61

Hauck Böck Breinlinger

Umfug Andreas Henniger

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS