

Hauptversammlung der Porsche Automobilholding SE

am 29. Januar 2010 in Stuttgart

Irmgard Schewe-Gerigk MdB a.D.

Vorstandsvorsitzende Terre des Femmes Menschenrechte für die Frau e. V., Tübingen

Meine Herren des Vorstands und des Aufsichtsrats,
sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,
mein Name ist Irmgard Schewe-Gerigk. Ich habe mich u.a.
mit der Unterstützung des Deutschen Juristinnenbundes – für
den ich jetzt auch spreche – viele Jahre im Deutschen Bundes-
tag dafür eingesetzt, dass die deutsche Wirtschaft ihre Rück-
ständigkeit aufgibt und durch ein Gesetz verpflichtet wird,
ihren Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten zu
erhöhen.

Norwegen hat es uns vorgemacht. Dort sind nach einer ge-
setzlichen Regelung inzwischen mehr als 40 Prozent Frauen in
Aufsichtsräten und Vorständen. In Deutschland entsenden die
Anteilseigner gerade mal vier Prozent Frauen. Und bei Porsche
sucht man sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat ver-
geblich nach Frauen.

Ist Ihnen, meine Herren, diese frauenfreie Zone im 21.
Jahrhundert nicht peinlich? Monokulturen sind in der Natur
nicht einträglich – in Vorständen und Aufsichtsräten erst recht
nicht. Ich finde, das ist nicht länger hinnehmbar. Und ich frage
Sie: Was werden Sie tun, um diesen unhaltbaren Zustand zu
beenden?

Meine Herren, ich möchte als Aktionärin mein Kapital in
Unternehmen investieren, in denen Demokratie herrscht – und
damit meine ich auch Geschlechterdemokratie. Ich möchte
mein Kapital in Unternehmen einsetzen, die wirtschaftlich er-
folgreich sind. Und das sind sie um so mehr – so eine Studie
von McKinsey – weil gemischte Führungsteams erfolgreicher
sind als rein männliche.

Meine Damen und Herren, ich bin davon überzeugt, dass es
diese dramatische Wirtschaftskrise so nicht gegeben hätte,
wenn mehr Frauen in Spitzenpositionen von Banken und Un-

ternehmen dem entfesselten männlichen Spiel- und Risikotrieb
hätten Einhalt gebieten können. In diese Kategorie fällt auch
der Versuch von Porsche, VW zu übernehmen. Dieses Vorha-
ben entspringt männlichen Allmachtsphantasien, die Porsche
an den Rand des Abgrunds gebracht haben. Die Zeche dafür
zahlen heute die Aktionärinnen, deren Wut nachvollziehbar ist.

Sie, meine Herren, haben es über Ihre Verbände erreicht,
dass es keine gesetzlichen Vorgaben für eine bessere Beteili-
gung von Frauen in den Aufsichtsräten gibt. Sie haben es ver-
hindert, dass die Erhöhung des Frauenanteils im Deutschen
Corporate Governance Kodex festgeschrieben wurde, mit
dem Hinweis, dass Sie bei der Besetzung von Vorstand und
Aufsichtsrat auf Diversity achten. Da der Unternehmenserfolg
auch auf die Tätigkeit der weiblichen Mitarbeiterinnen zu-
rückzuführen ist, bitte ich den Vorstand/Aufsichtsrat um Aus-
kunft zu folgenden Fragen, die insbesondere zur Beurteilung
der Tagesordnungspunkte 1 und 5 notwendig sind:

1. Wenn der Diversity-Grundsatz bei der Besetzung des Vor-
stands und Aufsichtsrats beachtet wurde, wie erklären Sie
sich dann den Umstand, dass bei Ihnen keine Frau in diesen
Gremien vertreten ist oder zur Wahl gestellt wurde?
2. Gehört Geschlechtervielfalt Ihrer Meinung nach auch zu
Diversity? Wenn ja, in welcher Weise halten Sie sich dann
an die Empfehlungen des Kodex?
3. Ist Geschlechtervielfalt für den Personalausschuss des Auf-
sichtsrates, der die Bestellung des Vorstands vorbereitet,
und den Nominierungsausschuss, der die Aufsichtsratsver-
treter der Anteilseigner vorschlägt, ein Kriterium für zu-
künftige Vorschläge?
4. Sind Sie der Auffassung, dass der Aspekt der Diversity der-
zeit in den Führungsgremien Ihres Unternehmens ausrei-
chend zum Tragen kommt?
5. Welche Vorhaben werden in den nächsten Jahren vorge-
nommen, um den Frauenanteil auf den obersten Führungs-
ebenen zu erhöhen?

Ein Blick unter die „gläserne Decke“

Interview mit Silke Kühne

Dr. Katharina Dahm

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirt-
schaftsrecht des djb; Akademische Rätin, Johannes Gutenberg-
Universität Mainz

Das AGG soll vor Diskriminierungen aufgrund des Ge-
schlechts schützen. Doch wie lassen sich solche Benachteiligu-
ngen beweisen und das AGG in der Praxis durchsetzen?

Silke Kühne hat es erfolgreich versucht: Ihr Arbeitgeber beför-
derte nicht sie, sondern einen kürzer beschäftigten, männli-
chen Kollegen und Silke Kühne klagte. Das LAG Berlin-Brandenburg ließ im Rahmen des § 22 AGG Statistiken, die für
Frauen bei Beförderungen eine „gläserne Decke“ belegen, für
die Darlegung einer unmittelbaren Geschlechterdiskriminie-
rung ausreichen. Der beklagte Arbeitgeber konnte sich nicht
rechtfertigen, so dass Silke Kühne ein zeitlich unbefristeter

Anspruch auf Zahlung der Vergütungsdifferenz sowie ein Schadensersatzanspruch in Höhe von 20.000 Euro zugesprochen wurde. Eine kurze Darstellung des Urteils (26. November 2008, 15 Sa 517/08) und ein Interview mit der Klägerin:

Die Gerichtsentscheidung

Problemstellung

Die Beweislast trägt im arbeitsgerichtlichen Verfahren der (die) Anspruchsteller(in). § 22 AGG (wie schon § 611a Abs. 1 S. 3 BGB a.F.)¹ verlangt vom (von der) Arbeitnehmer(in) in Umsetzung der RL 97/80/EG jedoch nur eine Darlegung, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts (oder wegen eines anderen der in § 1 AGG genannten Merkmale) als wahrscheinlich erscheinen lässt: Es reichen Indizien, die zur Überzeugung des Gerichts von einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit für die Kausalität zwischen Geschlechtzugehörigkeit und Nachteil führen.² Mittels dieser Beweismaßabsenkung soll eine Beweisnot des (der) diskriminierten Arbeitnehmers (Arbeitnehmerin) verhindert und dessen (deren) Rechtsschutz ermöglicht werden. Denn die Arbeitgeber haben es gelernt, offene unmittelbare Diskriminierungen zu vermeiden³ und viele Tatsachen aus der Sphäre des (der) Arbeitgebers (Arbeitgeberin) kann der (die) Beschäftigte nicht kennen. Vor allem den Nachweis einer diskriminierenden Motivation des (der) Arbeitgebers (Arbeitgeberin) wird er (sie) häufig nicht erbringen können.

Ein Erfolg des (der) Arbeitnehmers (Arbeitnehmerin) in dieser ersten Beweisstufe führt zur Umkehr der Beweislast und der (die) Arbeitgeber(in) hat in einer zweiten Stufe den vollen Beweis für die Rechtfertigung der Benachteiligung zu führen.⁴

Doch welche Indizien kommen für die erste Stufe in Betracht? Als Vermutungstatsachen reichen nach der Rechtsprechung Äußerungen des (der) Arbeitgebers (Arbeitgeberin) oder andere Verfahrenshandlungen (wie etwa die Nichteinschaltung der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 S. 1 und S. 2 SGB IX oder die unterlassene Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung nach § 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX).⁵ Auch vorangegangene einschlägige Benachteiligungen sind Indizien.⁶ Aber auch der erleichterte Beweis der nur erforderlichen überwiegenden Wahrscheinlichkeit dieser Hilfstatsachen überfordert in der Praxis oftmals den (die) klagende(n) Arbeitnehmer(in).⁷ Kolleg(inn)en fehlt zur Bezeugung des Vorgefallenen häufig der Mut und leicht vom (von der) Arbeitnehmer(in) zu präsentierende, aussagekräftige Statistiken genügten bislang allein für die Darlegung mittelbarer Diskriminierungen.⁸

Inhalt der Entscheidung

Im Fall Silke Kühne nahm das LAG Berlin-Brandenburg an, dass Statistiken zur eindeutigen Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf der ersten Stufe ausreichende Indizwirkung für eine unmittelbare Diskriminierung der Arbeitnehmerin aufgrund des Geschlechts zukomme. In einem ersten Schritt stellte das Gericht anhand der 2. Bilanz zur

Chancengleichheit der Bundesregierung die zahlenmäßigen Unterlegenheit von Frauen in Führungspositionen in Deutschland fest: In Betrieben der Privatwirtschaft betrage der Frauenanteil 45 Prozent, aber nur 26 Prozent seien in Führungspositionen beteiligt. In Großunternehmen beliefe sich der Frauenanteil in Führungspositionen 2008 sogar nur auf 5,5 Prozent. Auch die geringe Beteiligung von Frauen in Aufsichtsräten erwähnte das Gericht. Ferner seien bei der Beklagten alle Positionen auf den ersten drei Führungsebenen mit Männern besetzt, obwohl Frauen 69 Prozent der gesamten Belegschaft stellten. In den 30 Jahren zuvor habe nur eine Frau eine faktische Direktorinnentätigkeit ausgeübt.

In einem zweiten Schritt fragte das LAG nach abstrakten, sich aufdrängenden Gründen für diese deutschlandweite, diese branchenbezogene und diese auf das Unternehmen der Beklagten konkretisierte Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf lehnte es als Begründung ab: „Unter der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf leiden Frauen auf unteren Hierarchieebenen sicherlich mindestens genauso wie Frauen in Leitungspositionen“. Ferner beweise die Tatsache, dass die Beklagte die branchenüblichen Zahlen von Frauen in der Führungsebene drastisch unterschreite, dass ein genügendes Reservoir an Frauen für höhere Positionen in der Branche zur Verfügung stehe. Zumal sich der Frauenanteil bei der Beklagten auf den Ebenen der Abteilungsdirektor(inn)en und abwärts bis zu den sonstigen außertariflichen Beschäftigten auf 44 Prozent belief, Frauen in den letzten Jahren generell die besseren berufsqualifizierenden Abschlüsse erreichten und Deutschland mit einer Frauenerwerbsquote von 62,2 Prozent im Jahr 2006 im Vergleich mit anderen europäischen Staaten im oberen Drittel läge.

Da es demnach an Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsetagen des beklagten Unternehmens fehle, die Wahrscheinlichkeit, dass die weibliche Unterrepräsentanz Zufall sei, jedoch bei einem Prozent liege, kam das LAG zum Schluss, dass allein diskriminierende Strukturen ursächlich sein könnten. Die Darlegungslast des Arbeitnehmers gem. § 22 AGG in der ersten Stufe sei erfüllt, „wenn in einer solchen Situation erneut ein Mann statt einer Frau befördert wird“.

1 Zur Nachbildung des § 611a Abs. 1 S. 3 BGB durch § 22 AGG: BT-Drs. 16/1780, 47.

2 BAG 5.2.2004, 8 AZR 112/03, NZA 2004, 540 Rn. 62; 15.2.2005, 9 AZR 635/03, NZA 2005, 870 Rn. 35 für den Fall der Diskriminierung wegen Schwerbehinderung; 24.4.2008, 8 AZR 257/07, NZA 2008, 3658 Rn. 25.

3 Annuß NZA 1999, 738.

4 BAG 5.2.2004, 8 AZR 112/03, a.a.O. Rn. 62; BT-Drs. 16/1780, 47.

5 BAG 24.4.2008, 8 AZR 257/07, a.a.O. Rn. 25; BVerfG 21.9.2006, 1 BvR 308/03, NZA 2007, 195 [Gründe II 1 a].

6 Grobys NZA 2006, 898, 900 und 902; Knigge BB 1980, 1272, 1273; Annuß BB 2006, 1629, 1635; Wendeling-Schröder/Stein (2008) § 22 AGG Rn. 28; krit. Tolmein jurisPR-arbR 15/2009 Anm. 1 unter C; Heyn/Meinel NZA 2009, 20, 21.

7 Bayreuther NJW 2009, 806.

8 ErfK/Schlachter 10. Auflg. (2010) § 22 AGG Rn. 3.

Das Interview

Frau Kühne, im Dezember 2006 wurde bei Ihrem Arbeitgeber, der GEMA – Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte, die Stelle des Personaldirektors frei. Rechneten Sie sich Chancen auf diese Stelle aus?

Ja, denn einzig mein Kollege aus München, der letztlich befördert wurde und nun mein Vorgesetzter ist, kam außer mir für die frei werdende Stelle in Betracht. Besagter Kollege wies jedoch eine um sieben Jahre kürzere Betriebszugehörigkeit als ich auf. Zudem war meine Arbeit mindestens qualitativ gleichrangig mit der meines Kollegen aus München und meine Leistung war in der Vergangenheit nie kritisiert worden. Zwar hatte mein Kollege eine andere Ausbildung absolviert, er ist Diplom-Ökonom und ich staatl. geprüfte Betriebswirtin. Dieser Unterschied war jedoch auch in der Vergangenheit für andere Stellenbesetzungen im Unternehmen bedeutungslos gewesen.

Was brachte Sie auf den Gedanken, dass Ihnen die Beförderung aufgrund Ihres Geschlechts verweigert wurde?

Durch meine Tätigkeit in der Personalabteilung weiß ich, dass ich in der Vergangenheit bereits schlechter bezahlt wurde als mein Kollege in München; ich verdiente zwischen 500 und 800 Euro monatlich weniger. Ich besetzte offiziell nicht wie er die Stelle eines „Personalleiters“, sondern war trotz ähnlicher Aufgaben nur als „Personalreferentin“ tätig. Auch wurde mir die Teilnahme an einer Fortbildung verwehrt, diese meinem Kollegen jedoch bewilligt. Auf diese Ungleichbehandlung angesprochen, antwortete man mir im Unternehmen, dass die ungleiche Vergütung lediglich ein Versehen sei. Weitere Gespräche über diese Ungleichbehandlungen wurden seitens meines Arbeitgebers abgelehnt. Zudem wurde auch eine freie Bezirksdirektorenstelle in NRW im Unternehmen mit einem Mann besetzt, obwohl eine geeignete Frau im Unternehmen zur Verfügung stand.

Sie reichten daraufhin gegen die GEMA Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein. War Ihnen bewusst, damit sicherlich das Betriebsklima aufs Spiel zu setzen? Im Gegenzug dazu waren die Erfolgsaussichten unsicher und der materielle Anreiz einer solchen Klage bislang gering.

Dieser Risiken war ich mir bewusst. Dabei vertraute ich jedoch auf das sehr gute Betriebsklima und wurde dahingehend auch nicht enttäuscht: Auch heute arbeite ich mit meinen Kollegen sehr gut zusammen und auch der Betriebsrat stand und steht hinter mir und unterstützt mich. Hinzu kommt, dass mein Lebensgefährte als Jurist meine Prozessvertretung übernahm und daher die Anwaltskosten entsprechend gering ausfallen und das Kostenrisiko minimieren.

Was passierte nach der Klageeinreichung, während des Prozesses? Arbeiteten sie normal weiter und wie verhielten sich die Kollegen?

Ja, ich habe normal weiter gearbeitet. Dabei bekam ich nicht nur von meinen Kollegen und dem Betriebsrat Unterstützung, sondern auch von Unbekannten per Mail oder per Telefon Zuspruch. Die Resonanz auf meine Klage war sowohl im Unternehmen als auch extern durchweg positiv, auch männliche Kollegen gratulierten mir später zum Gewinn vor der 2. Instanz – auch die Betriebsratsvorsitzende.

Wie ist ihre jetzige berufliche Situation?

Ich bin weiterhin auf meiner alten Stelle beschäftigt – zum selben Entgelt. Offiziell bin ich noch mit denselben Aufgaben betraut, tatsächlich bekomme ich diese aber nach und nach entzogen. Auch ist der Informationsfluss zu mir sehr schlecht geworden, vermutlich um mich auszugrenzen und so letztlich kalt zu stellen. Der an meiner statt beförderte Kollege aus München ist nun mein Vorgesetzter, der – so die Feststellungen des Berufungsgerichts – mich mobbt.

Würden Sie dennoch rückblickend wieder wie im Dezember 2006 agieren und klagen?

Ja, in jedem Fall. Bis heute ist mein Arbeitgeber nicht zu Gesprächen über meine ausgebliebene Beförderung bereit. Sogar mein zwischenzeitliches Angebot, mich als Kompromiss zumindest auf der Stellvertreterinnenposition meines Vorgesetzten zu beschäftigen, lehnte mein Arbeitgeber ab. Etwas anderes als eine Klage ist mir bis heute nicht übrig geblieben. Außerdem gibt es viele Frauen, die aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, für eine Gegenwehr jedoch nicht ihre Kraft verwenden wollen. Lieber sucht frau sich eine andere Stelle in einem anderen Unternehmen. Den Prozess führe ich daher auch als Vorbild für andere Frauen, damit sich auch diese künftig trauen, gegen ihre Benachteiligung vorzugehen statt den Arbeitgeber zu wechseln.

In der Diskussion stehen Arbeitsplatzbewertungsmethoden. Denken Sie, dass die Anwendung solcher Bewertungsmethoden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, etwa bei Beförderungen, vermeiden hilft?

Sicherlich sind solche Bewertungsmethoden ein Mittel. Aber besser fände ich es, wenn es eine staatliche Stelle gäbe, die auf eine Beschwerde hin das genannte Unternehmen hinsichtlich der vorgeworfenen Diskriminierungen kostenlos prüft. Eine solche Stelle, die anschließend mitteilt, welche Erfolgsaussichten eine Klage gegen das untersuchte Unternehmen hätte, gibt es etwa in Österreich oder in England. Den Aspekt der Kostenlosigkeit finde ich sehr bedeutend, um den Frauen das doch sehr vor einer Klage abschreckende finanzielle Risiko zu nehmen. Ein(e) Rechtsanwalt (Rechtsanwältin), der (die) sich wie mein Lebensgefährte in die Tiefen des Falles einarbeitet, ist für fast niemanden bezahlbar. Hinzu kommt, dass solche Arbeitsplatzbewertungsmethoden nichts an einer Diskriminierung ändern, die bereits mit der für die Frau nachteiligen schlechten Aufgabenverteilung vorliegt.

Woran denken Sie liegt es, dass weniger Frauen in Führungspositionen beschäftigt sind?

Als Hauptgrund sehe ich, dass Männer bessere Netzwerke als Frauen haben und diese auch besser zu nutzen wissen. So kommt es, dass Männer, die sich momentan in Entscheidungspositionen befinden, auch wiederum männliche Nachfolger nachziehen. Zudem sind Frauen insgesamt ruhiger. Sie denken in Bezug auf Beförderungen oftmals, dass Vorgesetzte die gute Leistung schon bemerken und sie dementsprechend auch befördern werden. Frauen verpassen es, auf sich aufmerksam zu machen: In einer Gesprächsrunde melden sich Männer häufig nur mit bereits Gesagtem zu Wort. Hingegen wollen Frauen solche Wiederholungen vermeiden und schweigen.

Um die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen voranzutreiben, führt der djb in diesem Jahr das Projekt „Hauptversammlungen – Aktionärinnen fordern ein!“ durch: Mitglieder des djb werden in Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften das Fragerecht dazu nutzen, zu erfahren, warum im Vorstand/Aufsichtsrat keine Frau sitzt. Auch hier geht es um die „gläserne Decke“. Wie sehen Sie in dieser Hin-

sicht die Lage in Deutschland, was sind Ihre Erwartungen und Ihre Hoffnungen für die Zukunft?

Zum einen hoffe ich, dass es in Zukunft möglich sein wird, die Diskriminierung kostenlos, wie oben dargestellt, überprüfen zu lassen. Zum anderen hoffe ich, dass der von mir geführte Prozess Frauen motiviert, sich zu wehren und ich somit dazu beitragen kann, dass der geforderte Beweis der Diskriminierung erleichtert wird. Denn ich selbst kann als Beschäftigte in der Personalabteilung auf die Personaldaten meiner Kollegen zurückgreifen und diese im Prozess vorbringen, anderen Frauen ist dies jedoch unmöglich. Ich hoffe daher, dass es mir gelingt, den statistischen Beweis durchzusetzen. Frauen könnten so künftig, indem sie im Telefonbuch des Unternehmens die zahlenmäßige Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen Hierarchieebenen feststellen, mit einer Anti-Diskriminierungsklage erfolgreich sein.

Fr. Kühne, herzlichen Dank für dieses Gespräch!

Altersdiskriminierung und Nichtanwendung einer Norm des nationalen Rechts

Die Rechtsprechung des EuGH in den Fällen Kücükdeveci und Mangold

Petra Schott

Beamtin in der Europäischen Kommission, Brüssel

Seit die Richtlinie 2000/78/EG in Kraft ist¹, hatte der EuGH mehrere Male Gelegenheit, sich mit Fällen der Altersdiskriminierung zu befassen. Artikel 6 der Richtlinie sieht vor, dass altersbezogene Ungleichbehandlung keine verbotene Diskriminierung darstellt, sofern sie objektiv und angemessen sowie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Der Fall *Kücükdeveci*² hatte insbesondere deshalb Aufsehen erregt, weil das Urteil – ebenso wie zuvor das umstrittene Urteil in der Sache *Mangold*³ – praktisch zu einer direkten Wirkung der Richtlinie zwischen Privaten führt. Im Gegensatz zu Verordnungen⁴ müssen Richtlinien von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden und begründen nicht selbst Verpflichtungen und Rechte für den Einzelnen.⁵ Sie können nur unter eng umgrenzten Voraussetzungen unmittelbare Wirkung entfalten. Wenn diese Voraussetzungen vorliegen, können sich Privatpersonen zwar gegenüber dem Mitgliedstaat auf die Richtlinie berufen, nicht jedoch gegenüber anderen Privaten.

Im Fall *Kücükdeveci* hatte der EuGH festgestellt, dass die aus dem Jahr 1926 stammende Regelung in § 622 Abs. 2 Unterabsatz 2 BGB, nach der die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegenden Beschäftigungszeiten bei der Berechnung der

Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstöße. Zwar sei das angestrehte Ziel einer größeren personalwirtschaftlichen Flexibilität bei der Entlassung jüngerer Arbeitnehmer(innen) legitim, die Regelung sei zur Erreichung dieses Ziels jedoch nicht geeignet. Denn sie gelte für alle Arbeitnehmer(innen), die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten seien und könnte daher auch ältere Arbeitnehmer(innen) treffen. Dieser Teil der Entscheidung ist erwartungsgemäß ausgefallen.⁶

Kritisiert wurde der EuGH jedoch wegen seiner Antwort auf die zweite Frage. Danach ist die umstrittene Vorschrift des BGB vom nationalen Gericht in einem Rechtsstreit zwischen Privaten „unangewendet“ zu lassen. Der EuGH betonte erneut, eine Richtlinie könne zwar nicht direkt Verpflichtungen unter Privaten begründen⁷, jedoch müsse ein nationales Gericht die volle Wirksamkeit des Unionsrechts gewährleisten. Unter aus-

1 Veröffentlichung im Amtsblatt L 303/16 am 2.12.2000.

2 C-555/07, Urteil vom 19.1.2010.

3 C-144/04, Urteil vom 22.11.2005.

4 Artikel 288 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV).

5 Vgl. EuGH *Kücükdeveci*, a.a.O., Rdnr. 46 mit weiteren Nachweisen.

6 Vgl. zum Beispiel Gaul, Kücükdeveci: Der Beginn der Jagd auf Entschädigung? BB 2010, 503-506, zitiert nach juris; Kolbe, Kücükdeveci und tarifliche Altersgrenzen, BB 2010, 501-503 mit weiteren Nachweisen, zitiert nach juris.

7 Rdnr. 46.