

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

**13. Mai 2011**

Dr. Henning Reitz  
JUSTEM Rechtsanwälte

[h.reitz@justem.de](mailto:h.reitz@justem.de)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### I. Gesellschaftsrechtliche „Organe“

- Juristische Personen bzw. Personengesellschaften sind als solche nicht handlungsfähig
- Zur Teilnahme am Rechtsverkehr benötigen sie „Organe“, die für sie handeln.
- Das Organ kann aus einer Einzelperson bestehen (Geschäftsführer) oder ein Kollegialorgan sein (Vorstand, Aufsichtsrat, Mitglieder- bzw. Gesellschafterversammlung, etc.)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### I. Gesellschaftsrechtliche „Organe“

- Zuständigkeiten und Kompetenzen ergeben sich grds. aus den Regeln des Gesellschaftsrechts (z.B. § 35 GmbHG, § 78 AktG) und – soweit zulässig – ergänzend bzw. abweichend aus den Regelungen des Gesellschaftsvertrags / der Satzung
- Zu unterscheiden ist der körperschaftliche Akt der Bestellung bzw. Abberufung vom schuldrechtlichen Anstellungsvertrag (sog. „Trennungstheorie“)
- „Organe“ sind i.d.R. keine Arbeitnehmer. Sie nehmen vielmehr – zumindest auch - Arbeitgeberfunktionen wahr (vgl. auch § 22 Abs. 2 ArbGG)
- Schutzvorschriften des Arbeitsrechts finden häufig bereits aufgrund des Gesetzeswortlauts keine Anwendung auf Organe (vgl. § 5 Abs. 2 BetrVG, § 14 Abs. 2 KSchG, § 5 Abs. 1 ArbGG).

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### II. Der „leitende Angestellte“ - Allgemeines

- Kein einheitlicher Begriff
- Begriff wird in verschiedenen Gesetzen - mit z.T. unterschiedlichem Inhalt - verwendet, vgl.
  - § 5 Abs. 3 BetrVG
  - §§ 14 Abs. 2, 17 Abs. 5 KSchG
  - § 1 SprAuG, § 18 Abs. 1 Nr.1 ArbZG, § 3 Abs. 1 DrittelbG, § 3 Abs. 1 MitbestG jeweils i.V.m. § 5 Abs. 3 BetrVG

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### III. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- § 5 Abs. 3 BetrVG: Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen/Betrieb
  - zur selbständigen Einstellung und Entlassung berechtigt ist (Nr.1) oder
  - Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist (Nr.2) oder
  - regelmäßig sonstige bestands- bzw. entwicklungsrelevante Aufgaben im Wesentlichen frei von Weisungen wahrnimmt, deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt oder diese maßgeblich beeinflusst (Nr.3).

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### III. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- § 5 Abs. 3 Nr.1 BetrVG
  - Einstellungs-/Entlassungsbefugnis muss sich grds. auf Betrieb oder zumindest Betriebsabteilung beziehen
  - Ggf. genügt hier jedoch auch Personalverantwortung über eine kleinere Gruppe, soweit diese für das Unternehmen von wesentlicher Bedeutung ist (BAG, Beschluss vom 16.04.2002 – Az.: 1 ABR 23/01)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### III. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- § 5 Abs. 3 Nr.1 BetrVG
  - Erforderlich ist die Befugnis zur „selbständigen“ Einstellung/Entlassung
  - Angestellter darf daher bei seiner Entscheidung nicht an die Zustimmung des Arbeitgebers oder sonstiger Stellen gebunden sein (BAG, Beschluss vom 10.10.2007 – Az.: 7 ABR 61/06)
  - Eine notwendige Zweitunterschrift steht der „selbständigen“ Ausübung der Personalkompetenz allerdings nicht entgegen, soweit diese nicht mit Entscheidungskompetenz des Dritten verbunden ist (BAG, aaO.)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### III. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- § 5 Abs. 3 Nr.2 BetrVG
  - Im Außenverhältnis wird Generalvollmacht oder Prokura (§§ 48 ff HGB) vorausgesetzt.
  - Vertretungsbefugnis im Innenverhältnis („im Verhältnis zum Arbeitgeber“) darf nicht „unbedeutend“ sein.
  - Der sog. „Titularprokurist“ ist daher kein leitender Angestellter.
  - Die Handlungsvollmacht i.S.d. § 54 HGB kann nicht zur Begründung der Eigenschaft als leitender Angestellter i.S.d. Nr.2 herangezogen werden.

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### III. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- § 5 Abs. 3 Nr.3 BetrVG
  - Relevant ist hier zunächst die Bedeutung der Aufgabe für Bestand und Entwicklung des Unternehmens oder Betriebs.
  - Angestellter muss entscheiden oder zumindest maßgeblich beeinflussen können / wer dagegen lediglich „umsetzt“, kann kein leitender Angestellter i.d.S. sein.
  - Bedeutsam ist schließlich, ob Erfüllung der Aufgaben besondere Erfahrung und Kenntnisse voraussetzt.

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### III. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- § 5 Abs. 4 BetrVG
  - (Nur) In Grenzfällen kann auf die Orientierungshilfe des § 5 Abs. 4 BetrVG zurückgegriffen werden. Maßgeblich ist danach:
    - Teilnahme an letzter Wahl zum Betriebsrat oder Sprecherausschuss? Ggf. gerichtliche Zuordnung?
    - Zugehörigkeit zu einer Leitungsebene, in der im Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind?
    - Bezug eines regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts, das für leitende Angestellte im Unternehmen üblich ist bzw. das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigt?

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### III. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- Begriff wird in der Praxis häufig weit über die Bedeutung des Begriffs im Rechtssinne hinaus verstanden und verwendet
- Maßgeblich für die Beurteilung sind aber die Tatsachen unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur des Unternehmens bzw. Betriebs, nicht die bloße Bezeichnung (z.B. im Arbeitsvertrag oder in Beförderungsschreiben)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### A. Begrifflichkeiten & Grundsätzliches

#### IV. Der „leitende Angestellte“ i.S.d. Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

- § 14 Abs. 2 KSchG: 1. Abschnitt des KSchG modifiziert anwendbar
  - auf Geschäftsführer (im „untechnischen“ Sinne), Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte,
  - soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.
- Begriff damit hier teils enger, teils weiter als im BetrVG.

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### I. Kündigungsschutz der leitenden Angestellten

- Auch der leitende Angestellte ist Arbeitnehmer
- besondere Kündigungsschutzvorschriften (z.B. § 9 MuSchG, § 85 ff SGB IX, § 18 BEEG) daher anwendbar
- Allerdings nimmt auch der leitende Angestellte jedenfalls zum Teil Arbeitgeberfunktionen wahr (BAG, Beschluss vom 09.12.1975 – 1 ABR 80/73)
- Kündigungsschutz nach KSchG daher „modifiziert“ (§ 14 Abs. 2 KSchG)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### I. Kündigungsschutz der leitenden Angestellten

- § 3 KSchG (Kündigungseinspruch) ist nicht anwendbar
- Verhaltensbedingte Kündigung
  - Aus exponierter Stellung des leitenden Angestellten und aus dessen Nähe zum Arbeitgeber folgen gesteigerte Treuepflichten
  - Auswirkungen hat dies auch bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit einer (verhaltensbedingten) Kündigung (auch Abmahnung hier ggf. entbehrlich)
- Betriebsbedingte Kündigung
  - Grds. keine Besonderheiten, jedoch wird Kreis der Personen, die in die Sozialauswahl einzubeziehen sind, regelmäßig klein sein bzw. Notwendigkeit einer Sozialauswahl praktisch entfallen

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### I. Kündigungsschutz der leitenden Angestellten

- Auflösungsantrag (§§ 9, 10 KSchG)
  - Auflösungsantrag nach §§ 9 Abs. 1 S.2, 10 KSchG kann im Fall eines Leitenden i.S.d. KSchG ohne Begründung gestellt werden (§ 14 Abs. 2 KSchG)
  - Im Falle eines leitenden Angestellten „nur“ i.S.d. BetrVG Begründung erforderlich, Auflösung jedoch unter erleichterten Voraussetzungen möglich (BAG, Urteil vom 26.06.1997 – Az.: 2 AZR 502/96)
  - Keine Weiterbeschäftigungspflicht für Dauer des Kündigungsschutzprozesses nach arbeitgeberseitig gestelltem Auflösungsantrag (BAG, 16.11.1995 – Az.: 8 AZR 864/93)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### I. Kündigungsschutz der leitenden Angestellten

- Massentlassungsanzeige
  - Nach dem Wortlaut § 17 Abs. 5 KSchG sind leitende Angestellte i.S.d. KSchG auch bei der Ermittlung der Anzeigepflicht einer Massentlassung nicht zu berücksichtigen.
  - Richtlinie 98/59/EG („Massentlassungsrichtlinie“) enthält allerdings eine solche Einschränkung nicht, so dass hier z.T. eine richtlinienkonforme Auslegung des deutschen Rechts vertreten wird (str.)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### II. Mitbestimmungsrechtliche Besonderheiten

- Kein Wahlrecht nach §§ 7, 8 BetrVG
- Keine Berücksichtigung der leitenden Angestellten im Zusammenhang mit den Schwellenwerten der §§ 1, 9, 38, 99, 111 BetrVG
- Im Fall einer beabsichtigten Kündigung „nur“ Mitteilung nach § 105 BetrVG vorgesehen (vorsorgliche Anhörung jedoch möglich und häufig ratsam)
- Anhörung des Sprecherausschusses nach § 31 Abs. 2 SprAuG

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### II. Mitbestimmungsrechtliche Besonderheiten

- Betriebsvereinbarungen grds. unanwendbar auf leitende Angestellte (i.S.d. BetrVG)
- Damit auch Sozialpläne grds. nicht anwendbar
- Sprecherausschuss und Arbeitgeber können jedoch durch Vereinbarung nach § 28 Abs. 2 S. 1 SprAuG die Anwendbarkeit eines Sozialplans mit unmittelbarer Wirkung für leitende Angestellte herbeiführen (BAG, Urteil vom 10.02.2009 – Az.: 1 AZR 767/07)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### II. Mitbestimmungsrechtliche Besonderheiten

- Möglichkeiten der Statusklärung
  - Zuordnungsverfahren nach § 18a BetrVG (anlässlich von Wahlen)
  - Gerichtliches Statusverfahren (vgl. § 18a Abs. 5 BetrVG)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum leitenden Angestellten

#### III. Sonstige Besonderheiten

- Nichtanwendbarkeit des ArbZG (§ 18 Abs. 1 Nr.1 ArbZG)
- Pauschalabgeltung von Überstunden mit dem Grundgehalt?
- Anwendbarkeit der Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung?

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### I. Organstellung und Anstellungsvertrag

- Geschäftsführer
  - Bestellung erfolgt im Gesellschaftsvertrag (§ 6 GmbHG) oder – vorbehaltlich anderweitiger Satzungsregelung - durch Beschluss der Gesellschafterversammlung (§ 46 Nr.5 GmbHG; vgl. jedoch auch § 31 Abs. 1 MitbestG)
  - Bestellung des Geschäftsführers kann jederzeit widerrufen werden (§ 38 GmbHG) / auch für Abberufung besteht grds. Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung (§ 46 Nr.5 GmbHG)
  - Zuständigkeit für Abschluss, Änderung und Kündigung des schuldrechtlichen Anstellungsvertrags liegt grds. ebenfalls bei der Gesellschafterversammlung

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### I. Organstellung und Anstellungsvertrag

- Geschäftsführer
  - Anstellungsvertrag ist nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und – im Grundsatz - auch des Bundesarbeitsgerichts kein Arbeitsverhältnis, sondern ein freies Dienstverhältnis
  - Nach BAG kann jedoch im – praktisch seltenen – Ausnahmefall abhängig vom Grad der persönlichen Abhängigkeit des Geschäftsführers ein Arbeitsverhältnis vorliegen (BAG, Urteil vom 26.05.1999 – Az.: 5 AZR 664/98)
  - Maßgeblich ist, ob eine über das gesellschaftsrechtliche Weisungsrecht (vgl. § 37 GmbHG) hinausgehende „arbeitsrechtliche“ Weisungsbefugnis auch bezüglich der Umstände besteht, unter denen der Geschäftsführer seine Leistung zu erbringen hat.
  - Denkbar ist dies beim sog. Fremdgeschäftsführer bzw. auch beim (abhängigen) Minderheitsgesellschaftergeschäftsführer.

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### I. Organstellung und Anstellungsvertrag

- Vorstand
  - Bestellung und Abberufung durch Aufsichtsrat (§ 84 AktG)
  - Dauer der Bestellung begrenzt auf 5 Jahre (Verlängerung möglich)
  - Widerruf der Bestellung hier nur aus „wichtigem Grund“, namentlich
    - grobe Pflichtverletzung,
    - Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung oder
    - Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung (wenn Entzug nicht aus offenbar unsachlichen Gründen erfolgt)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### I. Organstellung und Anstellungsvertrag

- Vorstand
  - Zuständigkeit für Abschluss, Änderung und Kündigung des Anstellungsvertrags liegt grds. ebenfalls bei Aufsichtsrat
  - Anstellungsvertrag ist Dienst- und kein Arbeitsvertrag
  - Arbeitsrechtliche Schutzgesetze finden auf den Vorstand grds. keine Anwendung (z.B. KSchG (§ 14 Abs. 1 KSchG), BetrVG (§ 5 Abs. 2 BetrVG), EFZG, BEEG, MuSchG, PflegeZG, BUrlG, TzBfG, 613a BGB, ArbNErfG), soweit deren entsprechende Anwendbarkeit nicht vereinbart wird.

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### II. Kündigungsschutz für Organe?

- Geschäftsführer – Besonderer Kündigungsschutz?
  - Besondere Kündigungsschutzvorschriften (z.B. §§ 85 ff SGB IX, § 9 MuSchG, § 18 BEEG) grds. mangels Arbeitnehmereigenschaft nicht einschlägig
  - ABER: Auswirkungen der „Danosa“-Entscheidung des EuGH vom 11.11.2010 (Az.: C-232/09)?
    - EUGH bejaht hier Arbeitnehmereigenschaft des Organmitglieds einer lettischen Kapitalgesellschaft im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG vom 19.10.1992 („Mutterschutz-Richtlinie“)
    - Richtlinienkonforme Auslegung des § 1 Nr.1 MuSchG?
  - Ggf. Bezugnahme auf tariflichen Kündigungsschutz (BAT / TVöD) im Anstellungsvertrag

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### II. Kündigungsschutz für Organe?

- Geschäftsführer – allgemeiner Kündigungsschutz?
  - Kündigungsschutzgesetz gilt wg. § 14 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 35 Abs. 1 GmbHG grds. nicht!
  - Denkbare Abweichungen von diesem Grundsatz:
    - Ggf. Fälle der sog. „Drittanstellung“
    - Fortsetzung der Tätigkeit nach Abberufung
    - Das „ruhende“ Arbeitsverhältnis
    - Vereinbarte Anwendbarkeit des KSchG

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### II. Kündigungsschutz für Organe?

- Geschäftsführer – allgemeiner Kündigungsschutz?
  - Das „ruhende“ Arbeitsverhältnis:
    - bei Aufstieg vom Arbeitnehmer zum Geschäftsführer war nach älterer Rechtsprechung fraglich, ob das alte Arbeitsverhältnis nach Bestellung zum Geschäftsführer und Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrags „ruhend“ fortbesteht und ggf. wieder auflebt, wenn Geschäftsführer abberufen wird.
    - Nach heute vorherrschender Auffassung wird Arbeitsverhältnis mit Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrags im Zweifel aufgehoben (wg. § 623 BGB allerdings Schriftform erforderlich).

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### II. Kündigungsschutz für Organe?

- Geschäftsführer – allgemeiner Kündigungsschutz?
  - Vereinbarte Anwendbarkeit des KSchG (vgl. BGH, Urteil vom 10.05.2010 – II ZR 70/09):
    - Rechtl. Einordnung des Anstellungsvertrags als freier Dienstvertrag schließt eine privatautonome Vereinbarung über Anwendbarkeit des KSchG grds. nicht aus.
    - Grenzen der Privatautonomie können sich allerdings aus gesellschaftsrechtlichen Erwägungen im Interesse der Gewährleistung der Funktionstüchtigkeit der Gesellschaft ergeben. Entspr. Anwendbarkeit des KSchG aber dennoch vereinbar, da
      - § 38 Abs. 2 GmbHG Einschränkungen der Abberufbarkeit zulässt
      - KSchG die Möglichkeit der Abberufbarkeit nur mittelbar berührt
      - Geschäftsführeranstellungsverträge auch als befristeter Vertrag zulässig sind

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### II. Kündigungsschutz für Organe?

- Geschäftsführer – allgemeiner Kündigungsschutz?
  - Vereinbarte Anwendbarkeit des KSchG (vgl. BGH, Urteil vom 10.05.2010 – II ZR 70/09):
    - Umfang/Inhalt der „entsprechenden“ Anwendbarkeit auf den Geschäftsführer erforderlichenfalls durch Auslegung zu klären
    - Hier bestehen Spielräume bei der Vertragsgestaltung!
    - Entsprechende Anwendbarkeit wird vielfach auch die Möglichkeit der §§ 14 Abs. 2 S.2, 9, 10 KSchG („begründungsloser“ Auflösungsantrag) umfassen
    - BGH erteilt jedoch bisher vertretenen Ansichten eine Absage, nach denen Abberufung als solche einen Grund für eine personenbedingte Kündigung darstellen sollte.

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### II. Kündigungsschutz für Organe?

- Geschäftsführer – Sonstiges zum Kündigungsschutz
  - Kündigungsfristen meist vertraglich geregelt / ohne eine solche Regelung wird (jedenfalls) beim Fremd- und Minderheitsgesellschaftergeschäftsführer § 622 BGB analog angewandt (ansonsten gilt § 621 Nr.3 BGB)
  - Weiterbeschäftigung nach Kündigung? - vgl. BGH, Urteil vom 11.10.2010 – Az.: I ZR 266/08 („Bonner-Kunsthalle“)
    - Geschäftsführer einer GmbH hat nach Widerruf seiner Bestellung bei fortbestehendem Anstellungsverhältnis grds. keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung in einer seiner früheren Tätigkeit vergleichbaren leitenden Funktion.
    - Etwas anderes kann (nur dann) gelten, wenn sich dem Anstellungsvertrag eine dahingehende Vereinbarung entnehmen lässt.

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### II. Kündigungsschutz für Organe?

- Vorstand
  - KSchG nicht anwendbar (§ 14 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 78 AktG)
  - Vereinbarte entsprechende Geltung des KSchG wird für den Vorstand der Aktiengesellschaft als nicht zulässig erachtet (Vgl. § 84 Abs. 1 S.5 AktG: zeitliche Begrenzung auf 5 Jahre und Entschließungsfreiheit des Aufsichtsrats)

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### III. AGB-Kontrolle der Organanstellungsverträge?

- Vgl. hierzu nun BAG, Urteil vom 19.05.2010 – Az.: 5 AZR 253/09:
  - Fremdgeschäftsführer einer GmbH handelt bei Abschluss seines Anstellungsvertrages als Verbraucher i.S.d. § 13 BGB (Folge des § 310 Abs. 3 BGB)
  - Inhaltlicher Prüfungsmaßstab des BAG entspricht dem, der auch bei Arbeitnehmern angelegt wird (hier: 2-stufige Ausschlussfrist)
  - Gericht stellt auf Geschäftsführer ab, der „über nicht mehr als rechtliche Grundkenntnisse verfügt“
  - Entscheidung wohl auch auf Vorstandsmitglieder übertragbar

## Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

### B. Einzelheiten zum Recht der Organe

#### IV. Anwendbarkeit des AGG auf Organe?

- Vgl. hierzu OLG Köln, Urteil vom 29.07.2010 – Az.: 18 U 196/09 (nicht rechtskräftig!)
  - Vgl. zunächst § 6 Abs. 3 AGG / Auswirkungen der „Danosa“-Entscheidung des EuGH?
  - Schutzniveau des AGG ist wegen der hier angenommenen „entsprechenden“ Anwendbarkeit grds. nicht geringer zu bewerten / u.U. können jedoch Besonderheiten bei der Bestimmung des legitimen Ziels und der Verhältnismäßigkeitsprüfung in Betracht zu ziehen sein
  - Begriff des „Zugangs“ erfasst nicht nur den erstmaligen Zugang, sondern auch den erneuten Zugang bzw. die Fortsetzung eines beendeten Anstellungsverhältnisses
  - Gericht wendet auch zu Gunsten des Geschäftsführers die Beweiserleichterung des § 22 AGG an

Das Recht der Organe und leitenden Angestellten

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**