

3 SLa 87/25
1 Ca 2226/23
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 06.11.2025



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:
B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
A-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:
D.
D-Straße, C-Stadt

- 2 -

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. November 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Schöwe und Pirsch

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Augsburg vom 22.10.2024 – 1 Ca 2226/23 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Schadensersatz und Entschädigung wegen einer Altersbenachteiligung zu zahlen sowie eine Leistungsbewertung neu vorzunehmen.

Die am 00.00.0000 geborene Klägerin, die über eine Anerkennung als Fachärztin verfügt, war seit dem 01.01.2015 als „Leitende Ärztin eines Agenturverbundes“ bei der beklagten C. in der Beschäftigungsdienststelle A-Stadt beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich nach § 2 Abs. 1 des Arbeitsvertrags (Bl. I / 154/155 d. A.) nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. In diesem Tarifvertrag heißt es u. a.:

„§ 36

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- 3 -

a) *mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen der C. und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 S. 3 SGB VI hinauszuschieben.*

b) ...

...

(5) Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.“

Die Klägerin, deren gesetzliches Regelrenteneintrittsalter der 30.09.2023 ist, beantragte mit Schreiben vom 11.01.2023 (vgl. Anlage B7 = Bl. I / 92 d. A.) „förmlich ... Weiterbeschäftigung bis zum 30.09.2024, also um weitere 12 Monate.“ Hierbei nahm sie Bezug auf Presseveröffentlichungen der Vorstandsvorsitzenden der C. vom 02.01.2023, wonach es im Interesse der C. sei, eine Beschäftigung von Arbeitnehmern auch nach Erreichen des regulären Renteneintrittsalters bei entsprechendem Wunschvortrag zu ermöglichen. In ähnlicher Weise habe sich der Bundesarbeitsminister am 03.01.2023 geäußert.

Am 23.01.2023 veröffentlichte die Beklagte intern eine Stellenausschreibung betreffend die Stelle der Klägerin, die unter anderem die Facharztanerkennung voraussetzte. Der Text der Stellenausschreibung liegt nicht vor. Hierauf ging eine Bewerbung ein; die Bewerberin erfüllte die Anforderungen der Stellenausschreibung nicht.

Am 16.02.2023 fand ein Personalgespräch statt, dessen Inhalt zwischen den Parteien streitig ist.

Am 23.03.2023 wurde eine weitere Stellenausschreibung für die Nachbesetzung des Dienstpostens der Klägerin im Mitarbeiterportal der Beklagten veröffentlicht (vgl. Anl. B9 = Bl. I/132 f. d. A.). Nach dem erfolgreich abgeschlossenen Medizinstudium mit Approbation

sollte eine mindestens vierjährige ärztliche Tätigkeit und „gerne Facharztanerkennung“ nachgewiesen werden. Die Bewerbungsfrist für die Stelle endete am 10.04.2023.

Mit E-Mail vom 12.04.2023 an die Beklagte stellte die Klägerin fest, dass auf ihr Schreiben vom 11.01.2023 noch keine schriftliche Antwort vorliege und bekräftigte unter Bezug auf dieses Schreiben und die in der aktuellen Ausgabe von „AB aktuell News“ veröffentlichten Informationen unter der Überschrift „In der BA über den Ruhestand hinaus arbeiten“ erneut „Meine Bewerbung / Meinen Antrag auf Weiterbeschäftigung“ (vgl. Anl. K3 = Bl. I/107 d. A.).

Mit Schreiben vom 30.05.2023 (vgl. Anlage B5 = Bl. I / 33 f. d. A.) teilte die Beklagte der Klägerin die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.09.2023 mit. Der Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens ist streitig.

Im Anschluss an eine nicht näher bekannte Korrespondenz der Parteien, unter anderem aufgrund eines Schreibens der Klägerin vom 18.06.2023, erläuterte die Beklagte mit E-Mail vom 10.08.2023 gegenüber der Klägerin ihre Beweggründe für ihre Entscheidung, die Verlängerung der Beschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus abzulehnen. Die Klägerin habe im Gespräch vom 16.02.2023 mitgeteilt, sich ab 01.10.2023 verstärkt auf gutachterliche Tätigkeiten konzentrieren und ihre Führungsaufgaben abgeben zu wollen. Außerdem sei inzwischen über die Nachbesetzung entschieden worden (vgl. Anl. K4 = Bl. I/106 d. A.). Mit E-Mail vom 11.08.2023 widersprach die Klägerin dem angeblichen Inhalt des Gesprächs am 16.02.2023 und forderte unter Verweis auf den geführten Schriftwechsel die Beklagte auf, umgehend für eine Richtigstellung der wiederholenden Fehlinformationen Sorge zu tragen und die maßgeblichen Stellen entsprechend zu informieren (vgl. Bl. I/156 d. A.). Schließlich erklärte die Klägerin unter Bezug auf ihre nicht näher bekannte Beschwerde mit Schreiben vom 30.09.2023, dass sie in dem Verhalten und in der Verfahrensweise der Beklagten eine massive Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund ihres Alters im Erwerbsleben sehe und sie den ihr durch Diskriminierung und üble Nachrede entstandenen Schaden (Schadensersatzklage) einer gerichtlichen Abklärung zuführen werde.

Der Dienstposten der Klägerin wurde zum 01.10.2023 mit einer im Vergleich zur Klägerin jüngeren Bewerberin besetzt, die die Tätigkeit bis zum 28.02.2024 ausübte.

Seit dem 01.10.2023 ist die Klägerin auf Honorarbasis als medizinische Gutachterin für die Agentur für Arbeit B-Stadt tätig.

Mit der vorliegenden, der Beklagten am 30.11.2023 (Bl. I / 6 d. A.) zugestellten Klage hat die Klägerin die Beklagte auf Schadensersatz und Entschädigung wegen Altersdiskriminierung in Anspruch genommen. Mit Schriftsatz vom 13.05.2024 (Bl. I / 100 d. A.) hat sie ihre Klage auf Neuvernahme der Leistungsbeurteilung für das Jahr 2022 erweitert. Mit Schriftsatz vom 21.10.2024 (Bl. I / 158 d. A.), der Beklagten am 22.10.2024 zugestellt (Bl. I / 160 d. A.), hat die Klägerin die Schadensersatzforderung um 7.165,44 € erhöht.

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, sie sei lediglich aufgrund ihres Alters nicht über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt und bei der Stellenbewerbung nicht berücksichtigt worden. Sie habe zu keinem Zeitpunkt geäußert, im Verlängerungszeitraum nur Gutachten erstellen und/oder Führungsaufgaben abgeben zu wollen. Ein Ablehnungsschreiben vom 14.04.2023 sei ihr nicht zugegangen. Das Schreiben vom 30.05.2023 habe sie erst – auf ihre Nachfrage hin – am 10.10.2023 erhalten. Da keine der Bewerberinnen außer ihr das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung vom 23.01.2023 erfüllt habe, sei die Stellenausschreibung mit deutlich reduzierten Grundvoraussetzungen erneut am 27.03.2023 veröffentlicht worden. Die Beklagte schulde ihr Ersatz der für die Dauer eines Jahres entgangenen Vergütung. Diesen Schadensersatzanspruch habe sie mit Schreiben vom 30.09.2023 (Bl. 105 d. A.) geltend gemacht. Wegen der Altersdiskriminierung sei zudem gemäß § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung von mindestens drei Bruttomonatsgehältern zu zahlen. Die Beklagte habe schließlich auch die mit Schreiben vom 02.11.2023 (Bl. I / 109 d. A.) angebotene korrigierte Leistungsbeurteilung für das Jahr 2022 zu erteilen; die ursprünglich erteilte, schlechtere Leistungsbeurteilung sei nicht gerechtfertigt gewesen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Schadensersatz i.H.v. 116.060,04 EUR nebst Zinsen hieraus i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine Entschädigung nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. Die Höhe der Entschädigung wird in das Ermessen des Gerichts gestellt und sollte eine Höhe von drei Monatsgehältern nicht unterschreiten.
3. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin für den Beurteilungszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 eine Leistungsbeurteilung zu erteilen, bei der sowohl die „Führungsleistung“ als auch die „Leistungsbeurteilung gesamt“ mit der Kategorie „A“ (= übertrifft erheblich die Anforderungen) bewertet werden.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen,

und die geltend gemachten Ansprüche bestritten. Das Angebot der Klägerin auf befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei abgelehnt worden, weil die Klägerin nur bereit gewesen sei, einen Teil ihrer Tätigkeit, nämlich die Erstellung von Gutachten, weiterzuführen. Die Ablehnung des Angebots sei der Klägerin im Gespräch am 16.02.2023 durch die Geschäftsführerin des internen Service A-Stadt, Frau Z., und durch Schreiben vom 14.04.2023 (vgl. Anlage B8 = Bl. I / 93 d. A.) mitgeteilt worden. Einen Nachweis über den Zugang dieses Schreibens könne die Beklagte nicht führen. Die Beklagte hat bestritten, dass die Klägerin an dem Bewerbungsverfahren teilgenommen habe. Eine Bewerbung auf die Stellenausschreibung vom 27.03.2023 habe die Klägerin über das Bewerbermanagementsystem „E-Recruiting“ nicht abgegeben; andere Eingangswege für Bewerbungen bestünden bei der Beklagten nicht. Jedenfalls sei eine etwaige unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters gerechtfertigt, da es der Beklagten erlaubt sein müsse, eine Weiterbeschäftigung aus den Gründen zurückzuweisen, die auch der tariflichen Altersgrenzenregelung zugrunde lägen. Die Beklagte hat zudem die Höhe des Schadensersatzanspruchs bestritten und eingewandt, dass die Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG verfallen seien.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat die Klage durch Urteil vom 22.10.2024 - 1 Ca 2226/23 - abgewiesen. Die zulässige Klage sei insgesamt unbegründet. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf Zahlung eines Schadensersatzes oder einer Entschädigung nach § 15 Abs.

1 und 2 AGG. Die Beklagte habe nicht gegen das Verbot, nicht wegen des Alters zu benachteiligen, verstoßen. Die Klägerin könnte zwar durch die Ablehnung des Angebots auf befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses iSd. § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI bzw. durch die Nichtberücksichtigung bei der Stellenbesetzung eine weniger günstige Behandlung erfahren haben als eine Person anderen Alters in einer vergleichbaren Situation erfahre, erfahren habe oder erfahren würde (§ 3 Abs. 1 AGG). Diese unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters sei jedoch nach § 10 S. 1 und S. 2 AGG zulässig. Die Beklagte habe mit der Ablehnung der Bewerbung bzw. der Nichtverlängerung ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG verfolgt. Sie habe zur Rechtfertigung geltend gemacht, es müsse ihr als tarifgebundener Partei erlaubt sein, die Bewerbung von Altersrentnern aus den gleichen Erwägungen zurückzuweisen, wie sie § 36 Abs. 1 a) TV-BA zugrunde lägen, wonach das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats ende, „in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat“. Die mit der Befristung verbundenen Erwägungen hätten die Tarifvertragsparteien zwar nicht ausdrücklich benannt, sie ergäben sich aber aus dem Regelungskontext. Entsprechend der Altersgrenze in § 33 Abs. 1 TVöD gehe es nicht nur um eine zuverlässige Personalplanung, sondern auch um eine ausgewogene Altersstruktur, eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen und damit um einen erleichterten Zugang jüngerer Personen zur Beschäftigung. Dies werde durch § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI nicht in Frage gestellt, weil hierdurch ein Anspruch auf das Hinausschieben der Altersgrenze nicht begründet werde. Auch die Regelung in § 36 Abs. 5 TV-BA stehe dem nicht entgegen. Soweit die Möglichkeit bestehe, mit vormaligen Beschäftigten ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen, liege die Entscheidung darüber im Ermessen des Arbeitgebers (im Anschluss an BAG, Urteil vom 31.03.2022 - 8 AZR 238/21 -). Die Zurückweisung der Bewerbung der Klägerin und die damit verbundene Ungleichbehandlung wegen ihres Alters stelle auch ein angemessenes und erforderliches Mittel iSv. § 10 Satz 2 AGG dar. Es habe sich insbesondere bei der ausgeschriebenen Stelle um eine dauerhaft zu besetzende Stelle gehandelt, während die Klägerin eine lediglich befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses begehrt habe. Die Klage sei auch in Bezug auf den Antrag auf Erteilung einer korrigierten Leistungsbeurteilung für das Jahr 2022 unbegründet. Es fehle an einer Rechtsgrundlage. Das Angebot der Beklagten mit Schreiben vom 02.11.2023 habe unter dem ausdrücklichen Vorbehalt gestanden, dass die Klägerin nach Abänderung der Beurteilung die eingereichte Gegenvorstellung zurückzunehmen oder für erledigt erkläre. Wie sich die Klägerin insoweit verhalten habe, sei

nicht dargetan. Soweit die Klägerin mit ihrem Klageantrag eine richterliche Ersatzleistungsbestimmung entsprechend § 315 Abs. 3 S. 2 BGB beanspruche, habe sie nicht dargelegt, dass eine andere Bewertung als die der beanspruchten „Kategorie A“ nicht billigem Ermessen entsprechen würde.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 04.02.2025 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 28.02.2025 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 05.05.2025 am 02.05.2025 begründet.

Die Klägerin habe Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung nach Art. 15 Abs. 1 und 2 AGG. Zwar habe das Arbeitsgericht zu Recht angenommen, dass eine wirksame Bewerbung der Klägerin vorgelegen und die Ablehnung des Angebots der Klägerin auf befristete Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI bzw. ihre Nichtberücksichtigung bei der Stellenbesetzung kausal wegen Alters erfolgt sei und im Ergebnis eine unmittelbare Benachteiligung wegen Alters im Sinne von § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG vorliege. Diese Benachteiligung sei jedoch nicht ausnahmsweise zulässig nach § 10 Satz 1 und 2 AGG. Der Sachvortrag der Beklagten zum legitimen Ziel sei unsubstanziert. Das Arbeitsgericht habe eine eigene Auslegung des legitimen Ziels unter Verweis auf BAG, Urteil vom 31.03.2022 – 8 AZR 238/21 – vorgenommen. Der seitens des BAG entschiedene Sachverhalt unterscheide sich jedoch vom vorliegenden Sachverhalt, da es sich bei der Klägerin nicht um eine externe Bewerberin gehandelt habe. Aufgrund der Eigenschaft einer langjährigen Mitarbeiterin hätte auf Seiten der Arbeitgeberin eine Treuepflicht nach § 242 BGB festgestellt werden müssen. Aufgrund der nur befristet begehrten Weiterbeschäftigung der Klägerin wäre das legitime Ziel der Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen nicht maßgeblich tangiert, so dass es an der Angemessenheit, jedenfalls aber an der Erforderlichkeit des Mittels fehle. Es habe darüber hinaus an der Weiterbeschäftigung der Klägerin ein Bedarf bestanden, weil sich nach der Stellenausschreibung vom 27.01.2023 zunächst kein qualifizierter Bewerber bzw. keine qualifizierte Bewerberin gefunden habe und es erst nach der Überarbeitung der Stellenbeschreibung im März 2023 zu einer anderweitigen Besetzung der Stelle gekommen sei. Die Stelle sei bis Anfang 2025 wiederholt vakant und neu ausgeschrieben worden. Des Weiteren sei kein Katalogtatbestand nach § 10 Satz 3 AGG erfüllt. Die Klägerin habe zudem Anspruch auf Neuerteilung

der Leistungsbeurteilung. Sie habe erstinstanzlich das Zustandekommen einer Einigung behauptet. Die Einigung sei durch das Annahmeschreiben vom 21.11.2023 (Anlage BK3 = Bl. II/66 d. A.) zustande gekommen.

Die Klägerin beantragt unter Rücknahme des Hilfsantrags,

das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg abzuändern und nach den Schlussanträgen 1. Instanz der Klägerin zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und bestreitet weiterhin die geltend gemachten Ansprüche. § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI begründe keinen Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Die Nichtannahme des Verlängerungsangebots der Klägerin habe das zur Verfolgung der legitimen Ziele angemessene und erforderliche Mittel im Sinne des § 10 Satz 2 AGG dargestellt. Diese Ziele bestünden in der Ermöglichung einer zuverlässigen Personalplanung bzw. in der Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur von jüngeren und älteren Beschäftigten und sei von der Beklagten in der Klageerwiderung ausdrücklich benannt worden. Es sei eine möglichst dauerhafte Besetzung der zum 30.09.2023 freiwerdenden Stelle der Klägerin seitens der Beklagten beabsichtigt gewesen und keine vorübergehende Lösung, wie sie mit der von der Klägerin angebotenen zwölfmonatigen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses einhergegangen wäre. Es sei der Beklagten erlaubt, sich bei der Nichtannahme eines Angebots auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI auf die gleichen Erwägungen zu stützen, die der Regelung in § 36 TV-BA zugrunde lägen. Da § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI keinen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugunsten der Arbeitnehmerin begründe, könne der Umstand, dass ein Arbeitgeber die Position einer altersbedingt ausscheidenden Arbeitnehmerin möglicherweise nicht unmittelbar neu besetzen könne, nicht zu seiner Verpflichtung führen, das Arbeitsverhältnis mit dem ursprünglichen Stelleninhaber fortzusetzen. Die Beklagte bestreitet das Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag auf Neuerteilung der Leistungsbeurteilung

In der Verhandlung vom 06.11.2025 hat die Klägerin zu Protokoll erklärt: „Ich will die Leistungsbeurteilung nicht mehr.“ (Bl. II/69 d. A.).

Für das weitere Vorbringen der Parteien wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 30.04.2025, 10.10.2025 und 05.11.2025 nebst Anlagen, den Schriftsatz der Beklagten vom 10.07.2025 sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 06.11.2025 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

1. Der Antrag zu 3) auf Neuerteilung der Leistungsbewertung für das Jahr 2022 ist unzulässig. Es fehlt an dem erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis.

a) Auch für eine Leistungsklage – wie vorliegend der Antrag zu 3) – muss die Klägerin ein Rechtsschutzbedürfnis aufweisen. Dieses wird zwar in der Regel gegeben sein. Besondere Umstände können aber das Verlangen, in die materiell-rechtliche Prüfung des Anspruchs einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen (vgl. vgl. BAG, Urteil vom

22.9.2020 - 3 AZR 433/19 - Rn. 22 mwN). Das ist u. a. dann der Fall, wenn ein Leistungsantrag objektiv schlechthin sinnlos ist, wenn also die Klägerin unter keinen Umständen mit seinem prozessualen Begehren irgendeinen schutzwürdigen Vorteil erlangen kann. Das Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Klagebegehren in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, die ersichtlich des Rechtsschutzes durch eine solche Prüfung nicht bedürfen (vgl. BAG, Urteil vom 23.09.2014 - 9 AZR 1100/12 - Rn. 8 mwN.). Maßgebender Zeitpunkt für das Vorliegen des Rechtsschutzbedürfnisses für die Klage ist grundsätzlich der Schluss der letzten mündlichen Verhandlung (Thomas/Putzo/Reichold 46. Aufl. Vorbem. § 253 Rn. 11 und 28) und damit hier die Berufungsverhandlung am 06.11.2025.

b) Nach diesen Grundsätzen fehlt es vorliegend ausnahmsweise am Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag zu 3). Der Antrag ist vorliegend objektiv sinnlos. Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 06.11.2025 erklärt, sie wolle die Leistungsbeurteilung nicht mehr. Es besteht deshalb keine Notwendigkeit der Prüfung, ob der geltend gemachte Anspruch besteht.

2. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Schadensersatz im Sinne des § 15 Abs. 1 AGG (Antrag zu 1) und auch auf Entschädigung im Sinne des § 15 Abs. 2 AGG (Antrag zu 2), weil die Beklagte ihr Angebot auf Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um zwölf Monate bis zum 30.09.2024 nicht angenommen hat.

a) Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet. Die Klägerin stand bis zum 30.09.2023 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Sie ist als Arbeitnehmerin Beschäftigte im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 AGG und die Beklagte ist als Arbeitgeberin nach § 6 Abs. 2 AGG passivlegitimiert.

b) Ob die Klägerin den behaupteten Schadensersatz- und Entschädigungsanspruch fristgerecht geltend gemacht hat (§ 15 Abs. 4 AGG) kann letztlich dahinstehen, da solche Ansprüche der Klägerin nicht bestehen.

c) Soweit gesetzlich nicht anders geregelt, gelten für den Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG und den Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG die gleichen Voraussetzungen. Dies ergibt sich schon aus dem systematischen Zusammenhang beider Normen (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 23 m. w. Nachw.). Anspruchsvoraussetzung für beide Ansprüche ist daher ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG.

aa) Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 AGG genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

bb) Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Zwar wird die Klage auf eine Benachteiligung wegen des Alters der Klägerin gestützt und mithin auf die Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Jedoch hat die Beklagte nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, indem sie das Angebot der Klägerin auf Weiterbeschäftigung um zwölf Monate bis zum 30.09.2024 abgelehnt oder die Kläger nicht im Bewerbungsverfahren um die Neubesetzung ihrer bisherigen Stelle ausgewählt hat. Hierin liegt keine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin.

(1) Gem. § 3 Abs. 1 S. 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. Die benachteiligende Regelung oder Maßnahme wird hierbei unmittelbar mit einem in § 1 AGG genannten Merkmal begründet. Dabei kann die Benachteiligung statt in einem aktiven Tun auch in einem Unterlassen liegen, wobei eine Benachteiligung durch Unterlassen nicht voraussetzt, dass eine Handlungspflicht besteht. Eine Benachteiligung durch Unterlassen kann deshalb z. B. in Betracht dann in Betracht kommen, wenn ein Arbeitgeber ein befristetes Arbeitsverhältnis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes nicht verlängert (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 25 m. w. Nachw.; vom 20.6.2013 - 8 AZR 482/12 - Rn. 34; ErfK/Schlachter, 25. Aufl. 2025, AGG § 3 Rn. 2a).

(2) Die Klägerin hat nicht vorgetragen, dass sie ungünstiger behandelt worden ist als andere Beschäftigte der Beklagten in einer vergleichbaren Situation.

(a) In einer vergleichbaren Situation sind zunächst solche Beschäftigte der Beklagten, deren Arbeitsverhältnisse ebenfalls wegen Erreichens des gesetzlichen Regelrenteneintrittsalters nach § 36 Abs. 1 a) TV-BA endeten, enden oder zukünftig enden werden.

Aus der von der Klägerin in diesem Zusammenhang vorgelegten Broschüre „Nach wie vor gefragt sein“ ist die Erklärung der Beklagten zu entnehmen, dass die zur Anwendung kommenden tarifvertraglichen und beamtengesetzlichen Bestimmungen „grundsätzlich“ eine Weiterbeschäftigung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus „zulassen“. Damit hat die Beklagte lediglich die rechtliche *Möglichkeit* der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses aufgezeigt, ohne sich dahin zu binden, einem Weiterbeschäftigungsverlangen einer Beschäftigten in jedem Fall zuzustimmen. Diese Erklärung der Beklagten geht nicht über die tarifvertraglichen Regelungen hinaus, die die Beklagte nicht zum Abschluss einer Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses verpflichten. Denn § 36 Abs. 1 a) TA-BA nennt zwar als Ausnahme zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersrente eine Vereinbarung nach § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI. Für diese Norm ist indessen entschieden, dass ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Hinausschieben der Altersgrenze nicht begründet wird (vgl. BAG, Urteil vom 31.03.2022 - 8 AZR 238/21 - Rn. 26) und auch aus dem Unionsrecht nicht herzuleiten ist (vgl. EuGH, Urteil vom 28.02.2018 - C-46/17 - [John] Rn. 33 [ZTR 2018, 282]).

Eine andere rechtliche Beurteilung folgt auch nicht aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht i. S. d. § 242 BGB. Die Treuepflicht der Beklagten in Bezug auf die Arbeitsbedingung „Vereinbarung über das Hinausschieben der Altersgrenze“ wird kraft arbeitsvertraglicher und tarifvertraglicher Bezugnahme auf die Voraussetzungen des § 41 Abs. 1 S. 3 SGB IV konkretisiert. Entgegen der Auffassung der Klägerin treffen die Beklagte keine darüber hinausgehenden Abschlusspflichten.

(b) Die Klägerin hat sich nicht in einer mit den Bewerberinnen auf die Ausschreibungen vom 23.01.2023 und vom 27.03.2023 vergleichbaren Situation befunden.

Im Hinblick auf eine - insbesondere bei einer Einstellung und Beförderung zu treffende - Auswahlentscheidung des Arbeitgebers befinden sich Personen grundsätzlich dann in einer vergleichbaren Situation, wenn sie sich für dieselbe Stelle beworben haben (vgl. BAG, Urteil vom 22.10.2015 - 8 AZR 384/14 - Rn. 20; vom 17.08.2010 - 9 AZR 839/08 - BeckRS 2010, 74183, Rn. 29).

Die Klägerin hat sich nicht für dieselbe Stelle beworben wie die Bewerberinnen auf die Stellenausschreibungen vom 23.01.2023 und vom 27.03.2023. In diesen Ausschreibungen wurde die zum 30.09.2023 nachzubesetzende Position der Klägerin unstreitig unbefristet ausgeschrieben. Mit der Ausgestaltung als unbefristete Beschäftigung lag eine Vertragsbedingung vor, die für die Frage der vergleichbaren Situation der Bewerberinnen bedeutsam ist. Nur wenn alle Arbeitnehmerinnen zumindest gleichartige Tätigkeiten unter im Wesentlichen denselben Arbeitsvertragsbedingungen verrichten, sind sie miteinander vergleichbar. (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2012 - 8 AZR 364/11 - Rn. 28) für den Fall der ohne Sachgrund befristet eingestellten Arbeitnehmerinnen). Hieran fehlt es im vorliegenden Fall: die Klägerin hat sich zu keinem Zeitpunkt auf die unbefristete Stelle als Leitende Ärztin / Leitender Arzt für den Verbund des Ärztlichen Dienstes A-Stadt beworben. In ihrem Schreiben vom 11.01.2023 hat sie ihre „Weiterbeschäftigung bis zum 30.09.2024, also um weitere 12 Monate“ beantragt. In ihrer E-Mail vom 12.04.2023 bekräftigte sie ihre „Bewerbung / meinen Antrag auf Weiterbeschäftigung, an dem ich festhalte.“ Zu keinem Zeitpunkt hat sich die Klägerin mit einer unbefristeten (Weiter-)Beschäftigung einverstanden erklärt. Die von ihr angestrebten Vertragsbedingungen entsprachen damit nicht dem Zuschnitt der Stelle, wie ihn die Beklagte im Rahmen ihrer Organisationshoheit vorgenommen hat. Dabei zeigen die tarifvertraglichen Regelungen in § 36 Abs. 1 a) und Abs. 5 TV-BA sowie die gesetzliche Bestimmung in § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, mit Rücksicht auf die Wünsche bisheriger Stelleninhaber von der Entscheidung, eine nachzubesetzende Stelle unbefristet einzurichten und auszuschreiben, abzurücken muss.

Entgegen der Auffassung der Klägerin hat das Arbeitsgericht auch nicht festgestellt, dass eine unmittelbare Benachteiligung i. S. d. § 3 Abs. 1 AGG vorliegt. Es hat dies vielmehr offengelassen („Die Klägerin *mag* ... eine weniger günstige Behandlung erfahren haben, ...“) und in der Verhandlung vom 15.05.2024 ausweislich des Protokolls ausdrücklich in Frage gestellt, „ob die Klägerin tatsächlich den Status einer Stellenbewerberin hatte oder

lediglich außerhalb eines formalen Stellenbesetzungsverfahrens die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangt hat.“

d) Im Übrigen - für den Fall einer weniger günstigen Behandlung in einer vergleichbaren Situation - hält die Kammer die Gründe der erstinstanzlichen Entscheidung für zutreffend und schließt sich ihnen ausdrücklich an, § 69 Abs. 2 (vgl. auch BAG, Urteil vom 25.04.2024 - 8 AZR 140/23 - Rn. 21).

III.

Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Es bestand kein Grund im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG, die Revision zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Dr. Eulers

Schöwe

Pirsch