

Rundschreiben Nr.: 15 / Oktober 2007

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin
Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: BWRmedia, ein Unternehmensbereich
der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Internet: <http://www.bwr-media.de>

Seite - 1 - von 1



AGG: Altersdiskriminierung bei der Sozialauswahl

„Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz“ – so steht es in § 2 Abs. 4 AGG. Vom Wortlaut her findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz damit bei Kündigungen – und hier auch bei der Sozialauswahl – keine Anwendung.

Dies klingt zwar sehr einfach, birgt aber viel Zündstoff, wie der folgende Fall zeigt:

Ein Arbeitgeber musste eine Massenentlassung durchführen. Er hatte dazu mit seinem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste der zu kündigenden Mitarbeiter vereinbart.

Die Sozialauswahl führte er nach Altersgruppen durch. Innerhalb der einzelnen Altersgruppen (unter 25- Jährige, 25- bis 35-Jährige usw.) kündigte er im Verhältnis gleich vielen Arbeitnehmern. Dem Arbeitgeber war daran gelegen, eine ausgewogene Altersstruktur im Unternehmen zu sichern und es nicht zu einer Überalterung kommen zu lassen.

Einige betroffene ältere Arbeitnehmer sahen darin aber eine Diskriminierung wegen ihres Alters laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Und vor Gericht gewannen die Arbeitnehmer. Nach Ansicht des ArbG Osnabrück (5. 2. 2007, 3 Ca 721/06, 3 Ca 778/06) war der Interessenausgleich wegen unzulässiger Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Die Sozialauswahl war damit nicht korrekt durchgeführt worden, und die Kündigungen waren unwirksam.

Fazit: Das ArbG Osnabrück hat also trotz § 2 Abs. 4 AGG das Gleichbehandlungsgesetz auf Kündigungen angewendet.

Die Richter argumentierten damit, dass § 2 Abs. 4 AGG europarechtswidrig ist. Denn nach der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG gilt der Diskriminierungsschutz auch für Kündigungen.

Stellen Sie also einen Sozialplan mit einer Staffelung nach Altersgruppen auf, dann müssen Sie darlegen können, warum Sie so handeln, warum eine ausgewogene Altersstruktur für Sie so wichtig ist. Und nicht nur das: Auch im Rahmen einer Sozialauswahl ohne Sozialplan sollten Sie vorsichtig sein und die Notwendigkeit einer ausgewogenen Personalstruktur gut begründen können – zumindest vorerst.

Denn ob das Urteil Bestand hat und die Regelung in § 2 Abs. 4 AGG letztlich wirklich gekippt wird oder nicht, wird in den nächsten Instanzen noch zu klären sein.

■