



Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht (IV / November 2008)

Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

Nach der Pressemitteilung zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 06. November 2008 (2 AZR 701/07) steht das Verbot der Altersdiskriminierung der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl nicht entgegen. Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl ist nach dem BAG möglich und stellt keinen Verstoß gegen die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) normierten Diskriminierungsverbote dar.

Im entschiedenen Fall war der zum Kündigungszeitpunkt 51-jährige Kläger seit 1974 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie, als Karosseriefacharbeiter beschäftigt. Aufgrund mangelnder Auslastung war die Kündigung von mehreren hundert Arbeitnehmern erforderlich, in Folge dessen sich die Beklagte mit ihrem Betriebsrat auf einen Interessenausgleich einigte, in dem u. a. der Kläger namentlich bezeichnet war. Der Auswahl der zu Kündigenden lag eine Punkteliste zugrunde, die Sozialpunkte u. a. auch für das Lebensalter vorsah. Die Auswahl erfolgte jedoch sodann nicht unter allen vergleichbaren Arbeitnehmern, sondern proportional nach Altersgruppen, die jeweils bis zu zehn Jahrgänge umfassten (bis zum 25., 35., 45. und ab dem 55. Lebensjahr). Der Kläger vertrat die Auffassung, dass diese Regelung einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung enthalte.

Das BAG sah hierin jedoch keine Benachteiligung von älteren Arbeitnehmern, sondern vielmehr eine Berücksichtigung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wobei das Lebensalter hierbei im Zusammenwirken mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhalt, Schwerbehinderung) nicht überbewertet worden sei. Durch die Bildung von Altersgruppen werde einer Überalterung des Betriebs entgegengewirkt und zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer relativiert.

Das BAG stellte ferner fest, dass abweichend von der im AGG enthaltenen Regelung, wonach für Kündigungen ausschließlich das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet, die Diskriminierungsverbote (wegen des Alters, des Geschlechts, der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung sowie wegen einer Behinderung) auch für den Kündigungsschutz gelten und eine unter Verstoß gegen das AGG erklärte Kündigung aus diesen Gründen unwirksam sein kann. Es empfiehlt sich daher, bei Kündigungen und insbesondere im Rahmen der zu treffenden Sozialauswahl besonderes Augenmerk auf die Vermeidung der im AGG normierten Diskriminierungstatbestände zu richten.

Für Rückfragen stehen Ihnen unsere Spezialisten gerne zur Verfügung.

Dr. Thomas Weckbach
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. 08 21 / 3 45 85 - 21
tweckbach@seitz-partner.de

Hans-Peter Bernhard
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Sozialrecht
Tel. 08 21 / 3 45 85 - 16
hpbernhard@seitz-partner.de

Barbara Kühn
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel. 08 21 / 3 45 85 - 11
bkuehn@seitz-partner.de

Caroline Scherer
Rechtsanwältin
Tel. 08 21 / 3 45 85 - 21
cscherer@seitz-partner.de