

Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf Kündigungen

Nachdem das AGG Ende letzten Jahres in Kraft getreten ist haben nun die ersten AGG-Klagen die Arbeitsgerichte erreicht.

In einem aktuellen Fall hat das Arbeitsgericht Osnabrück¹ nun eine betriebsbedingte Kündigung für unwirksam erklärt, da der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl durch Altersdiskriminierung gegen das AGG verstoßen habe.

Damit liegt eine erste Entscheidung zur umstrittenen Frage vor, ob Arbeitgeber bei Kündigungen neben den Einschränkungen des Kündigungsschutzgesetzes auch die Antidiskriminierungsregeln des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachten müssen.

Zum Fall:

Der Arbeitgeber hatte zur Umsetzung einer Massenentlassung eine Sozialauswahl zu treffen, die sich nach Altersgruppen richtete. Aus den jeweiligen Altersgruppen wurde dann jeweils verhältnismäßig gleich vielen Mitarbeitern gekündigt. So sollte eine ausgewogene Altersstruktur im Betrieb erhalten bleiben.

Ein betroffener Arbeitnehmer sah in der Bildung der Altersgruppen eine diskriminierende Benachteiligung, die zur fehlerhaften Sozialauswahl führe.

Nach Auffassung des Arbeitgebers findet das AGG bei Kündigungen keine Anwendung.

¹) Urteil des Arbeitsgerichts Osnabrück vom 05.02.2007, Az: 3 Ca 778/06 - http://blog.felser.de/wp-content/uploads/2007/05/arbeitsgericht_osnabrueck_05022007_3_ca_721_06_agg_kschg.pdf

Die Entscheidung:

Das Gericht gab dem klagenden Arbeitnehmer Recht und beurteilte die Sozialauswahl als Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot wegen Alters aus § 7 Abs. 2 AGG.

Obwohl nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 4 AGG für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz und nicht das AGG gelten soll, wandte das Gericht das AGG auf Kündigungen an.

Indem das AGG den Bereich der Kündigungen ausklammere verstoße es gegen europäisches Recht. Die umzusetzende Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78EG sah ein Altersdiskriminierungsverbot für Kündigungen ausdrücklich vor. Das AGG habe die Richtlinie daher nicht vollständig umgesetzt.

Die Diskriminierung wegen Alters durch die Bildung von Altersgruppen ergibt sich nach Auffassung der Richter bereits daraus, dass bei Anwendung der gesetzlichen Kriterien für die Sozialauswahl (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen, Schwerbehinderung) weniger Älteren hätte gekündigt werden können. Insoweit wird der Kündigungsschutz "Alter" nach Auffassung des Gerichts durch die Bildung der Altersgruppen aufgeweicht.

Sicherlich wird die Entscheidung noch in weiteren Instanzen überprüft, so dass in der Frage noch nicht das letzte Wort gesprochen ist.