

Antidiskriminierung

Gleichbehandlungsgesetz verstößt gegen Europarecht

Von Corinna Budras

02. Mai 2007

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt gegen europäisches Recht. Das hat das Arbeitsgericht Osnabrück festgestellt und sich damit der Kritik zahlreicher Juristen angeschlossen (Az.: 3 Ca 725/06). Nach Ansicht der Richter ist das neue Gesetz gegen Benachteiligungen im Geschäftsleben und am Arbeitsplatz, das auf vier europäischen Richtlinien beruht, entgegen der ausdrücklichen Bestimmung in Paragraph 2 Absatz 4 auch auf Kündigungen anwendbar.

Die Ausnahmevorschrift sei in ihrem Wortlaut europarechtswidrig, da sich die entsprechende europäische Richtlinie unstrittig auch auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehe, betonten die Richter in ihrem Urteil, mit dem sie zugleich die Anforderungen für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen verschärften.

Widersprüchliches Gesetz

Die Ausnahme war erst kurz vor Inkrafttreten des Gesetzes durch einen Kompromiss zwischen SPD und Union eingeführt worden. Das Gesetz war dadurch an einigen Stellen widersprüchlich geworden und musste schon wenige Monate später wieder korrigiert werden. Die Entscheidung führe eindeutig das Chaos der Gesetzgebung vor Augen, bemängelt der Frankfurter Arbeitsrechtler Thomas Ueber von der Kanzlei Lovells. "Dem Gesetzgeber hätte in Anbetracht der europarechtlichen Vorgaben eigentlich klar sein müssen, dass sich Kündigungen vom Diskriminierungsschutz nicht ausklammern lassen. Daher wäre es besser gewesen, er hätte das Kündigungsschutzgesetz an die Diskriminierungsregelungen angepasst."

Für Arbeitgeber wird es nun mit Anwendung der Gleichbehandlungsregeln schwerer, eine ausgewogene Altersstruktur in ihren Unternehmen zu erhalten. In seinem Urteil hatte das Arbeitsgericht Osnabrück die Kündigung eines älteren Mitarbeiters für unwirksam erklärt. Dabei ging es um ein Unternehmen, das mehr als 600 Beschäftigte betriebsbedingt kündigen wollte. Für die dazu notwendige Sozialauswahl fasste der Arbeitgeber die Mitarbeiter in Altersgruppen zusammen und sprach dann in jeder Gruppe einem bestimmten Prozentsatz die Kündigung aus. Diese Methode, die vor dem Inkrafttreten des AGG im August vergangenen Jahres viele Unternehmen nutzten, widerspreche jedoch dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, urteilte das Gericht.

Hohe Hürden

Die Richter betonten, dass es immer noch grundsätzlich möglich sei, bei der Sozialauswahl Altersgruppen zu formen, wenn ein berechtigtes betriebliches Interesse vorgewiesen werden könne. Allerdings legen die Richter die Hürden für Arbeitgeber nun höher. Danach reicht es nicht mehr aus, dass der Arbeitgeber nur das derzeitige Verhältnis zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern beibehalten möchte. "Der Verweis auf den Status quo der Altersstruktur ist als solcher schon kein Rechtfertigungsgrund, da die Altersdiskriminierung bislang im deutschen Arbeitsrecht zulässig gewesen ist", entschieden die Richter. Sonst könne dies ohne einen berechtigten Grund dazu führen, dass sich ein bereits auf Diskriminierungen beruhender Zustand verfestige.

Für Arbeitgeber sei es nun schwer, in dieser unklaren und widersprüchlichen Rechtslage Entscheidungen zu treffen, sagte Ueber. Denn einerseits müsse der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl nach dem deutschen Kündigungsrecht das Lebensalter der Arbeitnehmer berücksichtigen. Andererseits dürfe er aber gerade nicht aufgrund des Alters diskriminieren. Arbeitgeber sollten deshalb bei der Sozialauswahl neben dem Lebensalter die damit verbundenen Chancen am Arbeitsmarkt in die Auswahlentscheidung einbeziehen, rät er.