

AGG schützt im Alter nicht generell vor Kündigung

BAG-Urteil schafft Klarheit bei der Frage Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

Von Jürgen WEDER, Pflüger Rechtsanwälte Frankfurt / Main

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sollen Arbeitnehmer vor Diskriminierung geschützt werden. Die Diskriminierungsverbote des AGG (§ 1–10) finden auch im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung. In seinem Urteil vom 06.11.2008 stellt das Bundesarbeitsgericht klar, dass eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, sozialwidrig und damit unwirksam im Sinne des § 1 KSchG sein kann. Ein genereller Schutz vor Kündigung – aus Altersgründen etwa – lässt sich aus dem AGG jedoch nicht ableiten, wie das Urteil des BAG zeigt.

Im entschiedenen Fall wies das Bundesarbeitsgericht die Klage eines 51-jährigen Arbeitnehmers ab. Der Kündigung lag eine Punktetabelle zugrunde, die Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam erstellt hatten. Die Punktetabelle sah Sozialpunkte unter anderem auch für das Lebensalter vor. Die Sozialauswahl erfolgte proportional nach Altersgruppen, die jeweils bis zu zehn Jahrgänge umfassten (bis zum 25., 35., 45. und ab dem 55. Lebensjahr). Der Kläger hat die Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht und sich unter anderem auf einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters berufen.

Das Bundesarbeitsgericht erkannte zwar in der Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter und der Altersgruppenbildung eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung der betroffenen Arbeitnehmer. Diese unterschiedliche Behandlung war aber dennoch nach § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters dann zulässig, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Die Bundesrichter begründeten ihre Entscheidung damit, dass die Zuteilung von Alterspunkten mit einer hinnehmbaren Unschärfe zur Berücksichtigung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenspiel mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhalt, Schwerbehinderung) nicht zu einer Überbewertung des Lebensalters führen würde. Das Bundesarbeitsgericht sieht die Bildung von Altersgruppen außerdem als Mittel gegen die Überalterung des Betriebs, welches damit zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer relativieren würde.

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11