

Die Bildung von Altersgruppen kann diskriminierend sein

Das Arbeitsgericht Osnabrück, Az: 3 Ca 724/06, hatte als bundesweit erstes Arbeitsgericht die Möglichkeit, das AGG anzuwenden.

Wesentliche Entscheidungspunkte:

1. Wenn ein Interessenausgleich mit Namensliste gegen ein gesetzliches Verbot verstößt oder dem Kündigungsschutzgesetz widerspricht, ist die Sozialauswahl unwirksam. Die gesetzliche Abmilderung des gerichtlichen Überprüfungsmaßstabs auf „grobe Fehlerhaftigkeit“ greift dann nicht ein.

2. Die in § 2 Abs. 4 AGG statuierte Ausnahme von Kündigungen aus dem Anwendungsbereich des AGG verstößt gegen europäisches Recht und ist von den deutschen Gerichten nicht anzuwenden.

3. Durch die Bildung von Altersgruppen in einem Interessenausgleich und Sozialplan werden ältere Arbeitnehmer entgegen § 7 Abs. 1 AGG bei Kündigungen benachteiligt. Dies wäre gem. § 1 Abs. 5 S. 1, Abs. 3 S. 2 AGG nur gerechtfertigt, wenn an der Alterszusammensetzung ein berechtigtes betriebliches Interesse bestünde, das den Zwecken des Diskriminierungsschutzes nicht widerspricht.

Sachverhalt:

Der Kläger arbeitete seit 1984 bei der Beklagten in der Automobilindustrie. Ihm wurde zusammen mit 618 weiteren Beschäftigten im September 2006 betriebsbedingt gekündigt. Die Beklagte handelte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan aus. Dabei wurden Altersgruppen gebildet. Darin heißt es: „ Die Durchführung der Sozialauswahl nach Altersgruppen ist erforderlich zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit, weil ohne Berücksichtigung der Altersgruppen die Altersstruktur erheblich verschlechtert würde.“ Tatsächlich wäre ohne die Bildung der Altersgruppen der Altersdurchschnitt von 43 Jahren auf 47 Jahren gestiegen.

Entscheidung:

Die Kündigungsschutzklage hatte Erfolg. Denn das Gericht verneinte eine wirksame Sozialauswahl gem. § 1 Abs. 3 i.V.m. Abs. 5 S. 2 KSchG.

Grundsätzlich kann zwar nach § 1 Abs. 5 S. 2 KSchG die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden, aber dies gilt nur, wenn der Interessenausgleich selber wirksam ist. Verstößt die kollektive Regelung selbst gegen ein gesetzliches Verbot oder

widerspricht sie den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes ist die Sozialauswahl unwirksam, ohne dass die Maßstabsbeschränkung greifen kann.

Nach Ansicht der Kammer ist die in diesem Fall vorgenommene Sozialauswahl wegen eines Verstoßes gegen § 7 AGG unwirksam. Dieser findet trotz der in § 2 Abs. 4 AGG geregelten Ausnahme Anwendung. Denn diese Ausnahmenvorschrift ist in ihrem Wortlaut europarechtswidrig, da sich die Richtlinie 200/78/EG in ihrem Anwendungsbereich unstrittig auch auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezieht. Eine Bereichsausnahme des Kündigungsschutzes wäre somit nur zulässig, wenn das deutsche Kündigungsschutzrecht die Diskriminierungsverbote bereits umfassen und den europäischen Standards genügen würden.

Die in diesem Fall bestehende tatsächliche Benachteiligung der älteren Beschäftigten ist auch nicht gemäß § 10 Abs. 1 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt, denn die Beklagte verfolgt mit der Altersgruppenbildung keine Ziele des Allgemeinwohls.

Auch besteht bei der Beklagten kein an den Zwecken des Diskriminierungsschutzes gemessenes betriebliches Interesse an der Alterszusammensetzung. Die Altersstruktur ihrer Beschäftigten ist keine wesentliche Voraussetzung für die berufliche Tätigkeit an sich. Soweit die Beklagte behauptet, dass mit älteren Arbeitnehmern die Produktion mittelfristig nicht mehr aufrecht zu erhalten sei, so greift sie das Vorurteil auf, dass ältere Arbeitnehmer weniger leistungsfähig seien. Gerade auch diesem Vorurteil ist das AGG entgegengesetzt. Es bestehen keine empirischen Belege, dass generell die Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter schwindet. Selbst wenn die Beklagte sich darauf berufen wollen sollte, dass ältere Arbeitnehmer aufgrund des arbeitsrechtlichen Senioritätsschutzes oftmals kostenintensiver sind, so ist dieses Argument ebenfalls nicht tragbar. Denn den Lohnkosten liegen eigene privatautonom getroffene Entscheidungen der Beklagten, bzw. der für sie handelnden kollektiven Interessenvertreter zu Grunde.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)