

## Bei der Kündigung darf das Alter eine Rolle spielen – trotz AGG

**Bei der Sozialauswahl im Rahmen von Kündigungen dürfen weiterhin Altersgruppen gebildet werden.**

**BAG** vom 6. November 2008

**Az.:** 2 AZR 701/07

► **DER FALL** Der Automobilzulieferer Karmann musste wegen der schwachen Auftragslage Mitarbeiter entlassen, darunter auch einen 51 Jahre alten Karosseriefacharbeiter. Dieser klagte, weil er sich gegenüber jüngeren, nicht gekündigten Mitarbeitern benachteiligt sah. Bei der Auswahl wurden proportional zur Verteilung in der Belegschaft Altersgruppen gebildet – gestaffelt bis zum 25., 35., 45. und ab dem 55. Lebensjahr. Der Kläger sah darin einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Nachdem er in der ersten Instanz gewonnen hatte, in der zweiten scheiterte, musste nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) über den Fall entscheiden.

► **DAS URTEIL** Das BAG folgte der Argumentation des Klägers nicht: In der Kündigung des Facharbeiters sahen die Richter keine Verletzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) oder des europarechtlichen Altersdiskriminierungsverbots. Diese Klarstellung war mit Inkrafttreten des AGG notwendig geworden. Im Kündigungsschutzgesetz wird das Lebensalter als Auswahlkriterium vorgegeben, während das AGG eine Benachteiligung wegen des Alters verbietet. Einige unterinstanzliche Gerichte lösten diesen Widerspruch angesichts der europarechtlichen Vorgaben in der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG zugunsten des AGG mit der Folge, dass das Verbot der Altersdiskriminierung Vorrang erhielt.

Unterschiedlich lange Kündigungsfristen oder auch eine Vergütung in Abhängigkeit vom Lebensalter sahen einige Landesarbeitsgerichte deshalb als unzulässig an. Das BAG bestätigte nun das Landesarbeitsgericht Niedersachsen als Vorinstanz. Um den reibungslosen Fortbestand des Betriebs zu gewährleisten, müssen Nachwuchsplanung und Aufstiegschancen für jüngere Mitarbeiter genauso berücksichtigt werden wie Erfahrung und Routine älterer Mitarbeiter. Beide Gerichte stellten übereinstimmend fest, dass im Zusammenspiel mit Auswahlkriterien wie Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung die Berücksichtigung des Lebensalters nicht zu dessen Überbewertung führt. Die Auswahl innerhalb der Gruppen erhält den Altersdurchschnitt der Belegschaft und verhindert, dass ältere Arbeitnehmer bevorzugt werden.

► **DIE FOLGEN** Für Personalverantwortliche und Unternehmer bringt das Urteil Licht in das Dickicht von Altersdiskriminierung und Kündigungsschutz. Sie können damit bei notwendigen Entlassungen eine ausgewogene Personalstruktur im Betrieb sichern. Wenn sie für die Sozialauswahl Altersgruppen bilden, müssen sie jedoch akribisch darauf achten, dass die Last der Kündigungen gleichmäßig verteilt ist. In diesem Zusammenhang kann das Lebensalter der Mitarbeiter auch weiterhin abstrakt als Auswahlkriterium herangezogen werden. Das hat einen großen Vorteil: Der Unternehmer muss nicht jedes Einzelschicksal betrachten, was in der Praxis nicht zu bewältigen wäre.

**HANS-JOACHIM FRITZ** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Kaye Scholer in Frankfurt.