

Altersdiskriminierung

RECHTSPRECHUNG *Bei Regelungen der Sozialauswahl oder Sozialplänen stellt sich oft die Frage, ob diese nicht altersdiskriminierend sind. Vier Entscheidungen zeigen, dass der Handlungsspielraum weit gefasst ist.*

VON CLAUDIA SCHMIDT

DARUM GEHT ES

- 1.** Bei Regelungen der Sozialauswahl und bei Anwendung eines Sozialplans ist oftmals unklar, ob diese diskriminierend sind.
- 2.** In Sozialplänen sollten unverhältnismäßige Bevorzugungen bzw. Benachteiligungen bestimmter Arbeitnehmergruppen vermieden werden.
- 3.** Eine Reihe von Entscheidungen zeigt auf, welchen Spielraum die Betriebsparteien haben.

ALTERSGRUPPEN

- Gruppe 1:** 0 – 44 Jahre
Gruppe 2: 45 – 49 Jahre
Gruppe 3: 50 – 54 Jahre
Gruppe 4: 55 – 59 Jahre
Gruppe 5: ab 60 Jahre

Bei der Durchführung einer Sozialauswahl und dem Abschluss eines Sozialplanes werden die Betriebsparteien oft vor die Frage gestellt, ob sie mit ihrer Regelung nicht bestimmte Arbeitnehmergruppen aufgrund des Alters diskriminieren. Beispiele aus der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zeigen, welche Gestaltungsmöglichkeiten die Betriebsparteien haben.

1. Ausgewogene Personalstruktur im Insolvenzverfahren

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens schloss der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat der Schuldnerin einen Interessenausgleich. Die Betriebsparteien verständigten sich in dem Interessenausgleich darauf, dass die Schaffung einer ausgewogenen und leistungsfähigen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt und für eine dauerhafte Erhaltung des Unternehmens erforderlich ist. Durch die Bildung von Altersgruppen sollte eine ausgewogene Altersstruktur angestrebt werden, die der Überalterung der Belegschaft entgegenwirken und eine übermäßige Belastung jüngerer Arbeitnehmer/innen verhindern sollte. Der Interessenausgleich sah Altersgruppen in fünf Gruppen vor (siehe Randspalte).

Der Kläger war Mitarbeiter in der Produktion der Schuldnerin und fiel in die Altersgruppe 3. Er macht in dem Kündigungsschutzverfahren die Unwirksamkeit seiner betriebsbedingten Kündigung geltend und begründet dies unter anderem damit, dass die beabsichtigte Schaffung einer neuen Altersstruktur altersdiskriminierend sei. Die große Bandbreite der Altersgruppe

1 führe zu einer überdimensionalen Benachteiligung älterer Arbeitnehmer. Zudem sei weder der Grund für die Bildung von Altersgruppen noch deren Ausgestaltung nachvollziehbar. Ohne die Altersgruppenbildung seien mindestens 30 Arbeitnehmer vorrangig zu kündigen gewesen.

Entscheidung des BAG: Das BAG¹ führt in seiner Entscheidung aus, dass § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 InsO (Insolvenzordnung) dem Insolvenzverwalter und dem Betriebsrat mehr Rechte gebe als § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG (Kündigungsschutzgesetz). Nach der Insolvenzordnung haben die Betriebsparteien die Möglichkeit, eine ausgewogene Personalstruktur nicht nur zu erhalten, sondern erst zu schaffen. Diese gesetzlich eingeräumte Möglichkeit verstößt nach Ansicht des BAG auch nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Nach Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78 EG (Antidiskriminierungsrichtlinie) können nationale gesetzliche Regelungen vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind. Als rechtmäßige Ziele im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 EG gelten sozialpolitische Ziele im Allgemeininteresse. Ein solches Ziel liegt nach Ansicht des BAG auch dann vor, wenn die Sozialauswahl nach Altersgruppen dazu dienen soll, einen Betrieb aus der Insolvenz heraus zu sanieren und verkaufsfähig zu machen. Sollten durch die Sanierung zumindest vorübergehend Arbeitsplätze erhalten werden, diene dies nicht nur dem Interesse des Arbeitgebers, sondern auch der Allgemeinheit. Die Leistungsfähigkeit von Betrieben und Unternehmen gehöre zu den Grundlagen eines funktionierenden Wirtschaftssystems.

¹ BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 790/12.

2. Ausschluss ordentlicher Kündigungen

Der 53-jährige Kläger macht die Unwirksamkeit einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung mit sozialer Auslauffrist sowie einer hilfsweisen ordentlichen Kündigung geltend. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet ein Manteltarifvertrag Anwendung, wonach Beschäftigten, die das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehören, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. Der Kläger begründet seine Klage unter anderem damit, dass die Kündigung tarifvertraglich ausgeschlossen sei. Die Beklagte dagegen ist der Auffassung, der tarifvertragliche Kündigungsausschluss sei unwirksam. Die Regelung messe dem Lebensalter im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit zu große Bedeutung bei und benachteilige damit jüngere Arbeitnehmer.

Entscheidung des BAG: Nach Ansicht des BAG² ist sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung unwirksam. Die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung begründet das BAG mit dem fehlenden wichtigen Grund für die Kündigung, da der Arbeitgeber den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger nicht ausreichend darlegen konnte.

Bei der Prüfung der Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung stellt das BAG dar, dass der tarifvertragliche Kündigungsausschluss entgegen der Ansicht des Arbeitgebers wirksam sei. Zwar führe der Kündigungsausschluss zu einer Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer, diese sei aber durch ein legitimes Ziel der Tarifvertragsparteien, nämlich den Schutz älterer Arbeitnehmer vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, gerechtfertigt. Die Tarifvertragsparteien hätten dabei die Befugnis, selbst zu beurteilen, ab welchem Lebensalter sich die Vermittlungschancen älterer Arbeitnehmer verschlechtern und bis zu welchem Alter ein Bedürfnis besteht, sie vor entsprechenden Nachteilen zu schützen.

Interessant ist, dass das BAG in der Entscheidung aber ausdrücklich darauf hinweist, dass die tarifvertragliche Regelung auch zu einer groben Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl führen könnte, zum Beispiel dann, wenn die Regelung dazu führen würde, dass ein 50 Jahre alter, seit 25 Jahren im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer, der zwei Personen zum Unterhalt verpflichtet ist, seinen Arbeitsplatz verliert, während ein 53 Jahre alter, nicht unterhaltspflichtiger Ar-

beitnehmer, der seit drei Jahren in dem Betrieb beschäftigt ist, vor Kündigung geschützt wäre. In einem solchen Fall wäre der tarifvertragliche Kündigungsausschluss nicht mehr durch ein legitimes Ziel im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gedeckt.

3. Aufhebungsvertrag für bestimmte Altersgruppen

Der Kläger wurde 1949 geboren. Im Juni 2006 bot die Beklagte ein Abfindungsmodell für Arbeitnehmer an, die bis zum 30.6.2007 aus dem Arbeitsverhältnis ausschieden. Das Modell richtete sich ausdrücklich nur an Arbeitnehmer der Jahrgänge 1952 und jünger. Es stand unter einem so genannten doppelten Freiwilligkeitsvorbehalt, das heißt, kein Arbeitnehmer musste aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und die Beklagte konnte Angebote der Arbeitnehmer, aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden, ablehnen. Der Kläger wollte gerne zu den Konditionen des Abfindungsmodells ausscheiden. Die Beklagte lehnte dies ab und bot ihm stattdessen einen Aufhebungsvertrag zu anderen Konditionen an, die sich an einer tarifvertraglichen Altersteilzeitregelung orientierten. Der Kläger begehrt mit der Klage den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu den für ihn günstigeren Konditionen des Abfindungsmodells für die Jahrgänge 1952 und jünger. Er begründet seine Klage unter anderem mit einem Verstoß gegen das AGG.

Entscheidung des BAG: Das BAG³ hat die Klage abgewiesen. Es sieht bei einer Beschränkung der Aufhebungsvertragsangebote auf Arbeitnehmer einer bestimmten Altersgruppe keine Diskriminierung aufgrund des Alters. Es führt aus, dass nicht jede Ungleichbehandlung von verschiedenen Altersgruppen zu einer Diskriminierung führt, sondern erst eine nachteilige Behandlung. Eine solche nachteilige Behandlung liege aber nicht vor, wenn nur bestimmten Arbeitnehmern der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung angeboten werde.

Ziel der Richtlinie 2000/78/EG (Antidiskriminierungsrichtlinie), die mit dem AGG in Deutschland umgesetzt wurde, ist es, sicherzustellen, dass ein hoher Prozentsatz der Personen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich einer Beschäftigung nachgeht. Ältere Menschen würden jedoch bei Arbeitsplatzverlusten, Einstellung, Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und in Bezug auf die Bedingungen für den

WEITERE ENTSCHEIDUNGEN

Auch in diesen Entscheidungen wurden unterschiedliche Abfindungsberechnungen für bestimmte Altersgruppen für rechtmäßig erkannt:

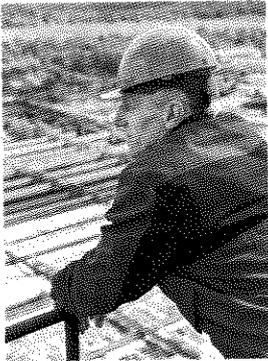
- BAG vom 12.4.2011 – 1 AZR 764/09: Volle Abfindung erst ab 40. Lebensjahr, 30. bis 39. Lebensjahr 90 %, bis zum 29. Lebensjahr 80 %.
- BAG vom 12.4.2011 – 1 AZR 743/09: Alterszuschläge auf Abfindung für 45- bis 50-jährige von 15.000,00 Euro und ab 50 Jahre von 25.000,00 Euro.
- BAG vom 26.3.2013 – 1 AZR 857/11: Nur Mindestabfindung von zwei Bruttomonatsverdiensten nach vollendetem 62. Lebensjahr
- LAG Berlin-Brandenburg vom 12.3.2014 – 23 Sa 1807/13: Begrenzung der Abfindung auf Summe der Bruttomonatsentgelte bis zum Beginn der frühestmöglichen Altersrente.

AIB ONLINE

Mehr zum Thema: Alle hier zitierten Entscheidungen im Volltext auf www.aib-web.de ⁵ Exklusiv für Sie.

² BAG v. 20.6.2013 – 2 AZR 295/12.

³ BAG v. 25.2.2010 – 6 AZR 911/08.



Sind Beschäftigte zum Zeitpunkt ihrer Entlassung bereits wirtschaftlich (Rentennähe) abgesichert, ist eine Minderung ihrer Abfindung zulässig.

GUT ZU WISSEN

Alter im Sinne des AGG ist das Lebensalter. Eine verbotene Benachteiligung wegen des Alters liegt vor, wenn ältere Menschen wegen ihres vorgerückten Lebensalters gegenüber jüngeren benachteiligt werden, und/oder, wenn jüngere Menschen wegen ihres niedrigeren Lebensalters gegenüber Älteren benachteiligt werden, ohne dass es dafür einen vom AGG anerkannten sachlichen Grund gibt.

Eintritt in den Ruhestand besonders diskriminiert. Daher würden ältere Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber generell von einem Personalabbau ausnehme, nicht benachteiligt. Der Zweck dieses Diskriminierungsverbots werde durch den Verbleib der älteren Arbeitnehmer im Betrieb gerade verwirklicht. Auf den Wunsch einzelner Arbeitnehmer, zu wirtschaftlich attraktiven Konditionen aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden, käme es dabei nicht an.

4. Geringere Sozialplanabfindung für rentennahe Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber hatte mit dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan geschlossen, wonach sich die Abfindungen nach der Formel $\text{Altersfaktor} \times \text{Betriebszugehörigkeit} \times \text{Bruttomonatsentgelt}$ bemessen sollte. Der Altersfaktor, beginnend mit dem Lebensalter von 18 Jahren, erhöhte sich mit jedem Jahr von 0,35 auf 1,70 für das Lebensalter von 56 bis 58 und sank dann wieder mit jedem weiteren Lebensjahr auf 0,3 (Standardformel). Für Mitarbeiter, die älter als 54 Jahre waren, sah der Sozialplan folgende Formel vor: $\text{Monate bis zum frühestmöglichen Renteneintritt} \times 0,85 \times \text{Bruttomonatsentgelt}$ (Sonderformel). Sollte die Abfindung nach der Sonderformel geringer sein, so fand diese Anwendung. Die Abfindung musste jedoch mindestens die Hälfte der Abfindung nach der Standardformel betragen. Zum Zeitpunkt der Kündigung im Jahr 2008 war der schwerbehinderte Kläger 58 Jahre alt. Er hatte ab dem 1.8.2010 Anspruch auf eine Altersrente für Schwerbehinderte bzw. ab dem 1.8.2015 auf eine Regelaltersrente. Nach der Sonderformel hätte der Kläger Anspruch auf eine Abfindung von 197.199,09 Euro gehabt. Nach der Standardformel ergab sich eine Abfindung von 616.505,63 Euro. Daher erhielt der Kläger die Mindestabfindung von 308.253,31 Euro (Hälfte der Abfindung nach der Standardformel). Der Kläger macht die Differenz zu der Abfindung, die er bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Alter von 54 Jahren nach der Standardformel erhalten hätte, geltend. Er ist der Meinung, bei der vorgenommenen Berechnung der Abfindung würde er aufgrund seines Alters und seiner Behinderung benachteiligt.

Entscheidung des EuGH: Der EuGH⁴ sah in der Abfindungsregelung des Sozialplans zwar keine Benachteiligung aufgrund des Alters,

wohl aber eine aufgrund der Behinderung des Klägers. Gemäß § 112 BetrVG sei es Sinn und Zweck eines Sozialplans, die Folgen struktureller Veränderungen für die betroffenen Arbeitnehmer auszugleichen oder zu verringern. Eine Differenzierung bei der Höhe der Abfindungen sei möglich, da die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen Nachteile für die einzelnen Arbeitnehmer unterschiedlich seien. Zu berücksichtigen sei, dass die Mittel eines Sozialplans nur begrenzt seien und die sogenannte Überbrückungsfunktion der Abfindung bis Aufnahme einer neuen Beschäftigung oder bis zum Rentenbeginn für alle Arbeitnehmer erfüllt werden müsse und nicht nur für die älteren. Ein solches Ziel rechtfertigt daher nach Ansicht des EuGH eine Ungleichbehandlung älterer Arbeitnehmer. Die Minderung der Abfindung für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung wirtschaftlich bereits abgesichert seien, sei nicht unangemessen. Allerdings sah der EuGH in der Abfindungsregelung eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung Behinderter. Die Abfindungsformel führe zu einem geringen Abfindungsanspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer, da die Berechnung der Abfindung an den Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenbeginns anknüpft, der gegenüber nichtbehinderten Arbeitnehmern vorgezogen ist. Mit dieser Regelung gingen die Betriebsparteien über die von dem deutschen Gesetzgeber verfolgten sozialpolitischen Ziele hinaus.

5. Breiter Spielraum der Betriebsparteien

Die vorgestellten Entscheidungen zeigen, über welchen Spielraum Betriebsparteien bzw. Tarifvertragsparteien bei der Verhandlung von Maßnahmen zum Personalabbau und von Sozialplänen durchaus verfügen, ohne dass die getroffenen Regelungen altersdiskriminierend sind. Letztlich muss aber anhand der konkreten Situation geprüft werden, welche Auswirkungen die Regelungen auf die Arbeitnehmer des Betriebes haben. Unverhältnismäßige Bevorzugungen oder Benachteiligungen bestimmter Arbeitnehmergruppen sollten vermieden werden. Die Entscheidungen sind also nicht als „Freifahrtschein“ für jegliche Differenzierung nach Altersgruppen zu verstehen. ◀

Claudia Schmidt, Fachanwältin für Arbeitsrecht, CNH-Anwälte in Essen.
www.BR-Anwaelte.de

⁴ EuGH v. 6.12.2012 – C-152/11.