

Rechtsecke

Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

In seiner Entscheidung vom 6. November 2008 (2 AZR 701/07) hat das Bundesarbeitsgericht dargetan, dass die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden.

Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher – so die Richter des BAG – sozialwidrig und damit unwirksam sein. Das Verbot der Altersdiskriminierung (§§ 1, 10 AGG) steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl nicht entgegen.

Die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl ist nach dem AGG zulässig.

In der Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter und in der Altersgruppenbildung lag zwar – so das BAG – eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung vor, wobei diese aber nicht im Widerspruch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz stand.

Die Zuteilung von Alterspunkten – wie im vorliegenden Sachverhalt – führt 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.

Sehr überzeugend legte das BAG weiter dar, dass die Bildung von Altersgruppen der Überalterung des Betriebs entgegenwirkt und damit zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer relativiert.

Hinweis:

Soweit auf das Unternehmen die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden und demgemäß eine Sozialauswahl durchzuführen ist, so sollte in jedem Fall vor Ausspruch der Kündigungen juristischer Rat eingeholt werden.