

# Rechtsecke

## Keine Altersdiskriminierung durch auf jüngere Arbeitnehmer beschränktes Angebot von Aufhebungsverträgen

In der Vergangenheit sind eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Regelungen daran gescheitert, dass die Gerichte eine Altersdiskriminierung gesehen haben.

In seinem Urteil vom 25.02.2010 (6 AZR 911/08) hatte sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage zu beschäftigen, ob es einem Arbeitgeber zulässig ist, die bei ihm beschäftigten über 55-jährigen Arbeitnehmer aus dem Personenkreis herauszunehmen, dem er im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen Abfindungen anbietet.

Die Bundesarbeitsrichter kamen zu dem Ergebnis, dass in einer derartigen Vorgehensweise keine Diskriminierung wegen des Alters vorliegt.

Es fehlt bereits – so die Bundesarbeitsrichter – an einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters i. S. v. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG, da den älteren Arbeitnehmern ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Die älteren Arbeitnehmer werden deshalb auch nicht weniger günstig als die jüngeren Arbeitnehmer behandelt, die ihren Arbeitsplatz – wenn auch unter Zahlung einer Abfindung – verlieren.

Im vorliegenden Sachverhalt machte ein älterer Arbeitnehmer geltend, dass ihm auch ein Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung hätte angeboten werden müssen.

Die Klage des älteren Arbeitnehmers blieb jedoch in allen Instanzen ohne Erfolg.

Das neu geschaffene Diskriminierungsverbot wegen des Alters verfolgt wesentlich den Zweck, älteren Arbeitnehmern den Verbleib im Arbeitsleben zu ermöglichen.

Es zwingt hingegen deshalb Arbeitgeber, im Rahmen eines von ihnen geplanten Personalabbaus nicht dazu, auf Verlangen älterer Arbeitnehmer mit diesen einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung zu schließen.



Europäische Kommission  
Europäischer Sozialfonds  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

### Hinweis:

Gleichwohl hier das Bundesarbeitsgericht keine Altersdiskriminierung gesehen hat, so ist jedoch bei anderweitigen arbeitsrechtlichen Entscheidungen zunehmend darauf zu achten, dass keine Tatbestände geschaffen werden, die eine Altersdiskriminierung rechtfertigen.

Ergänzend ist zur Problematik von Aufhebungsverträgen darauf hinzuweisen, dass in diesem Zusammenhang eine Vielzahl von Besonderheiten zu beachten sind, so dass Sie bitte im Einzelfall vor Abschluss des Aufhebungsvertrages rechtlichen Rat einholen sollten.