

## AGG: Keine Diskriminierung beim Beschäftigungsende

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat zum Ziel, dass Arbeitnehmer nicht wegen eines Diskriminierungsmerkmals benachteiligt werden. Zu ihrem Schutz sieht das Gesetz Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche vor. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber besonders darauf zu achten, dass der scheidende Arbeitnehmer nicht diskriminiert wird.

Arbeitnehmer, die zukünftig nicht mehr Mitarbeiter sind, werden genauer prüfen, ob Schadensersatz- bzw. Entschädigungsforderungen in Betracht kommen. Es stellt sich zudem die Frage, ob auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Diskriminierung (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität) unwirksam ist.

### Kündigung

Das AGG bietet auf den ersten Blick für den Arbeitgeber bei Kündigungen nichts »Neues«. Nach § 2 Abs. 4 AGG sollen für Kündigungen »ausschließlich« die (bisherigen) Bestimmungen des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes gelten. Dies könnte bedeuten, dass ein nach dem AGG unzulässiges Verhalten für sich gesehen nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung führt. Der Schein trügt: Die Regelung des § 2 Abs. 4 AGG wird nach überwiegender Ansicht als europarechtswidrig und damit nichtig angesehen.

Unabhängig davon verstößt eine Kündigung, die allein an einem Diskriminierungsmerkmal anknüpft, gegen ein gesetzliches Verbot bzw. Treu und Glauben und ist unwirksam. Unzulässig kann z.B. die Kündigung einer aus der Elternzeit rückkehrenden Mutter sein, wenn Anlass der Kündigung die Befürchtung des Arbeitgebers ist, die Mitarbeiterin werde zukünftig wegen des Kleinkinds häufiger der Arbeit fern bleiben. Es ist in diesem Fall irrelevant, ob (auch) betriebsbedingte Gründe für die Kündigung vorliegen. Zusätzlichen Schutz bietet das AGG darüber hinaus Arbeitnehmern, auf deren Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) keine Anwendung findet, da sie noch nicht sechs Monate beschäftigt sind oder in dem Betrieb nicht mehr als zehn Arbeitnehmer arbeiten.

Hat eine Kündigung einen diskriminierenden Hintergrund, kann der Arbeitnehmer in diesen Fällen hoffen, seinen Arbeitsplatz zu behalten. Dies gilt beispielsweise, wenn ein Arbeitgeber von der Homosexualität eines Mitarbeiters fünf Monate nach dessen Einstellung erfährt und ihn entlässt, nur weil er Vorurteile gegen Homosexuelle hat.

## Befristete Arbeitsverhältnisse

Auch vermeintlich für den Arbeitgeber »sichere« Befristungen von Arbeitsverhältnissen können aufgrund von Diskriminierungen unwirksam sein. Bereits vor Inkrafttreten des AGG hat der Europäische Gerichtshof in seiner »Mangold«-Entscheidung vom 22. November 2005 festgestellt, dass die deutsche Regelung, nach der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit Arbeitnehmern, welche das 58. bzw. 52. Lebensjahr vollendet haben, ohne sachlichen Grund möglich sein sollte, Arbeitnehmer wegen ihres Alters diskriminiert und nicht mehr anwendbar ist. Zudem kann sich der Arbeitgeber nicht auf eine Befristung des Arbeitsverhältnisses berufen, wenn dieses allein aus einem diskriminierenden Grund nicht verlängert wird. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn ein Vorgesetzter gegenüber Mitarbeitern regelmäßig erklärt hat, eine bislang nur befristet eingestellte Kollegin erhalte aufgrund ihrer guten Leistungen einen festen Arbeitsvertrag. Als er erfährt, dass die Arbeitnehmerin schwanger ist, fühlt er sich an die Zusage nicht mehr gebunden. Nach der Rechtsprechung ist es treuwidrig, wenn sich der Arbeitgeber in diesem Fall auf die Befristung beruft.

## Aufhebungsvertrag und Sozialplan

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag und die Zahlung einer Abfindung können grundsätzlich frei verhandelt werden. Das AGG grenzt die Privatautonomie nur insoweit ein, dass Aufhebungs- und Abfindungsregeln nicht aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals differenzieren dürfen. Bietet der Arbeitgeber männlichen Arbeitnehmern eine höhere Abfindung als Frauen an, da er meint, »Frauen könnten ja Kinder bekommen und vom Staat leben«, ist dies sicherlich unzulässig.

Größere Bedeutung hat das AGG, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Betriebsänderung endet und ein Sozialplan zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile abgeschlossen wurde. Derzeit stehen einige in Sozialplänen übliche Regelungen auf dem Prüfstand. So hat das ArbG Senftenberg entschieden, dass die in einem Sozialplan festgelegte Begrenzung der Abfindungssumme auf einen Höchstbetrag, Arbeitnehmer, die kurz vor der Rente stehen, nicht diskriminiert. Problematisch ist, dass der Höchstbetrag in der Regel nur bei Mitarbeitern Anwendung findet, die dem Betrieb schon lange zugehörig sind. Eine Bestätigung der Entscheidung in der zweiten Instanz steht noch aus.

RA Alexander Raif/ RAin Kati Kunze

[Leserbrief an die BERLINER WIRTSCHAFT versenden](#)

[Weitere Artikel der Mai-Ausgabe 2007](#)

[zum Archiv](#)

Externe Links:

↳ [Informationen zu der Kanzlei der Autoren \(http://www.steinkuehler-arbeitsrecht.de\)](http://www.steinkuehler-arbeitsrecht.de)

---

Dokument-Nummer: 25301



© 2001 IHK Berlin - Powered by IHK24

Industrie-und Handelskammer zu Berlin | Fasanenstraße 85 | 10623 Berlin

Tel. (030) 31 51 0-0 | Fax (030) 31 51 0-166 | E-Mail: [service@berlin.ihk.de](mailto:service@berlin.ihk.de) | Internet:

<http://www.berlin.ihk24.de>

Für die Richtigkeit der in dieser Website enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.