

Entschädigung bei Altersdiskriminierung

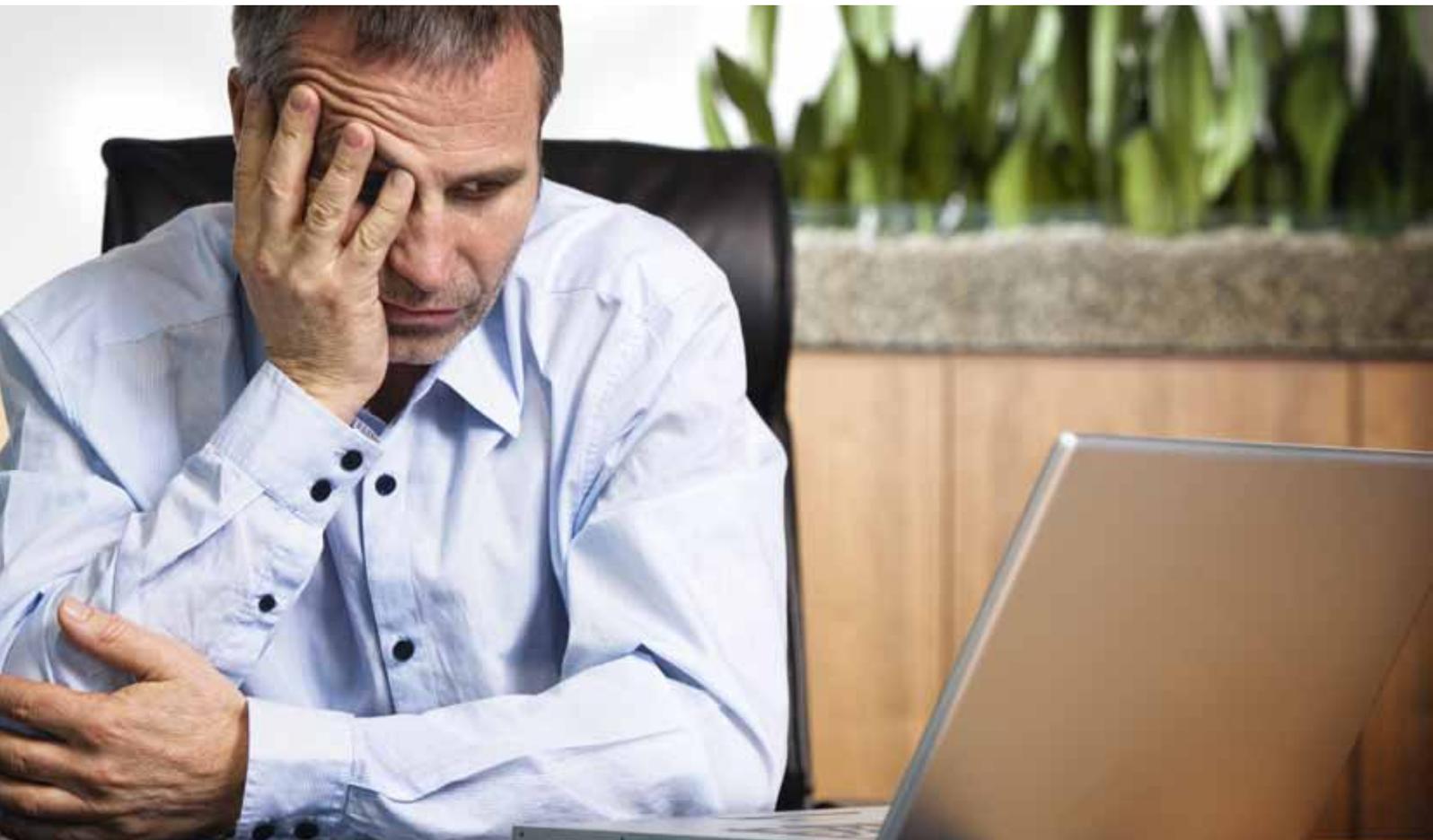
Aktuelle Rechtsprechung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bei Geschäftsführern

Der Bundesgerichtshof hat in einem aktuellen Urteil erstmals festgestellt, dass einem Geschäftsführer wegen Altersdiskriminierung eine Entschädigung zusteht (BGH, 23.04.2012, Az.: II ZR 163/10). Dieses Urteil hat in der Öffentlichkeit große Beachtung gefunden. Es ist der zweite veröffentlichte Gerichtsfall, welcher sich mit Diskriminierungen von Geschäftsfüh-

rern nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (künftig: AGG) beschäftigt. Im ersten Fall hatte das Oberlandesgericht Karlsruhe einer abgelehnten Bewerberin wegen einer geschlechtsbedingten Diskriminierung eine Entschädigung in Höhe von 13.257,36 Euro zugesprochen. In der Stellenanzeige hatte das Unternehmen nach einem „Geschäftsführer“ und nicht

zugleich nach einer „Geschäftsführerin“ gesucht (Oberlandesgericht Karlsruhe, 13.9.2011, Az: 17 U 99/10). Das Thema „Diskriminierung von Geschäftsführern“ dürfte nun hinreichend bekannt sein. Daher ist vermehrt mit Gerichtsfällen zu rechnen.

Foto: lichtmeister - Fotolia.com



Es steht jetzt fest, dass die altersbedingte Nichtverlängerung eines Geschäftsführervertrags eine unzulässige Diskriminierung sein kann.

1. Der Fall

Es ging um einen Geschäftsführer der Kliniken der Stadt Köln. Diese sind als GmbH organisiert, alleiniger Anteilseigner ist die Stadt Köln. Der Aufsichtsrat beschloss, das befristete Geschäftsführerverhältnis nicht fortzusetzen. Ein Aufsichtsratsmitglied erklärte gegenüber der Lokalpresse, dies läge am Alter des Geschäftsführers; er könne in der Umbruchsituation des Gesundheitsmarktes und bei den Herausforderungen im Gesundheitswesen nicht für eine Kontinuität in der Geschäftsführung über das 65. Lebensjahr hinaus sorgen. Es wurde ein neuer Geschäftsführer bestellt, der 41 Jahre alt war. Der bisherige Geschäftsführer war zu dem Zeitpunkt 62 Jahre alt.

Der bisherige Geschäftsführer verklagte die Gesellschaft wegen Altersdiskriminierung auf Schadensersatz von 110.000 Euro. Das Landgericht Köln wies die Klage ab. Das Oberlandesgericht Köln sprach eine Entschädigung von 36.600 Euro zu. Der Bundesgerichtshof hat dieses Urteil grundsätzlich bestätigt; er hat nur Fehler bei der Schadensfeststellung beanstandet und aus diesem Grund den Fall an das Oberlandesgericht Köln zurückverwiesen.

2. Anwendung des AGG auf Geschäftsführer

Das AGG ist gemäß § 6 Abs. 3 AGG auf Mitglieder von Geschäftsführungsorganen anwendbar, soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft. Der Diskriminierungsschutz für Organmitglieder betrifft also nur den Zugang zur Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg. Die Nichtverlängerung eines Geschäftsführervertrags kann auch als eine Entscheidung über den Zugang zur Erwerbstätigkeit verstanden werden. Ob diese eingeschränkte Geltung des deut-

schen AGG europarechtlichen Vorgaben gerecht wird, ist zweifelhaft. Der Europäische Gerichtshof hat jüngst festgestellt, dass Fremdgeschäftsführer den gleichen Diskriminierungsschutz wie Arbeitnehmer genießen (EuGH, 11.11.2010, Az.: C-232/09 Dita Danosa/LKB Lizzings SIA). Deshalb ist damit zu rechnen, dass das deutsche AGG in vollem Umfang auf Fremdgeschäftsführer anzuwenden ist. Ob dies auch für Geschäftsführer mit Minderheitsbeteiligungen gilt, ist noch nicht geklärt.

3. Altersdiskriminierung

Der Geschäftsführer der Kliniken Köln meinte, sein Vertrag sei wegen seines Alters nicht verlängert worden. In der Tat läge darin eine Diskriminierung. Die Kliniken Köln hatten dagegen im Prozess vorgetragen, die Nichtverlängerung beruhe auf Leistungsdefiziten. Was ist richtig?

An dieser Stelle kommt die Beweislastregelung des § 22 AGG zum Zuge: Wenn die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Die Äußerung des Aufsichtsratsmitglieds in der Lokalpresse war ein solches Indiz.

Nicht jede Altersdiskriminierung ist unzulässig. Das AGG lässt in § 10 Abs. 1 Nr. 1 eine Altersdiskriminierung zu, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Diese Rechtfertigung ist vor allem bei Rentenberechtigung einschlägig. Die Befristung eines Geschäftsführervertrags bis zum Erreichen des Rentenalters dürfte also eher unproblematisch sein. Das gleiche dürfte für die Nichtverlängerung des Vertrags eines rentenberechtigten Geschäftsführers gelten. Der Geschäftsführer der Kliniken

Köln war indes erst 62 Jahre alt, darum griff dieses Argument nicht.

4. Schadensersatz und Entschädigung

Bei einer Altersdiskriminierung hat der Geschäftsführer keinen Einstellungsanspruch. Er kann nach § 15 Abs. 1 AGG Ersatz des Vermögensschadens und nach § 15 Abs. 2 AGG Entschädigung wegen des Nichtvermögensschadens verlangen. Macht er einen Vermögensschaden wegen Ausfall künftiger Gehälter geltend, muss er beweisen, dass er ohne die Altersdiskriminierung eingestellt oder dass sein Vertrag verlängert worden wäre. Das ist oft schwierig. Auch die Höhe einer Entschädigung des Nichtvermögensschadens ist unsicher. Man wird abwarten müssen, welche Orientierungspunkte die Rechtsprechung geben wird.

Fazit: Es steht jetzt fest, dass die altersbedingte Nichtverlängerung eines Geschäftsführervertrags eine unzulässige Diskriminierung sein kann. Ähnliches dürfte gelten, wenn ein unbefristeter Geschäftsführervertrag altersbedingt gekündigt wird. Auch die altersbedingte Befristung eines Geschäftsführervertrags ist problematisch. Darüber hinaus muss damit gerechnet werden, dass jedenfalls bei Fremdgeschäftsführern das AGG vollumfänglich angewendet wird. Das ist künftig im Einstellungsprozess und bei Vertragsgestaltung zu berücksichtigen.

Dr. Joachim Wichert

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediator
Mitglied im IBWF (Institut für Betriebsberatung, Wirtschaftsförderung und -forschung)
www.aclanz.de