

Infobrief der Kanzlei Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de
Gerichtsfach Augsburg: 18/11
Datum: 04.08.2017

Kündigungsgrund wegen des Alters von 60 Jahren möglich

Das OLG Hamm durfte sich mit einer bisher ungeklärten Frage beschäftigen, ob das Erreichen von 60 Jahren, welches im Dienstvertrag mit dem GmbH-Geschäftsführer als Altersgrenze vereinbart wurde, eine ordentliche Kündigung rechtfertigt.

Denn dies könnte gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen.

Hintergrund:

Der Kläger (März 1955 geboren) war seit 2005 Vorsitzender der Geschäftsführung der Beklagten. Die Beklagte ist ein Werkstoffhersteller. Zwischen den Parteien bestand ein Dienstvertrag, welcher bis zum ein 31.08.2018 befristet war. Es gab aber eine **vertragliche Regelung**, wonach jede Vertragspartei den Vertrag beim Eintritt des Klägers in das 61. Lebensjahr mit einer sechsmonatigen Frist zum Jahresende ordentlich kündigen konnte. Im Jahre 2015 rief die Gesellschafterversammlung der Beklagten den Kläger als Geschäftsführer ab. Im Juni 2016 wurde gemäß dieser vertraglichen Regelung die Kündigung des Dienstvertrages zum 31.12.2016 ausgesprochen.

Reaktion des Klägers:

Diese Kündigung hat der Kläger für unberechtigt gehalten, da unter anderem die gegenständliche Regelung des Dienstvertrages, aus Altersgründen gekündigt werden zu können, diskriminierend nach dem AGG sei. Er erhob die Feststellungsklage, dass diese Kündigung rechtswidrig sei und das Arbeitsverhältnis weiter laufen würde.

Urteil des Gerichts:

Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ist rechtmäßig. Den Ausführungen des Klägers wurde nicht gefolgt. Für das OLG war schon unklar, ob das AGG im Falle einer Vertragsbeendigung auf einen GmbH-Fremdgeschäftsführer überhaupt anwendbar sei. Denn höchstrichterlich ist noch nicht geklärt, ob das AGG auf Organe juristischer Personen als Arbeitnehmer greift. Doch selbst wenn man dies zu Gunsten des Klägers annehmen könnte, ist die gegenständliche Klausel wirksam.

Benachteiligung gegeben:

Dem Kläger ist nach den Ausführungen des Gerichts Recht zu geben, dadurch, dass das Kündigungsrecht der Beklagten an das Alter des Klägers knüpft, stellt dies eine **Benachteiligung** dar.

Rechtfertigung?

Doch gemäß § 10 AGG stellt diese Regelung eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters dar. Es muss aber gewährleistet sein, dass dem Kläger ab dem Zeitpunkt seines Ausscheidens eine betriebliche Altersversorgung zusteht. Dies war vorliegend gegeben. Zudem wurde der Kläger hinsichtlich seiner Altersversorgung durch die Beklagte so gestellt, als wenn er erst zum Ablauf der regulären Vertragslaufzeit ausgeschieden wäre. Zu beachten gilt auch, dass die betriebliche Altersversorgung dem Kläger eine hinreichende soziale Absicherung bringt. Damit konnte der Vertrag zum 31.12.2016 beendet werden.

Quelle:

http://www.olg-hamm.nrw.de/behoerde/presse/pressemitteilung_archiv/02_aktuelle_mitteilungen/index.php; Oberlandesgericht Hamm mit Urteil vom 19.6.2017, Az. 8 U 18/17 OLG Hamm; Pressemitteilung des OLG Hamm vom 02.08.2017; Urteil nicht rechtskräftig, Revision zum Bundesgerichtshof (BGH) zugelassen, welche auch schon erhoben wurde, gem. Az. BGH II ZR 244/17.

Fazit:

Der BGH muss nun auch diesen Fall mit seinen Rechtsfragen eindeutig klären, damit zum AGG weitere Rechtssicherheit besteht.

Rechtsanwalt Robert Uhl