

## Aktuelles zum Arbeitsrecht



### Aufhebungsvertrag gegen Abfindung: Keine Altersdiskriminierung, wenn Angebot auf jüngere Arbeitnehmer beschränkt wird

Nimmt der Arbeitgeber die über 55-jährigen Arbeitnehmer aus dem Personenkreis aus, dem er im Rahmen einer Personalabbaumaßnahme den Abschluss von Aufhebungsverträgen gegen Abfindungen anbietet, liegt darin keine Altersdiskriminierung.

Das ist das Ergebnis eines Rechtsstreits vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG). Geklagt hatte ein 1949 geborener Arbeitnehmer, der seit 1971 bei seinem Arbeitgeber tätig war. Im Betrieb waren betriebsbedingte Beendigungskündigungen tariflich ausgeschlossen. Der Arbeitgeber gab daher bekannt, dass Arbeitnehmer der Jahrgänge 1952 und jünger gegen Zahlung von Abfindungen freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden könnten.

Die festgelegte Abfindungshöhe richtete sich nach Dauer der Betriebszugehörigkeit und Höhe des monatlichen Entgelts. Der Arbeitgeber behielt sich vor, den Wunsch von Arbeitnehmern, gegen Abfindung auszuscheiden, abzulehnen.

Die Aufforderung des Klägers, auch ihm ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten, wies er zurück. Der Kläger zog daraufhin vor Gericht, um ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu erhalten, das eine Abfindung i. H. v. ca. 170.000 EUR umfassen sollte.

Seine Klage blieb jedoch in allen Instanzen ohne Erfolg. Nach Ansicht der Richter fehle es bereits an einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters. Den älteren Arbeitnehmern bleibe ihr Arbeitsplatz erhalten. Sie würden deshalb nicht weniger günstig als die jüngeren Arbeitnehmer behandelt, die ihren Arbeitsplatz – wenn auch unter Zahlung einer Abfindung – verlieren.

Das neu geschaffene Diskriminierungsverbot wegen des Alters verfolge wesentlich den Zweck, älteren Arbeitnehmern den Verbleib im Arbeitsleben zu ermöglichen. Arbeitgeber seien im Rahmen eines geplanten Personalabbaus nicht gezwungen, auf Verlangen älterer Arbeitnehmer mit diesen einen Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung zu schließen.

Der Kläger habe auch nicht hinreichend dargelegt, dass der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern der Jahrgänge 1951 und älter Aufhebungsverträge unter Zahlung von Abfindungen geschlossen habe und damit von seiner selbst gesetzten Regel abgewichen sei. Der

## Aktuelles zum Arbeitsrecht



Arbeitgeber sei deshalb auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung nicht verpflichtet, mit dem Kläger den begehrten Aufhebungsvertrag zu schließen.  
BAG, 6 AZR 911/08

Der Inhalt dieses Schreibens stellt einen kostenlosen Service für den informellen Gebrauch dar und kann eine Rechtsberatung nicht ersetzen. Die angesprochenen Rechtsfälle können nicht ohne weiteres auf konkrete Lebenssachverhalte übertragen werden. Daher ist jede Haftung für Schäden aus der Verwendung dieser Informationen ausgeschlossen. Dieses Rundschreiben ist urheberrechtlich geschützt.

**Maria U. Lottes**  
**Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Familienrecht  
Erich-Müller-Straße 25  
40597 Düsseldorf  
Tel. 0211 – 710 37 01  
Fax 0211 – 711 96 54

[www.anwaltskanzlei-lottes.de](http://www.anwaltskanzlei-lottes.de)  
[info@anwaltskanzlei-lottes.de](mailto:info@anwaltskanzlei-lottes.de)