

Aufsehenerregendes Urteil

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt auch für GmbH-Geschäftsführer. Sie dürfen nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden. Das hat jetzt der Bundesgerichtshof grundsätzlich entschieden.

Auch auf Dienstverhältnisse von Geschäftsführern ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) anwendbar, wenn es um „die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg geht“. Wird ein befristeter Dienstvertrag eines älteren Geschäftsführers nicht verlängert, kann er unter Umständen Gründe der Altersdiskriminierung ins Feld führen, um eine Schadensersatz- oder Entschädigungszahlung nach Paragraph 15 Absatz 1 und Absatz 2 AGG zu erhalten.

Entsprechendes gilt, wenn einem älteren Bewerber ein jüngerer Kandidat als Geschäftsführer bei einer Neuanstellung vorgezogen wird. Hierzu muss der Bewerber aber den Nachweis erbringen, dass er bei diskriminierungs-

freier Entscheidung grundsätzlich den Vorzug verdient hätte, da er der besser qualifizierte Kandidat war.

Nachdem gemäß Paragraph 6 Absatz 3 AGG die Benachteiligungsverbote nur „entsprechend“ gelten, dürfen die an sich zum Schutz von Arbeitnehmern entwickelten Benachteiligungsverbote nicht unterschiedslos auf Geschäftsführer angewandt werden. Problematisch ist hierbei unter anderem die Frage, welche Altersgrenze unterhalb des regulären Renteneintrittsalters diskriminierungsrechtlich noch akzeptabel ist. Als Kriterien, die eine solche niedrigere Altersgrenze diskriminierungsfrei rechtfertigen könnten, kommen sowohl die Leistungsfähigkeit des Geschäftsführers als auch die Notwendigkeit einer Nachfolgeregelung infrage. Vereinbarungen über den Bezug eines angemessenen Übergangs- und Ruhegehalts können im Einzelfall durchaus eine niedrigere Höchstaltersgrenze rechtfertigen.

Liegt eine unzulässige Altersdiskriminierung eines Geschäftsführers vor, kann die Gesellschaft sowohl zum Schadensersatz als auch zur Zahlung einer angemessenen Entschädi-

gung verpflichtet sein. So hat der Bundesgerichtshof in einem vielbeachteten Grundsatzurteil am 23. April dem OLG Köln recht gegeben, das eine altersbedingte Nichtverlängerung des Dienstvertrages mit einem 62 Jahre alten Geschäftsführer als unzulässige Altersdiskriminierung angesehen und dem Geschäftsführer eine Entschädigung zugesprochen hat. Es hatte Äußerungen eines Aufsichtsratsmitglieds der Gesellschaft in der Lokalpresse und weitere Berichterstattung als ausreichende Indizien gewertet.

Ein Anspruch des Geschäftsführers auf (Wieder-)Bestellung oder auf Abschluss eines Anstellungsvertrages besteht nach Paragraph 15 Absatz 6 AGG jedoch nicht.



Zur Person

Rechtsanwalt Dr. Rudolf Halter ist Rechtsanwalt und Seniorpartner in der Sozietät Halter & Stiegele in Heilbronn und seit Jahrzehnten im Handels-, Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht erfolgreich tätig.