

Gut gemeint ist oft das Gegenteil von gut; das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erweist sich einmal mehr als Rohrkrepierer; wenn Richter Recht umsetzen, staunt der Fachmann, und der Laie wundert sich; AGG und das liebe Alter



Der Bundesgerichtshof hat am 23.4.2012 (Az.: II ZR 163/10) entschieden, dass

das AGG auch für GmbH-Geschäftsführer gilt. In dem vom BGH entschiedenen Fall hatte der Aufsichtsrat einer Klinik beschlossen, einen im Zeitpunkt der regulären Vertragsbeendigung 62 Jahre alten Geschäftsführer nicht weiter zu beschäftigen. In einer Presseerklärung hatte der Aufsichtsrat die Entscheidung damit begründet, dass man wegen des „Umbruchs auf dem Gesundheitsmarkt“ einen Bewerber gewählt habe, der das Unternehmen „langfristig in den Wind stellen“ könne. Die Stelle des Geschäftsführers wurde mit einem 41-jährigen Mitbewerber besetzt. Der BGH wendete auf diesen Fall das AGG an und entschied, dass der Geschäftsführer aufgrund seines Alters diskriminiert worden sei.

Mit seiner Entscheidung hat der BGH einigen Unmut in der Unternehmerschaft auf sich gezogen. Denn nach Meinungen der Unternehmer sollten Unternehmen bei der Frage, ob sie einen Geschäftsführer aus Altersgründen weiterbeschäftigen wollen, vollkommen frei sein. Diese Entscheidung sollte allein in der Hand eines Unternehmers und nicht in der Hand eines Richters liegen. Sonst könnten praktisch keine Generationenwechsel mehr vollzogen werden.

Fazit: Man kann vieles denken, sollte aber am besten Entscheidungen nicht mehr begründen und schon gar nicht die Gründe publizieren. Verstöße gegen das AGG sind teuer: nach § 15 AGG kann der Benachteiligte Entschädigung und Schadensersatz verlangen. Und die Entschädigung kann bei einem Geschäftsführer schnell in der die Hunderttausende gehen, wie der Fall des BGH zeigt. Die Klagfreudigkeit wird zunehmen, denn ein unterlegener Bewerber hat nicht viel zu verlieren.