

Tipp des Monats

Rückblick 2011 - Wir feiern fünf Jahre Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erfreut uns nun schon fünf Jahre lang – es ist kaum noch vorstellbar, wie wir jemals ohne zurechtgekommen sind. Das liebevoll abgekürzte AGG soll – wie Sie sicher wissen – dafür sorgen, dass niemand aus unsachlichen Gründen, wie z. B. seiner Religion oder seines Alters in seinem Job diskriminiert wird, weder durch die Behandlung durch Vorgesetzte noch durch irgendwelche Vorschriften oder Gesetze – es sein denn, diese sind durch ein „rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt“.

Sie glauben, Sie haben den Grundsatz verstanden? Gut, dann raten Sie mal:

Fall 1: Ein katholischer Arzt an einem katholischen Krankenhaus lässt sich scheiden und heiratet danach eine andere Frau. Daraufhin wird ihm gekündigt wegen „schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes“ – glauben Sie, das geht?

Ja, das geht. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht im letzten Jahr entschieden, dass solch rigoreuse Praxis nur möglich ist, wenn sie von allen Angestellten in einem kirchlichen Betrieb in gleichem Maße verlangt und sanktioniert werde. Grundsätzlich ist aber solch eine Kündigung möglich, denn die Kirchen haben seit 1985 das Recht, Arbeitsverhältnisse nach „ihrem Selbstverständnis zu regeln“. Im Klartext: Wer sich scheiden lässt, wieder heiratet, aus der Kirche austritt oder abtreiben lässt, kann gefeuert werden.

Fall 2: Nach dem Manteltarifvertrag für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa enden Arbeitsverträge für Piloten automatisch in dem Monat, in dem der Pilot das 60. Lebensjahr vollendet. Klar und unbestritten ist, dass ein Verkehrspilot über „besondere körperliche Fähigkeiten verfügen muss, da körperliche Schwächen in diesem Beruf beträchtliche Konsequenzen haben können“. Klar ist auch, dass diese Fähigkeiten mit zunehmendem Alter abnehmen. Liegt hier nun eine unzulässige Altersdiskriminierung vor?

Ja, urteilte der Europäische Gerichtshof und zwar aus einem ganz einfachen Grund: Die oben erwähnte Ausnahme, nach der eine benachteiligende Vorschrift rechtens sein kann, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist, greift hier gar nicht ein. Denn, so der EuGH wörtlich, „die Flugsicherheit ist kein legitimes Ziel im Sinne dieser Vorschrift“.

Sie sehen, das Gleichbehandlungsgesetz schafft es auch nach fünf Jahren immer wieder, uns zu überraschen – und wir freuen uns heute schon auf die Highlights der nächsten fünf Jahre.

Ihr Team von Erbel + Bernsen