

■ ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ NICHT EUROPARECHTSKONFORM

Das Arbeitsgericht Osnabrück hat die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers im Rahmen der Sozialauswahl bei einer Massenentlassung am 05.02.2007 für unwirksam erklärt.

Ein älterer Arbeitnehmer hatte sich gegen seine betriebsbedingte Kündigung gewehrt. Um nach der Entlassung von über zehn Prozent der Mitarbeiter weiterhin eine ausgewogene Altersstruktur zu erhalten, hatte der Arbeitgeber Altersgruppen gebildet, in denen die Sozialauswahl möglichst prozentual gleichmäßig durchgeführt werden sollte. Der Arbeitgeber gab an, dass es sonst zu einer drastischen Erhöhung des Altersdurchschnitts und



Foto: ellisy

damit zum Rückgang der Produktion gekommen wäre.

Das Gericht hatte zu prüfen, ob das Vorgehen des Arbeitgebers mit dem am 18.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar war.

In Umsetzung europäischer Richtlinien schützt das AGG Beschäftigte gem. § 1 i.V.m. § 7 vor Diskriminierungen u. a. wegen des Alters, nimmt aber Kündigungen nach § 2 Abs. 4 ausdrücklich vom Anwendungsbereich des Gesetzes aus.

Diese Regelung ist nach Ansicht des Gericht nicht mit der zugrunde liegenden europäischen Richtlinie vereinbar, die sich auch auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bezieht. Das Gleichbehandlungsgesetz bei Kündigungen für nicht anwendbar zu erklären sei eine Überschreitung des gesetzgeberischen Spielraums bei der Umsetzung der Richtlinie. Eine europarechtskonforme Auslegung sei nicht möglich. Folglich müsse § 2 Abs. 4 AGG unangewendet bleiben und Kündigungen am Diskriminierungsverbot des § 7 AGG gemessen werden.

Das Vorgehen des Arbeitgebers sei eine Diskriminierung älterer ArbeitnehmerInnen, da es zu vermehrten Kündigungen gegenüber diesen führte. Zwar könne der Arbeitgeber der Sozialauswahl Altersgruppen zugrunde legen, er müsse jedoch ein ausreichendes betriebliches Interesse darlegen. Dieses sei an den Zwecken des Diskriminierungsschutzes zu messen. Den befürchteten Produktionsrückgang ließ das Gericht nicht als Rechtfertigungsgrund durchgehen. Es gebe keine empirischen Belege für eine Abnahme der Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter. Vielmehr werde hier ein Vorurteil aufgegriffen, dem das AGG entgegenwirken wolle. Die Entscheidung des Osnabrücker Arbeitsgerichts setzt der bisherigen Praxis, bei Massenentlassungen insbesondere älteren Arbeitnehmern zu kündigen, eine deutliche Grenze.

Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht die Unvereinbarkeit des Art. 2 Abs. 4 AGG mit dem Europarecht bestätigen wird oder womöglich die Frage dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorlegt.

Sarah Lincoln, Hamburg

■ KORAN IM FAMILIENGERICHT

Die Menge an Gesetzen, an die sich Menschen in Deutschland halten müssen, ist auch für Juristinnen und Juristen kaum mehr überschaubar. Dass der Staat noch zusätzlich von einer Bürgerin verlangen können soll, dass sie sich an die Vorschriften des Koran halte, wie es eine Amtsrichterin in Frankfurt am Main kürzlich in einem Scheidungsprozess meinte, verblüffte die Betroffene und ihre Anwältin dann aber doch.

Die 26jährige Mutter wollte die Ehe mit ihrem Mann nach fünf Jahren scheiden lassen. Ihr Ehemann war im Jahr zuvor gewalttätig geworden. Seitdem war es ihm gerichtlich untersagt, die gemeinsame Wohnung zu betreten. In der Folge hatte sich die Situation der Frau jedoch nicht verbessert, stattdessen erhielt sie nun Morddrohungen von ihrem Ehemann. Den Scheidungsantrag der Frau lehnte die zuständige Amtsrichterin im Januar dieses Jahres trotzdem ab. Sie hielt der Antragstellerin entgegen, dass sie und ihr Ehemann aus Marokko stammten und der Koran dem Mann ein Züchtigungsrecht gegen seine Frau zuspreche. Als Quelle ihrer Rechtsfindung zitierte die Amtsrichterin in einem



Foto: dnylesaylor

Schreiben an die Anwältin der Ehefrau die Koransure 4.34. Dort heißt es im Hinblick auf Ehefrauen unter anderem: "Ermahnt diejenigen, von denen ihr Widerspenstigkeit befürchtet, und entfernt euch von ihren Schlafgemächern und schlägt sie." Angesichts solcher religiöser Vorschriften, so meinte die Amtsrichterin, sei es der in Deutschland geborenen Frau trotz der Drohungen zumutbar, noch die gesetzliche Regelfrist, das so genannte Trennungsjahr, abzuwarten. Ein besonderer Härtefall, der eine Ausnahme rechtfertigen würde, sei also nicht gegeben. Ob die 26jährige Frau überhaupt religiös war, interessierte das Gericht nicht. Die Devise der Familienrichterin lautete anscheinend: Bei "euch Moslems" ist das doch so üblich.

Ob die Richterin in Scheidungssachen von Personen mit christlichem Hintergrund auch das Neue Testament heranzieht? Dort heißt es in dem Brief an die Epheser: "Ihr Frauen, ordnet euch euren Männern unter wie dem Herrn. Denn der Mann ist das Haupt der Frau." (Eph 5, 23.) Vermutlich begnügt sie sich dann doch damit, das Familienrecht des BGB nach weltlichen Methoden auszulegen.

Dass vor Familiengerichten allein irdisches Recht gilt und also auch Frauen mit muslimischem Hintergrund das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit uneingeschränkt besitzen, stellte das Gericht erst zwei Monate später klar: Die Amtsrichterin wurde von dem Scheidungsverfahren abgezogen - wegen "Befangenheit". So kann man es natürlich auch nennen.

Ron Steinke, Hamburg