

NACHGEFRAGT

MITTWOCH, 2. MAI 2012 · NR. 102 · SEITE 19

Auch Manager sind geschützt

Wann können Vorstände und GmbH-Geschäftsführer Schutz vor Diskriminierung verlangen?

Bei der Verlängerung von befristeten Verträgen mit Organmitgliedern ist künftig Obacht geboten, ob die Grenzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ausreichend berücksichtigt werden. Dies hat der Bundesgerichtshof in einem Fall klargestellt, der den medizinischen Geschäftsführer der städtischen Kliniken von Köln betraf (F.A.Z. vom 24. April; Az.: II ZR 163/10). Der 62 Jahre alte frühere Geschäftsführer der gemeinnützigen GmbH verlangte Schadensersatz, nachdem der Aufsichtsratsvorsitzende öffentlich erklärt hatte, dass eine Weiterbeschäftigung wegen des Alters nicht in Betracht komme. Die Stelle wurde mit einem 41-jährigen Mitbewerber besetzt.

Das eigentlich dem Arbeitnehmerschutz dienende AGG findet einge-



Carolin Goll-Müller ist Rechtsanwältin bei Linklaters LLP in München.

schränkt auch auf Selbständige und Organmitglieder – wie beispielsweise Geschäftsführer einer GmbH oder Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft – Anwendung. Die Bundesrichter urteilten nun, dass die Entscheidung über die Verlängerung der Beschäftigung genauso einzustufen sei wie eine solche über den Zugang zum Amt des Geschäftsführers. Damit sei

das Gesetz anwendbar. Der Bundesgerichtshof sah in dem Vorgehen des Unternehmens eine Altersdiskriminierung. Über die Höhe des Schadensersatzes muss das Oberlandesgericht Köln entscheiden.

Mit ihrer Entscheidung haben die obersten Zivilrichter deutlich gemacht: Unternehmen sind gut beraten, auch bei Vertragsverhandlungen mit Organmitgliedern darauf zu achten, dass der Nichtabschluss oder die Nichtverlängerung von Verträgen nicht auf Diskriminierungsgründe gestützt wird. Um im Streitfall einen entsprechenden Vorwurf vor Gericht glaubhaft entkräften zu können, ist ihnen zu empfehlen, die entscheidungserheblichen Gründe zu dokumentieren.

Bei der Schadenshöhe ist nicht auszuschließen, dass das Oberlandesgericht in der nächsten Verhandlungsrunde eine abschreckende Wirkung anstreben wird, da die zugrundeliegenden EU-Richtlinien von den Mitgliedstaaten wirksame Sanktionen verlangen. Gefordert hatte der Kläger mindestens 110 000 Euro; zugesprochen wurden ihm lediglich 36 600 Euro. Finanziell birgt diskriminierendes Verhalten im Sinne des AGG daher nicht zu vernachlässigende Risiken für Unternehmen. Inwieweit die Gerichte die in Vorstandsverträgen häufig vereinbarten Altersgrenzen akzeptieren werden, bleibt ebenfalls abzuwarten. Die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, Altersgrenzen für Vorstände festzulegen, wäre dann gegebenenfalls nicht mehr haltbar.