

Schwerbehinderte dürfen auch beim Vorruhestand nicht benachteiligt werden

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Seit Mai 2002 gilt in Deutschland das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 ist jede Benachteiligung, die mit dem personenbezogenen Merkmal Behinderung verknüpft ist, unzulässig, und das AGG verbietet Diskriminierung, insbesondere in Arbeitsverträgen. Ob dieses Verbot auch Regelungen zum Vorruhestand betreffen kann, hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) im November 2017 zu entscheiden. Es hat sich mit seinem Urteil auf das AGG berufen und eine grundsätzliche Gleichbehandlung behinderter Mitarbeiter gefordert.

Im vorliegenden Fall führte eine Großbank im Rahmen von Restrukturierungen einen Personalabbau durch und schloss mit dem Konzernbetriebsrat einen Sozialplan über die geplanten Maßnahmen. Arbeitsplatzverluste sollten auch durch individuelle Vorruhestandsvereinbarungen ausgeglichen werden. Die Laufzeit sollte sich am frühestmöglichen Rentenbezug orientieren.

Aufgrund dieser Vorgaben schloss eine 1954 geborene, schwerbehinderte Mitarbeiterin mit der Bank eine Vereinbarung. Da sie ab August 2015 eine vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen beziehen konnte, war das Vorruhestandsende zunächst für Juli 2015 vorgesehen. Mit anderen Mitarbeitern schloss die Bank jedoch Vereinbarungen, die eine längere Laufzeit enthielten. So wurde einer 1955 geborenen Mitarbeiterin der Vorruhestand bis April 2018 zugesagt.

Dies wurde als Benachteiligung Schwerbehinderter bewertet, so dass die Bank Nachbesserungen anbot. Der Angestellten wurde die Verlängerung ihres Vorruhestands bis Ende November 2015 zugesagt. Das genügte ihr aber nicht; sie klagte auf Verlängerung bis Ende November 2017 und forderte Entschädigung in Höhe von 40.000 Euro.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass das Vorruhestandsverhältnis bis zum Ablauf des November 2017 fortbestehe. (Urteil vom 21.11.2017, Az. 9 AZR/141/17). Die Regelung über die verkürzte Laufzeit des Vorruhestands sei wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) unwirksam. Die Sachbearbeiterin sei so zu stellen wie ein vergleichbarer nicht schwerbehinderter Kollege.

Die in der Vorruhestandsvereinbarung vorgenommene Verknüpfung der Laufzeit mit einem Anspruch auf vorzeitige Altersrente für schwerbehinderte Menschen stelle eine Diskriminierung wegen der Behinderung dar. Die Orientierung an dem für Schwerbehinderte möglichen vorzeitigen Rentenbezug führe zu Benachteiligungen, etwa durch höhere Abschläge von der Vollrente. Die von der Angestellten verlangte Entschädigung sprach das BAG jedoch nicht zu; die Mitarbeiterin habe diesen Anspruch nicht

innerhalb der im AGG vorgesehenen Frist von zwei Monaten seit Kenntnis der Benachteiligung geltend gemacht.

Die Entscheidung des BAG bedeutet für Arbeitgeber, die künftig einen Vorruhestand auf den frühestmöglichen Renteneintritt befristen wollen, dass sie gezwungen sind, schwerbehinderte Mitarbeiter bei der Laufzeit des Vorruhestands so zu behandeln wie nicht schwerbehinderte. Andernfalls drohen ihnen nicht nur Klagen, sondern auch die Sanktion der Geldentschädigung. Darüber hinaus dürften jetzt auch Altersteilzeitverträge auf den Prüfstand der Gleichbehandlung kommen, sofern sie an den vorzeitigen Rentenbezug anknüpfen. Kein Schwerbehinderter sollte sich also vom Arbeitgeber zu diskriminierenden Vereinbarungen drängen lassen und mit erheblichen Abschlägen in vorgezogene Rente gehen.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0, Telefax +49 69 242689-11,
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de