

Arbeitsrecht (Nr. 103/2004)

EuGH: Gleiches Geld für Männer und Frauen – Generalanwältin verlangt Gleichbehandlung bei Aufstellung von Sozialplänen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:

Künftig müssen Firmen noch stärker auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen achten, wenn sie Sozialpläne aufstellen. Die neue deutsche Generalanwältin am Europäischen Gerichtshof (EuGH), Juliane Kokott, will dafür vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Überbrückungsgelder wie ein Gehalt behandeln. Für Unternehmen wird das zu erwartende Urteil unmittelbare Folgen haben. Schließen sich die EuGH-Richter wie in den meisten Fällen der Ansicht des Generalanwalts an, könnten Arbeitnehmer EU-rechtswidrige Diskriminierungen bei Überbrückungshilfen direkt einklagen.

In Zeiten wirtschaftlicher Schwäche und massiven Stellenabbaus wird viel Gebrauch von Sozialplänen gemacht. Mit einvernehmlichen Lösungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern soll der Übergang in die Arbeitslosigkeit abgefedert und etwas erträglicher gestaltet werden. Gleichzeitig drängt das Betriebsverfassungsgesetz – bei jeder Art betrieblicher Umgestaltung und damit nicht nur bei Entlassungen – auf einen Interessenausgleich. Jeder Sozialplan wird individuell auf das Unternehmen abgestimmt.

Häufigstes Mittel, um die Zustimmung der Arbeitnehmer zu sichern, sind aber nach wie vor Geldzahlungen. Meist werden einmalige Abfindungen abhängig von Alter, Qualifikation, Fami-

lienstand oder Betriebszugehörigkeit gezahlt. Üblich ist es aber auch geworden, die Gelder wie Gehälter weiter zu zahlen. Damit werden vor allem zeitliche Lücken bis zum Renteneintritt älterer Arbeitnehmer gefüllt, die von den 32 Monaten Arbeitslosengeld allein nicht überbrückt werden könnten.

Im vor dem EuGH verhandelten Fall war es ein Mann, der sich gegenüber den Frauen benachteiligt fühlte. Während er nur eine einmalige Abfindung erhielt, bekam eine gleich alte weibliche Angestellte bis zur Rente Überbrückungsgeld ausgezahlt. In dem umstrittenen in Österreich aufgestellten Sozialplan war berücksichtigt, dass Frauen noch immer früher gesetzlich in Rente gehen.

Die Generalanwältin stellte sich jetzt auf die Seite des Mannes. Sie betonte, dass ein unterschiedliches Rentenalter kein pauschaler Ansatzpunkt für eine Ungleichbehandlung sein dürfe. Zwar dürften die für die Geschlechter verschieden verteilten Risiken von Alter und Arbeitslosigkeit im Sozialplan berücksichtigt werden. Der Nachweis müsse aber statistisch genau erfolgen. Die Generalanwältin wies darauf hin, dass ein Unternehmen eher rechtmäßig handelt, wenn es statt ungenaue Kriterien aufzustellen, Leistungen nur individuell für die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit eines Betroffenen gewähre.

Für Deutschland hat der Fall erhebliche Bedeutung. Anders als in Österreich würde sich eine vergleichbare Regelung eher zum Nachteil der Frauen auswirken. Das durchschnittliche Rentenalter ist hierzulande zwar angeglichen. Deutsche Frauen arbeiten aber durchschnittlich zwei Jahre länger als ihre männlichen Kollegen.

Urteil des EuGH vom 01.04.2004
Aktenzeichen : C – 19/02 ([Volltext](#))

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 07. April 2004
07.04.2004