



## Pressemitteilung

### Alter von 60 Jahren kann als Kündigungsgrund vereinbart werden

Das Erreichen eines Alters von 60 Jahren kann im Dienstvertrag mit einem GmbH-Geschäftsführer als Altersgrenze vereinbart werden, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigt. Wenn gewährleistet ist, dass dem Geschäftsführer nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung zusteht, verstößt eine derartige Regelung nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das hat der 8. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Hamm am 19.06.2017 entschieden und damit das erstinstanzliche Urteil des Landgerichts Hagen vom 13.12.2016 (Az. 21 O 79/16 LG Hagen) bestätigt.

Der im März 1955 geborene Kläger aus Nottuln war seit 2005 als Vorsitzender der Geschäftsführung für die Beklagte tätig. Die Beklagte ist ein Werkstoffhersteller mit dem Sitz im Märkischen Kreis. Der von den Parteien vereinbarte Dienstvertrag war bis zum ein 31.08.2018 befristet. Er sah in § 7 Abs. 3 eine Regelung vor, nach welcher beide Vertragsparteien den Vertrag beim Eintritt des Klägers in das 61. Lebensjahr mit einer sechsmonatigen Frist zum Jahresende ordentlich kündigen konnten. 2015 rief die Gesellschafterversammlung der Beklagten den Kläger als Geschäftsführer ab. Im Juni 2016 sprach sie die Kündigung des Dienstvertrages zum 31.12.2016 aus. Diese Kündigung hat der Kläger für unberechtigt gehalten, unter anderem mit der Begründung, dass ihn die Regelung in § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages aus Altersgründen diskriminiere und deswegen mit dem AGG nicht vereinbar sei.

Die vom Kläger erhobene Klage, mit der er die Feststellung begehrt hat, dass die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung unwirksam sei und den Dienstvertrag der Parteien nicht zum 31.12.2016 beendet habe, ist erfolglos geblieben. Der 8. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Hamm hat die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung für gerechtfertigt gehalten.

Die Möglichkeit dieser Kündigung hätten die Parteien, so der Senat, im Dienstvertrag wirksam vereinbart. Die Regelung in § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages verstoße nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Dabei könne offenbleiben, ob das AGG im Falle einer Vertragsbeendigung auf einen GmbH-Fremdgeschäftsführer anzuwenden sei. Zwar gebe es insoweit keinen besonderen, das AGG verdrängenden Kündigungsschutz. Höchststrichterlich sei jedoch noch nicht geklärt, ob das AGG Organe juristischer Personen als Arbeitnehmer generell schütze. Aber selbst wenn man dies zu Gunsten des Klägers annehme, sei die Klausel wirksam.

Zwar benachteilige die Regelung den Kläger, weil sie das Kündigungsrecht der Beklagten an sein Alter knüpfe. Diese Regelung sei aber nach

2. August 2017

Seite 1 von 3

Christian Nubbemeyer  
Pressedezernent

Tel. 02381 272 4925

Fax 02381 272 528

[pressestelle@olg-hamm.nrw.de](mailto:pressestelle@olg-hamm.nrw.de)

Heßlerstraße 53

59065 Hamm

Tel. 02381 272-0

Internet:

[www.olg-hamm.nrw.de](http://www.olg-hamm.nrw.de)



§ 10 Satz 1 und 2 AGG zulässig. Der Senat vertrete die Rechtsauffassung, dass die Vereinbarung einer Altersgrenze unterhalb des gesetzlichen Renteneintrittsalters für GmbH-Geschäftsführer jedenfalls dann grundsätzlich zulässig sei, wenn gewährleistet sei, dass dem Geschäftsführer ab dem Zeitpunkt seines Ausscheidens eine betriebliche Altersversorgung zustehe. Das Anforderungsprofil für Unternehmensleiter sei regelmäßig besonders hoch. Deswegen könne sich aus betriebs- und unternehmensbezogenen Interessen ein Bedürfnis für die Vereinbarung einer Altersgrenze ergeben, die unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter liege. Ein Unternehmen könne zudem ein legitimes Interesse daran haben, frühzeitig einen Nachfolger in der Unternehmensleitung zu installieren. Erhalte dann ein aufgrund der Altersklausel vorzeitig ausscheidender Geschäftsführer sofort eine betriebliche Altersversorgung, sei seinen Interessen an einer sozialen Absicherung Rechnung getragen. Unter diesen Voraussetzungen sei daher eine vereinbarte Altersgrenze, die deutlich unterhalb des gesetzlichen Renteneintrittsalters liege, als mit dem AGG vereinbar anzusehen.

Im vorliegenden Fall stehe dem Kläger ab dem Zeitpunkt seines vorzeitigen Ausscheidens eine betriebliche Altersversorgung zu. Zudem werde er hinsichtlich seiner Altersversorgung durch die Beklagte so gestellt, als wenn er erst zum Ablauf der regulären Vertragslaufzeit ausgeschieden wäre. Die im Verhältnis zur ursprünglichen Vergütung geringere Höhe der betrieblichen Altersversorgung müsse der Kläger hinnehmen. Dass sich die Höhe der betrieblichen Altersversorgung maßgeblich nach der Dauer der Tätigkeit für das jeweilige Unternehmen richte, entspreche allgemeinen Grundsätzen. Die betriebliche Altersversorgung des Klägers gewährleiste zudem eine hinreichende soziale Absicherung.

Die Beklagte habe, so der Senat, von der Kündigungsmöglichkeit in § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages wirksam Gebrauch gemacht und den Vertrag zum 31.12.2016 beendet.

Der Senat hat die Revision zugelassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Die Frage, unter welchen Voraussetzungen sog. Altersklauseln in Anstellungsverträgen von Organen juristischer Personen nach dem AGG zulässig seien, sei - so der Senat - bislang höchstrichterlich nicht geklärt.

Zwischenzeitlich hat der Kläger beim Bundesgerichtshof auch Revision eingelegt (Az. BGH II ZR 244/17).

Urteil des 8. Zivilsenats des Oberlandesgerichts Hamm vom 19.6.2017 (Az. 8 U 18/17 OLG Hamm), nicht rechtskräftig.

Christian Nubbemeyer, Pressedezernent



Hinweis der Pressestelle:

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** enthält u. a. folgende Bestimmungen:

### **§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### **§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ...

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist. ...

### **§ 7 Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam. ...

### **§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. ...