

## Ältere Verkäuferin nicht rausgeekelt

Arbeitsgericht wies Klage einer 61-jährigen C&A-Mitarbeiterin wegen Altersdiskriminierung ab

**swa OSNABRÜCK. Nicht das Alter, fehlende Computerkenntnisse sind der Grund für einen Streit vor dem Arbeitsgericht. Die Klage einer 61-jährigen C&A-Mitarbeiterin, von ihrem Chef wegen ihres Alters benachteiligt worden zu sein, wies das Arbeitsgericht Osnabrück gestern ab. Die Kammer entschied: Altersdiskriminierung ist nicht bewiesen.**

250 000 Euro Entschädigung nach dem Allgemeinen

Gleichbehandlungs-Gesetz (AGG) hatte die Klägerin gefordert: Der Osnabrücker Filialleiter habe ihr gesagt, sie sei zu alt, weiter als sogenannte Teamführerin der Kinderabteilung zu arbeiten. Es gebe bei C&A keinen Teamführer über 60.

Dieser Vorwurf entbehre jeder Grundlage. Im gesamten Unternehmen gebe es rund 400 Mitarbeiter über 60, die nicht Altersteilzeit wählten. Davon seien etwa 25

als Teamführer oder in anderen Führungspositionen tätig. In Osnabrück gebe es allerdings zurzeit keine ältere Führungskraft.

Der Diskriminierungsvorwurf belaste nicht nur das Arbeitsverhältnis, sondern das ganze Unternehmen. Eine gütliche Einigung, etwa eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und eine Abfindung, sei schon deshalb für C&A nicht akzeptabel. Ein Vertreter des Unternehmens

wies damit alle Vermittlungsversuche der Vorsitzenden Richterinnen zurück: „Wir müssen hier eine Entscheidung des Gerichts haben.“

Der Osnabrücker Filialleiter schilderte gestern im Zeugenstand den ganzen Fall aus seiner Sicht: Mit Blick auf den Umzug des Hauses an die Große Straße habe es eine „Job-Rotation“ gegeben. Weil künftig mehrere Abteilungen in einer Etage untergebracht würden, müssten die Team-

führer verschiedene neue Aufgaben erfüllen. Die Arbeitsteilung, wie sie die Klägerin mit ihrer Stellvertreterin in der Kinderabteilung praktiziert habe, sei künftig nicht mehr möglich. Deshalb habe er der Klägerin offenbart, dass sie ihre Defizite im EDV-Bereich ausgleichen oder sich mit der Funktion der Stellvertreterin und entsprechendem Gehalt abfinden müsse. Dass er ihr Altersteilzeit angeboten habe, be-

stritt der Filialleiter nicht. Damit sei die Klägerin jedoch nicht einverstanden gewesen. Immer wieder habe er versucht, in Gesprächen eine einvernehmliche Lösung zu finden. Als dann Anfang des Jahres ein Antwortschreiben bei ihm einging, in dem eine Aufhebungsvereinbarung vorgeschlagen wurde, die in den bisherigen Personalgesprächen nie Thema war, „habe ich mich – sagen wir – sehr gewundert“.