

Liebe Leserinnen und Leser,

die Sommerpause ist vorbei, das Bundesarbeitsgericht und die Landesarbeitsgerichte sind aus den Ferien zurück. Und das gleich mit einer Entscheidung, die vor dem Hintergrund früherer Urteile nicht leicht zu verstehen ist.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Staffelung der Kündigungsfristen nach Betriebszugehörigkeitsdauer stellt keine Altersdiskriminierung dar

(im Anschluss an PA 03/2009, Entscheidung 1, sowie PA 04/2012, Entscheidung 2)
BAG, Urteil vom 18.09.2014 (6 AZR 636/13), Pressemitteilung Nr. 44/14

Erinnern wir uns:

In der PA 03/2009 wurde ein Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vorgestellt, welches ebenso wie schon zuvor das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Jahr 2008 die Grundvergütung nach Lebensaltersstufen im BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) für altersdiskriminierend hielt. Die Entscheidung des LAG Hessen wurde übrigens vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 10. November 2011 (6 AZR 481/09) bestätigt, ebenso wie die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg.

In der PA 04/2012 wurde sodann eine Entscheidung des BAG vorgestellt, welche ein Urteil des LAG Berlin-Brandenburg aus 2010 bestätigte, wonach die altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer im TVöD, dem "Nachfolger" des BAT, ebenfalls altersdiskriminierend war. Diese Entscheidung war nicht nur für den Geltungsbereich des TVöD relevant, sondern für alle entsprechenden tarif- oder arbeitsvertraglichen Urlaubsregelungen.

Außerdem wurde § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, der bestimmte, dass für die Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten nicht berücksichtigt werden, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, vom EuGH mit Urteil vom 19. Januar 2010 (C-555/07) wegen der darin liegenden Altersdiskriminierung für unanwendbar erklärt.

Die nunmehr in letzter Instanz entschiedene Klage lag daher nahe, mit der dann auch die Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der

Betriebszugehörigkeit gemäß § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB angegriffen wurde. Zum Sachverhalt heißt es in der Pressemitteilung auszugsweise:

"... Sie [die Klägerin] ist jedoch der Auffassung, die Staffelung der Kündigungsfristen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit begünstige ältere Arbeitnehmer, weil langjährig beschäftigte Arbeitnehmer naturgemäß älter seien. Jüngere Arbeitnehmer wie sie würden dagegen benachteiligt. Darin liege eine von der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) untersagte mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Dies habe zur Folge, dass die in § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB vorgesehene längst mögliche Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats für alle Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit gelten müsse. ..."

Also wurde auch hier konsequenterweise eine "Anpassung nach oben" gefordert, was ganz erhebliche Auswirkungen auf alle Arbeitsverhältnisse gehabt hätte, bei denen die Kündigungsfrist dem § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB unterfällt.

Wie die Vorinstanzen – auch hier wieder das LAG Hessen – hat das BAG diesem Ansinnen jedoch nun eine Abfuhr erteilt, was im Lichte der oben dargestellten Entscheidungen zu anderen Aspekten der mittelbaren

oder unmittelbaren Altersdiskriminierung zunächst einmal nicht ganz einleuchtend scheint. Das BAG führt dazu in der Pressemitteilung auszugsweise aus:

"... Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar führt die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verfolgt jedoch das rechtmäßige Ziel, länger beschäftigte und damit betriebstreuen, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Verlängerung auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich iSd. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i) RL 2000/78/EG. Darum liegt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor."

Nun muss man sich allerdings die Frage stellen, ob mit diesen Argumenten nicht auch eine altersabhängige Staffelung der Vergütung oder der Urlaubsdauer oder der Nichtberücksichtigung von Zeiten vor dem 25. Lebensjahr begründet werden könnte. Für die Arbeitgeber ist dies aber sicherlich erst einmal eine gute Nachricht; der Schlechten gab es ja bereits genug.

2 Schwerbehinderung muss bei der Bewerbung ausdrücklich mitgeteilt werden, wenn sie berücksichtigt werden soll

(im Anschluss an PA 01/2010, Entscheidung 1)
BAG, Urteil vom 18.09.2014 (8 AZR 759/13), Pressemitteilung Nr. 45/14

Der Kläger ist mit einem GbB 50 schwerbehindert. Im Rahmen einer Bewerbung bei einer Körperschaft öffentlichen Rechts hatte der Kläger weder im Bewerbungsschreiben noch im Lebenslauf auf die Schwerbehinderung hingewiesen; lediglich in den aus 29 Blättern bestehenden Anlagen befand sich auf Blatt 24 eine Kopie seines Schwerbehindertenausweises. Die Bewerbung blieb ohne Erfolg; der Arbeitgeber hatte den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Daraufhin verlangte der Kläger eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderung, da der Arbeitgeber ihn zu einem Vorstellungsgespräch hätte einladen müssen.

Die beiden Vorinstanzen hatten dem Kläger eine Entschädigung zugesprochen. Nicht jedoch das BAG. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"... Auf die Schwerbehinderteneigenschaft ist gegebenenfalls im Bewerbungsanschreiben oder unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hinzuweisen. Unauffällige Informationen oder eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises sind keine ausreichende Information des angestrebten Arbeitgebers (Senat 26. September 2013 - 8 AZR 650/12 - Rn. 30). Die Mitteilung hat bei jeder einzelnen Bewerbung

erneut zu erfolgen. Entscheidend ist die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des SGB IX im Zeitpunkt der Bewerbung, nicht zu einem früheren Zeitpunkt. Auch ist das Datenschutzrecht zu berücksichtigen. Es liegt in der Entscheidung des schwerbehinderten Menschen, ob er die Schwerbehinderung bei der Bewerbung nach SGB IX berücksichtigt haben will oder nicht."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de