

Liebe Leserinnen und Leser,

die ersten beiden Entscheidungen beschäftigen sich mit Diskriminierungsfragen, wobei das Bundesarbeitsgericht einen wichtigen neuen Grundsatz aufgestellt hat, der einen besonderen Kündigungsschutz in Kleinbetrieben schafft. Die dritte Entscheidung hebt noch einmal einen Grundsatz bei verhaltensbedingten Kündigungen hervor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Besonderer Kündigungsschutz im Kleinbetrieb bei Diskriminierung

(im Anschluss an PA 02/2014, Entscheidung 2)

BAG, Urteil vom 23.07.2015 (6 AZR 457/14), Pressemitteilung Nr. 37/15

In der PA 02/2014 wurde eine Entscheidung des BAG vorgestellt, die insoweit bemerkenswert war, als das BAG noch ausdrücklich offen gelassen hatte, ob der Diskriminierungsschutz des AGG auch dazu führen kann, dass eine Kündigung außerhalb des Geltungsbereichs des KSchG unwirksam sein könnte. Das BAG hatte dazu in der Pressemitteilung ausgeführt:

"... Dies ist unabhängig von der Frage zu sehen, ob und inwieweit Kündigungen auch nach den Bestimmungen des AGG zum Schutz vor Diskriminierungen zu beurteilen sind."

Nun hat das BAG die Frage beantwortet, und zwar dergestalt, dass das AGG tatsächlich einen Kündigungsschutz im Kleinbetrieb eröffnen kann. In der Pressemitteilung heißt es:

"Ist bei einer Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin aufgrund von ihr vorzutragender Indizien eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters nach § 22 AGG zu vermuten und gelingt es dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, ist die Kündigung auch im Kleinbetrieb unwirksam. ... Die Kündigung verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG und ist deshalb unwirksam. ..."

Der Fall hatte sicherlich seine Tücken und der Arbeitgeber hatte sich bei Ausspruch der Kündigung durch eine Formulierung gewiss keinen Gefallen getan, aber darum geht es hier nicht, sondern nur um den Grundsatz, der nun aufgestellt ist.

Das ist aber noch nicht alles, sondern über den neu eröffneten Kündigungsschutz hinaus hat der betroffene Arbeitnehmer auch noch den Anspruch auf Entschädigung nach dem AGG. Wegen dieses Entschädigungsanspruches ist die Sache zurück an das Sächsische LAG verwiesen worden, da weitere Feststellungen zu treffen sind.

2 Diskriminierung durch wiederholte Kündigung einer Schwangeren ohne Anhörung der Arbeitsschutzbehörde

ArbG Berlin, Urteil vom 08.05.2015 (28 Ca 18485/14), Pressemitteilung Nr. 23/15 vom 21.07.2015

Dieser Fall ist insoweit bemerkenswert, als deutlich wird, wie weit das AGG bereits wirkt. Ein Arbeitgeber – wie soll es anders sein: ein Rechtsanwalt – hatte einer schwangeren Mitarbeiterin in der Probezeit gekündigt. Die Kündigung wurde vom Arbeitsgericht nach § 9 Abs. 1 MuSchG für unwirksam befunden, da die Schwangere dem Arbeitgeber unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung den Mutterpass vorgelegt hatte. Nun geschah aber folgendes:

"... Einige Monate später kündigte der Beklagte erneut ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde. Seine Einlassung, er sei davon ausgegangen, dass die Schwangerschaft schon beendet sei, ließ das Arbeitsgericht nicht gelten. Es erklärte auch die erneute

Kündigung für unwirksam und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Geldentschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Der Arbeitgeber habe aufgrund des ersten Kündigungs-schutzverfahrens und der Kenntnis des Mutterpasses mit dem Fortbestand der Schwangerschaft rechnen müssen."

Die Kündigung war also erneut unwirksam, weil der Arbeitgeber die erforderliche Zulässigerklärung der Arbeitsschutzbehörde nach § 9 Abs. 3 MuSchG nicht eingeholt hatte (die vermutlich auch nicht erteilt worden wäre). Darüber hinaus hat das Arbeitsgericht den Arbeitgeber aber auch noch zu einer Entschädigung verurteilt:

"Die wiederholte Kündigung einer schwangeren Frau ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde kann einen Anspruch auf Geldentschädigung wegen Diskriminierung auslösen. Das hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden und den beklagten Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 1.500,00 EUR verurteilt. ..."

Das Arbeitsgericht Berlin hat also aus dem Umstand, dass eine wiederholte Kündigung einer Schwangeren ausgesprochen wurde, obwohl der Arbeitgeber wissen musste, dass diese unwirksam ist, auf eine Diskriminierung geschlossen, die reflexartig den Entschädigungsausspruch auslöst.

3 Keine Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei verhaltensbedingten Kündigungen

BAG, Urteil vom 16.07.2015 (2 AZR 85/15), Pressemitteilung Nr. 36/15

Der Sachverhalt der Entscheidung ist hier nicht so relevant. Ein IT-Verantwortlicher bei einem Oberlandesgericht hat dienstliche Ressourcen, insbesondere DVD-Rohlinge und den dienstlichen Computer benutzt, um in einem recht großen Rahmen für andere Bedienstete Filme, Musik etc. zu brennen. Nachdem die zwei Vorinstanzen eine fristlose Kündigung abgelehnt hatten, hat das BAG die Kündigung für wirksam gehalten.

Interessanter als dieser Fall ist aber ein Grundsatz, den das BAG in der Pressemitteilung erwähnt:

"... Nicht entscheidend ist, welche Maßnahmen das beklagte Land gegenüber den anderen Bediensteten ergriffen hat. Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet im Rahmen verhaltensbedingter Kündigungen grundsätzlich keine Anwendung. ..."

Der Arbeitgeber kann also durchaus einen Mitarbeiter kündigen, andere jedoch verschonen, selbst wenn diese Tatbeiträge geleistet haben.

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