

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei neue interessante Urteile des Bundesarbeitsgerichts zu – in diesen Fällen nicht vorliegenden – Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und insoweit geltend gemachten Entschädigungen vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Keine Verpflichtung zum Präventionsverfahren bei Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen

BAG, Urteil vom 03.04.2025 (2 AZR 178/24), bereitgestellt am 25.07.2025

Arbeitgeber haben Bekanntschaft mit dem BEM gemacht und auch mit der Tatsache, dass eine krankheitsbedingte Kündigung ohne vorherige Durchführung eines BEM unwirksam ist. Eine ähnliche Stellung nimmt das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX im Hinblick auf eine Benachteiligung nach dem AGG ein. Hierzu führt das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung aus:

"Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, vor einer ordentlichen Kündigung während der Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) ein Präventionsverfahren iSd. § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

...

4. In der Rechtsprechung ist bislang nicht geklärt, ob das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX eine positive Maßnahme iSv. § 5 AGG sowie Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ist (dafür Kohte jurisPR-ArbR 2/2025 Anm. 3) und vor allem, ob das Unterlassen einer solchen Maßnahme an sich eine Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung iSv. § 3 Abs. 1 AGG sein kann (offengelassen von BAG 21. April 2016 - 8 AZR 402/14 - Rn. 27, BAGE 155, 61).

5. Beide Fragen können vorliegend

dahinstehen. Die Beklagte hat nicht gegen § 167 Abs. 1 SGB IX verstoßen. Die Vorschrift kommt - wie schon zu der der Sache nach identischen Vorgängerregelung des § 84 Abs. 1 SGB IX in der bis 31. Dezember 2017 geltenden Fassung entschieden (vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 402/14 - Rn. 27, BAGE 155, 61; 24. Januar 2008 - 6 AZR 96/07 - Rn. 33 f.) - während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht zur Anwendung. Vielmehr ergibt die Auslegung der Bestimmung, dass sie ausschließlich für Kündigungen im zeitlichen und sachlichen Anwendungsbe- reich des Kündigungsschutzgesetzes gilt (vgl. auch BAG 22. Oktober 2015 - 2 AZR 720/14 - Rn. 76, BAGE 153, 138; aA Kohte jurisPR-ArbR 2/2025 Anm. 3: unzulässige teleologische Reduktion). Damit hat die Beklagte weder eine einschlägige Verfahrens- oder Fördervorschrift zugunsten von Arbeitnehmern mit (Schwer-)Behinderung verletzt noch eine zu ergreifende positive Maßnahme zu- gunsten dieser Menschen unter- lassen.

a) Bereits der Wortlaut von § 167 Abs. 1 SGB IX macht unmissverständlich deutlich, dass die Vorschrift aus- schließlich Fälle erfasst, in denen das Kündigungsschutzgesetz anwendbar

ist. Eine ausdrückliche zeitliche Be- grenzung oder Bezugnahme auf das Kündigungsschutzgesetz enthält die Vorschrift zwar nicht. Das Prä- ventionsverfahren soll aber bei „Ein- treten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Be- schäftigungsverhältnis“ durchgeführt werden. Damit wird erkennbar an die Terminologie des Kündigungsschutz- gesetzes, nämlich an die in § 1 Abs. 2 KSchG verwendeten Begriffe „Gründe ... in der Person“, „Gründe ... in dem Verhalten“ und „dringende betriebliche Erfordernisse“ angeknüpft. Dies zeigt, dass das Präventionsverfahren wegen der aufgetretenen Schwierigkeiten nur zu durchlaufen ist, wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist und ein nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG geeigneter Grund erforderlich ist (vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 402/14 - Rn. 28, BAGE 155, 61; 24. Januar 2008 - 6 AZR 96/07 - Rn. 34). ..."

Zumindest für eine Wartezeit- kündigung in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses vor Geltung des KSchG herrscht also nun hinsichtlich des Präventionsver- fahrens Klarheit.

2 Keine Benachteiligung aufgrund des Alters bei Ablehnung eines Bewerbers wegen tariflicher Altersgrenzenregelung

BAG, Urteil vom 08.05.2025 (8 AZR 299/24), bereitgestellt am 23.07.2025

Auch in diesem Fall hatte der Kläger eine Entschädigung wegen einer Be- nachteiligung nach dem AGG geltend gemacht, weil er wegen seines Alters nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Das Bundes- arbeitsgericht hat dies unter dem Schlagwort der Generationenge- rechtigkeit zurückgewiesen und im Urteil ausgeführt:

"Leitsatz:

Ein an eine, auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellende, tarif- vertragliche Altersgrenzenregelung gebundener Arbeitgeber kann die Ein- stellung eines Bewerbers, der diese

Altersgrenze überschritten hat, wegen des Alters ablehnen, falls ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht. Dies gilt unabhängig davon, ob der Bewerber zuvor aufgrund der tarif- vertraglichen Altersgrenzenregelung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist und auch für die Einstellung in ein be- fristetes Arbeitsverhältnis.

... Bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist anerkannt, dass Altersgrenzen iSd. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG individualvertraglich oder kollektivrechtlich wirksam vereinbart werden können (BAG 25. April 2024 - 8 AZR 140/23 - Rn. 17; vgl. 31. März

2022 - 8 AZR 238/21 - Rn. 25 mwN). Das legitime Ziel liegt insoweit in der besseren Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen mittels einer Förderung des Zugangs jüngerer Menschen zur Beschäftigung. ..."

Die Begründung zeigt, dass diese Grundsätze nicht nur auf tarif- vertragliche Altersgrenzenregelungen anwendbar sind, sondern auch auf – wirksame – individualvertragliche Altersgrenzenregelungen.

IMPRESSUM

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