



Rechtsanwalt
Philipp Schneider

-  Fachanwalt für Arbeitsrecht
-  Fachanwalt für Verkehrsrecht



Kündigung und Gleichbehandlungsgesetz

THEMA

Das BAG hatte über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung in einem sog. Kleinbetrieb zu entscheiden.

Für Betriebe, in denen regelmäßig nicht mehr als 10 Vollzeitbeschäftigte arbeiten, findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Für den Arbeitgeber ist dies eine ganz erhebliche Erleichterung. Die „hohen Hürden“ des § 1 KSchG. muss der Arbeitgeber nicht nehmen. In seinem Schreiben hatte der Arbeitgeber die Kündigung sinngemäß wie folgt begründet:

„Seit über 25 Jahren gehen wir beruflich gemeinsame Wege. Inzwischen sind Sie pensionsberechtigt und auch für uns beginnt ein neuer Lebensabschnitt im Betrieb. Wir müssen im Labor umstrukturieren, deshalb kündigen wir das Arbeitsverhältnis fristgemäß ordentlich ...“ Andere Mitarbeiter aus dem Laborbereich wurden nicht gekündigt.

Das BAG hat mit Urteil 23.07.2015 (Az.: 6 AZR 457/14) die Kündigung für unwirksam erklärt. Sie sei altersdiskriminierend und verstoße damit gegen § 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Dies folge bereits aus der Formulierung in der Kündigung, der Arbeitnehmer sei „pensionsberechtigt“.

RELEVANZ

Dieses Urteil des BAG verdeutlicht die praktische Relevanz des AGG.

Gescheitert ist der Arbeitgeber im vorliegenden Fall, weil ihm das Gesetz in § 22 AGG die Beweislast dafür auferlegt, dass er die Kündigung nicht (auch) aus altersdiskriminierenden Gründen ausgesprochen hat. Gelingt es nämlich dem Arbeitnehmer „nur“ die Indizien aufzuzeigen und zu beweisen, dass eine Maßnahme des Arbeitgebers altersdiskriminierend sein kann, obliegt es dem Arbeitgeber, den „Gegenbeweis“ anzutreten. Der Arbeitgeber muss also den Beweis dafür antreten, dass seinem Handeln kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG zum Schutz vor diskriminierenden Benachteiligungen zu Grunde gelegen hat.

Misslingt dies, „arbeitet“ das Gesetz gegen den Arbeitgeber. Die aufgrund der gesetzlichen Vermutung als diskriminierend anzusehende Maßnahme des Arbeitgebers -hier die ordentliche Kündigung- ist unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG).

FAZIT

Zu beweisen, dass man eine Entscheidung oder Maßnahme nicht bzw. nicht auch aus Gründen, die das Gesetz verbietet, getroffen bzw. durchgeführt hat, ist in der Praxis kaum möglich. So konnte in dem vom BAG entschiedenen Fall der Arbeitgeber eben nicht den vollen Beweis führen, dass das Alter - entsprechend der Formulierung, der Arbeitnehmer sei „pensionsberechtigt“ - für die Kündigung nicht (mit-)ursächlich war. Für das BAG war diese Formulierung Indiz genug, eine Diskriminierung im Sinne der gesetzlichen Vermutung zu bejahen. Auf eine Begründung im Kündigungsschreiben sollte der Arbeitgeber tunlichst verzichten. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss klar und eindeutig sein, sie bedarf der Schriftform, muss aber entgegen einer weitverbreiteten Auffassung - eine Begründung nicht enthalten. Ausnahmen gibt es: z.B. Berufsbildungsverhältnisse (§ 22 Abs. 3 BBiG) oder der Mutterschutz (§ 9 Abs. 3 S.2 MutterschutzG).

Weitere Veröffentlichungen:

- | | | |
|---|--|--|
|  ERBEN |  INTERNET |  ARBEITGEBER |
|  POLEN |  BUSSGELD |  ABMAHNUNG |
|  UNFALL |  SCHEIDUNG |  UNTERNEHMEN |
|  MEDIZIN |  VERMIETUNG |  POLSKI-ADWOKAT |

Maxstraße 8
01067 Dresden
Telefon 0351 / 48181-0 Fax -22
kanzlei@rechtsanwaelte-
poeppinghaus.de