

Diskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

§§ 1, 10 Satz 3 Nr. 5 und 6, 15 Abs. 2, 22 AGG; § 134 BGB; § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG

1. Wird ein Arbeitnehmer aufgrund der Möglichkeit des Bezugs einer Rente wegen Alters weniger günstig behandelt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, ist das eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters i. S. d. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG.

2. Der Hinweis auf eine „Pensionsberechtigung“ in einem Kündigungsschreiben lässt eine Altersdiskriminierung vermuten. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass das Alter für die Entscheidung keine Rolle gespielt hat.

3. Aus der Vereinbarkeit einer Sozialauswahl mit den Vorgaben des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG kann nicht geschlossen werden, dass keine unzulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vorliegt.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 23. Juli 2015 – 6 AZR 457/14

Problempunkt

Die 1950 geborene Klägerin war seit 1991 als medizinisch-technische Assistentin bei einer urologischen Gemeinschaftspraxis beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörten Verwaltungstätigkeiten ebenso wie mikroskopische und mikrobiologische Untersuchungen im Labor. Neben ihr waren in der Praxis noch vier weitere Mitarbeiterinnen beschäftigt, die zwischen 27 und 53 Jahre alt waren und ähnliche Tätigkeiten wie die Klägerin verrichteten, teilweise aber auch besondere Aufgaben, für deren Ausübung Zusatzqualifikationen erforderlich waren.

Seit Januar 2008 gibt es neue Regelungen zur Abrechnungen von Laborleistungen. Danach dürfen solche nur noch an Fachärzte überwiesen werden, bei denen diese Leistungen zum Kern des Fachgebiets gehören. Weil das bei den Ärzten der Gemeinschaftspraxis nicht der Fall war, rechnete die Beklagte mit einem erheblichen Rückgang der abrechenbaren Laborleistungen und entschloss sich deshalb zu einer Umstrukturierung ihrer Praxis.

Im Mai 2013 kündigte sie das Arbeitsverhältnis zur Klägerin mit Wirkung zum Jahresende. Das Schreiben enthielt u. a. folgende Formulierung: „Seit über 20 Jahren gehen wir nun beruflich gemeinsame Wege. Wir haben in dieser Zeit viel erlebt, auch manche Veränderung. Inzwischen bist Du pensionsberechtigt und auch für uns beginnt ein neuer Lebensabschnitt in der Praxis. Im kommenden Jahr kommen große Veränderungen im Laborbereich auf uns zu. Dies erfordert eine Umstrukturierung unserer Praxis. Wir kündigen deshalb das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Frist zum 31.12.2013.“

Die Assistentin meinte, die Kündigung diskriminiere sie unzulässig wegen ihres Alters. Die Beklagte behauptete, die Klägerin sei geringer qualifiziert als die anderen Kolleginnen. Deren besondere Qualifikationen seien für die Aufrechterhaltung des Praxisbetriebs unerlässlich. Auch bei Durchführung einer Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG würde die Entscheidung auf die Klägerin fallen, da man die Rentennähe bei dieser Entscheidung berücksichtigen könne.

Das ArbG Leipzig und das Sächs. LAG wiesen die Kündigungsschutzklage ab.

Entscheidung

Das BAG hat die Kündigung in der Revision dagegen für unwirksam gehalten.

Da im Kündigungsschreiben auf die Pensionsberechtigung hingewiesen wurde, die vom Lebensalter abhängt, war eine Altersdiskriminierung nach § 22 AGG zu vermuten. Diese konnte die Beklagte nicht widerlegen. Sie hatte zwar vorgetragen, dass die Kündigungsentscheidung mit der im Vergleich zu den anderen Mitarbeiterinnen geringeren Qualifikation der Klägerin zusammenhängt. Das schließt aber nicht aus, dass die Pensionsberechtigung ebenso eine Rolle gespielt hat. Deshalb konnte die Arbeitgeberin nicht beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als das Alter zur Entlassung geführt haben.

Die unterschiedliche Behandlung der Klägerin wegen des Alters war auch nicht nach § 10 AGG zulässig. Eine Ungleichbehandlung ist nach Satz 1 nur dann zulässig, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Es muss sich dabei um eine von Allgemeininteressen verfolgte Zielsetzung handeln, nicht um die individuellen Ziele eines einzelnen Arbeitgebers. Die Beklagte hatte als Begründung für die Kündigungsentscheidung ausschließlich wirtschaftliche und praxisorganisatorische Gründe genannt, nicht aber eine höhere Schutzwürdigkeit der anderen Mitarbeiterinnen der Praxis.

Eine unzulässige Altersdiskriminierung war schließlich auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Kündigungsentscheidung den Grundsätzen einer sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG entsprach. Vielmehr sind die Diskriminierungsverbote des AGG auch über die Vorgaben der Sozialauswahl hinaus im Rahmen der Prüfung der Sozialwidrigkeit von Kündigungen zu beachten.

Konsequenzen

Mit dieser Entscheidung setzt das BAG eine Reihe von Entscheidungen fort, in denen Kündigungen im Kleinbetrieb und solche während der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG zunehmend strenger beurteilt werden. Eine Kündigung, die nicht nach dem Maßstab des KSchG zu überprüfen ist, kann unwirksam sein, wenn sie gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstößt oder sittenwidrig i. S. d. § 138 BGB ist. Für die Annahme einer Sittenwidrigkeit genügen bspw. bereits einfache Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften. Mit dem vorliegenden Urteil kann bereits die Andeutung eines Diskriminierungsmerkmals bei der Kündigung zu deren Unwirksamkeit führen. Das gilt selbst dann, wenn die Entscheidung den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl entspricht.

Die Erfurter Richter sahen auch keine Notwendigkeit, sozialpolitische Gesichtspunkte zu berücksichtigen, da die Beklagte solche als Motivation der Kündigungsentscheidung nicht vorgetragen hatte. Wenn sich ein Unternehmen mit dem Argument verteidigt, es habe nicht wegen des Alters differenzieren wollen, dann kann die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt sein.

Praxistipp

Ausgangspunkt der Entscheidung war der Hinweis auf die Pensionsberechtigung im Kündigungsschreiben. Diese Formulierung lässt eine Altersdiskriminierung vermuten. Der Arbeitgeber muss deshalb beweisen, dass die nachteilige Behandlung nicht durch ein Diskriminierungsmerkmal motiviert war. Dieser Nachweis ist praktisch nicht zu führen.

Kündigungsschreiben sollte man deshalb immer neutral formulieren und keinerlei Hinweise auf Diskriminierungsmerkmale nach § 1 AGG verwenden. Da Kündigungen in aller Regel nicht begründet werden müssen, sollten nett gemeinte Formulierungen zur Erklärung unterbleiben.

RA und FA für Arbeitsrecht Dr. Reinhard Möller,
Bartsch Rechtsanwälte,
Karlsruhe