Altersdiskriminierung bei Kündigung

Das Bundesarbeitsgericht hat eine ordentliche Kündigung im Kleinbetrieb für unwirksam erklärt, weil sie die Gekündigte wegen ihres Alters diskriminierte.

Dr. Michael Wurdack
ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote rund ums Vertriebsrecht finden Sie auf der Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de

Handelsvertretungen, Agenturen und Makler beschäftigen oft Arbeitnehmer, sei es als angestellte Reisende, sei es als Innendienstkräfte. Bleibt der Vermittlerbetrieb insgesamt unter dem Schwellenwert des § 23 KSchG, gilt der Allgemeine Kündigungsschutz nicht.

Hinweis: Der Schwellenwert beträgt aktuell mehr als zehn vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Für Altarbeitnehmer, die bereits vor dem Jahreswechsel 2003/2004 beschäftigt waren, kann noch ein Schwellenwert von mehr als fünf Arbeitnehmern greifen. Teilzeitbeschäftigte zählen jeweils anteilig.

Die ordentliche Kündigung unter Einhaltung der vertraglich bzw. gesetzlich vorgegebenen Kündigungsfrist ist ohne allgemeinen Kündigungsschutz und vorbehaltlich besonderer Regelungen – etwa für werdende Mütter, Eltern in der Elternzeit oder schwerbehinderte Menschen – für den Arbeitgeber jederzeit möglich.

Wichtig: Die Kündigung bedarf allerdings ebenso wie eine Aufhebungsvereinbarung der Schriftform, § 623 BGB. Das Schriftformerfordernis gilt unabhängig von der Betriebsgröße.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte allerdings in einer Entscheidung vom 23. Juli 2015 – 6 AZR 457/14 auch eine Kündigung im Kleinbetrieb für unwirksam.

Kündigung und Benachteilungsverbot

Mit der Kündigung sollte das Arbeitsvertragsverhältnis einer Arzthelferin in einer Gemeinschaftspraxis beendet werden. Das Kündigungsschreiben hatte folgenden Wortlaut:

„… 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. Dezember 2013.“

Die Arzthelferin wehrte sich gegen die Kündigung und bekam vor dem Bundesarbeitsgericht Recht: Nach Auffassung des BAG verstieß die Kündigung gegen das sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergebende Benachteiligungsverbot wegen des Alters.

Gemäß § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Diese Gründe sind: Rasse bzw. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Das Benachteiligungsverbot bezieht sich auf unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Flankiert wird dieses Benachteiligungsverbot durch eine wichtige Beweislastregel, die sich auch auf die Darlegungslast in einem Rechtsstreit auswirkt: § 22 AGG. Danach genügt eine

Person, die sich wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe für benachteiligt hält, ihrer Darlegungslast, wenn sie Indizien vorträgt und ggf. beweist, die diese Benachteiligung vermuten lassen. Dies gilt nach der Rechtsprechung des BAG auch bei einer möglichen Benachteiligung durch eine ordentliche Kündigung außerhalb des KSchG.

Bei der Prüfung des Kausalzusammenhangs seien alle Umstände des Rechtsstreits im Sinne einer Gesamtbetrachtung und -würdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen. Für die Vermutungswirkung sei es ausreichend, dass ein in § 1 AGG genannter Grund „Bestandteil eines Motivbündels" sei, das die Entscheidung beeinflusst habe. Eine bloße Mitursächlichkeit genüge, auf ein schuldhaftes Handeln oder gar eine Benachteiligungsabsicht komme es nicht an.

Wichtig: Besteht danach eine Benachteiligungsvermutung, trägt die andere Partei die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Bei einer wegen des Alters vermuteten Benachteiligung ist die Darlegung und gegebenenfalls der Beweis von Tatsachen erforderlich, aus denen sich ergibt, dass es ausschließlich andere Gründe waren als das Alter, die zu der weniger günstigen Behandlung geführt haben, und dass in dem Motivbündel das Alter keine Rolle gespielt hat.

Anwendung im Einzelfall

Nach diesen Grundsätzen sah das BAG hier die Vermutung bestätigt, dass das Alter der Arbeitnehmerin jedenfalls auch ein Motiv für die Kündigung gewesen. Das Kündigungsschreiben habe darauf verwiesen, dass die Klägerin „inzwischen pensionsberechtigt" sei. Damit werde das Alter der Arbeitnehmerin in Bezug genommen, denn es werde offensichtlich auf die – zumindest in absehbarer Zeit – bestehende Möglichkeit der Beanspruchung gesetzlicher Altersrente hingewiesen. Es sei auch nicht zu erkennen, dass der Hinweis allein der Tatsache geschuldet gewesen sein solle, die betrieblich notwendige Kündigung freundlich und verbindlich zu formulieren.

Die danach gegebene Benachteiligungsvermutung konnte die Arbeitgeberin nach Auffassung des BAG nicht widerlegen. Ihre Behauptung, der Arbeitnehmerin sei ausschließlich wegen ihres im Verhältnis zu ihren Kolleginnen niedrigeren Qualifikationsniveaus gekündigt worden, habe nicht bewiesen werden können, da sich die Beweisangebote nur auf die Qualifikationen und die beruflichen Anforderungen bezogen hätten. Damit habe die Arbeitgeberin nicht belegen können, dass die Rentenberechtigung der Klägerin und damit ihr Alter bei der Kündigungsentscheidung keine Rolle gespielt habe.

Wichtig: Der Beweis eines Motivs, also einer inneren Haltung des Kündigenden ist regelmäßig sehr schwer für den, der ihn zu führen hat. Deshalb ist die Beweislastverteilung gemäß § 22 AGG von enormer Bedeutung.

Im Zwischenergebnis lag nach Ansicht des BAG mithin eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters vor. Eine solche kann nach dem AGG ausnahmsweise gerechtfertigt sein (§ 10 AGG), insbesondere dann, wenn ein im Allgemeininteresse liegendes, legitimes Ziel verfolgt wird. Auch für das Verfolgen eines solchen Ziels trägt wiederum der Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast.

Die Arbeitgeberin hatte zur Rechtfertigung nur angeführt, dass die Arbeitnehmerin im Verhältnis zu den anderen Mitarbeiterinnen weniger qualifiziert und deren (zusätzliche) Qualifikationen für den Betrieb der Praxis erforderlich seien. Damit habe die Arbeitgeberin kein im Allgemeininteresse bestehendes Ziel benannt, sondern lediglich ihr eigenes Interesse an möglichst hoch qualifiziertem Personal in den Vordergrund gestellt. Eine soziale Zielsetzung sei nicht behauptet worden, die Vorinstanz habe diese vielmehr unzutreffend unterstellt.

Fazit

Auch die Kündigung außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG birgt Fallstricke für Inhaber von Handelsvertretungen bzw. Agenturen. Es sollte in jedem Fall darauf geachtet werden, dass die Kündigung nicht diskriminierend wirkt bzw. auch nur den Anschein erweckt. Ist das der Fall, trifft den Arbeitgeber im Streitfall die volle Beweislast dafür, dass die Kündigung ausschließlich aus nichtdiskriminierenden Gründen ausgesprochen wurde bzw. die ungleiche Behandlung ausnahmsweise gerechtfertigt war.

Zusammenfassung

- In Kleinbetrieben gilt kein allgemeiner Kündigungsschutz. Trotzdem kann die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers altersdiskriminierend und damit unwirksam sein.
- Formulierungen in Kündigungsschreiben oder sonstige Indizien können die Vermutung begründen, dass ein Arbeitnehmer wegen seines Alters ungleich behandelt wird.
- Besteht diese Vermutung, trifft den Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass es ausschließlich andere Gründe waren als das Alter, die zur Kündigung geführt haben.