Verbot der Maßregelung

Das Bundesarbeitsgericht beschäftigt sich in einer aktuellen Entscheidung mit dem Maßregelungsverbot. Der § 612 a BGB ordnet an, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme nicht deswegen benachteiligen darf, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Mit den Voraussetzungen und Grenzen dieses so genannten Maßregelungsverbots befasst sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung.

In seinem Urteil vom 20. Mai 2021 – 2 AZR 560/20 hatte das BAG über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung zu entscheiden, die vom Arbeitnehmer unter Berufung auf das Maßregelungsverbot angegriffen wurde. Der in Kündigungsschutzprozessen sonst oft im Vordergrund stehende Allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG griff nicht, da der Betrieb der Arbeitgeberin den erforderlichen Schwellenwert von mehr als zehn Arbeitnehmern nicht erreichte und nach Auffassung des BAG auch kein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen vorlag, der eine arbeitgeberübergreifende Summierung aller Beschäftigten ermöglicht hätte.

I. Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war bei der beklagten Arbeitgeberin seit 2015 als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Mitte Januar 2019 legte die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer Pflichtverletzungen zur Last und mahnte ihn deshalb ab. Ab dem 5. Februar 2019 war der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gab er am selben Tag bei der Beklagten ab. Ebenfalls vom selben Tag datierte das ordentliche Kündigungsschreiben der Arbeitgeberin, das dem Arbeitnehmer am 7. Februar 2019 zuging und das Arbeitsverhältnis zum 31. März 2019 beenden sollte. Diese Kündigung griff der Arbeitnehmer im Arbeitsgerichtsprozess an, unterlag allerdings in allen drei Instanzen.

Kompakt

- Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB liegt nur vor, wenn die zulässige Rechtsausübung das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme ist.
- Es genügt nicht, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet.
- Eine Kündigung aus Anlass einer Krankmeldung ist danach nur dann eine unzulässige Maßregelung, wenn gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden soll. Soll hingegen den erwarteten Folgen weiterer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden, fehlt es an einem unlauteren Motiv für die Kündigung.

II. Grundlegendes zum Maßregelungsverbot

Das Benachteiligungsverbot soll den Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG in seiner Willensfreiheit bei der Entscheidung darüber schützen, ob ein Recht ausgeübt wird oder nicht. Die Norm erfasse einen Sonderfall der Sittenwidrigkeit. Auch eine Kündigung könne dabei eine Maßnahme im Sinne des § 612 a BGB sein.

Wichtig: Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB liege nur vor, wenn die zulässige Rechtsausübung der tragende Beweggrund, das heißt das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme sei. Es reiche nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme biete. Handele der Arbeitgeber aufgrund eines Motivbündels, so sei auf das wesentliche Motiv abzustellen.

Eine Kündigung aus Anlass einer Krankmeldung sei demnach nur dann eine unzulässige Maßregelung, wenn gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden solle. Wolle der Arbeitgeber dagegen in Zukunft den erwarteten Folgen weiterer Arbeitsunfähigkeit, insbesondere (neuerlichen) Betriebsablaufstörungen, vorbeugen, fehle es an einem unlauteren Motiv für die Kündigung.

Dem entspreche es, dass Belastungen durch künftig zu erwartende Arbeitsunfähigkeitszeiten eine Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial rechtfertigen könnten.

Auch § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG bestätige, dass eine Kündigung lediglich aus Anlass einer Arbeitsunfähigkeit zulässig sein könne. Die Vorschrift sichere den bereits entstandenen Entgeltfortzahlungsanspruch, falls der Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis mit dem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer kündige und das Arbeitsverhältnis dadurch beendet werde.

III. Anwendung im Einzelfall

Danach sei die Würdigung des Landesarbeitsgerichts (LAG), die Beklagte habe dem Kläger nicht wegen einer in seiner Krankmeldung möglicherweise liegenden Rechtsausübung gekündigt, nicht zu beanstanden. Das LAG habe angenommen, das wesentliche Motiv der Beklagten für die Kündigung sei gewesen, zukünftige Störungen der Einsatzplanung sowie erneute Unannehmlichkeiten für die Kunden zu vermeiden. Es sei ihr um die betrieblichen Auswirkungen eines wiederholten krankheitsbedingten Ausfalls des Klägers gegangen. Dessen Krankmeldung sei damit zwar der äußere Anlass für die Kündigung, aber nicht ihr tragender Beweggrund gewesen.

Dies lasse keinen Rechtsfehler erkennen. Soweit der Arbeitnehmer anführe, aus dem Kündigungsschreiben ergebe sich, dass die Beklagte davon ausgegangen sei, der Kläger schiebe seine Arbeitsunfähigkeit nur vor, könne das für die rechtliche Beurteilung sogar als zutreffend unterstellt werden. Selbst wenn dies zuträfe, ließe sich auch daraus gerade nicht darauf schließen, eine zulässige Rechtsausübung des Arbeitnehmers sei das wesentliche Motiv der Beklagten für die Kündigung gewesen. Vielmehr hätte sich die Arbeitgeberin allenfalls (auch) aufgrund einer ihres Erachtens gegebenen Pflichtverletzung des Arbeitnehmers zur Kündigung entschlossen.

Wichtig: Maßgeblich für § 612a BGB sei nicht, ob die Motive für die Maßnahme objektiv berechtigt waren, sondern ausschließlich, ob der tragende Beweggrund eine zulässige Rechtsausübung war.

IV. Fazit

Das Maßregelungsverbot wird nach der engen Auslegung, die das BAG auch in seinem Urteil vom 20. Mai 2021 fortgeschrieben hat, auch weiterhin in der Arbeitsrechtspraxis keine große Rolle spielen: Die zulässige Rechtsausübung muss danach das wesentliche, tragende Motiv für die benachteiligende Maßnahme sein. Das ist in der Praxis eher selten.

Wichtig: Hinzu kommt noch, dass der Arbeitnehmer diese Motivation des Arbeitgebers im Prozess in vollem Umfang darlegen und beweisen muss. Das ist bei so genannten inneren Tatsachen wie der subjektiven Motivation für ein bestimmtes Handeln naturgemäß sehr schwer.

Gesetzliche Regelungen zu Beweiserleichterungen oder zu einer Beweislastumkehr – wie etwa im Bereich der Diskriminierung wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (vgl. § 22 AGG) – fehlen beim allgemeinen Maßregelungsverbot des § 612 a BGB. Insofern erscheint es für Arbeitnehmer kaum möglich, eine unzulässige Maßregelung nachzuweisen, wenn nicht

- die Motivation bereits bei der Maßnahme selbst offen zutage tritt (etwa durch eine schriftliche Begründung der Kündigung im Kündigungsschreiben) und
- gerade die zulässige Ausübung eines Rechts zum Gegenstand hat.

Die Begründung des Urteils des BAG führt auch insoweit noch einmal deutlich vor Augen, dass mit Hilfe des Maßregelungsverbots keine Notwendigkeit eines sachlichen Grundes für eine Kündigung im Kleinbetrieb oder in der Probezeit quasi durch die Hintertür eingeführt werden kann: Außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG bedarf es eines solchen sachlichen Grundes gerade nicht. Der Arbeitgeber darf – wie im Streitfall – vermuten, der Arbeitnehmer simuliere nur, sei also in Wirklichkeit nicht arbeitsunfähig erkrankt. Er darf deshalb auch kündigen, unabhängig davon, wie viel Substanz diese Vermutung hat. ■

Autor

Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen, Telefon +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de, E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de