

1

Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

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

Ist bei einer Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin aufgrund von ihr vorge-tragener Indizien eine unmittelbare Be-nachteiligung wegen des Lebensalters nach § 22 AGG zu vermuten und gelingt es dem Arbeitgeber nicht, diese Vermu-tung zu widerlegen, ist die Kündigung auch im Kleinbetrieb unwirksam.

Die Entscheidung

Die am 20. Januar 1950 geborene Klägerin war bei der beklagten Gemeinschaftspraxis seit dem 16. Dezember 1991 als Arzthelfe-rin beschäftigt. In der Praxis waren im Jahr 2013 noch vier jüngere Arbeitnehmerinnen tätig. Die Klägerin war zuletzt überwiegend im Labor eingesetzt. Die Gesellschafter der Beklagten kündigten ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 24. Mai 2013 zum 31. Dezember 2013 wegen Veränderungen im Laborbereich, welche eine Umstrukturierung der Praxis erforderten. Dabei führten sie an, die Klägerin sei „inzwischen pensionsbe-

rechtigt“. Den anderen Beschäftigten wurde nicht gekündigt. Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Kündigung und verlangt eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Das Kündi-gungsschreiben lasse eine Benachteiligung wegen ihres Alters vermuten. Nach Darstel-lung der Beklagten sollte die Kündigung lediglich freundlich und verbindlich formu-liert werden. Die Kündigung sei wegen ei-nes zu erwartenden Entfalls von 70 bis 80 % der abrechenbaren Laborleistungen er-folgt. Die Klägerin sei mit den übrigen Arzthelferinnen nicht vergleichbar, weil sie schlechter qualifiziert sei. Deshalb sei ihr gekündigt worden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewie-sen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsge-richts Erfolg. Die Kündigung verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG und ist deshalb unwirksam. Die Be-klagte hat keinen ausreichenden Beweis dafür angeboten, dass die wegen der Er-wähnung der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vor-liegt. Ob und ggf. in welcher Höhe der Klä-gerin der geltend gemachte Entschädi-gungsanspruch zusteht, kann noch nicht

festgestellt werden. Die Sache wurde insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Quelle: „Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 37/15“

2

Spontane Übernachtungskosten im Rahmen eines Betriebsratsseminars

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27.05.2015 – 7 ABR 26/13

Zu den notwendigen Kosten für die Schulung eines Betriebsratsmitglieds gehört auch die Übernachtung am Seminarort. Das gilt selbst dann, wenn eine Übernachtung nicht genehmigt wurde, aber zum Zeitpunkt der Teilnahme am Seminar kurzfristig erforderlich wird.

Die Entscheidung

Der Betriebsrat eines Flughafenbetriebs verständigte sich mit dem Arbeitgeber darauf, ein Mitglied in ein viertägiges Grundlagenseminar zu entsenden. In einem Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden bat der Personalleiter darum, dass der Betriebsrat Übernachtungskosten vermeiden solle. Das Gremium fasste den Entsendungsbeschluss und meldete die Betriebsrätin H am 29. Oktober 2010 zum Seminar »Betriebsverfassungsrecht Teil I« in der Zeit vom 7. bis 10. Dezember 2010 an. Da ihr Wohnort nur 44 km vom Seminarort entfernt liegt, wurde H als Tagesgast angemeldet. In der Folge änderte Frau H ihre Pläne. Am 4. November 2010 buchte die Sekretärin des

Betriebsrats auf Veranlassung von H beim Seminarveranstalter ein Einzelzimmer mit Vollpensionspauschale für die Dauer des Seminars nach. Der Seminarveranstalter stellte die Kosten für die Übernachtungen in Höhe von 264,00 Euro nebst Mehrwertsteuer, insgesamt 314,16 Euro, zunächst der Arbeitgeberin in Rechnung. Nachdem die Arbeitgeberin die Begleichung abgelehnt hatte, nahm der Seminarveranstalter Frau H wegen der Rechnung in Anspruch.

Der Betriebsrat beantragte beim Arbeitsgericht, dem Arbeitgeber aufzugeben, das Betriebsratsmitglied H von den Übernachtungskosten freizustellen. Die Übernachtungen im Schulungshotel seien notwendig gewesen. Der Betriebsrat machte geltend: Der Nutzen einer Betriebsratsschulung bestehe nicht nur in der Wissensvermittlung, sondern auch in dem abendlichen Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmern und Referenten. Zudem sei H die tägliche An- und Abreise zum Schulungsort wegen der vom 7. – 10. Dezember herrschenden Schnee- und Eisglätte nicht zumutbar gewesen. Der Arbeitgeber trug vor, zumindest die Entscheidung von H, im Schulungshotel zu übernachten, habe nicht auf widrigen Verkehrsverhältnissen beruht. Diese seien

bei der Hotelbuchung noch gar nicht absehbar gewesen. Während des Seminars habe H nicht geprüft, ob die Übernachtungen im Schulungshotel erforderlich seien.

Übereinstimmend mit dem Landesarbeitsgericht Köln entschied auch das Bundesarbeitsgericht, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, das Betriebsratsmitglied H von den Übernachtungskosten freizustellen. Rechtsgrundlage dafür sind die § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber neben den eigentlichen Seminargebühren auch die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten des Betriebsratsmitglieds tragen muss. In der Vorinstanz hatte das LAG Köln eine Auskunft des Deutschen Wetterdienstes eingeholt. Das Gericht stellte fest, dass in der Region K in der Zeit vom 7. bis 10. Dezember 2010 aufgrund durchgehender Eis- und Schneeglätte außerge-

wöhnliche Straßenverhältnisse bestanden, die zu verlängerten Fahrzeiten und erhöhtem Unfallrisiko führten. Unter diesen Umständen durfte Frau H die Übernachtung im Tagungshotel für erforderlich halten. Zwar sei die Frage der Erforderlichkeit grundsätzlich danach zu beurteilen, ob das Betriebsratsmitglied zum Zeitpunkt der Beschlussfassung, die die Kosten auslöste, die Verursachung der Kosten für erforderlich halten durfte. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn sich die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände nachträglich erheblich geändert haben und das Betriebsratsmitglied die Ausgabe unter den neuen Umständen für erforderlich halten durfte. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Kosten tragen, da es sich um erforderliche Kosten der Betriebsratsarbeit handelt.

3

Personalabbau ist kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis nach § 79 BetrVG

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Beschluss vom 20.05.2015 – 3 TaBV 35/14

Der Betriebsrat ist berechtigt und verpflichtet, die Belegschaft zu informieren, wenn über einen Stellenabbau im Unternehmen verhandelt wird. Der Arbeitgeber kann solche Pläne gegenüber dem Betriebsrat nicht einfach zu einem Ge-

schäfts- oder Betriebsgeheimnis erklären.

Die Entscheidung

Während im Unternehmen noch ein besonderes Motivationsprogramm lief, hat der Arbeitgeber, ein Unternehmen aus der Pharmaindustrie, den Betriebsrat über einen beabsichtigten Stellenabbau im Außendienst im Umfang von annähernd 300 Stellen informiert und zu Interessenausgleichsverhandlungen aufgefordert. Gleichzeitig

erklärte der Arbeitgeber, dass es sich bei den Informationen um streng vertrauliche Geschäftsgeheimnisse handele. Jedes Betriebsratsmitglied werde persönlich, straf- und haftungsrechtlich verantwortlich gemacht. Der Betriebsrat empfand dies als Behinderung seiner Betriebsratsarbeit und begehrte bei Gericht die Feststellung, dass der mitgeteilte Stellenabbau kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis sei.

Als die geplante Maßnahme in der Presse und in der öffentlichen Sitzung des Arbeitsgerichts bekannt wurde, informierte der Arbeitgeber die Belegschaft umgehend. Die Interessenausgleichsverhandlungen sind zwischenzeitlich gescheitert, die Maßnahme wird umgesetzt. Der Arbeitgeber begründet die ursprünglich verlangte Geheimhaltung in dem weitergeführten Gerichtsverfahren mit einem erheblichen Wettbewerbsnachteil durch die vorzeitige Information der Konkurrenz und mit potentiellen Motivationsverlusten seiner Arbeitnehmer. Der Betriebsrat verweist dagegen auf das erhöhte Informationsinteresse der betroffenen Mitarbeiter, deren Interessen er bei den Verhandlungen zu ermitteln und wahrzunehmen habe.

Der Betriebsrat hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Der ursprünglich geplante und mittlerweile vollzogene Personalabbau ist kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis im Sinne des Verschwiegenheitsgebots nach § 79 BetrVG. Zwar kann eine wirtschaftliche Tatsache ein Geschäftsgeheimnis darstellen, der Arbeitgeber muss aber ein sachliches und objektiv berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung haben. Dies ist hier nicht der Fall, auch nicht bis zum Abschluss der Interessenausgleichsverhandlungen. Der Betriebsrat kann seine Rechte nur bei Informations- und Meinungsaustausch mit der Belegschaft sachgerecht wahrnehmen. Das allgemeine Geheimhaltungsinteresse der Arbeitgeberin gegenüber der Konkurrenz entspricht dem globalen Interesse jedes im Wettbewerb befindlichen Arbeitgebers. Dieses reicht angesichts der Notwendigkeit zur Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft über den geplanten Personalabbau nicht aus. Aus dem gleichen Grund muss ein Arbeitgeber die mit einem geplanten Personalabbau einhergehende Unruhe hinnehmen. Der Beschluss ist rechtskräftig geworden. Die zugelassene Rechtsbeschwerde wurde nicht eingelegt.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
