

# Keine Diskriminierung durch tarifvertragliche Altersgrenzen



**Tarifvertragliche Regelungen, wonach ein Arbeitnehmer bei Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, verstoßen grundsätzlich nicht gegen Europarecht. Dies hat nunmehr der Europäische Gerichtshof (12.10.2010, C-45/09, „Rosenblatt“) festgestellt und damit indirekt auch die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18.06.2008, 7 AZR 116/07) bestätigt.**

Hintergrund der Entscheidung war die Klage einer Arbeitnehmerin vor dem Arbeitsgericht Hamburg. Die Arbeitnehmerin,

die das 65. Lebensjahr vollendet hatte, wehrte sich gegen die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt. Der Arbeitgeber hingegen berief sich auf die einschlägige Tarifvertragsklausel. Diese hatte folgenden Inhalt: *„Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Beschäftigte Anspruch auf eine Rente wegen Alters hat, ... spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat.“*

Das Arbeitsgericht Hamburg hatte – anders als bislang das Bundesarbeitsgericht – ernsthafte Bedenken an der Wirksamkeit dieser Klausel und legte diese Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vor. Der Europäische Gerichtshof hatte hingegen keine Bedenken an der Wirksamkeit der vorgelegten Klausel. Unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung (16.10.2007, C-411/05, „Palacios de la Villa“) bestätigte der EuGH, dass Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters grundsätzlich nicht als eine übermäßige Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitnehmers angesehen werden könnten. Auch im Hinblick auf § 10 Satz 3 Nr. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gebe es keine Probleme. Diese Norm erlaube dem Arbeitge-

ber nämlich nicht die einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters, sondern setze eine Vereinbarung der Tarifvertragspartner oder Arbeitsvertragsparteien voraus.

Art. 6 I der Richtlinie 2000/78 sei deshalb dahin auszulegen, dass er einer Maßnahme wie der streitgegenständlichen Klausel über die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Rentenalter von 65 Jahren erreicht haben, nicht entgegenstehe.

Grundsätzlich gelte dies zwar nicht schrankenlos, da stets die Angemessenheit und Erforderlichkeit der Klausel geprüft werden müsse. Im konkret vorliegenden Fall jedoch seien die Ziele der Erhaltung der Altersstruktur sowie der Personalplanung und der Förderung jüngerer Arbeitnehmer anzuerkennen. Den Vertragsparteien komme ein weiterer Ermessensspielraum zu. Besonders wichtig sei auch, dass eine solche Klausel den Arbeitnehmer gar nicht zwingen, endgültig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Es stünde ihm frei, sich wieder eine neue Beschäftigung zu suchen.

Mit der Entscheidung wurde nunmehr zum einen klargestellt, dass § 10 S. 3 Nr. 5 AGG, der solche Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien erlaube, auf jeden Fall gesetzeskonform und mit der Richtlinie vereinbar ist. Desweiteren wird wohl auch davon auszugehen, dass alle Tarifvertragsklauseln

mit ähnlichem Inhalt zulässig sind. Zwar betonte der EuGH, dass stets eine Einzelfallprüfung der Klausel anhand der mit der Klausel verfolgten Ziele stattzufinden habe. Regelmäßig dürften aber jeder ähnlichen Klausel die in dieser Entscheidung angesprochenen Ziele der Erhaltung der Altersstruktur, der Personalplanung und der Förderung jüngerer Arbeitnehmer zu Grunde liegen. Jedenfalls für Tarifverträge ist deshalb von der Wirksamkeit solcher Klauseln auszugehen.

Ungeklärt bleibt allerdings die Frage, ob auch einzelvertragliche Regelungen, die eine solche Beendigungsklausel vorsehen, europarechtskonform sind. Die vorliegende Entscheidung hatte sich nur mit einer Tarifvertragsklausel zu befassen. In der Literatur ist diese Frage strittig. Teilweise wird angenommen, dass unternehmensbezogene Ziele eines einzelnen Arbeitgebers keine legitimen Ziele seien, die eine Ungleichbehandlung wegen des Alters rechtfertigen könnten. Meines Erachtens muss die Wertung des EuGH jedoch auch auf individualvertragliche Klauseln übertragen werden. Die Ziele, die einer solchen Klausel zugrunde liegen, dürften stets dieselben sein, unabhängig davon, ob die Regelung in einem Tarifvertrag oder einem Individualarbeitsvertrag getroffen wird.

■ Thomas Schelp  
Rechtsanwalt

## Inhalt

### Seite 1

- Keine Diskriminierung durch tarifvertragliche Altersgrenzen

### Seite 2

- Nicht jede Beleidigung rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung

### Seite 3

- Nach „Emmely-Urteil“: Unwirksame Kündigung trotz Betrugs im Wert von 160,00 EUR
- Elektroroller im Büro aufgeladen – Kündigung unwirksam

### Seite 4

- Neues zur Kündigungsschutzklage

# Nicht jede Beleidigung rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung

**Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat sich am 08.04.2010 (4 Sa 474/09) mit der außerordentlichen Kündigung eines Kraftfahrers nach § 626 BGB auseinandergesetzt, der zu einem Kundenvertreter mehrfach „Arschloch“ gesagt hatte. Im Ergebnis lehnte das Landesarbeitsgericht in der Berufungsin- stanz einen ausreichenden Kündigungsgrund ab und gab dem Kläger in vollem Umfang Recht.**

Der Entscheidung des Landes- arbeitsgerichts lag der fol- gende Sachverhalt zugrunde: Der Kläger war seit sechs Jah- ren als Kraftfahrer bei dem beklagten Arbeitgeber be-

schäftigt. In dieser Funktion hatte er in der Vergangenheit mehrfach einen bestimmten Kunden über eine enge Ein- fahrt mit einer knapp bemes- senen Durchfahrts Höhe un- fallfrei beliefert. Im Rahmen einer solchen Anlieferung wurde er von einer ihm unbe- kannten Person – letztendlich dem Liegenschaftsverwalter des Kunden – nach der Bemerkung „Wie oft wollt ihr jetzt da oben noch gegenfah- ren?“ in gereiztem Ton aufge- fordert, nicht weiterzufahren. Es entwickelte sich ein Wort- gefecht, in dessen Verlauf der Kläger sein Gegenüber mehr- fach als „Arschloch“ bezeich- nete. Nachdem der Arbeitge- ber hiervon Kenntnis erlangt

hatte, kündigte er das bisher unbeanstandete Arbeitsver- hältnis mit dem Kläger außer- ordentlich.

Das Landesarbeitsgericht konnte keinen ausreichenden Kündi- gungsgrund des Arbeitgebers erkennen und gab der Klage statt.

Zwar stelle das grob beleidigende Verhalten des Klägers grundsätzlich einen erheblichen Verstoß gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsver- hältnis dar. Zu Gunsten des Klägers müsse jedoch berück- sichtigt werden, dass er nicht gewusst habe, wer sein Ge- genüber war und dass es sich um einen Repräsentanten des Kunden handelte. Auch habe der Kläger in der Vergangen-

heit die beengten Verhältnisse stets ohne Schäden gemeis- tert. Im Rahmen der notwen- digen Einzelüberprüfung und Interessenabwägung kam das Landesarbeitsgericht daher zu dem Ergebnis, dass eine Ab- mahnung ausgereicht hätte, um eine Wiederholung des beanstandeten Arbeitnehmer- verhaltens auszuschließen.

■ Daniel Hartmann  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



ULRICH WEBER & PARTNER GbR  
RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT  
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Seit 1. Oktober 2010  
auch in Hamburg!

Adresse:  
Neuer Wall 43  
20354 Hamburg

Kontakt:  
c.kaiser@ra-weber-partner.de  
p.roelz@ra-weber-partner.de  
www.ra-weber-partner.de

## Nach „Emmely-Urteil“: Unwirksame Kündigung trotz Betrugs im Wert von 160,00 EUR

Das LAG Berlin-Brandenburg hatte noch in seinem Urteil vom 24.02.2009 die fristlose Kündigung der als „Emmely“ bekannten Kassiererin wegen des unrechtmäßigen Einlösens von 2 Pfandbons im Wert von 1,30 EUR bestätigt. Das BAG hat diese Entscheidung am 10.06.2010 aufgehoben und die Kündigung für unwirksam gehalten. Nunmehr hat das LAG in seinem Urteil vom 16.09.2010 (2 Sa 509/10) eine fristlose Kündigung wegen Betrugs über einen Betrag i. H. v. 160,00 EUR als unwirksam angesehen.

Eine Arbeitnehmerin, die als Zubehörfertigerin auf einem

Bahnhof beschäftigt war, hatte ihr 40-jähriges Dienstjubiläum im Kollegenkreis gefeiert, dem Arbeitgeber die von einer Catering-Firma erhaltene „Gefälligkeits“-Quittung über einen Betrag von 250,00 EUR für Bewirtungskosten vorgelegt und sich den Betrag erstatten lassen, während sich die Kosten tatsächlich nur auf 90,00 EUR beliefen. Beim Arbeitgeber bestand eine Regelung, wonach aus Anlass des 40-jährigen Dienstjubiläums nachgewiesene Bewirtungskosten bis zur Höhe von 250,00 EUR erstattet werden.

Auch wenn die Arbeitnehmerin durch ihre Betrugshandlung gegenüber dem Arbeitgeber

eine strafrechtlich relevante grobe Pflichtwidrigkeit begangen und damit einen Kündigungsgrund an sich gesetzt habe, haben bei der einzelfallbezogenen Interessenabwägung die zu ihren Gunsten zu berücksichtigenden Umstände überwogen. Das LAG hat in erster Linie die 40-jährige beanstandungsfreie Beschäftigungszeit berücksichtigt, die nach dem „Emmely-Urteil“ zu einem sehr hohen Maß an Vertrauenskapital geführt habe. Dieses sei durch die einmalige Verfehlung noch nicht vollständig zerstört worden. Hinzu komme, dass es sich bei dem im Zusammenhang mit dem Jubiläum stehenden Vorgang um

einen für die Arbeitnehmerin und ihre Tätigkeit atypischen Vorgang gehandelt habe. Schließlich habe die Arbeitnehmerin – anders als in dem „Emmely-Urteil“ – bei der Anhörung ihre Pflichtwidrigkeit sofort eingeräumt und keine falschen Angaben gemacht oder gar Kollegen in unzutreffender Weise beschuldigt. Alle diese zu Gunsten der Arbeitnehmerin sprechenden Gesichtspunkte hätten das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwogen.

■ Heinz Herberth  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Elektroroller im Büro aufgeladen – Kündigung unwirksam

Das LAG Hamm hatte am 02.09.2010 (16 Sa 260/10) über eine fristlose, hilfswise ordentliche Kündigung wegen des Aufladens eines Elektrorollers im Büro zu entscheiden.

Ein 41-jähriger Mitarbeiter, der seit 1990 beschäftigt war, hatte seinen Roller an eine Steckdose im Betrieb angeschlossen, um den Akku aufzuladen. Dies hatte sein Vorgesetzter gesehen. Die entstandenen Stromkosten betragen ca. 1,8 Cent. Unter dem 27.05.2009 kündigte die Arbeitgeberin außerordentlich, hilfswise ordentlich. Sie hat sich darauf berufen, dass der Arbeitnehmer ein Vermögensdelikt zu ihrem Nachteil begangen habe.

Bereits das Arbeitsgericht Siegen hat die Kündigung für unwirksam gehalten; die Berufung hatte auch keinen Erfolg. Die vom LAG vorgenommene Interessenabwägung ging zu Lasten der Arbeitgeberin aus. Berücksichtigt hat das Gericht dabei den geringen Schaden von 1,8 Cent, die 19-jährige Beschäftigungsdauer und den Umstand, dass im Betrieb Handys aufgeladen und elektronische Bilderrahmen betrieben wur-

den. Daher hätte das verloren gegangene Vertrauen durch die unrechtmäßige Aufladung des Rollers durch eine Abmahnung wiederhergestellt werden können.

Eine Besonderheit bestand darin, dass die Arbeitgeberin vor dem LAG einen Auflösungsantrag nach § 9 KSchG stellte, weil der Kläger durch sein Verhalten gegenüber den Medien eine Situation herbeigeführt habe, die es unzumutbar mache, ihn weiter zu beschäftigen. Als über seinen Fall im Fernsehen berichtet werden sollte, habe er Handzettel im Betrieb verteilt, die auf die Sendung hinwiesen. Durch seinen reißerischen Auftritt in den Medien habe er dem Ansehen des Unternehmens massiv geschadet. Außerdem habe er in einer Mail an den Geschäftsführer Anschuldigungen gegenüber seinem Vorgesetzten erhoben, die die Arbeitgeberin selbst als emotionalen Rundschlag ansehe. Das LAG hat den Auflösungsantrag abgewiesen, da dieses Verhalten des Arbeitnehmers eine weitere Zusammenarbeit nicht ausschließe.

■ Heinz Herberth  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Arbeitsrechtliche Praktiker  
**SEMINARE** GmbH

in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

### Seminare 2010

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung ("Low Performer")
- Update Arbeitsrecht 2010
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Grundzüge des Betriebsverfassungsrechts
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats

Anmeldung &  
weitere Infos:

[www.aps-seminare.de](http://www.aps-seminare.de)

# Neues zur Kündigungsschutzklage



**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 1. September 2010 eine Entscheidung getroffen (Az. 5 AZR 700/09), die so wichtig für die arbeitsrechtliche Praxis ist, dass keine Zeit bleibt, die Veröffentlichung der Urteilsgründe abzuwarten. Bereits der Text der Pressemitteilung gibt Anlass, sich damit auseinander zu setzen.**

Die Kernaussage der Entscheidung lautet: Wird einem Arbeitnehmer gekündigt und hält der Arbeitgeber dabei nicht die objektiv richtige Kündigungsfrist ein, muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen dagegen klagen. Klagt er zu spät, gilt die ausgesprochene Kündigung als rechtswirksam und beendet das Arbeitsverhältnis zum „falschen“ Termin.

Das klingt zunächst wenig dramatisch, denn schließlich besagt § 4 KSchG, dass ein Arbeitnehmer, der die Unwirksamkeit einer Kündigung wegen fehlender sozialer Rechtfertigung oder aus anderen Gründen geltend machen will, dies innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung tun muss. Hält er diese Frist nicht ein, so folgt aus der Regelung des § 7 KSchG, dass die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam gilt. Dieser Regelung, die für gekündigte Arbeitnehmer schwerwiegende Folgen haben kann, liegt die Idee des Gesetzgebers zu Grunde, dass ein Arbeitgeber aus wirt-

schaftlichen Gründen sehr schnell Klarheit haben muss, ob der gekündigte Arbeitnehmer sich gegen die Kündigung wehren will oder sie akzeptiert. Stellt das Arbeitsgericht oder gar das Landesarbeitsgericht nach vielen Monaten die Unwirksamkeit einer Kündigung fest, so muss der Arbeitgeber in der Regel für diese Zeit das Gehalt an den gekündigten Arbeitnehmer nachzahlen. Es ist also verständlich, dass der Arbeitgeber zumindest schnell erfahren soll, ob ihm dieses Risiko droht oder ob das Arbeitsverhältnis tatsächlich mit dem Ende der einzuhaltenden Kündigungsfrist wirtschaftlich abgeschlossen sein wird. Warum also muss die Entscheidung des BAG vom 1. September dramatisch genannt werden?

Bisher hat das BAG die Linie vertreten, dass nur die Frage der Wirksamkeit der Kündigung innerhalb der 3-Wochen-Frist vom Kläger angegriffen werden muss. Das schutzwürdige Interesse des kündigenden Arbeitgebers beziehe sich ausschließlich auf die Frage, ob das Arbeitsverhältnis endet oder wegen Unwirksamkeit der Kündigung fortbesteht. Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist könne jedoch auch außerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG geltend gemacht werden. Zur Begründung hat das Gericht im Urteil vom 6. Juli 2006 (Az. 2 AZR 215/05) wörtlich ausgeführt: „Der Arbeitnehmer, der lediglich die Einhaltung der Kündigungsfrist verlangt, will gerade nicht die Sozialwidrigkeit oder die Unwirk-

samkeit der Kündigung als solche festgestellt wissen. Er geht im Gegenteil von der Wirksamkeit der Kündigung aus. Er will geltend machen, sie wirke, allerdings zu einem anderen Zeitpunkt als es nach Auffassung des Arbeitgebers der Fall ist.“

Auch wenn das BAG diese Linie nicht vollständig aufgeben will, so kehrt es doch mit der neuen Entscheidung vom 1. September 2010 offensichtlich die Vorzeichen um. Die ausführliche Urteilsbegründung lag – wie bereits ausgeführt – bei Redaktionsschluss dieses Newsletters noch nicht vor. Der Pressemitteilung (Nr. 67/10) lässt sich jedoch entnehmen, dass die Einhaltung der richtigen Kündigungsfrist nach Ablauf der 3-Wochen-

Frist nur dann noch wirksam verlangt werden kann, „wenn sich die mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung [...] als eine solche mit der rechtlich gebotenen Frist auslegen lässt.“ Es gilt also der Grundsatz, dass außerhalb der 3-Wochen-Frist auch die Einhaltung der richtigen Kündigungsfrist nicht mehr durchzusetzen ist. Ausnahmsweise kann das Ergebnis nur dann anders ausfallen, wenn sich aus der Kündigungserklärung wörtlich oder im Wege der Auslegung ermitteln lässt, dass der Arbeitgeber in jedem Fall die einschlägige Kündigungsfrist einhalten wollte.

■ Philip Groth  
Rechtsanwalt

## Praxistipp

Sicherlich wird die Lektüre der Urteilsgründe noch weitere Klärung bringen, wenn diese dann in nächster Zeit vorliegen. Derzeit kann die Erkenntnis aus der veröffentlichten Pressemitteilung nur die sein, dass es einen weiteren Grund gibt, gekündigten Arbeitnehmern in jedem Fall zur Einlegung einer Kündigungsschutzklage zu raten.

Dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben von einer objektiv falschen Frist ausgeht, muss nicht unbedingt böser Wille sein. Gerade bei länger bestehenden Arbeitsverhältnissen verlängert sich die für den Arbeitgeber geltende Kündigungsfrist auf Grund der gesetzlichen Vorschriften automatisch und nicht jedem Arbeitgeber ist diese Tatsache bewusst. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Tarifverträgen, die ebenfalls sich verlängernde, aber vom Gesetz abweichende Kündigungsfristen vorsehen und deren Geltung in einem Arbeitsverhältnis nicht immer auf den ersten Blick erkennbar ist.

Wegen dieser Unübersichtlichkeit wird einem gekündigten Arbeitnehmer, der zwar mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich einverstanden ist, aber darüber hinaus jeden finanziellen Nachteil vermeiden möchte, nichts anderes übrig bleiben, als im Zweifelsfall Kündigungsschutzklage zu erheben.

Seite 4

## Impressum

Gürzenichstraße 16 • 50667 Köln  
Tel. 02 21-94 36 87-0 • Fax -94 36 87-27  
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 • 60325 Frankfurt/M.  
Tel. 0 69-97 40 36-0 • Fax -97 40 36-66  
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT  
KÖLN • FRANKFURT/MAIN • STUTTGART • HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Wilhelmsplatz 11 • 70182 Stuttgart  
Tel. 07 11-49 07 08-0 • Fax -49 07 08-10  
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 • 20354 Hamburg  
Tel. 040 - 22 63 179-0 • Fax -22 63 179-10  
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter [www.ra-weber-partner.de](http://www.ra-weber-partner.de)

Design & Layout: I-Motion Communication  
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.