

Urteil

ArbG Berlin, §§ 3 Abs. 1, 15 Abs. 2 AGG, § 9 Abs. 1 MuSchG

Entschädigung bei wiederholter Kündigung einer schwangeren Frau trotz Kündigungsverbot

1. *Kündigt der Arbeitgeber (hier: Rechtsanwalt) das Arbeitsverhältnis einer schwangeren Frau zum wiederholten Male ohne Beteiligung der Schutzbehörde (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG), so kann die darin liegende Missachtung der besonderen Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes zugunsten der werdenden Mutter deren Benachteiligung wegen Schwangerschaft und damit wegen ihres Geschlechts (§ 3 Abs. 1 Satz 2 AGG i. V. m. § 1 AGG) indizieren (wie BAG 12.12.2013 – 8 AZR 838/12 – NZA 2014, 722 – Rn. 31).*

2. *Diese indizielle Wirkung seines Handelns kann der Arbeitgeber nicht ohne Weiteres mit dem Einwand ausräumen, er habe nach Ablauf eines individuellen Beschäftigungsverbots (§ 3 Abs. 1 MuSchG) für den anschließenden Lauf der Mutterschutzfrist (§ 3 Abs. 1 MuSchG) in Ermangelung irgendwelcher Nachrichten der Frau irrtümlich angenommen, die Schwangerschaft (und damit der Sonderkündigungsschutz) sei unterdessen „anders schon beendet“ gewesen.*

3. *Hier: Verurteilung zur Geldentschädigung (§ 15 Abs. 2 AGG) von 1.500,- Euro.*

Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 08.05.2015, 28 Ca 18485/14
Das LAG Berlin-Brandenburg hat das Urteil bestätigt und die Berufung mit Urteil vom 16.09.2015, 23 Sa 1045/15 als unbegründet zurückgewiesen.

Aus dem Sachverhalt:

Es geht um (wiederholte) Kündigung während Schwangerschaft trotz Kündigungsverbots (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) und um Geldentschädigung wegen Geschlechtsbenachteiligung (§ 15 Abs. 2 AGG). – Vorgefallen ist dies:

I. Die (heute) 31-jährige Klägerin trat im April 2014 unter Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit als „Rechtsanwaltsfachangestellte“ [...] in die Dienste des Beklagten, der eine Anwaltskanzlei betreibt. Hier bezog die Klägerin zur Zeit der Ereignisse, die den Hintergrund des Rechtsstreits bilden, bei wöchentlich regelmäßig 30 Arbeitsstunden ein Monatsgehalt von 1.175,- Euro (brutto).

II. Mit besagten „Ereignissen“ hat es folgende Bewandnis:

1. Nachdem der Beklagte unter dem Datum des 11. Juni 2014 das Arbeitsverhältnis während der Probezeit zu kündigen versucht, die Klägerin ihm jedoch rechtzeitig ihre seinerzeit bestehende Schwangerschaft angezeigt hatte, stellte die (zufällig) auch diesmal wieder befasste Kammer des Arbeitsgerichts Berlin im Vorprozess gleichen Rubrums (28 Ca 9310/14) durch

Urteil vom 8. August 2014 [...] antragsgemäß fest, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien in Ermangelung vorheriger Konsultation der zuständigen Schutzbehörde nicht aufgelöst habe. In den Gründen verwies das Gericht auf das in § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG kodifizierte Kündigungsverbot, dessen Text es im dortigen Urteil zugleich wörtlich zitierte.

2. Unterdessen hatte die behandelnde Ärztin der Klägerin (wohl) per 1. Juli 2014 zum Schutz des Schwangerschaftsverlaufs für die Zeit bis 13. Dezember 2014 – sechs Wochen vor der zum 25. Januar 2015 prognostizierten Entbindung – sogenanntes individuelles Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs. 1 MuSchG) verfügt, von dem der Beklagte Kenntnis erhielt.

3. Mit Schreiben vom 18. Dezember 2014 [...], das seine Adressatin tags darauf (19. Dezember 2014) erreichte, ließ er die Klägerin wiederum ohne Konsultation der vorerwähnten Schutzbehörde folgendes wissen:

„Kündigung des Arbeitsverhältnisses

... hiermit kündige ich das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund. Das Beschäftigungsverbot Ihrer Frauenärztin vom 01.07.2014 ist am 13.12.2014 ausgelaufen – wenn es nicht ohnehin schon vorher geendet hat, was sich meiner Kenntnis entzieht.

Ich hatte Sie schon im Schreiben vom 14.07.2014 darauf hingewiesen, dass ich mir für den Fall des unentschuldigsten Fehlens von der Arbeit die fristlose Kündigung vorbehalte. Bitte melden Sie sich umgehend beim Arbeitsamt. Für die bevorstehenden Feiertage wünsche ich Ihnen alles Gute“.

III. Damit will es die Klägerin nicht bewenden lassen. Sie hat den Beklagten mit ihrer [...] Klage zunächst auf Feststellung in Anspruch genommen, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet habe. Sie bezieht sich auf ihren dem Beklagten schon aus dem Vorprozess bekannten „Mutterpass“ [...], dem zu entnehmen ist, dass voraussichtlicher Geburtstermin der 25. Januar 2015 sei. Hiernach falle die Kündigungserklärung seit 14. Dezember 2014 in das – diesmal gesetzliche – Beschäftigungsverbot (§ 3 Abs. 2 MuSchG). Außerdem sei die Kündigung mit Rücksicht auf § 9 Abs. 1 MuSchG unwirksam. Mit Schriftsatz vom 26. Januar 2015 [...] hat die Klägerin ihre Rechtsschutzbegehren unter Hinweis auf jüngere Judikatur des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und § 15 Abs. 2 AGG um den Antrag auf Geldentschädigung erweitern lassen, die sie mit 1.500,- Euro beziffert sehen will.[...]

Aus den Gründen:

Der Klage konnte der Erfolg nicht versagt bleiben. Das gilt für beide Antragsbegehren der Klägerin. Im Einzelnen:

I. Die Kündigung (Antrag zu 1.)

Die beantragte Feststellung war zu treffen. Die Kündigung im Schreiben vom 18. Dezember 2014 [...] hat das Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger

Wirkung bei Zugang aufgelöst und sie wird diesen Effekt mangels Wirksamkeit auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt erzielen. – Der Reihe nach:

1. Die Klägerin hat [...] die ihr durch § 4 Satz 1 KSchG zur Klageerhebung gesetzte dreiwöchige Frist gewahrt. Die Kündigung „gilt“ folglich nicht schon kraft Gesetzes nach § 7 (1. Halbsatz) als „von Anfang an rechtswirksam“. Sie bedarf hier zwar zu ihrer Wirksamkeit keines besonderen Grundes, darf jedoch nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoßen.

2. Letzterem (kein Gesetzesverstoß) entspricht die Kündigung indessen nicht und das bedarf nicht vieler Worte: Wie im Vorprozess bereits der damaligen Kündigung vom 11. Juni 2014 bescheinigt werden musste, verstößt auch die hiesige Kündigungserklärung in Ermangelung vorheriger Konsultation der zuständigen Schutzbehörde gegen § 9 MuSchG, sodass ihr rechtliches Schicksal nach § 134 BGB gleichfalls auf Anhieb besiegelt ist. Anders als im Vorprozess war das mutterschutzrechtliche Konsultationsgebot dem Beklagten diesmal allerdings sogar positiv bekannt. Dies hat ihn zur einschlägigen Verfahrensvorsorge jedoch ersichtlich nicht motivieren können.

3. Die Konsequenzen verdeutlicht der Tenor zu I. des Urteils.

II. Die Geldentschädigung (Antrag zu 2.)

Als berechtigt erweist sich nach den Verhältnissen des Streitfalls auch der Wunsch der Klägerin nach Geldentschädigung in der erbetenen Höhe. Der Anspruch auf die Hauptforderung ergibt sich aus § 611 Abs. 1 BGB und § 15 Abs. 2 AGG, während Prozesszinsen aufgrund der §§ 288 Abs. 1 Satz 2 BGB in Verbindung mit §§ 261 Abs. 1, 253 Abs. 1 ZPO wie beantragt geschuldet sind.

1. § 15 Abs. 2 AGG flankiert das Benachteiligungsverbot der §§ 7 Abs. 1, 1 AGG neben dem materiellen Schadensersatzanspruch aus § 15 Abs. 1 AGG mit der Zubilligung „angemessener Entschädigung in Geld“, die nicht nur der – gesetzlich unwiderlegbar unterstellten – Kränkung des Betroffenen einen materiellen Ausgleich verschaffen, sondern durch Verhängung und Bemessung auch möglichst künftige Hemmungen gegen das normativ verpönte Diskriminierungsverhalten erzeugen soll. Zur prozessualen Handhabung bestimmt § 22 AGG dabei, dass der Anspruchsgegner die Beweislast dafür trägt, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorliegt, wenn der Anspruchsteller zumindest „Indizien“ beweist, die eine Benachteiligung im Sinne des § 1 AGG vermuten lassen.

2. Nach diesen Grundsätzen ist einer Haftung des hiesigen Beklagten auf Geldentschädigung in der Tat nicht auszuweichen. Daran können seine Einwände nichts ändern. Insofern, letztmalig, der Reihe nach:

a. Der Achte Senat des BAG hat im von der Klägerin denn auch für sich aufgegriffenen Urteil (BAG, Urteil vom 12.12.2013, 8 AZR 838/12 – vorstehend abgedruckt – Anm. der Redaktion) das in der Tat äußerst rücksichtslose Gebaren eines Arbeitgebers zum Anlass genommen, den Rechtssatz aufzustellen, dass die Missachtung der besonderen Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes zu Gunsten der werdenden Mutter bei Erklärung (dort) der ersten Kündigung eine Benachteiligung der (dortigen) Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft und damit wegen ihres Geschlechts im Sinne der §§ 3 Abs. 1 Satz 2, 1 AGG indiziere. Den Einwand des dortigen Arbeitgebers, er habe seinerzeit „nicht gewusst, ob ,bei der Klägerin die Schutzvorschriften zum Mutterschutz noch gelten oder nicht“, beschied der Senat mit den Worten, dies wirke (sogar) „verstärkend“: Ein Arbeitgeber, der die Möglichkeit eines geschlechtsspezifischen Kündigungsverbotes erkennt und gleichwohl eine Kündigung ausspricht oder die Kündigung aus genau dieser Überlegung wiederholt, wolle „erst recht“ wegen des Geschlechts der Arbeitnehmerin benachteiligen.

b. Das muss auch der hiesige Beklagte gegen sich gelten lassen: Er nimmt zwar für sich in Anspruch [...], nach Ablauf des (individuellen) Beschäftigungsverbots mit dem 13. Dezember 2014 „davon ausgegangen“ zu sein, dass die Schwangerschaft der Klägerin „anders schon beendet“ sei. Für die Plausibilität einer solchen Annahme liefert er allerdings keinerlei Anhaltspunkte.

Tatsächlich bedeutet seine Einlassung somit im Klartext nichts anderes, als dass er angesichts seiner Vorkenntnisse aus Vorprozess [...] und „Mutterpass“ der Klägerin [...] mit der Fortdauer der Schwangerschaft hat rechnen müssen, sich dieser Einsicht indessen rundheraus verschlossen hat. Statt die Klägerin in solcher Lage kurzerhand neuerlich ohne Wahrung des Konsultationsgebots des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG im Alleingang den Belastungen einer Kündigungsprozedur auszusetzen, hätte es ihm zur Vermeidung besagter indizieller Wirkung obliegen, etwaige Zweifel an der Fortdauer ihrer Schwangerschaft notfalls über deren Bevollmächtigten durch einfache Rückfrage auszuräumen. Wie schon durch die erwähnte Judikatur des Achten Senats des BAG vorgezeichnet, bleibt der Hinweis auf vermeintliche „Gutgläubigkeit“ folglich auch hier untauglich, einer Haftung auf Geldentschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu entgehen. Dasselbe gilt für die übrige Rechtsverteidigung des Beklagten:

Soweit er insofern im Blick auf andere Beschäftigte seiner Kanzlei der Sache nach für sich in Anspruch nimmt [...], diesen mit Wohlwollen und Empathie zu begegnen, möge er darin aus vollem Herzen bestärkt sein. Das ändert allerdings nichts daran, dass davon im Falle der Klägerin nichts zu spüren ist: Insofern stimmte es, käme es darauf an noch, spätestens nachdenklich,

dass er seine hiesige Kündigung noch mit den Worten hat ausklingen lassen: „Für die bevorstehenden Feiertage wünsche ich Ihnen alles Gute“. – Was schließlich den Betrag der nach allem verwirkten Entschädigung angeht, so erscheint dieser mit 1.500,- Euro in der Tat auch weder zu hoch, noch zu gering, sondern in jeder Hinsicht als angemessen beziffert.