

Pressemitteilung

Diskriminierung eines Schwerbehinderten?

Verhandlung am Donnerstag, den 07.01.2016 um 10.30 Uhr in Saal 110

Ein Arbeitnehmer, der seit einem Motorradunfall im Rollstuhl sitzt und schwerbehindert ist, wendet sich mit seiner Klage u.a. gegen die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses und verlangt von seiner Arbeitgeberin eine Entschädigung wegen Diskriminierung in Höhe von 10.000,00 Euro.

Die Arbeitgeberin hatte mehrere Kündigungen ausgesprochen; sich wegen formeller Fehler (u.a. fehlende Unterschrift) mit dem Kläger aber auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verständigt. Zuletzt kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2015 ordentlich und am 13.08.2015 fristlos. Nach Darstellung des Klägers habe die Arbeitgeberin unzulässige Maßnahmen ergriffen, um ihn aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. So habe sie ihm u.a. eine Abstellkammer als Arbeitsplatz zugewiesen, die Kommunikation mit anderen Mitarbeitern untersagt, seine Vergütung verspätet bzw. unvollständig gezahlt und ihm unberechtigt Abmahnungen erteilt. Dies sei wegen seiner Schwerbehinderung erfolgt, was den Entschädigungsanspruch begründe und zur Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung führe. Dem hat die Arbeitgeberin widersprochen. Der Tätigkeitsbereich des Klägers sei weggefallen, weil der Bereich der Planung künftig an elektrotechnische Drittfirmen vergeben werde.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die fristlose Kündigung mangels Vorliegen eines wichtigen Grundes für unwirksam erachtet. Die ordentliche Kündigung, der das Integrationsamt zugestimmt hatte, habe das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2015 beendet. Einen Entschädigungsanspruch verneinte das Arbeitsgericht. Das Arbeitsverhältnis unterlag nicht dem allgemeinen Kündigungsschutz, weil die Arbeitgeberin weniger als zehn Mitarbeiter beschäftigte. Die ordentliche Kündigung und auch die weiteren angeblichen Maßnahmen stellten sich nicht als unzulässige Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung des Klägers dar. Dieser habe u.a. nicht beweisen können, dass er der einzige Mitarbeiter war, dem Vergütungsbestandteile zu spät ausgezahlt worden sind. Er habe das behauptete schriftliche Verbot, mit anderen Mitarbeitern zu sprechen, nicht nachweisen können. Er sei dafür beweisfällig geblieben, dass nur ihm alleine und nicht allen Mitarbeiter – wie von der Arbeitgeberin behauptet – verboten sei, elektronische Geräte mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Es fehle insgesamt an Indizien, die auf eine Benachteiligung gerade wegen der Behinderung schließen ließen.

Mit der Berufung nur des Klägers verfolgt dieser u.a. den Entschädigungsanspruch weiter und begehrt die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 13 Sa 1165/15

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 01.10.2015 – 10 Ca 4027/15

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de