

Nach dänischem Recht gelten strenge Schutzvorschriften bei Vaterschaftsurlaub

Ein dänischer Arbeitgeber konnte nicht beweisen, dass die Kündigung eines Mitarbeiters nicht auf Grund dessen Beantragung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs erfolgt war. Der Mitarbeiter erhielt daraufhin einen Schadensersatz in Höhe von neun Monatsgehältern.



Der Mitarbeiter war in der Luftfrachtabteilung eines Transportunternehmens beschäftigt, das im ersten Halbjahr 2013 wegen des Abgangs einiger wichtiger Kunden einen Umsatzrückgang in der Abteilung dieses Mitarbeiters hatte hinnehmen müssen. Das Unternehmen legte daher die Luftfrachtabteilung mit einer anderen Abteilung zusammen und entließ hierbei zwei Mitarbeiter. Einer von ihnen war der betreffende Mitarbeiter.

Im Zeitraum vor der Entlassung hatte der Mitarbeiter 2 Wochen Vaterschaftsurlaub und 7 Wochen Elternurlaub genommen, und bei der bevorstehenden Geburt seines zweiten Kindes wollte er ebenfalls 2 Wochen Vaterschaftsurlaub nehmen, worüber er seinen Arbeitgeber vor dem Tag der Kündigung, dem 29. August 2013, informiert hatte.

Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz?

In dem Gerichtsverfahren wurde die Frage behandelt, ob die Kündigung auf Grund des beabsichtigten Vaterschaftsurlaubs erfolgt war, da dies gegen das dänische Gleichbehandlungsgesetz verstoßen würde.

Der Arbeitgeber konnte seiner Beweislast nicht nachkommen.

Bei der mündlichen Verhandlung des Falles war es somit von entscheidender Bedeutung, ob es dem Arbeitgeber gelingen würde, die erforderlichen Beweise zu erbringen, dass die Kündigung nicht auf Grund des beabsichtigten Vaterschaftsurlaubs des Mitarbeiters, sondern auf Grund objektiver Kriterien erfolgt war.

Das Östliche Landesgericht war der Auffassung, dass die Kriterien, die zur Entlassung des Mitarbeiters geführt hatten, nicht ausschließlich auf objektiv feststellbaren Umständen beruhten, sondern dass bei den Entlassungen auch subjektive Beurteilungen der einzelnen Mitarbeiter in den zusammengelegten Abteilungen eine Rolle gespielt hatten.

Deshalb kam das Östliche Landesgericht zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber nicht nachgewiesen hatte, dass die Entlassung des Mitarbeiters nichts mit dem bevorstehenden Vaterschaftsurlaub zu tun hatte. Die Kündigung war deshalb sachlich nicht gerechtfertigt, und dem Mitarbeiter wurde ein Schadensersatz in Höhe von 9 Monatsgehältern zugesprochen.

Die Entscheidung zeigt, dass ...

- auch männliche Angestellte einen besonderen Kündigungsschutz auf Grund von Vaterschaft genießen, wenn die Kündigung nachweislich hierauf beruht und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass die Kündigung eine andere sachliche Grundlage hat.
- bei der Beurteilung, ob der Arbeitgeber seiner Beweispflicht nachgekommen war, in diesem Fall Wert darauf gelegt wurde, dass der Mitarbeiter nie eine Verwarnung erhalten hatte und bei der Zusammenlegung der Abteilung die Bereitschaft signalisiert hatte, auch andere als die bisherigen Arbeitsaufgaben zu übernehmen.

Wenn man als Arbeitgeber in Dänemark Mitarbeitern kündigt, die im Zusammenhang mit Elternschaft einen besonderen Schutz genießen, ist es daher wichtig, dass Verwarnungen und ähnliche Maßnahmen nachgewiesen werden können, weil es dadurch leichter ist, den Beweis zu erbringen, dass die Kündigung sachlich begründet ist.

Gelingt dies nicht, besteht das Risiko der Einschätzung, dass die Kündigung auf den Mitarbeiter betreffenden subjektiven Umständen beruht und nicht auf Grund von objektiven Kriterien stattgefunden hat.