



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 01/12

Kündigung gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Während dieser Zeit kann es gemäß § 22 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowohl vom Auszubildenden als auch vom Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Eine solche Kündigung muss jedoch noch während der Probezeit zugehen. Ist der Auszubildende minderjährig und damit nach § 106 BGB nur beschränkt geschäftsfähig, wird die Kündigung nach § 131 Abs. 2 BGB erst dann wirksam, wenn sie seinem gesetzlichen Vertreter zugeht. Ist eine Kündigungserklärung mit dem erkennbaren Willen abgegeben worden, dass sie den gesetzlichen Vertreter erreicht, und gelangt sie - etwa durch den Einwurf des Kündigungsschreibens in seinen Hausbriefkasten - tatsächlich in dessen Herrschaftsbereich, ist der Zugang bewirkt.

Eine Kündigung, die ein Bevollmächtigter erklärt, von dessen Bevollmächtigung der Gekündigte nicht zuvor durch den Vollmachtgeber in Kenntnis gesetzt wurde, ist gemäß § 174 BGB unwirksam, wenn der Kündigung keine Vollmachtsurkunde beigelegt ist und der Gekündigte die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich zurückweist.

Der am 15. April 1991 geborene Kläger schloss - vertreten durch seine Eltern - mit der Beklagten einen Vertrag über eine Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik für die Zeit ab 1. August 2008. Der Ausbildungsvertrag enthielt eine dreimonatige Probezeit. Der Auszubildende erklärte mit Schreiben vom 31. Oktober 2008, dem letzten Tag der Probezeit, die Kündigung. Das Schreiben war gerichtet an den Kläger, gesetzlich vertreten durch die Eltern, und wurde durch Boten am selben Tag in den gemeinsamen Hausbriefkasten des Klägers und seiner an diesem Tag verreisten Eltern eingeworfen. Dort fand es der Kläger zwei Tage später und verständigte seine Mutter telefonisch von der Kündigung, die vom Kündigungsschreiben nach ihrer Rückkehr am 3. oder 4. November 2008 tatsächlich Kenntnis erhielt. Mit einem Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten, das beim Auszubildenden am 13. November 2008 einging, wies der Kläger die Kündigung nach § 174 Satz 1 BGB zurück, weil der Kündigung keine Vollmachtsurkunde beigelegt war. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung des Ausbildungsverhältnisses. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben,

das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Kündigung wurde gegenüber den Eltern des Klägers als dessen gesetzlichen Vertretern erklärt. Mit dem Einwurf in den gemeinsamen Briefkasten der Familie war der Zugang der Kündigung bewirkt. Die Ortsabwesenheit der Eltern stand dem nicht entgegen. Für den Zugang reichte es aus, dass das Schreiben in den Herrschaftsbereich der Eltern gelangt war und sie es unter normalen Umständen zur Kenntnis nehmen konnten. Die Kündigung scheiterte auch nicht an der fehlenden Vollmachtsurkunde. Die Zurückweisung einer Kündigungserklärung nach einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände des Einzelfalls nicht mehr unverzüglich iSd. § 174 Satz 1 BGB.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Dezember 2011 – 6 AZR 354/10 - Pressemitteilung 91/11

Sonderkündigungsschutz in der Elternzeit

Der Beginn der Acht-Wochen-Frist in § 18 I BEEG richtet sich nach dem prognostizierten Geburtstermin, wenn dieser vor dem tatsächlichen liegt. Stellt der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Elternzeit unter die Bedingung der Gewährung von Elternteilzeit und lehnt der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren wirksam ab, liegt kein wirksames Verlangen von Elternzeit i.S.v. § 18 BEEG vor.

Das BAG gab der Revision der Beklagten statt und verwies das Verfahren zurück an das LAG. Der Kläger genieße keinen Sonderkündigungsschutz nach § 18 I BEEG, da er die Elternzeit nicht wirksam in Anspruch genommen habe. Der Kündigungsschutz scheitere allerdings nicht am Zeitpunkt des Elternzeitverlangens. Die Kündigung sei innerhalb des achtwöchigen Vorwirkungszeitraums von § 18 I BEEG ausgesprochen worden, da dessen Endtermin anhand des prognostizierten Geburtstermins zu berechnen gewesen sei. Eine andere Bewertung widerspräche der Systematik und dem Sinn und Zweck der Regelung, wonach es nicht mit der besonderen Schutzwürdigkeit der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes vereinbar sei, dass die Beteiligten erst mit dem Zeitpunkt der tatsächlichen Niederkunft Rechtssicherheit über den Beginn der Vorwirkung des Kündigungsschutzes erlangen.

Gleichwohl habe der Kläger zu keinem Zeitpunkt wirksam Elternzeit in Anspruch genom-



men. Werde die Inanspruchnahme vom Arbeitnehmer unter die Bedingung der Gewährung von Elternteilzeit gestellt und lehne der Arbeitgeber das Teilzeitbegehren wirksam ab, so führe der Ausfall der Bedingung dazu, dass kein wirksames Verlangen vorliege. Der Sinn und Zweck des § 18 BEEG gebiete auch keine erweiternde Auslegung. Insbesondere sei dieser Fall nicht mit einem nachträglichen Wegfall der Inanspruchnahme zu vergleichen, vielmehr wurde Elternzeit nie in Anspruch genommen. Darüber hinaus verstießen die Kündigungen nicht gegen das Maßregelungsverbot, §§ 612a, 134 BGB. Die Beklagte habe keine zulässige Rechtsausübung des Klägers bestrafen wollen, tragendes Motiv sei vielmehr der auch durch die bereits im Jahr 2006 ausgesprochenen Kündigungen dokumentierte Wunsch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.05.2011 – 2 AZR 384/10

Mittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft – „sehr gutes Deutsch“

Die Anforderung "sehr gutes Deutsch" in einer Stellenanzeige für "Spezialist Software (w/m)" kann je nach den Umständen des Einzelfalls eine Indiztatsache für die mittelbare Benachteiligung eines nicht zum Vorstellungsgespräch geladenen Bewerbers mit "Migrationshintergrund" wegen dessen ethnischer Herkunft sein.

Dabei ist aber auf die Stellenanzeige als Ganzes abzustellen. Gegen eine Bewertung als Indiztatsache spricht daher, wenn sich bereits aus der Stellenanzeige ergibt, dass die Anforderungen an die Sprachfähigkeit durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sein könnten.

Landesgericht Nürnberg, Urteil vom 05.10.2011 - 2 Sa 171/11 - Leitsätze des Gerichts

Wichtige Gesetzesänderungen:

Bundeskabinett senkt Voraussetzungen für die Zuwanderung hochqualifizierter Ausländer

Die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten wird mit der neuen "Blauen Karte EU" erleichtert. Damit soll die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte attraktiver werden. Das Bundeskabinett hat den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (EU) beschlossen.

Die im Mai 2009 erlassene EU-Richtlinie legt

die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatenangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung fest. Mit dem Gesetzentwurf nutzt die Bundesregierung die in der Richtlinie enthaltenen Spielräume, um diese Zuwanderung attraktiv auszugestalten.

Im Einzelnen sieht der Gesetzentwurf Folgendes vor:

- Es wird ein neuer Aufenthaltstitel eingeführt: die Blaue Karte EU, auch "Blue Card EU" genannt.
- Neben einem Hochschulabschluss ist für den Erwerb der Blauen Karte EU ein Arbeitsverhältnis erforderlich, mit dem ein Bruttojahresgehalt von mindestens 44.000 Euro erzielt wird.
- Auf eine Vorrangprüfung und eine Prüfung vergleichbarer Arbeitsbedingungen soll künftig verzichtet werden. Das vereinfacht den Zugang und beschleunigt das Verfahren erheblich.
- Für Hochqualifizierte in Mangelberufen gilt eine Gehaltsgrenze von 33.000 Euro. Dazu zählen insbesondere alle Ingenieure, akademische und vergleichbare Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Ärzte.
- Auch bei diesen Hochqualifizierten wird auf die Vorrangprüfung verzichtet, eine Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen findet jedoch statt.
- Beide Gruppen können bereits nach zwei Jahren ein Daueraufenthaltsrecht erhalten.
- Die Familienangehörigen dieser Hochqualifizierten können sofort uneingeschränkt arbeiten.

Bundesregierung, Pressemitteilung vom 07.12.2011

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbgruppe.de
www.brbgruppe.de