



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 03/08

Kollektives Arbeitsrecht

Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung im Krankenpflegebereich

Der Träger der Ausbildung hat Schülern nach § 12 Abs. 1 des Krankenpflegegesetzes eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren. Für die Angemessenheitskontrolle gelten die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht zu § 10 Abs. 1 BBiG aF (heute § 17 Abs. 1 BBiG) entwickelt hat. Die Besonderheit der Krankenhausfinanzierung durch Budgetierung beschränkt die Angemessenheitskontrolle nicht. Die angemessene Ausbildungsvergütung orientiert sich nicht am Budget, sondern ist bei der Festlegung des Budgets zu berücksichtigen. Unterschreitet die vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht tarifgebundener Parteien das Tarifniveau um mehr als 20 %, ist sie nur ausnahmsweise angemessen. Eine solche Ausnahme kann z.B. anzunehmen sein, wenn Ausbildungsplätze für Personengruppen geschaffen werden, die sonst nur unter erheblichen Schwierigkeiten einen Ausbildungsplatz finden könnten, und die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder finanziert wird.

Die Beklagte bildete die Klägerin als Gesundheits- und Krankenpflegerin aus. Die vereinbarte Ausbildungsvergütung unterschritt das Tarifniveau um 35,65 %. Der monatliche Unterschiedsbetrag belief sich auf 229,06 Euro brutto.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin restliche Monatsvergütungen und Einmalzahlungen in tariflicher Höhe. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Unterschied zum Arbeitsgericht stattgegeben. Der Neunte Senat hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts teilweise bestätigt und der Klage stattgegeben, soweit die Ansprüche der Klägerin nicht verfallen waren.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2008 - 9 AZR 1091/06 – Pressemitteilung 13/08

Individualarbeitsrecht

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Eine Verlängerung liegt nicht vor, wenn die Parteien in einem Folgevertrag auf die Vereinbarung eines im Ausgangsvertrag enthaltenen Kündigungsrechts nach § 15 Abs. 3 TzBfG absehen. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 TzBfG entschieden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Februar 2008 - 7 AZR 786/06 – Aus der Pressemitteilung 16/08

Entgeltfortzahlung bei Freistellung des Arbeitnehmers

Die Parteien trafen anlässlich eines Kündigungsschutzprozesses am 16. Dezember 2003 folgende vergleichsweise Regelung:

„Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Grund fristgemäßer, arbeitgeberseitiger Kündigung aus betriebsbedingten Gründen mit dem 31.03.2004 sein Ende finden. Bis zu diesem Zeitpunkt wird das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abgerechnet, wobei die Klägerin ab 15.12.2003 unwiderruflich unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung auf bestehende Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freigestellt wird.“

Im Zeitpunkt des Vergleichs war die Klägerin bereits mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig krank. Nach ihrer Behauptung hatte sie am 15. Dezember 2003 ihre Arbeitsfähigkeit zurückerlangt. Ein ärztliches Attest wurde erst am 26. Januar 2004 ausgestellt. Die Beklagte leistete für Dezember 2003 keine und für Januar 2004 lediglich eine anteilige Vergütung. Mit der Klage begehrt die Klägerin die Zahlung dieser Vergütungen.



Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Auf die Revision der Beklagten hat der Senat das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Vereinbaren Parteien, dass ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeit freigestellt wird, führt die Auslegung dieser Vereinbarung im Allgemeinen nur dazu, dass die Arbeitspflicht entfällt, ohne dass ein Anspruch auf Arbeitsvergütung über die gesetzlichen Grundlagen hinaus begründet wird. Wollen die Parteien eine entsprechende Zahlungspflicht schaffen, bedarf dies einer ausdrücklichen Regelung. Hieran fehlt es im Streitfall. Die Beklagte sollte lediglich ohne Rücksicht auf die Freistellung „ordnungsgemäß abrechnen“. Deshalb schuldet sie Arbeitsvergütung nur bei Arbeitsfähigkeit der Klägerin oder nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung. Hinsichtlich der streitigen Arbeitsfähigkeit und deren Ursachen bedarf es weiterer Tatsachenfeststellungen durch das Landesarbeitsgericht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Januar 2008 - 5 AZR 393/07 – Pressemitteilung 07/08

Transparenzgebot und Stichtagsklausel bei Bonuszahlung

Nach § 307 BGB sind vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsvertragsklauseln unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Die Unwirksamkeit kann sich auch daraus ergeben, dass eine Klausel entgegen dem in dieser Vorschrift verankerten Transparenzgebot nicht klar und verständlich ist.

Auf eine Bonuszahlung für das Jahr 2004 geklagt hatte ein als Berater beschäftigter Arbeitnehmer. Diesem war vom beklagten Finanzdienstleistungsunternehmen im Arbeitsvertrag die Teilnahme an einem Bonussystem zugesagt worden. Für die Jahre 2002 und 2003 hatte der Kläger von der Beklagten jeweils einen Bonus erhalten. Nach dem Bonussystem der Beklagten hängt die Höhe der Bonuszahlung vom Geschäftsergebnis und der individuellen Leistung des Arbeitnehmers ab. Eine Vertragsklausel bestimmt, dass die Bonuszahlung in jedem Falle freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Eine andere Klausel regelt, dass der An-

spruch auf die Bonuszahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. April des Folgejahres gekündigt ist. Der Kläger hatte vor dem 1. April 2005 das Arbeitsverhältnis gekündigt. Die Vorinstanzen hatten die Klage deshalb abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelte es sich bei den zur Bonuszahlung getroffenen Vereinbarungen um von der Beklagten vorformulierte Allgemeine Vertragsbedingungen. Soweit diese einen Rechtsanspruch des Klägers auf eine Bonuszahlung ausschließen, widersprechen sie der dem Kläger im Arbeitsvertrag zugesagten Teilnahme am Bonussystem der Beklagten. Sie sind insoweit nicht klar und verständlich und deshalb unwirksam. Dies gilt auch für die Stichtagsregelung. Sie stellt bezüglich der Dauer der Bindung nicht auf die Höhe der Bonuszahlung ab, ist jedenfalls insoweit zu weit gefasst und benachteiligt den Arbeitnehmer deshalb unangemessen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 – Aus der Pressemitteilung 74/07

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Sander Markt 20
21031 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

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