



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 06/08

Kollektives Arbeitsrecht

Tarifliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit

Nach § 622 Abs. 4 BGB kann durch Tarifvertrag von den gesetzlichen Regelungen der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB abgewichen werden. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, für Arbeitnehmer mit längerer Beschäftigungsdauer verlängerte Kündigungsfristen vorzusehen. Es besteht kein Differenzierungsgebot zu Gunsten älterer Arbeitnehmer.

Das Gesetz sieht zwar in § 622 Abs. 2 BGB nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte Kündigungsfristen für Kündigungen durch den Arbeitgeber vor. So beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist nach 20-jähriger Zugehörigkeit zum Betrieb sieben Monate zum Monatsende. Die gesetzlichen Kündigungsfristen stehen aber nach der ausdrücklichen Anordnung in § 622 Abs. 4 BGB zur Disposition der Tarifvertragsparteien.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. April 2008
– 2 AZR 21/07 – Aus der Pressemitteilung 34/08*

Individualarbeitsrecht

Probezeitbefristung innerhalb eines für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages

Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung des Arbeitsvertrages zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, ist die Probezeitbefristung eine überraschende Klausel, die nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil wird. Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. November 2005 beschäftigt. Nach § 1 des von der Beklagten gestellten Formulararbeitsvertrages war das Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Oktober 2006 befristet. Diese Vertragsdauer war fett und in vergrößerter Schrift gedruckt. In dem folgenden Vertragstext war ohne besondere drucktechnische Hervorhebung bestimmt, dass die ersten sechs Monate als Probezeit gel-

ten und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit ende, ohne dass es einer Kündigung bedürfe. Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 19. April 2006 mit, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung zum Ablauf der Probezeit am 30. April 2006 ende. Der Siebte Senat hat der Klage, mit der sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2006 gewandt hat, ebenso wie die Vorinstanzen stattgegeben. Die Probezeitbefristung ist als überraschende Klausel nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden. Die Klägerin konnte aus dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages mit der drucktechnischen Hervorhebung der einjährigen Vertragslaufzeit entnehmen, dass dieser für die Dauer eines Jahres abgeschlossen werden sollte. Nach dieser optischen Vertragsgestaltung brauchte die Klägerin nicht damit zu rechnen, dass der nachfolgende Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung zu einem früheren Beendigungszeitpunkt enthielt mit der Folge, dass die Befristung für die Dauer eines Jahres nicht zum Tragen kam, da das Arbeitsverhältnis bereits zuvor nach Ablauf von sechs Monaten enden sollte.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2008
– 7 AZR 132/07 – Pressemitteilung 32/08*

Geschlechtsspezifische Benachteiligung wegen Schwangerschaft bei einer Stellenbesetzung

Bewirbt sich eine schwangere Arbeitnehmerin um eine Stelle und besetzt der Arbeitgeber, dem die Schwangerschaft bekannt ist, diese Stelle mit einem männlichen Mitbewerber, so hat die Arbeitnehmerin eine geschlechtsspezifische Benachteiligung dann glaubhaft gemacht, wenn sie außer der Schwangerschaft weitere Tatsachen vorträgt, welche eine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts vermuten lassen. An diesen weiteren Tatsachenvortrag sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Die Klägerin ist bei der Beklagten im Bereich „International Marketing“, dem der „Vizepräsident“ E. vorstand, als eine von drei Abteilungsleitern beschäftigt. Im September 2005 wurde die Stelle des E. frei. Die Beklagte besetzte diese mit einem männlichen Kollegen und



nicht mit der schwangeren Klägerin. Diese begehrt die Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Sie habe die Stelle wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhalten. Bei der Bekanntgabe dieser Entscheidung sei sie auf ihre Schwangerschaft angesprochen worden. Die Beklagte behauptet, für die getroffene Auswahl sprächen sachliche Gründe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache an dieses zurückverwiesen. Er hat angenommen, die Klägerin habe Tatsachen vorgetragen, die ihre geschlechtsspezifische Benachteiligung nach § 611a Abs. 1 BGB (gültig bis 17. August 2006) vermuten lassen können. So habe die Beklagte die Schwangerschaft der Klägerin gekannt. Die weiteren Behauptungen der Klägerin, sie sei Vertreterin des E. gewesen und dieser habe ihr auch seine Nachfolge in Aussicht gestellt, muss das Landesarbeitsgericht ebenso berücksichtigen wie die Behauptung der Klägerin, sie sei bei der Mitteilung ihrer Nichtberücksichtigung damit getröstet worden, dass sie sich auf ihr Kind freuen solle.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. April 2008 – 8 AZR 257/07 – Pressemitteilung 35/08

Befristung eines Arbeitsvertrags-Schriftformerfordernis

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nur mündlich die Befristung eines Arbeitsvertrages, so ist die Befristungsabrede unwirksam und ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen. Übersendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Vertragsbeginn einen von ihm bereits unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag mit der Bitte um Rücksendung eines unterzeichneten Exemplars, kann der Arbeitnehmer das Vertragsangebot des Arbeitgebers grundsätzlich nur durch die Unterzeichnung der Urkunde annehmen. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Der Kläger war bei der Beklagten als Industriemechaniker aufgrund eines vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2005 befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt. Die Beklagte

übersandte dem Kläger vor Beginn des Arbeitsverhältnisses einen von ihr bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag mit der Bitte um Unterzeichnung und baldige Rückgabe. Der Kläger nahm vereinbarungsgemäß am 4. Januar 2005 seine Arbeit auf. Auf Nachfrage eines Vertreters der Beklagten übergab er nach seinem Arbeitsantritt den von ihm unterzeichneten Arbeitsvertrag.

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags gewahrt. Dies gilt auch dann, wenn der Kläger den Vertrag erst nach dem Arbeitsantritt unterzeichnet haben sollte. Durch die Arbeitsaufnahme ist ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden, da die Beklagte ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags von der Rückgabe des unterzeichneten Arbeitsvertrags abhängig gemacht hatte.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2008 – 7 AZR 1048/06 – Pressemitteilung 33/08

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