



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 09/07

Anspruch auf Gleichbehandlung – geschlechtsbezogene Benachteiligung

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist u. a. dann verletzt, wenn der Arbeitgeber gegen eine Norm verstößt, die eine Benachteiligung von Arbeitnehmern ausdrücklich verbietet. Ein solches Verbot enthielt § 611 a BGB, der die Benachteiligung wegen des Geschlechts untersagte. Seit dem 18. August 2006 ist dieses Verbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

Die Klägerin ist angestellte Lehrerin bei dem beklagten Verein. Über 90 % der Schüler des Beklagten sind Jungen. Neben der Klägerin beschäftigt der Beklagte eine weitere Lehrerin und vier Lehrer. Die Arbeitsverträge des Schulleiters und zweier weiterer männlicher Lehrkräfte sehen im Unterschied zu den Arbeitsverträgen der Klägerin und ihrer Kollegin so genannte beamtenähnliche Leistungen, wie Versorgungs- und Beihilfeleistungen, Reise- und Umzugkostenerstattungen, vor. Der vierte Lehrer ist abgeordneter Landesbeamter.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Abschluss eines „beamtenähnlichen“ Arbeitsvertrages entsprechend den Arbeitsverträgen ihrer drei männlichen angestellten Kollegen verlangt. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg. Die unterschiedliche Behandlung ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Der Beklagte hat ohne Erfolg geltend gemacht, er könne aus Kostengründen neben dem Schulleiter nur zwei Lehrkräfte beamtenähnlich behandeln. Das erklärt nicht, weshalb er die Klägerin nicht in die dann erforderliche Auswahl einbezogen hat. Auch ein hoher Jungenanteil rechtfertigt es nicht, bei der gebotenen Auswahlentscheidung ausschließlich auf das männliche Geschlecht abzustellen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. August 2007 - 9 AZR 943/06 – Pressemitteilung 62/07

Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Geschäftsführerdienstvertrages

Schließt ein Arbeitnehmer mit dem Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, einen schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag, wird vermutet, dass das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis mit Beginn des Geschäftsführerdienstverhältnisses einvernehmlich beendet wird. Aufgrund dieser Vermutung, die seit dem Jahre 1993 der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entspricht, führt die in § 305 c Abs. 2 BGB enthaltene Unklarheitenregel bei vorformulierten Ver-

tragsbedingungen nicht zu einer anderen Beurteilung. Durch den schriftlichen Geschäftsführerdienstvertrag wird das Schriftformerfordernis des § 623 BGB für den Auflösungsvertrag gewahrt.

Die Klägerin war bei der beklagten GmbH zunächst aufgrund eines Arbeitsvertrages als Steuerberaterin beschäftigt. Nach rund achtmonatiger Beschäftigungszeit schlossen die Beklagte, vertreten durch den geschäftsführenden Gesellschafter, und die Klägerin einen Geschäftsführerdienstvertrag. Die Beklagte kündigte diesen Dienstvertrag unter Wahrung der vereinbarten Kündigungsfrist. Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, das zuvor bestehende Arbeitsverhältnis habe neben dem Geschäftsführerdienstverhältnis ruhend fortbestanden und sei nach Kündigung des Rechtsverhältnisses wieder aufgelebt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin blieb ohne Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist mit Abschluss des Geschäftsführerdienstvertrages wirksam beendet worden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Juli 2007 - 6 AZR 774/06 - Pressemitteilung Nr. 56/07

Schichtplangestaltung an Feiertagen – Betriebliche Übung

Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Beibehaltung einer feiertagsabhängigen Personaleinsatzplanung und Gewährung eines zusätzlichen freien Arbeitstages in den Kalenderwochen mit gesetzlichem Wochenfeiertag. Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Rahmen seiner Schichtplangestaltung freie Tage, die er nach einer Betriebsvereinbarung jeweils gewähren muss, auf gesetzliche Wochenfeiertage zu legen.

Ein solcher Anspruch folgt auch nicht aus einer entsprechenden betrieblichen Übung. Im Wege der Auslegung des Verhaltens des Arbeitgebers ist zu ermitteln, ob die Arbeitnehmer davon ausgehen durften, die Leistung werde vom Arbeitgeber über seine gesetzlichen, kollektivrechtlichen und vertraglichen Pflichten hinaus erbracht. Je intensiver eine Regelung das Funktionieren eines Betriebes in seiner Gesamtheit betrifft, umso eher müssen die Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sich der Arbeitgeber mit einem bestimmten Verhalten nicht individualrechtlich binden wolle. Die Schichtplangestaltung betrifft die Organisation des Betriebes. Eine vertragliche Bindung aus betrieblicher Übung kann nur dann angenommen werden, wenn besondere Umstände ein schutzwürdiges Vertrauen der Arbeitnehmer begründen. Dies war vorliegend nicht der Fall. Die Schichtplangestaltung betrifft die Organisation des Betriebes, insofern hatte der Arbeitgeber



keine betriebliche Übung zur feiertagsabhängigen Personaleinsatzplanung begründet und ist hierzu in Zukunft auch nicht verpflichtet.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Juni 2007
- 5 AZR 849/06*

Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG

Nach § 15 Abs. 5 TzBfG gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird. Die Vorschrift fingiert bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen das Zustandekommen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen. Der Arbeitgeber kann den Eintritt der Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses verhindern, wenn er der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unverzüglich widerspricht. Der Widerspruch kann schon vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages im Zusammenhang mit Verhandlungen über eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden. So kann der Arbeitgeber bereits dann widersprechen, wenn der Arbeitnehmer an ihn wegen einer Vertragsfortsetzung nach Ablauf der vereinbarten Befristung herantritt. Die Ablehnung eines Wunsches auf einvernehmliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses stellt regelmäßig einen Widerspruch i. S. d. § 15 Abs. 5 TzBfG dar. Das hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichtes entschieden.

Der Kläger war seit dem 1. Februar 1999 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beim beklagten Land an der Universität in Rostock beschäftigt. Der letzte befristete Vertrag wurde für die Zeit vom 1. Februar 2004 bis zum 28. Februar 2005 geschlossen. Im September 2004 wandte sich der Kläger an die Universitätsverwaltung und verlangte die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dies lehnte der Personaldezernent der Universität mit Schreiben vom 22. Dezember 2004 ab. Der Kläger arbeitete auch nach dem 28. Februar 2005 an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiter.

Die Befristung des Arbeitsvertrages ist jedoch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes wirksam. Durch die Weiterarbeit des Klägers nach dem 28. Februar 2005 ist kein unbefristetes Arbeitsverhältnis kraft gesetzlicher Fiktion entstanden. In dem Schreiben der Universität vom 22. Dezember 2004 lag zugleich ein Widerspruch gegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, der das Entstehen eines nach § 15 Abs. 5 TzBfG fingierten Arbeitsverhältnisses verhindert hat.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Juli 2007
- 7 AZR 501/06 – Aus der Pressemitteilung 53/07*

Kein Betriebsübergang bei Neuvergabe von Servicedienstleistungen

Führt ein Unternehmen, das bei einer Auftragsneuvergabe berücksichtigt wurde, die Erfüllung der Aufgabe eines Servicevertrages fort, so stellt dies für sich genommen keinen Betriebsübergang dar. Voraussetzung eines Betriebsüberganges ist, dass die wirtschaftliche Einheit im Wesentlichen unverändert unter Wahrung ihrer Identität fortgeführt wird. Daran fehlt es, wenn die Aufgabe künftig im Rahmen einer wesentlich anderen, deutlich größeren Organisationsstruktur durchgeführt wird, deren Aufgabenumfang zudem um ein Vielfaches größer ist.

Der Kläger war seit 1995 bei der CB GmbH beschäftigt, die mit etwa 20 Arbeitnehmern technische Dienstleistungen in einem Teilbereich des Klinikums C. erbrachte. Dafür benutzte sie Räume und Software des Klinikums; dieses zahlte Wasser und Elektrizität. Das Klinikum kündigte den Dienstleistungsauftrag gegenüber der CB GmbH zum 31. März 2006. Seit dem 1. April 2006 nimmt die CF GmbH die Aufgaben wahr. Diese beschäftigt ca. 1.900 Arbeitnehmer und nimmt für das gesamte Klinikum den technischen und kaufmännischen Service wahr.

Der Kläger war der Auffassung, es läge ein Betriebsübergang vor. Die Revision der CF GmbH war in vollem Umfang erfolgreich. Ein Betriebsübergang auf die CF GmbH liegt nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes nicht vor.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. August 2007
- 8 AZR 1043/06 – Aus der Pressemitteilung 60/07*

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@brbappel.de
www.brbappel.de