

NEWSLETTER - ARBEITSRECHT

Juli 2017

Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Juli 2017 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über Rechtsentwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Im ersten Teil unseres Newsletters hat sich das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in einem aktuellen Urteil vom 14.03.2017 mit der Frage befasst, wie mit einer Kündigung bei einem befristeten Arbeitsvertrag zu verfahren ist.

Im zweiten Teil unseres Newsletters befasste sich das Bundesarbeitsgericht in einer neueren Entscheidung mit der Frage, ob die Begriffe „Berufsanfänger“ und „erste Berufserfahrung“ Indizien für eine Altersdiskriminierung sind.

In den Tipps erläutern wir Ihnen den Abfindungsanspruch nach § 1a des Kündigungsschutzgesetzes.

Inhalt

- 1. Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages**
(LAG Rheinland-Pfalz vom 14.03.2017 – 8 Sa 289/16)
- 2. „Berufsanfänger“ und „erste Berufserfahrung“ als Indizien für eine Altersdiskriminierung**
(BAG vom 26.01.2017 – 8 AZR 73/16)
- 3. Tipps: Abfindungsanspruch nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages (LAG Rheinland-Pfalz vom 14.03.2017 – 8 Sa 289/16)

Ein befristet abgeschlossener Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit bzw. ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag mit Erreichen des Zwecks und schriftlicher Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 1 und 2 TzBfG). Einer gesonderten Kündigungserklärung bedarf es für die Beendigung zum Ablauf der Befristung nicht.

Vor Ablauf der Befristung ist ein befristetes Arbeitsverhältnis allerdings nur dann ordentlich kündbar, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Das LAG Rheinland-Pfalz musste in seinem Urteil vom 14.03.2017 die Frage klären, ob die Kündigungsmöglichkeit besteht, wenn die vereinbarte Kündigungsfrist unwirksam ist.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin ist beim Arbeitgeber auf Grundlage des schriftlichen befristeten Arbeitsvertrages vom 25.03.2015 ab dem 01.04.2015 beim Arbeitgeber als stellvertretende Filialleiterin zu einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von € 3.000,00 beschäftigt. Der Arbeitsvertrag wurde befristet bis zum 31.03.2016 abgeschlossen.

Zwischen den Parteien wurde eine dreimonatige Probezeit vereinbart. Zur Kündigung regelt der Vertrag:

„Nach der Probezeit ist der Vertrag beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende kündbar.“

Mit Schreiben vom 28.09.2015, also nach Ablauf der Probezeit, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum 31.10.2015. Die Arbeitnehmerin ist der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung am 31.03.2016 nicht ordentlich kündbar wäre, da die vereinbarte Kündigungsfrist die gesetzlich zulässigen Mindestfristen unterschreite.

Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit nach § 622 BGB

Während einer vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis nach § 622 Abs. 3 BGB mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Die Probezeit umfasst längstens einen Zeitraum von 6 Monaten. Wird eine kürzere Probezeit vereinbart, gilt die Sonderkündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB nur für den entsprechend kürzeren Zeitraum.

Nach Ablauf der Probezeit gilt nach § 622 Abs. 1 BGB eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Besteht das Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre, verlängert sich auch die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber und beträgt zwischen einem Monat und sieben Monaten, jeweils zum Ende eines Kalendermonats, abhängig von der Betriebszugehörigkeit.

Nach § 622 Abs. 5 BGB können einzelvertraglich kürzere Kündigungsfristen nur für vorübergehende Aushilfen (von bis zu drei Monaten) vereinbart werden.

Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses (§ 15 Abs. 3 TzBfG)

Für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis müssen arbeitsvertraglich keine Kündigungsmöglichkeiten oder Kündigungsfristen vereinbart werden. Ohne abweichende vertragliche Regelung und sofern kein Tarifvertrag zwingend auf das Arbeitsverhältnis einwirkt, gilt automatisch die gesetzliche Regelung in § 622 BGB. Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, bzw. nach einer Vertragslaufzeit von über zwei Jahren mit den verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB ordentlich gekündigt werden.

Anders bei Vereinbarung einer Befristung: Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

Fehlt eine entsprechende vertragliche oder tarifliche Regelung zur ordentlichen Kündigung, endet das befristete Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der Befristung. Vor Ablauf der vereinbarten Zeit wäre nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich.

Die Rechtsprechung geht davon aus, dass mit der Festlegung von Kündigungsfristen im befristeten Arbeitsvertrag gleichzeitig die Option zur ordentlichen Kündigung vorbehalten sein soll.

Die Besonderheit im Verfahren vor dem LAG Rheinland-Pfalz bestand darin, dass die Parteien zwar eine Kündigungsfrist für das befristete Arbeitsverhältnis vereinbart hatten, die Vereinbarung aber wegen Verstoß gegen die Mindestkündigungsfristen nach § 622 Abs. 4 BGB unwirksam war.

LAG Rheinland-Pfalz vom 14.03.2017 – 8 Sa 289/16

Das LAG Rheinland-Pfalz ging in seiner Entscheidung trotz der unwirksamen Vereinbarung zur Kündigungsfrist von einer Kündigungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsvertrages aus.

Ein vorzeitiges, ordentliches Kündigungsrecht müssten die Parteien entweder ausdrücklich vereinbaren oder ihr dahingehender beidseitiger Wille müsse aus den Umständen eindeutig erkennbar sein.

Treffen die Parteien eine Vereinbarung zur Kündigungsfrist, die nach § 622 Abs. 4 BGB unzulässig ist, führe dies nicht zum ersatzlosen Wegfall der gesamten Kündigungsklausel. Dies gelte auch für eine Kündigungsregelung im Formular Arbeitsvertrag.

Sind allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) ganz oder teilweise unwirksam, so bleibt gemäß § 306 Abs. 1 BGB der Vertrag im Übrigen wirksam. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist die Teilbarkeit einer Bestimmung durch Streichung des unwirksamen Teils zu ermitteln. Maßgeblich sei, ob eine Klausel mehrere sachliche Regelungen enthalte und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abgrenzbar ist.

Das LAG sah hier nach Streichung des unwirksamen Teils der Kündigungsklausel „mit einer Frist von zwei Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende“ die wirksame Vereinbarung bestehen, dass „nach der Probezeit der Vertrag beiderseits kündbar ist.“.

Im Ergebnis konnte das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gekündigt werden.

„Berufsanfänger“ und „erste Berufserfahrung“ als Indizien für eine Altersdiskriminierung
(BAG vom 26.01.2017 – 8 AZR 73/16)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Diskriminierungen z.B. aus Gründen der Rasse, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder auch insbesondere des Alters verhindern oder beseitigen.

Im Arbeitsrecht sind insbesondere Benachteiligungen in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit sowie bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen unzulässig.

Insbesondere bei **Stellenausschreibungen** kommt es in der Praxis häufig zu Streitigkeiten, ob ein Bewerber bei der Auswahl diskriminiert wurde.

Beispiel:

Der Arbeitgeber veröffentlichte eine Stellenanzeige für eine Stelle als „Referent/in Recht“, wobei die Beschreibung auszugsweise lautete:

„Ihr Aufgabengebiet umfasst die rechtliche Beratung und Betreuung unserer Mitglieder in fast allen Bereichen des bürgerlichen Rechts, des Handelsrechts... Für diese Aufgabe suchen wir eine/n Volljuristin/en mit mindestens einem Prädikatsexamen, und ersten einschlägigen Berufserfahrungen. Aber auch Berufsanfänger, die in den genannten Rechtsgebieten ihre Interessenschwerpunkte wieder erkennen, sind willkommen.“

Auf die Stelle bewarb sich ein 1953 geborener Volljurist, der beide juristische Staatsexamen mit der Note befriedigend abgeschlossen hatte. Als er eine Absage erhielt, verklagte er den Arbeitgeber auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Zu Recht?

Verbot diskriminierender Stellenausschreibungen (§ 11 AGG)

Stellenausschreibungen, egal ob im Internet oder in Printmedien, dürfen nach § 11 AGG nicht gegen das Benachteiligungsverbot des AGG verstoßen.

Anderenfalls kann ein abgelehnter Bewerber Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG fordern oder – und das ist in der Praxis der häufigere Fall – einen Entschädigungsanspruch von bis zu drei Monatsgehältern der ausgewiesenen Stelle geltend machen.

Daher könnte z.B. eine Juristin eine Diskriminierung geltend machen, wenn eine Anwaltskanzlei einen „Rechtsanwalt“ sucht oder der 50 jährige abgelehnte Bewerber, wenn eine Anwaltskanzlei „eine/n Rechtsanwältin/Rechtsanwalt bis 35 Jahre“ suchen würde.

Der Entschädigungsanspruch ist nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber den (in der Praxis äußerst schwierigen) Nachweis erbringen kann, dass die Ablehnung des Bewerbers nicht aus einem der nach dem AGG untersagten Diskriminierungsgründen erfolgte. Dies wäre etwa gegeben, wenn der Bewerber ein in der Stellenausschreibung genanntes Qualifikationsmerkmal nicht erfüllt.

BAG vom 26.01.2017 – 8 AZR 73/16

Das Bundesarbeitsgericht lehnte in der Stellenausschreibung nach dem Beispielsfall ein Diskriminierungsindiz im Sinne von § 22 AGG ab. Die Stellenausschreibung enthalte zwar mit der Formulierung „erste Berufserfahrung“ und „Berufsanfänger“ Begriffe, die mittelbar im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG mit dem in § 1 AGG genannten Grund „Alter“ verknüpft sein können. Die Auslegung der Stellenausschreibung ergäbe jedoch, dass der Arbeitgeber nicht Personen eines bestimmten Lebensalters ansprechen und andere ausschließen wollte.

Der Arbeitgeber habe nicht einen Juristen mit „erster Berufserfahrung“ als solcher oder als „Berufsanfänger“ an sich gesucht. Vielmehr sollten die Bewerber entweder erste „einschlägige“ Berufserfahrungen haben oder als Berufsanfänger „in den genannten Rechtsgebieten ihre Interessenschwerpunkte wiedererkennen“. Dabei würde sich sowohl der Begriff „einschlägig“ als auch die Formulierung „in den genannten Rechtsgebieten“ auf die Passage in der Stellenausschreibung, in der das Aufgabengebiet der Stelle beschrieben ist, beziehen.

Vorsicht vor sogenannten „AGG-Hoppertn“

Aufgrund der möglichen Entschädigungszahlungen haben sich manche Bewerber darauf spezialisiert, sich gezielt auf Stellenausschreibungen zu bewerben, die zumindest Indizien für eine Diskriminierung beinhalten (sog. „AGG-Hopper“). Der vom BAG am 26.01.2017 entschiedene Fall betrifft denselben Kläger, über dessen Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber das BAG bereits am 11.08.2016 entschieden hatte. Hier hatte das Bundesarbeitsgericht dem Kläger eine Entschädigung zugesagt, als sich dieser auf die Anzeige einer Anwaltskanzlei beworben hatte, die „einen Rechtsanwalt (m/w) mit erster Berufserfahrung oder auch als Berufsanfänger“ beworben hatte.

Den maßgeblichen Unterschied sah das BAG in der aktuellen Entscheidung darin, dass sich die Anforderung „erster Berufserfahrungen“ auf spezifische Rechtsgebiete bezog und damit kein allgemeines – altersspezifisches – Kriterium darstelle.

Da hier geringste Nuancen für die Frage der Entschädigung eine Rolle spielen können, kann für die Praxis nur empfohlen werden, jegliche Stichworte wie „Berufsanfänger“, „Berufseinsteiger“, „erst Berufserfahrungen“, „junges Team“ oder „Juniorconsultant“ zu vermeiden.

Tipps: Abfindungsanspruch nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das deutsche Arbeitsrecht sieht – anders als etwa der angloamerikanische Rechtsraum – einen Anspruch auf Abfindung nach Ausspruch einer Kündigung grundsätzlich nicht vor. Dennoch werden über 75% aller Kündigungsschutzverfahren in Deutschland durch einen Abfindungsvergleich beendet. Hier verpflichtet sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Anerkennung der Rechtswirksamkeit der Kündigung einen bestimmten Betrag als Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zu bezahlen.

Der zum 01.01.2004 in das Kündigungsschutzgesetz eingefügte § 1a KSchG sieht für diese Praxis einen vereinfachten außergerichtlichen und vor allem durch die Arbeitsverwaltung im Bereich der Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld privilegierten Weg vor.

Eine Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz zur Frage der Entstehung des Abfindungsanspruches nach § 1a KSchG vom 18.01.2017 soll Anlass sein, einige Tipps zu dieser besonderen Art der Kündigung darzustellen.

Kündigung nach § 1a KSchG

Nach § 1a KSchG hat ein Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigungsfrist einen Anspruch auf Abfindung:

- Bei einer betriebsbedingten Kündigung,
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der Kündigung auf den Anspruch hinweist und
- der Arbeitnehmer die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG verstreichen lässt.

Die Formulierung in § 1a Abs. 1 Satz 2 KSchG, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Abfindung „hinweisen“ müsse, ist etwas unglücklich gewählt. Gemeint ist, der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Abfindung in der Kündigung anbieten.

Sind die Voraussetzungen erfüllt und erhebt der Arbeitnehmer nicht innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG Kündigungsschutzklage, hat der Arbeitgeber die versprochene Abfindung zu bezahlen. Die Höhe beträgt nach § 1a Abs. 2 KSchG 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.



Hinweis

Selbstverständlich konnte der Arbeitgeber schon immer und auch noch nach Einföhrung des § 1a KSchG in das Kündigungsschutzgesetz zum 01.01.2004 dem Arbeitnehmer von sich aus und auch schon mit Ausspruch der Kündigung eine Abfindung anbieten, wenn der Arbeitnehmer auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichten würde. Ebenso stand und steht es dem Arbeitgeber frei, dem Arbeitnehmer eine Abfindung in anderer Höhe (egal ob höher oder niedriger) zu versprechen.

Nimmt der Arbeitnehmer durch das Verstreichen lassen der Klagefrist das Angebot des Arbeitnehmers an, hat er unabhängig von § 1a KSchG Anspruch auf Zahlung der versprochenen Abfindung.

Auswirkungen ergeben sich allerdings bei der Frage, ob durch die Arbeitsverwaltung eine Sperrzeit wegen Lösens vom Arbeitsverhältnis verhängt wird. Bei einer Abfindung, die im Rahmen einer Kündigung nach § 1a KSchG angeboten wird, verhängt die Arbeitsagentur regelmäßig keine Sperrfrist.

Daher ist in der Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III auch anzugeben, ob eine Kündigung nach § 1a KSchG vorlag.

LAG Rheinland-Pfalz vom 18.01.2017 – 7 Sa 210/16

Das LAG Rheinland-Pfalz musste in seiner Entscheidung vom 18.01.2017 die Frage klären, wann der vom Arbeitgeber versprochene Abfindungsanspruch nach § 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG entsteht. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts war das LAG Rheinland-Pfalz der Ansicht, dass der Abfindungsanspruch nach § 1a Abs. 1 Satz 1 KSchG erst mit Ablauf der Kündigungsfrist zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht bereits mit Ablauf der Klagefrist nach § 4 Satz 1 KSchG entstehen würde.

Demzufolge hat der Arbeitnehmer trotz einer Kündigung nach § 1a KSchG keinen Anspruch auf Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist aus anderen Gründen, z.B. wegen Abschluss eines Aufhebungsvertrages endet.

Diese Rechtsfolge hat der Gesetzgeber bereits in der Gesetzesbegründung klargestellt, wonach der Abfindungsanspruch ausgeschlossen wäre, wenn das Arbeitsverhältnis während der laufenden Kündigungsfrist außerordentlich fristlos aus wichtigem Grund beendet wird.

LAG Rheinland-Pfalz vom 18.01.2017 – 7 Sa 210/16

Nach Ansicht des LAG Rheinland-Pfalz könne nichts anderes gelten, wenn die Arbeitsvertragsparteien vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der betriebsbedingten Kündigung nach § 1a KSchG vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund dieser Kündigung enden soll, sondern etwa durch Aufhebungsvertrag bereits vor Ablauf der Kündigungsfrist. Die durch die Kündigung nach § 1a KSchG in Lauf gesetzte Kündigungsfrist führt dann nicht mehr kausal zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und das in Gang gesetzte Entstehen des Abfindungsanspruches aus § 1a KSchG wäre abgebrochen. Zwar endet auch hier das Arbeitsverhältnis, aber eben auf einer anderen Grundlage.