



Ausgabe Mai 2017 | Seite 121-125

INHALT

SEITE 121: Gesetzgebung: Entgelttransparenzgesetz

SEITE 123: Abgekürzte Kündigungsfrist während der Probezeit

SEITE 124: Fehlende Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds durch Arbeitsgericht ersetzt

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Anschluss an unseren letzten Rundbrief vom Dezember 2016 übersenden wir Ihnen nun die aktuelle Ausgabe unseres, in einem neuen Layout erscheinenden, Newsletters.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

Gesetzgebung: Entgelttransparenzgesetz

Bundestag und Bundesrat verabschieden umstrittenes Entgelttransparenzgesetz

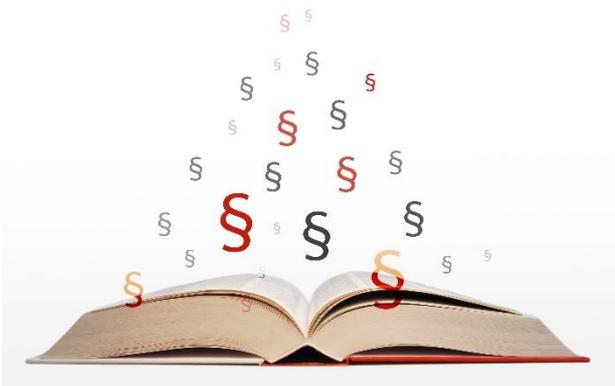
Am 30.03.2017 hat der Bundestag einen Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Schaffung von mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern verabschiedet.

Vergangenen Freitag hat der Bundesrat nun abschließend grünes Licht für das Gesetz gegeben, somit kann das Gesetz am Tag nach seiner

Verkündung in Kraft treten. Beitragen soll das Gesetz zu mehr Gerechtigkeit bezüglich des Entgelts zwischen Frauen und Männern.

Frauen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten (§ 12 Abs. 1 EntgTranspG) räumt das Gesetz einen Auskunftsanspruch gegenüber dem

Arbeitgeber über die Lohnstrukturen ein. Geltend gemacht werden kann dieser Anspruch allerdings erst nach Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes (§ 25 Abs. 1 EntgTranspG).



Im Einzelnen können sie erfragen, nach welchen Kriterien sie selbst bezahlt werden und insbesondere wie hoch der durchschnittliche Verdienst von Männern bei der gleichen oder bei einer vergleichbaren Arbeit ausfällt.

Des Weiteren werden Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264, 289 HGB verpflichtet sind, dazu verpflichtet, Prüfverfahren zur Entgeltstruktur einzuführen und entsprechende Berichte zu verfassen. Dieser ist erstmals im Jahr 2018 zu erstellen.

Der Gesetzesentwurf sieht folgende vier Kernbausteine vor:

- **Einführung eines individuellen Auskunftsanspruches:** Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten müssen diesen erläutern, nach welchen Kriterien das eigene und ein Vergleichsentgelt berechnet werden.
- **Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit:** Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern werden aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen.
- **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit:** Lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern, müssen mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren regelmäßig ihre Entgeltregelungen, die verschiedenen Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots überprüfen.
- **Die Schaffung einer klaren Rechtsgrundlage** für das Entgeltgleichheitsgebot und die Definition wesentlicher Begriffe.

Abgekürzte Kündigungsfrist während der Probezeit

Entscheidung des BAG über eine abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2017 bezog sich darauf, wann eine abgekürzte Kündigungsfrist während der Probezeit zulässig ist und wann auf vertraglich vereinbarte Fristen abzustellen ist.

Wurde in einem Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens sechs Monaten vorgesehen, so kann das Arbeitsverhältnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB ohne eine weitere Vereinbarung von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Es kann jedoch vorkommen – so auch im aktuellen Urteil – dass der Arbeitgeber in einem vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt hat, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll.

Für diesen speziellen Fall hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden, dass dies vom Arbeitnehmer regelmäßig so verstanden werden kann, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vertraglich vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

Zurück geht diese Entscheidung auf einen Streitfall aus dem Jahre 2014, in welchem der Kläger (Arbeitnehmer) bei der Beklagten (Arbeitgeber) als Flugbegleiter beschäftigt war.

In einem durch die Beklagte schriftlich vorformulierten Arbeitsvertrag wurde pauschal bestimmt, dass sich Rechte und Pflichten nach einem Manteltarifvertrag richten. Während der Probezeit sah dieser besondere Kündigungsfristen vor.

Der Arbeitsvertrag sah hingegen vor, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit bestimmt sind. Im Folgenden wurde dann, ohne Bezugnahme auf vorstehende Regelung eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende vereinbart.

Als der Kläger dann am 05.09.2014 eine Kündigung der Beklagten zum 20.09.2014 erhielt, begehrte er die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis gemäß der vertraglich vereinbarten Frist erst zum 31.10.2014 beendet werden könne.

Der Kläger trug vor, aus dem Vertrag ergebe sich nicht, dass innerhalb der Probezeit eine kürzere als die sechswöchige Kündigungsfrist gelten solle.

Vor dem Arbeitsgericht wurde die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht änderte auf Berufung des Klägers das Urteil jedoch ab und gab der Klage statt. Eine Revision blieb erfolglos.

Das Gericht begründete sein Urteil damit, dass die Bestimmungen des vorformulierten Arbeitsvertrags Allgemeine Geschäftsbedingungen seien und demnach auszulegen seien, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer zu verstehen habe. Aus dieser Sicht lasse eine Vertragsgestaltung wie die im Arbeitsvertrag der Parteien nicht erkennen, dass dem Verweis auf den Manteltarifvertrag und der Vereinbarung einer Probezeit eine Bedeutung für die Kündigungsfristen zukommen sollte (BAG, Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 705/15).

Hinweis:

Das Urteil gibt Anlass daran zu erinnern, dass Arbeitsverträge regelmäßig Allgemeine Geschäftsbedingungen darstellen und damit einer arbeitnehmerfreundlichen Inhaltskontrolle der Gerichte unterliegen. Im Rahmen einer arbeitsrechtlichen Compliance sollten Sie Ihre Muster-Arbeitsverträge regelmäßig überprüfen lassen. Sprechen Sie uns gerne an.

Fehlende Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds durch Arbeitsgericht ersetzt

Schwerwiegende Pflichtverletzung rechtfertigt außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsgericht Stuttgart entschied mit seinem Urteil vom 05.04.2017, dem Antrag der Kliniken Ludwigsburg-Bietigheim, die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds zu ersetzen, stattzugeben.

Grundsätzlich gilt, dass die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG unzulässig ist. Ausnahmsweise ist hiervon abzusehen, wenn dem Arbeitgeber Tatsachen vorliegen, die ihn aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen die Kündigung auszusprechen. Ferner muss die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorliegen oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt worden sein.



Das betroffene Betriebsratsmitglied, war seit 2012 als examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin bei den Kliniken beschäftigt. Da der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung verweigerte, beantragte die Arbeitgeberin, dass die Zustimmung gerichtlich ersetzt werde.

Vorgeworfen wird der Arbeitnehmerin, sie habe schwerwiegend ihre Überwachungspflichten

verletzt, nachdem in einer Nachtschicht im November 2016 eine Patientin verstarb.

Auf den Vorhalt ein wichtiger Kündigungsgrund läge vor, entgegneten der Betriebsrat und die betroffene Arbeitnehmerin, dass das Personal überlastet sei.

Das Arbeitsgericht dagegen kam zu dem Entschluss, dass die Arbeitnehmerin es versäumt hatte ärztliches Personal zu rufen, nachdem die Vitalzeichen der Patientin maschinell nicht überprüft werden konnten. Das Arbeitsgericht ersetzte somit die Entscheidung des Betriebsrats und einer außerordentlichen Kündigung wurde

stattgegeben (AG Stuttgart, Beschluss vom 05.04.2017 – 12 BV 64/15)

Hinweis:

Auch die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ist möglich.

Sie müssen neben den formell gesteigerten Voraussetzungen einen wichtigen Grund zur Kündigung jedoch sehr gut dokumentieren und damit auch beweisen können.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de