THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

NEWSLETTER ARBEITSRECHT
AUGUST 2011

BAG, Urteil vom 22.06.2011, Az. 8 AZR 48/10
Aufforderung zum Sprachkurs ist keine ethnische Diskriminierung

BAG, Beschluss vom 09.03.2011 – 7 ABR 137/09 –
Arbeitgeber muss dem Betriebsrat vor Einsatz eines Leiharbeitnehmers zur Einstellung anhören und den Namen nennen

ArbG Karlsruhe, Urteil vom 16.02.2011, Az. 4 Ca 294/10
Ausschlussfrist im Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter hält AGB-Kontrolle nicht stand

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 22.06.2011, Az. 8 AZR 48/10
Aufforderung zum Sprachkurs ist keine ethnische Diskriminierung

EINLEITUNG:

Die unmittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 1 Satz 1 AGG) und die mittelbare Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG) wegen eines Diskriminierungsmerkmals (§ 1 AGG) können nach § 15 AGG einen Entschädigungsanspruch gegen den Arbeitgeber auslösen. Gegenüber Maßnahmen, die aus Sicht des Arbeitnehmers diskriminierende Wirkung entfalten können, ist deshalb Sensibilität notwendig.

Der 2. Senat des BAG hatte mit Urteil vom 28.01.2010 entschieden, dass die Forderung des Arbeitgebers nach ausreichenden Kenntnissen der deutschen Schriftsprache keine mittelbare Benachteiligung darstelle (BAG, Urteil vom 28.01.2001 - 2 AZR 764/08 -). Verlange der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern Kenntnisse der deutschen Schriftsprache, damit sie schriftliche Arbeitsanweisungen verstehen und die betriebliche Aufgabe so gut wie möglich erledigen können, verfolge er damit ein sachlich gerechtfertigtes Ziel. Da die deutsche Schriftsprache unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Ethnie beherrscht werden könne, knüpfe diese Anforderung nicht an ein verpöntes Merkmal i.S.v. § 1 AGG an. Zwar könne eine mittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG in Betracht kommen. Werden jedoch rechtmäßige Ziele mit angemessenen und erforderlichen Mitteln verfolgt, sei eine unterschiedliche Behandlung rechtmäßig. Die möglichst optimale Erledigung der anfallenden Arbeitsaufgaben sei als ein rechtmäßiges Ziel zu qualifizieren.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

In dem jetzt von 10. Senat des BAG entschiedenen Fall ging es um die Frage, ob die Aufforderung an eine ausländische Arbeitnehmerin, sich außerhalb der Arbeitszeit, auf eigene Kosten in einem Deutschkurs schulen zu lassen, diskriminierend sei und Schadensersatzansprüche auslöse.

SACHVERHALT:

Eine kroatische Arbeitnehmerin war seit Juni 1985 bei einem Unternehmen beschäftigt, das Schwimmbäder betreibt. Sie war ursprünglich als Reinigungskraft eingestellt worden. Vor über 14 Jahren wurde ihr zusätzlich Kassenbefugnis erteilt. Seitdem arbeitete sie auch vertretungsweise an der Schwimmbadkasse.

Im Frühjahr 2006 forderte der Betriebsleiter die kroatische Arbeitnehmerin auf, zur Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit einen Deutschkurs zu absolvieren. Als die Arbeitnehmerin eine Kostenübernahme verlangte, lehnte der Arbeitgeber dies ab. Die Arbeitnehmerin nahm daraufhin nicht an einem Deutschkurs teil. Nach längeren Phasen der Arbeitsunfähigkeit erhielt sie schließlich im Oktober 2007 eine Abmahnung. Die Arbeitnehmerin verlangte daraufhin wegen Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft eine Entschädigung in Höhe von 15.000,00 €.

ENTSCHEIDUNG:

Die Vorinstanzen hatten die Klage der Arbeitnehmerin abgewiesen. Auch vor dem 8. Senat des BAG blieb sie ohne Erfolg.

Der Arbeitgeber könne verlangen, dass ein Arbeitnehmer einen Sprachkurs absolviert, wenn die Arbeitsaufgabe die Beherrschung der deutschen (oder eine fremden) Sprache erfordere.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Trotz des etwaigen Vorliegens einer Benachteiligung wegen eines verpönten Merkmals, sei der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung dennoch nicht verwirklicht, wenn die Maßnahme gerechtfertigt sei. Für eine Rechtfertigung bedürfe es eines sachlichen Grundes für die neutrale und sich benachteiligend auswirkende Regelung. Es müsse mit der Regelung ein legitimes Ziel verfolgt werden. Das Ziel müsse also vom berechtigten Interesse des Arbeitgebers getragen sein und die Differenzierung müsse darüber hinaus zur Erreichung des Ziels geeignet, erforderlich und angemessen sein. Geeignet sei die Differenzierung bereits dann, wenn durch sie das angestrebte Ziel erreicht werden könne. Erforderlich sei sie, wenn es bei gleicher Erfolgsgeeignetheit kein milderes Mittel gebe. Angemessen sei die Differenzierung, wenn aufgrund einer Zweck-Mittel-Relation die Schwere des Eingriffs im Verhältnis zur Bedeutung des Ziels zurücktrete.

Die Forderung der Beklagten, die Klägerin möge einen Sprachkurs in deutscher Sprache besuchen, sei im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG sachlich gerechtfertigt. Sowohl die Verfolgung eines legitimen Zwecks als auch die Geeignetheit der Maßnahme seien gegeben. Die Anweisung sei erforderlich und angemessen.

Dabei sei davon auszugehen, dass die Verständigungsmöglichkeit mit den Badegästen und Kolleginnen und Kollegen für die Tätigkeit der Klägerin erforderlich ist und die von der Klägerin geleisteten Tätigkeiten den vertraglichen Vereinbarungen entsprechen und zulässigerweise angeordnet sind. Durch die Absolvierung eines Sprachkurses könnten - ebenso wie bei deutschsprachigen Arbeitnehmern, die zur Erfüllung der von ihnen geschuldeten Tätigkeiten eine Fremdsprache beherrschen müssen - die arbeitsnotwendigen Sprachkenntnisse vermittelt

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

werden. Die Anweisung, einen Sprachkurs zu besuchen, sei erforderlich gewesen, weil die arbeitsnotwendige Sprachkompetenz hergestellt werden kann.

Die Anweisung, einen Deutschkurs zu absolvieren, stelle auch keine Belästigung iSd. § 3 Abs. 3 AGG dar.

Nach § 3 Abs. 3 AGG sei eine Belästigung eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 AGG genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Nach dem Gesetzeswortlaut sei sowohl eine bezweckte oder tatsächlich bewirkte Würdeverletzung und die Schaffung eines sog. „feindlichen Umfeldes“ als Synonym für „ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“. Beide Voraussetzungen müssten kumulativ vorliegen (BAG 24. September 2009 - 8 AZR 705/08 - Rn. 29, AP AGG § 3 Nr. 2 = EzA AGG § 3 Nr. 1).

Der Begriff der unerwünschten Verhaltensweise sei umfassend zu verstehen. Er beinhalte verbale und nonverbale Kommunikation gleichermaßen und könne etwa in Form von Beleidigungen, Verleumdungen, abwertenden Äußerungen, Schmierereien, körperlichen Berührungen oder Gesten zum Ausdruck kommen. Ob die Verhaltensweise unerwünscht sei, bestimme sich nach objektiven Maßstäben, soweit nicht der Betroffene darauf hingewiesen habe, dass er das Verhalten als unerwünscht empfindet. Darüber hinaus müsse das unerwünschte Verhalten mit einem verpönten Merkmal des § 1 AGG in einem unmittelbaren oder mittelbaren Zusammenhang stehen (HWK/Annuß/Rupp

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

4. Aufl. § 3 AGG Rn. 12 ff.).

Schließlich müsse durch die unerwünschte Verhaltensweise ein feindliches Umfeld geschaffen werden. Eine Verhaltensweise unterhalb einer bloßen Lästigkeitsschwelle, die sich in einem einzelnen Zwischenfall erschöpft, führe regelmäßig nicht zur Schaffung eines feindlichen Umfeldes.

Die Aufforderung durch den Arbeitgeber, einen Sprachkurs zu absolvieren, weil dieser die Sprachkenntnisse des Arbeitnehmers zur Durchführung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit für unzureichend hält, sei keine Belästigung in diesem Sinne, wenn der Sprachkurs dazu diene, arbeitsnotwendige Sprachkenntnisse zu vermitteln.

Die Aufforderung, die Schulung außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten zu erledigen, könne im Einzelfall gegen den Arbeitsvertrag oder gegen tarifvertragliche Regelung verstoßen.

Allein die Verletzung allgemeiner arbeitsvertraglicher Verpflichtungen durch den Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer an sich nicht gegen § 7 AGG verstoßenden Maßnahme führe aber nicht dazu, dass diese nunmehr zu einer unzulässigen Benachteiligung iSd. § 1 AGG werde. Die Arbeitnehmerin müsse in diesem Fall ihre vertraglichen oder tarifvertraglichen Rechte - notfalls auch gerichtlich - geltend machen.

FAZIT:

Stellt der Arbeitgeber nachvollziehbare Anforderungen an die Qualifikation eines Mitarbeiters für seine konkrete Arbeitsaufgabe und/oder erteilt er auf die ausgeübte Tätigkeit bezogene sachlich begründbare Arbeitsanweisungen, kann daraus nach der Rechtsprechung des BAG keine Diskriminierung durch Benachteiligung oder Belästigung iSd. AGG abgeleitet werden.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Beschluss vom 09.03.2011 – 7 ABR 137/09 – Arbeitgeber muss dem Betriebsrat vor Einsatz eines Leiharbeitnehmers zur Einstellung anhören und den Namen nennen

EINLEITUNG:

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat vor jeder Einstellung Auskunft über die Person des betreffenden Arbeitnehmers geben. Nimmt der Arbeitgeber durch Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einem Verleiher die Dienste eines Leiharbeitnehmers in Anspruch, sind letztlich nur die vom Arbeitgeber benötigten Qualifikationsanforderungen, nicht aber die persönlichen Daten des betreffenden Mitarbeiters von Interesse. Die bei der Anhörung genannten Daten beschränken sich daher regelmäßig auf Anzahl, Qualifikation, Einstellungstermin, Einsatzdauer, vorgesehener Arbeitsplatz und gegebenenfalls die Auswirkungen auf die Stammbelegschaft. Die Informationspflicht des Arbeitgebers geht grundsätzlich auch nur soweit, wie er selbst über entsprechende Angaben verfügt. Es war daher lange umstritten, ob der Arbeitgeber bei Leiharbeitern auch die bei Einstellungen sonst üblichen Personalangaben machen muss, wie Vor- und Zuname, Alter und Geschlecht. Das BAG hat die Streitfrage jetzt entschieden.

SACHVERHALT:

Der Betriebsrat einer Arbeitgeberin der Automobilindustrie mit ca. 180 Stammarbeitnehmern und regelmäßig etwa 50 bis 70 Leiharbeitnehmern verlangte von der Geschäftsleitung die Mitteilung der Namen von Leiharbeitnehmern, bevor die Arbeitgeberin diese zukünftig zur Arbeitsleistung übernimmt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Als der Arbeitgeber dies ablehnte, stellte er beim Arbeitsgericht den Antrag, die Einstellung von Leiharbeitnehmern ohne Namensnennung zu unterlassen, hilfsweise einen Feststellungsantrag.

ENTSCHEIDUNG:

Den Unterlassungsantrag hat das BAG als unbegründet, den hilfsweise gestellten Feststellungsantrag im Unterschied zur Vorinstanz (LArbG Hamm, Beschl. v. 25.09.2009 - 10 TaBV 21/09) jedoch als begründet erachtet.

Das BAG hat klargestellt, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Betriebsrat bei seiner Unterrichtung vor der Einstellung eines Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG, § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG dessen Namen mitzuteilen.

Entgegen der Annahme des LAG Hamm bestehe diese Verpflichtung ohne Einschränkungen und in allen Fallgestaltungen. Erst mit der Namensmitteilung genüge die Arbeitgeberin vollständig ihrer Unterrichtungspflicht. Nur so könne der Betriebsrat beurteilen, ob ein Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 BetrVG vorliege. Insbesondere für den Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG sei die „Person“ – also der Name – des Einzustellenden relevant.

Der Siebte Senat des BAG lässt in seiner Entscheidung dahinstehen, ob nach Einführung des § 14 Abs. 3 AÜG noch Raum für die nicht näher ausgeführte Erwägung in den Beschlüssen des Ersten Senats des BAG vom 14.05.1974 (1 ABR 40/73 - BAGE 26, 149) und vom 06.06.1978 (1 ABR 66/75 - AP Nr 6 zu § 99 BetrVG 1972 = EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 19)

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

sei, wonach sich aus den Besonderheiten des Leiharbeitsverhältnisses tatsächliche Einschränkungen für den Umfang der Unterrichtungspflichten des Entleihers nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG ergeben. Jedenfalls seien etwaige Besonderheiten der Arbeitnehmerüberlassung nach der Entscheidung des Siebten Senats nicht geeignet, die Pflicht der Arbeitgeberin im Entleiherbetrieb entfallen zu lassen, den Namen der einzustellenden Person mitzuteilen.

FAZIT:

Der Arbeitgeber muss sich damit vor Übernahme eines Leiharbeitnehmers in den Betrieb vom Verleiher dessen Personaldaten übermitteln lassen und kann sich insoweit nicht auf seine eigene Unkenntnis berufen. Da Beschäftigung von Leiharbeitern oft als „prekäres Beschäftigungsverhältnis“ verteufel wird, sollten sich Unternehmen, die auf Leiharbeit angewiesen sind, im Anhörungsverfahren nach § 99 BetrVG durch fehlende Namensnennung gegenüber dem Betriebsrat keine Blöße geben.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

ArbG Karlsruhe, Urteil vom 16.02.2011, Az. 4 Ca 294/10 Ausschlussfrist im Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter hält AGB-Kontrolle nicht stand

EINLEITUNG:

Bei einzelvertraglicher Inbezugnahme tarifvertraglicher Regelungen stellt sich immer wieder die Frage, inwieweit zum Einen die Inbezugnahmeklausel an sich, zum anderen die in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen einer AGB-Kontrolle unterliegen. Weitestgehend unstreitig ist, dass die Inbezugnahmeklausel an sich der AGB-Kontrolle unterliegt. Sie muss insbesondere unmissverständlich formuliert werden, um nicht gegen die Unklarheitenregelung des § 305 Abs. 2 BGB zu verstoßen.

Weitaus schwieriger ist die Frage, inwieweit die in Bezug genommenen tarifvertraglichen Regelungen einer AGB-Kontrolle zu unterziehen sind. Abgelehnt wird die AGB-Kontrolle regelmäßig nur bei einer Globalverweisung auf den gesamten Tarifvertrag, nicht aber bei einer Einzel- oder Teilverweisung. Einzel- und Teilverweisungen seien kontrollfähig, da sie nicht die Angemessenheits- und Richtigkeitsgewähr des gesamten Tarifwerks beinhalteten.

Das Arbeitsgericht Karlsruhe hat in einer aktuellen Entscheidung zu der Frage Stellung genommen, ob eine in einem Musterarbeitsvertrag für Filialapothekenleiter enthaltene Inbezugnahmeklausel einen kontrollfähige Einzelverweisung enthält.

SACHVERHALT:

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Die Parteien stritten über Mehrarbeitsvergütung.

Die Klägerin war vom 01.01.2009 bis 30.06.2010 als Angestellte approbierte Apothekerin für die Beklagte als Inhaberin einer Filialapotheke tätig. Laut Arbeitsvertrag stand der Klägerin eine Vergütung in Höhe von 5.000,00 € brutto monatlich bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden zu. Die Filialapotheke, in der die Klägerin tätig war, hatte Öffnungszeiten montags bis freitags von 08:00 – 18:30 Uhr sowie samstags von 08:00 bis 14:00 Uhr. Während dieser Öffnungszeiten war die Klägerin als einzige approbierte Apothekerin mit einer täglichen Mittagspause von 30 Min. unablässig für die Beklagte tätig.

Im Arbeitsvertrag war eine Regelung zur Abgeltung von Überstunden enthalten:

„Der Filialleiter erhält ein Bruttogehalt von 5.000,00 € pro Monat. Daran ist die Vergütung von Mehrarbeit und Diensten enthalten.

Die Gewährung von darüber hinausgehenden Gratifikationen, Boni und anderen Leistungen erfolgt, soweit diese nicht tariflich vorgeschrieben sind, freiwillig mit der Maßgabe, dass auch durch eine wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch für die Zukunft nicht begründet wird. Für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z.B. aufgrund von Erziehungsurlaub, unbezahltem Urlaub, krankheitsbedingten Fehlzeiten ohne Lohnfortzahlungsanspruch) werden Leistungen nach Satz 4 nicht gewährt. Solche Zahlungen erfolgen insbesondere nicht, wenn die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, die Ertragslage oder das Bedürfnis nach der Bildung von Rücklagen nach Auffassung des/der Apothekeninabers/in der Zahlung entgegenstehen.“

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Die Klägerin machte geltend, die Abgeltungsklausel in ihrem Arbeitsvertrag sei wegen Verstoßes gegen § 307 BGB unwirksam.

Dementsprechend seien ihr seit Beginn des Arbeitsverhältnisses von Januar 2009 bis zu dessen Beendigung am 30.06.2010 insgesamt rund 793 Überstunden abzugelten.

Die Beklagte berief sich auf die tarifvertragliche Verfallklausel. Dementsprechend könnten Überstunden lediglich seit Februar 2010 und nicht für den gesamten Bestand des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Die Verfallklausel sei nicht zu beanstanden. Insbesondere liege eine nicht kontrollfähige Teilverweisung auf bestimmte Regelungskomplexe des Tarifvertrages vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Das Arbeitsgericht in Karlsruhe hat der Arbeitnehmerin Recht gegeben. Der Anspruch der Klägerin auf Mehrarbeitsvergütung stehe der Klägerin seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses zu.

Die zusätzliche Vergütung der Überstunden sei nicht durch die Abgeltungsklausel ausgeschlossen. Die Klausel genüge nicht dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und sei daher unwirksam.

Das Arbeitsgericht Karlsruhe hat zunächst unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass eine Klausel, die die Vergütung von Mehrarbeit regele, nur dann klar und verständlich sei, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergebe, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

seien. Der Umfang der zu leistenden Überstunden müsse so bestimmt oder zumindest durch eine konkrete Begrenzung der Anordnungsbefugnis bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen könne, welches Ausmaß an Überstunden ihn erwarte und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung max. zu erbringen habe. Aufgrund einer unklaren Pauschalierungsklausel bestünde die Gefahr, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch in der Annahme, ihm stünde kein Rechtsanspruch auf eine gesonderte Überstundenvergütung zu, nicht geltend macht (BAG vom 01.09.2010, 5 AZR 517/09).

Die vorliegende Klausel, so das Arbeitsgericht, erteilte keinerlei höhenmäßige Begrenzung. Für die Klägerin sei daher bei Vertragsschluss nicht erkennbar gewesen, in welchem Umfang Überstunden auf sie zukämen. Insbesondere habe sie sich kein Bild über das Verhältnis der gegenseitigen Hauptleistungspflichten machen können. Ihr sei suggeriert worden, dass für Mehrarbeit und Notdienste die Überstunden zu vergüten sein, weshalb die Gefahr bestanden habe, dass sie solche Ansprüche nicht geltend machen würde.

Weiter hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Anspruch entgegen der Auffassung der beklagten Apothekerin nicht nach der Verfallklausel des Bundesrahmentarifvertrages für Apotheker verfallen sei.

Die arbeitsvertraglich in Bezug genommene tarifvertragliche Verfallklausel unterliege vorliegend der AGB-Kontrolle gem. §§ 305 ff. BGB und sei dementsprechend unwirksam.

Zwar stünden Tarifverträge nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften i.S.d. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Vorliegend

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

nehme die arbeitsvertragliche Inbezugnahmeklausel Zif. 11 aber einzelne Vorschriften von der Verweisung aus. Dadurch entfalle die Privilegierung des § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB bzw. die dem Tarifvertrag gewöhnliche innewohnende Vermutung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleiche. So seien vorliegend einzelne Regelungen aus verschiedenen Regelungsbereichen von der Verweisung ausgenommen. Insbesondere enthalte der Arbeitsvertrag einzelne gegenüber dem Tarifvertrag ungünstigere Regelungen für die Klägerin. So sehe § 3 Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter eine 40-Stundenwoche, der Arbeitsvertrag der Klägerin demgegenüber eine 48-Stundenwoche vor. Weiter sei im Bundesrahmentarifvertrag ein differenziertes Regelungssystem für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und deren Vergütung vorgesehen. Der Arbeitsvertrag enthalte demgegenüber eine pauschale Abgeltung. Da die jeweiligen Regelungskomplexe des Tarifvertrags nicht vollständig, sondern nur einzelne Bestimmungen aus verschiedenen Bereichen von der Verweisungsklausel ausgenommen seien, liege, so das Arbeitsgericht Karlsruhe, keine Teilverweisung, deren Kontrollfähigkeit umstritten sei, sondern eine kontrollfähige Einzelverweisung vor. Die Richtigkeitsgewähr des gesamten Tarifvertrages sei durch die Einzelverweisung ausgehebelt.

Weiter hat das Arbeitsgericht Karlsruhe festgestellt, dass die Ausschlussfrist in § 20 Bundesrahmentarifvertrag als einseitige Ausschlussfrist unwirksam sei. Derartige einseitige Fristen widersprächen einer ausgewogenen Vertragsgestaltung und seien deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Weiter sei die Verfallklausel auch deshalb unwirksam, weil sie den Beginn der Ausschlussfrist unabhängig von der Fälligkeit der Ansprüche allein an die Beendigung des Arbeitsverhältnis-

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

ses knüpfe. Darin liege eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers, welche die Unwirksamkeit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zur Konsequenz habe. Die Klausel knüpfe die Verfallfrist an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob die Ansprüche zu diesem Zeitpunkt erkennbar und durchsetzbar seien, wäre irrelevant. Das sei mit dem in § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Grundgedanken unvereinbar. Danach setze der Beginn der Verjährungsfrist voraus, dass der Gläubiger die den Anspruch begründenden Umstände und die Person des Schuldners kenne oder ohne grobe Fahrlässigkeit habe kennen müssen. Dieser Wertung sei in Ausschlussfristen dadurch Rechnung zu tragen, dass für den Fristbeginn die Fälligkeit der Ansprüche maßgeblich sei. Die Klausel des § 20 Zif. 2 Bundesrahmentarifvertrag sei daher wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam.

Das Urteil ist rechtskräftig.

FAZIT:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe ist deshalb bemerkenswert, weil deutlich wird, welche Gefahren die Kontrollfähigkeit einzelner in Bezug genommener tarifvertraglicher Bestimmungen anhand des Maßstabs des AGB-Rechts für den Arbeitgeber beinhalten kann. Im vorliegenden Fall hatte die AGB-rechtlich unwirksame Verfallklausel zur Folge, dass Überstunden, die über einen Zeitraum von 1 ½ Jahren angesammelt wurden, abzugelten waren. Die Nachweisbarkeit der Überstunden vorausgesetzt, kann das empfindliche Risiken für den Arbeitgeber mit sich bringen.

Arbeitgebern wie auch Arbeitnehmern ist dringend zu empfehlen, die in Arbeitsverträgen enthaltenen Bezugnahmeklauseln auf eine möglicherweise vorliegende AGB-rechtliche Kontrollfähigkeit zu überprüfen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Sie brauchen detailliertere Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unserer Veranstaltung?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
info@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen