

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

8/14

Rechtsprechung

§ 15 AGG – Fristwahrung durch Klageerhebung

Für die Wahrung der Frist des § 15 IV AGG genügt gem. § 167 ZPO der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht, wenn die Klage „demnächst“ zugestellt wird.

Die Klägerin bewirbt sich bei dem Arbeitgeber auf eine Stelle als Bademeisterin. Im Bewerbungsverfahren legt sie ihre Schwerbehinderung offen. Sie erhält daraufhin am 28.12.2011 ein Ablehnungsschreiben des Arbeitgebers. Am 20.2.2012 macht die Klägerin vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf Entschädigung nach den Vorschriften des AGG geltend. Diese Klage wird dem Arbeitgeber am 29.2.2012 zugestellt.

Nach Auffassung des BAG sind etwaige Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche der Klägerin jedenfalls nicht nach § 15 IV AGG verfristet; ob derartige Ansprüche tatsächlich bestehen, muss die Vorinstanz noch entscheiden. Die Klägerin hat ihre vermeintlichen Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht, indem sie innerhalb der Zweimonatsfrist des § 15 IV AGG eine entsprechende Klage bei dem Arbeitsgericht eingereicht hat. Die Vorschrift erfordert nicht, dass der Anspruch zunächst außergerichtlich schriftlich erhoben wird; vielmehr kann die Schriftform auch durch eine Klage gewahrt werden. Auf eine derartige Klage findet § 167 ZPO Anwendung. Danach kann eine Frist bereits mit dem Eingang des Antrags bei Gericht gewahrt werden, wenn die Zustellung „demnächst“ erfolgt. Im Anschluss an die geänderte Rechtsprechung des BGH (vgl. BGH, NJW 2009, 765) geht das BAG davon aus, dass die Vorschrift grundsätzlich auch in allen Fällen anwendbar ist, in denen die Frist nicht nur durch eine Klage, sondern auch durch eine außergerichtliche Geltendmachung eingehalten werden kann; lediglich in Sonderfällen ist von der gesetzlichen Rückwirkungsregelung abzugehen. Dafür spricht insbesondere ein Vergleich mit der Vorschrift des § 132 I 1 BGB, die eine entsprechende Rückwirkung im Fall der Zustellung einer Willenserklärung durch Vermittlung eines Gerichtsvollziehers vorsieht. Es ist nicht gerechtfertigt, im Fall einer Zustellung durch Vermittlung des Gerichts eine derartige Rückwirkung abzulehnen. Auch die Gesichtspunkte der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes sprechen für eine Anwendung des § 167 ZPO. Wer mit der Klage die stärkste Form der Geltendmachung von Ansprüchen wählt, muss sich grundsätzlich darauf verlassen können, dass er mit der Einreichung seiner Klageschrift die Frist wahrt. Es sind keine Gesichtspunkte im Streitfall ersichtlich, die ausnahmsweise ein anderes Ergebnis rechtfertigen. Der mögliche Anspruchsgegner einer Diskriminierungsklage soll sich zwar darauf verlassen können, dass nach Ablauf der Frist des § 15 IV AGG Ansprüche gegen ihn nicht mehr erhoben werden. Das Gesetz vermittelt insoweit aber keinen uneingeschränkten Vertrauensschutz. Denn auch mit dem Ablauf von zwei Monaten tritt kein umfassendes Ende der Möglichkeit einer Geltendmachung von Ersatzansprüchen ein. Das gilt etwa in Fällen, in denen der Benachteiligte erst zu einem späteren Zeitpunkt Kenntnis von der Benachteiligung erlangt (vgl. § 15 IV 2 AGG) oder in den Fällen des § 15 V AGG.

Praxishinweis: Mit seiner Entscheidung klärt das BAG die Anwendung des § 167 ZPO für einen wichtigen Teilbereich des Arbeitsrechts. Verallgemeinerungsfähig ist das Urteil gleichwohl nicht; darauf weist das Gericht in den Entscheidungsgründen ausdrücklich hin. In einer Entscheidung aus dem Jahr 1996 hatte das BAG etwa angenommen, dass tarifvertragliche Ausschlussfristen durch eine Klageerhebung nur dann gewahrt werden, wenn die Klageschrift dem Schuldner innerhalb der Ausschlussfrist auch zugestellt wird (BAG, BeckRS 1996, 30763918); ob das nach wie vor gilt, ist derzeit offen.

BAG, Urteil vom 22.5.2014 – 8 AZR 662/13

Zulässigkeit innerbetrieblicher Schlichtungsverfahren

Die Betriebspartner können grundsätzlich vereinbaren, dass vor der Anrufung des Arbeitsgerichts in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten zunächst ein innerbetriebliches Schlichtungsverfahren durchzuführen ist.

Die Arbeitgeberin betreibt einen Produktionsbetrieb, in dem neben Stammarbeitnehmern auch Leiharbeiter eingesetzt werden. Im Betrieb existiert eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit, in der unter anderem geregelt ist, dass zur Beilegung von Streitigkeiten über die Auslegung der Betriebsvereinbarung eine paritätische innerbetriebliche Kommission gebildet wird und bei mangelnder Einigung die Einigungsstelle anzurufen ist. Der Betriebsrat stellt vor dem Arbeitsgericht den Antrag auf Feststellung, dass die im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter unter den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung fallen.

Das BAG hält den Antrag für unzulässig, da das in der Betriebsvereinbarung vorgesehene innerbetriebliche Schlichtungsverfahren noch nicht durchgeführt und auch eine Einigungsstelle nicht angerufen wurde. Nach Auffassung des Gerichts stellt die Vereinbarung einer obligatorischen innerbetrieblichen Schlichtung keine nach § 4 ArbGG unzulässige Schiedsvereinbarung dar. Vielmehr nehmen die Betriebspartner damit die ihnen gem. § 76 VI BetrVG eingeräumte Möglichkeit wahr, zwischen ihnen bestehende Meinungsverschiedenheiten vorrangig einer innerbetrieblichen Konfliktlösung zuzuführen und erst nach deren Scheitern der anderen Partei die Einleitung eines Beschlussverfahrens zu ermöglichen. Das gilt auch dann, wenn Gegenstand des Konflikts eine Rechts- und nicht eine Regelungsfrage ist. Die Betriebspartner können daher eine Zuständigkeit der Einigungsstelle auch für die Auslegung einer Betriebsvereinbarung begründen. Auch wenn dies in der streitgegenständlichen Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich geregelt ist, bringen die Betriebspartner mit einer derartigen Vereinbarung regelmäßig zum Ausdruck, dass die Einigungsstelle vorrangig eine Entscheidung zu treffen hat, bevor eine der Parteien die streitige Frage den Gerichten für Arbeitssachen zur Entscheidung vorlegen kann. Ein entsprechender Antrag ohne Abschluss des vorgesehenen außergerichtlichen Schlichtungsverfahrens ist dann unzulässig, ganz gleich ob er als Feststellungs- oder als Leistungsantrag erhoben wird. Eine Ausnahme gilt lediglich für etwaige Regelungen im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes, da weder eine innerbetriebliche paritätische Kommission noch die Einigungsstelle zur Anordnung von vorläufigen Maßnahmen befugt sind. Effektiver Rechtsschutz kann in derartigen Fällen nur durch die staatlichen Gerichte gewährt werden.

Ausblick: Innerbetriebliche Schlichtungsregelungen wie im Streitfall schränken hauptsächlich den Handlungsspielraum von Betriebsräten ein. Arbeitnehmervertreter müssen sich daher sorgfältig überlegen, ob sie entsprechenden Regelungen in Betriebsvereinbarungen zustimmen. Das BAG gesteht den Betriebspartnern offenbar einen relativ weiten Gestaltungsspielraum zu. So kann den Entscheidungsgründen entnommen werden, dass nicht nur eine (freiwillige) Einigungsstelle, sondern auch andere Schlichtungsgremien wie etwa eine aus Vertretern des Betriebs gebildete Schlichtungskommission den Weg vor die Arbeitsgerichte „blockieren“ können. Wie weit die Kompetenzen der eingesetzten Gremien – auch im Verhältnis zu den staatlichen Gerichten – reichen, sollten die Betriebspartner in jedem Fall so exakt wie möglich in ihrer Vereinbarung abgrenzen.

BAG, Beschluss vom 11.2.2014 – 1 ABR 76/12

Sprachrisiko bei Abschluss des Arbeitsvertrags

Der Wirksamkeit eines von einem ausländischen Arbeitnehmer eigenhändig unterzeichneten, in deutscher Sprache abgefassten Arbeitsvertrags steht es nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer der deutschen Sprache nicht hinreichend mächtig ist.

Der Arbeitnehmer ist portugiesischer Staatsangehöriger mit Wohnsitz in Portugal. Er ist der deutschen Sprache nicht mächtig. Ein in Deutschland ansässiges Speditionsunternehmen führt mit dem Arbeitnehmer in portugiesischer Sprache Einstellungsverhandlungen. Nach deren Abschluss legt die Spedition dem Arbeitnehmer einen in deutscher Sprache abgefassten Arbeitsvertrag vor, den der Arbeitnehmer vorbehaltlos unterzeichnet. Als die Parteien später um ausstehende Vergütungsansprüche streiten, beruft sich der Arbeitgeber auf eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist.

Das BAG hält die Klage noch nicht für entscheidungsreif, da die Vorinstanz keine Feststellungen zu der Anwendbarkeit des materiellen Rechts (Art. 27 ff. EGBGB) getroffen hat. Sollte deutsches Recht auf den Streitfall anwendbar sein, wäre die im Arbeitsvertrag enthaltene Ausschlussklausel grundsätzlich beachtlich. Dem steht nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer den Inhalt des Arbeitsvertrags mangels einschlägiger Sprachkenntnisse nicht verstanden hat. Die vorbehaltlose Unterzeichnung des zugesandten Arbeitsvertrags konnte der Arbeitgeber nur dahin verstehen, dass der Arbeitnehmer den Vertrag mit seinem Gesamthalt annehmen wollte. Das Sprachrisiko trägt dabei der Arbeitnehmer. Niemand ist verpflichtet, einen Arbeitsvertrag in einer ihm fremden Sprache zu unterschreiben. Tut ein Arbeitnehmer dies dennoch, steht er insoweit demjenigen gleich, der eine Urkunde ungelesen unterschreibt. Auf Grund der Vorverhandlungen wusste der Betroffene, dass er ein Arbeitsverhältnis eingeht und mit seiner Unterschrift eine rechtsgeschäftlich relevante Erklärung abgibt. Dass die Vertragsverhandlungen in einer anderen Sprache geführt wurden, ist für die Rechtswirksamkeit der im Anschluss abgegebenen Erklärungen unbeachtlich. Die streitige Ausschlussklausel ist nicht allein deshalb überraschend i.S. von § 305c I BGB, weil sie in einer für den Arbeitnehmer fremden Sprache verfasst ist. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind auch nicht allein deshalb intransparent, weil sie nicht in der Muttersprache des Vertragspartners verfasst sind (§ 307 I 2 BGB). Etwas anderes kann sich allenfalls im Ausnahmefall nach § 310 III Nr. 3 BGB auf Grund der dort vorgeschriebenen Berücksichtigung von konkret-individuellen Umständen im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss ergeben. Die bloße Sprachunkundigkeit des Arbeitnehmers ist aber noch kein derartiger Umstand. Andernfalls stünde die Wirksamkeit jeder Allgemeinen Geschäftsbedingung – unabhängig von ihrem Inhalt – unter dem Vorbehalt, dass der Klauselinhalt von dem konkreten Vertragspartner verstanden werden kann. Zur Sprachunkundigkeit des Arbeitnehmers müssen daher weitere Umstände hinzutreten, die auf eine Ausnutzung dieses Umstands durch den Arbeitgeber hindeuten.

Ausblick: Auch wenn die Entscheidung auf den ersten Blick arbeitgeberfreundlich wirken mag, trägt sie am Ende dem Umstand Rechnung, dass sich die Folgen einer mit Rechtsbindungswillen abgegebenen Erklärung in aller Regel nur mit den gesetzlich vorgesehenen Mitteln (etwa Anfechtung, Widerruf, Rücktritt o.ä.) wieder beseitigen lassen. Bloße Sprachunkundigkeit berücksichtigt das geltende Recht insoweit nicht. Das Ergebnis ist aber auch einem gesunden Pragmatismus geschuldet, da Unternehmen angesichts der hohen Anzahl ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland andernfalls einem kaum überschaubaren (Übersetzungs-) Aufwand ausgesetzt wären. Eine Ausnahme gilt lediglich für den Bereich der Leiharbeit (§ 11 Abs. 2 Satz 2 AÜG). Im Übrigen wird man davon ausgehen müssen, dass die Entscheidung gleichermaßen für *deutsche* Arbeitnehmer gilt, die mit ihren Arbeitgebern in englischer Sprache abgefasste Vereinbarungen über das Arbeitsverhältnis treffen. Diese Praxis ist zunehmend bei international agierenden Unternehmen anzutreffen, die immer häufiger auf eine Übersetzung ihrer weltweit einheitlich abgefassten Vertragsdokumente verzichten.

BAG, Urteil vom 19.3.2014 – 5 AZR 252/12 (B)

Geschäftsführer – ruhendes Arbeitsverhältnis im Konzern

Ein schriftlicher Geschäftsführer-Dienstvertrag, den eine von der Arbeitgeberin verschiedene Gesellschaft mit dem Arbeitnehmer schließt, wahrt nicht das Formerfordernis des § 623 BGB für eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitnehmer ist zunächst bei einer Spitzenorganisation der Betriebskrankenkassen als leitender Angestellter tätig. Er schließt im Jahr 2008 mit der B GmbH, einer Tochtergesellschaft seines Arbeitgebers, einen Geschäftsführer-Dienstvertrag und wird zum Geschäftsführer dieser Gesellschaft bestellt. Mit seinem Arbeitgeber vereinbart der Arbeitnehmer, dass das bestehende Arbeitsverhältnis ab dem Jahr 2009 für die Dauer der Bestellung zum Geschäftsführer bei der B GmbH ruht und im Anschluss daran automatisch wieder auflebt. Nach der Beendigung der Geschäftsführertätigkeit macht der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Zahlungsansprüche aus dem nach seiner Meinung wieder aufgelebten Arbeitsverhältnis geltend.

Das BAG hält die Klage für begründet. Anspruchsgrundlage ist das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis. Dieses wurde im Zusammenhang mit der Beförderung des Arbeitnehmers zum Geschäftsführer der B GmbH weder ausdrücklich noch konkludent aufgehoben. Eine derartige Aufhebung kann insbesondere nicht in dem Abschluss des schriftlichen Geschäftsführer-Dienstvertrags zwischen dem Arbeitnehmer und der B GmbH gesehen werden. Das BAG hat zwar festgestellt, dass mit dem Abschluss eines Geschäftsführer-Dienstvertrages grundsätzlich ein bisher zwischen den Parteien bestehendes Arbeitsverhältnis (konkludent) aufgehoben wird, da die Parteien mit Eingehung des Dienstverhältnisses zum Ausdruck bringen, ihre Rechtsbeziehungen künftig ausschließlich auf der Grundlage des Dienstvertrags gestalten wollen. Soweit der Geschäftsführer-Dienstvertrag schriftlich geschlossen wird, wahrt er auch das Formerfordernis des § 623 BGB für die Auflösung des früheren Arbeitsverhältnisses. Das gilt jedoch nur, wenn die Parteien des neuen Dienstvertrags zugleich die Parteien des alten Arbeitsvertrags sind. Besteht das Arbeitsverhältnis mit einer anderen Rechtsperson als der Geschäftsführer-Dienstvertrag, kann dessen Abschluss keine (schriftliche) Vereinbarung zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags sein. Etwas anderes würde lediglich gelten, wenn der frühere Arbeitgeber als Dritter von der Gesellschaft, die als Partei des Geschäftsführer-Dienstvertrags auftritt, rechtswirksam vertreten wird. Dafür müssen jedoch hinreichende Anhaltspunkte bestehen. Im vorliegenden Fall wurde das zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis durch den Vertragsschluss zwischen dem Arbeitnehmer und dem B GmbH daher nicht aufgehoben. Es ist auch nicht ersichtlich, dass es sich bei dem Geschäftsführer-Dienstvertrag in Wirklichkeit um einen wirksam geschlossenen dreiseitigen Vertrag handelt.

Kritik: Mit seinem Urteil komplettiert das BAG seine Rechtsprechung zum „ruhenden Arbeitsverhältnis“ um einen weiteren Baustein. Dabei darf nicht übersehen werden, dass das Gericht den vorliegenden Sachverhalt *vor* Geltung des § 623 BGB noch anders beurteilt hat (Annahme konkludenter Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch den Geschäftsführervertrag). Die nunmehr gezogene Abgrenzung schafft Rechtssicherheit, auch wenn die vom BAG angenommene Aufhebung von Arbeitsverträgen bei der Beförderung eines Arbeitnehmers zum Geschäftsführer innerhalb *derselben* Gesellschaft im Hinblick auf die arbeitgeberseitigen Vertretungsverhältnisse – gegenüber dem Arbeitnehmer handelt ein Mitgeschäftsführer, gegenüber dem neuen Geschäftsführer handeln die Gesellschafter – immer noch eine überzeugende Erklärung vermissen lassen.

BAG, Urteil vom 24.10.2013 – 2 AZR 1078/12

Nachrichten

Mindestlohn verabschiedet

Nachdem der Bundesrat dem Mindestlohngesetz (MiLoG) am 11.7.2014 zugestimmt hat, wird das Gesetz wie geplant zum 1.1.2015 in Kraft treten.

Damit wird der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 EUR pro Stunde grundsätzlich für alle Arbeitnehmer gelten. Ausnahmeregelungen sind nur in begrenztem Umfang für Langzeitarbeitslose, Kurzzeit-Praktika, Berufsausbildungsverhältnisse und Jugendliche unter 18 Jahren vorgesehen. Für Zeitungszusteller gilt eine zeitlich gestaffelte Regelung, die erst ab dem 1.1.2017 zu dem vollen Anspruch auf 8,50 EUR führt. Generell ausgenommen vom Anwendungsbereich des Gesetzes sind ehrenamtlich Tätige, die keiner Arbeitspflicht unterliegen. Inwieweit periodisch oder als Einmalzahlung geleistete Zusatzentgelte auf den Mindestlohn angerechnet werden können, regelt das Gesetz nicht ausdrücklich; insoweit bleibt die Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten. Unklar ist weiterhin, ob Besserverdienende bezüglich eines dem Mindestlohn entsprechenden Teil ihres Gehalts von der Unabdingbarkeitsregelung des § 3 MiLoG profitieren.