

## // Im Blickpunkt

Arbeitnehmer und Angestellte in Europa sind gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zufriedenstellend geschützt. Dieses Ergebnis resultiert aus einem neuen Gleichstellungsbericht der EU-Kommission vom 29.7.2009 ([www.eu-kommission.de](http://www.eu-kommission.de)). Danach haben Beschäftigte von den EU-Rechtsvorschriften durch die Umsetzung der Gleichstellungs-Richtlinie 2007/73/EG profitieren können. Das Thema Gleichbehandlung greift auch der aktuelle Standpunkt von *Strecker* auf. Dieser beschäftigt sich mit dem Anspruch auf Arbeitsvertragsverlängerung aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. *Ziegler/Gey* vergleichen in ihrem Aufsatz die Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat der SE mit der aus dem MitbestG.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

## // Standpunkt



von **Dr. Robert K. Strecker**,  
RA bei Zirngibl Langwieser,  
München

### Kein Anspruch auf Arbeitsvertragsverlängerung aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Arbeitnehmer können aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz keinen Anspruch auf Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse herleiten. Dies gilt nicht nur bei sachgrundlosen Befristungen (§ 14 Abs. 2 TzBfG), wie es das BAG mit Urteil vom 13.8.2008 (7 AZR 513/07) bereits festgestellt hat, sondern auch bei Sachgrundbefristungen (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

Das BAG hat einen auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützten Anspruch einer Arbeitnehmerin auf Verlängerung ihres sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages verneint, obwohl der Arbeitgeber allen anderen 18 Arbeitnehmern, die zeitgleich sachgrundlos befristet eingestellt worden waren, Vertragsverlängerungen angeboten hat. Zutreffend hat das BAG ausgeführt, einem solchen Anspruch stehe der Sinn und Zweck des § 14 Abs. 2 TzBfG entgegen, der es dem Arbeitgeber gerade ermöglichen wolle, frei und ohne Bindung an sachliche Gründe über die Weiterbeschäftigung zu entscheiden.

Bei einer Sachgrundbefristung kann das Ergebnis nicht anders ausfallen. Wäre der Arbeitgeber hier zur Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, würde dies dem allgemein anerkannten befristungsrechtlichen Grundsatz widersprechen, nach dem es dem Arbeitgeber freisteht, ob er den vorübergehend bestehenden Arbeitskräfte-

bedarf überhaupt, in welchem Umfang und für welche Zeit überbrücken will. Ferner steht die Vertragsfreiheit der Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen entgegen, da die Verlängerung nichts anderes als den Abschluss eines neuen Vertrags darstellt. Schließlich spricht auch § 15 Abs. 6 AGG gegen einen Verlängerungsanspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Wenn ein Verstoß gegen ein spezielles Diskriminierungsverbot nicht zu einem Beschäftigungsanspruch führt, kann ein solcher erst recht nicht aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folgen.

### Entscheidungen

#### BAG: Tarifvertrag über die Zuordnung von Betrieben

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 29.7.2009 – 7 ABR 27/08 – wie folgt: Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann durch einen Tarifvertrag die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats bestimmt werden, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Der Abschluss eines Tarifvertrags über eine vom Gesetz abweichende Zuordnung der betriebsverfassungsrechtlichen Einheiten muss nicht gemeinsam durch alle im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften erfolgen.

(BAG PM vom 29.7.2009)

#### BAG: Vermutungswirkung bei außerordentlicher betriebsbedingter Änderungskündigung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.5.2009 – 2 AZR 844/07 – wie folgt: Der auf dringenden betrieblichen Erfordernissen beruhende wichtige Grund für eine außerordentliche

betriebsbedingte Änderungskündigung wird nicht gemäß § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG vermutet. Auf außerordentliche Kündigungen findet § 1 Abs. 5 KSchG keine Anwendung. Wird der Arbeitnehmer, wenn auch zu anderen Bedingungen, tatsächlich weiter beschäftigt, ist seinem Beschäftigungsinteresse zunächst gedient.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1749-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

➔ Vgl. dazu demnächst den Kommentar von Hunold und ferner zur Vermutungswirkung bei ordentlicher betriebsbedingter Kündigung den Kommentar von Kast auf S. 1759.

#### BAG: Klagefrist bei vollmachtlosem

##### Vertreter

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.3.2009 – 2 AZR 403/07 – wie folgt: Kündigt ein vollmachtloser Vertreter oder ein Nichtberechtigter das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, liegt keine Kündigung des Arbeitgebers i. S. v. § 4 S. 1 KSchG vor. Eine ohne Billigung des Arbeitgebers ausgesprochene Kündigung ist dem Arbeitgeber erst durch eine erteilte Genehmigung zurechenbar. Die dreiwöchige Klagefrist kann deshalb frühestens mit Zugang der Genehmigung zu laufen beginnen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1749-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

#### BAG: Weiterbeschäftigungspflicht – Zwangsvollstreckung

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 15.4.2009 – 3 AZB 93/08 – wie folgt: Der Vollstreckungsschuldner kann sich gegen die Zwangsvollstreckung aus einem Weiterbeschäftigungsanspruch nicht mit der Begründung wehren, die Beschäftigung sei unmöglich, wenn die dafür maßgeblichen Gründe bereits vor Erlass des zu vollstreckenden Urteils Gegenstand des Erkenntnisverfahrens waren.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-1749-3 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)