

Newsletter Arbeitsrecht 1. Ausgabe 2012

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Mehrarbeit - Vergütungserwartung ... 2
- Wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach einer
Schwerbehinderung vor Ausspruch der Kündigung ... 3
- Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit ... 4
- Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer ... 5
- Rechtsprechungsübersicht ... 6

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt & Fachanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin & Fachanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern

LEGAL500 Deutschland
2008/2009/2010

und

The LEGAL500 Europe
2008/2009/2010

empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT

STEINRÜCKE . SAUSEN - Büro Köln
Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

T.: 0221-340926-0 / F.: 0221-340926-99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

WWW.STEINRUECKE-SAUSEN.DE

KÖLN - BERLIN



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

mit dem vorliegenden Newsletter informieren wir Sie wieder über aktuelle und praxisrelevante Entwicklungen im Arbeitsrecht. So finden Sie Erläuterungen zu einem klarstellenden Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zur mehrmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit und der zentralen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zur altersabhängigen Staffelung der Urlaubsdauer.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und einen schönen Sommer.

Mit freundlichen Grüßen aus Köln

Peter Sausen
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Mehrarbeit - Vergütungserwartung

Urteil des BAG vom 22.02.2012 - 5 AZR 765/10

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Gabriele Reinhardt, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Viele Arbeitsverträge sehen auch heute noch vor, dass Überstunden und Mehrarbeit, die der Arbeitnehmer leistet, nicht gesondert vergütet werden, sondern mit der Grundvergütung abgegolten sind. Dies, obwohl derartige Klauseln in vorformulierten Arbeitsverträgen nach der jüngeren Rechtsprechung einer AGB-Kontrolle nicht standhalten, sondern unwirksam sind Sie verstoßen nämlich gegen das sog. Transparenzgebot, weil der Arbeitnehmer nicht erkennen kann, wie viele Arbeitsstunden er für die vereinbarte Grundvergütung tatsächlich zu erbringen hat.

Die Unwirksamkeit einer solchen Klausel hat zur Folge, dass auf die allgemeine gesetzliche Regelung des § 612 Abs. 1 BGB zurückzugreifen ist. Danach kann eine Vergütung auch ohne ausdrückliche Regelung als stillschweigend vereinbart gelten, wenn die entsprechende Leistung „den Umständen nach nur gegen eine solche zu erwarten ist“. In seiner Entscheidung vom 22.02.2012 (Az.: 5 AZR 765/19) setzte sich das BAG sowohl mit der Unwirksamkeit einer derartigen Klausel als auch mit der Frage, wann die Erbringung von Überstunden nur gegen entsprechende Vergütung zu erwarten ist, auseinander.

Der Sachverhalt

Der Kläger war als Lagerleiter zu einem monatlichen Bruttoentgelt

von 1.800,00 Euro bei der beklagten Spedition tätig. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden vereinbart. Bei betrieblichem Erfordernis sollte der Kläger ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet sein. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger Vergütung für 968 in den Jahren 2006 bis 2008 geleistete Überstunden.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht gab ihr statt. Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision der Beklagten zurück und entschied, dass die Beklagte dem Kläger nach § 612 Abs. 1 BGB die Vergütung der Überstunden schulde.

Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit sei wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Der Arbeitsvertrag habe aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers nicht erkennen lassen, welche Arbeitsleistung der Kläger für das regelmäßige Bruttoentgelt schuldet. Er habe daher bei Vertragsschluss nicht absehen können, was auf ihn zukommen würde.

Angesichts der Höhe des vereinbarten Bruttoentgelts (1.800,00 € p.m.) sei die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu

erwarten gewesen, so dass diese nach § 612 BGB geschuldet sei.

Fazit

Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet § 612 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber, geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine entsprechende objektive Vergütungserwartung ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein „herausgehobenes“ Entgelt bezieht.

Somit stellt sich unweigerlich die Frage, was als „herausgehobene Vergütung“ anzusehen ist. Diese Frage beantwortet das Bundesarbeitsgericht leider nicht.

Arbeitgebern ist zu raten, bei der Formulierung von „Überstundenklauseln“ besondere Sorgfalt walten zu lassen. Je nach Interessenlage kann beispielsweise eine Regelung empfehlenswert sein, wonach eine geringfügige Anzahl von Überstunden, z.B. 10% der regelmäßigen Arbeitszeit, mit der Grundvergütung abgegolten ist und darüber hinausgehende Überstunden in Freizeit auszugleichen sind.

GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



Wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung vor Ausspruch der Kündigung

Urteil des BAG vom 16.02.2012 - 6 AZR 553/10

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Nach sechsmonatigem ununterbrochenem Bestehen kann das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten (oder diesem gleichgestellten) Menschen gemäß § 85 SGB IX arbeitgeberseitig nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes wirksam ausgesprochen werden. Eine ohne die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Es handelt sich um eine öffentlich-rechtliche Wirksamkeitsvoraussetzung, die die Ausübung des Kündigungsrechts durch den Arbeitgeber einer vorherigen staatlichen Kontrolle unterwirft. Der Arbeitnehmer kann sich auf diesen Sonderkündigungsschutz grundsätzlich auch dann berufen, wenn der Arbeitgeber von seiner Schwerbehinderung nichts weiß. Er muss dann aber die Unwirksamkeit der Kündigung innerhalb der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG gerichtlich geltend machen (siehe u. a. BAG 23.02.2010 - 2 AZR 659/08).

Ungeklärt war bislang,

- ob der Arbeitgeber einen Mitarbeiter im Vorfeld einer Kündigung nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung fragen darf und
- ob ein Arbeitnehmer, der diese Frage wahrheitswidrig verneint, sich nach Ausspruch der Kündigung auf seinen Sonderkündigungsschutz als schwerbehinderter oder einem solchen

gleichgestellter Mensch berufen darf oder diesen Schutz verwirkt hat. Mit diesen Fragen hatte sich das Bundesarbeitsgericht am 16.02.2012 auseinanderzusetzen.

Der Sachverhalt

Der schwerbehinderte Kläger wurde - wie die übrigen Mitarbeiter auch - im Rahmen des Insolvenzverfahrens über das Vermögen seiner Arbeitgeberin nach seinen Sozialdaten (Familienstand, Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder, Bestehen einer Schwerbehinderung) befragt. Die Befragung erfolgte zur Vorbereitung eines bevorstehenden Personalabbaus. Um Fehler bei der sozialen Auswahl zu vermeiden, legte der Insolvenzverwalter allen Mitarbeitern einen Fragebogen zur Vervollständigung bzw. Überprüfung der vorliegenden Daten vor. Bei der Frage nach der Schwerbehinderung kreuzte der Kläger das Feld "nein" an. Der Insolvenzverwalter kündigte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis, ohne die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und wies erstmals in der Klageschrift auf seine Schwerbehinderung hin. Er war der Auffassung, die Kündigung sei wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamtes unwirksam.

Die Entscheidung

In der ersten Instanz war die Kündigungsschutzklage erfolgreich. Das LAG Hamm hob das erstinstanzliche Urteil jedoch auf und erklärte die Kündigung für wirksam. Das BAG bestätigte das Urteil des LAG Hamm.

Die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft sei in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht unzulässig, wenn sie dazu diene, dem Arbeitgeber die Prüfung des Eingreifens kündigungsrechtlicher Schutzbestimmungen zu Gunsten des schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen. Bei einer Falschbeantwortung dieser Frage könne sich der gekündigte Mitarbeiter - wegen des Verbots widersprüchlichen Verhaltens - nicht mehr auf den Sonderkündigungsschutz eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen berufen. Anders sei dies nur, wenn besondere, nachvollziehbare Gründe vorliegen, die ihn berechtigen, die gestellte Frage nicht wahrheitsgemäß beantworten zu müssen.

Fazit

Der Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX ist nicht grenzenlos. Die Frage nach einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung ist – jedenfalls in einem bestehenden Arbeitsverhältnis – nicht generell unzulässig.

PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

Urteil des BAG vom 15.11.2011 - 9 AZR 348/10

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Gemäß § 3 Abs.1 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Das Bundesarbeitsgericht hatte nunmehr darüber zu entscheiden, ob die Pflegezeit für einen Angehörigen mehrmals in Anspruch genommen werden darf oder nicht. Im vergangenen Jahr hatten wir bereits in der vierten Ausgabe unseres Newsletters über die Entscheidungen der Vorinstanzen in diesem Fall berichtet.

Der Sachverhalt

Unter dem 12. Februar 2009 teilte der Kläger der beklagten Arbeitgeberin mit, er werde im Zeitraum vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe 1) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu. Mit Schreiben vom 09. Juni 2009 zeigte der Kläger an, er werde seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem. Der

Kläger sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen. Der Kläger beehrte in dem Verfahren nunmehr die Feststellung, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Zeit für seine Mutter zusteht.

Die Entscheidung

Die Klage blieb vor dem Bundesarbeitsgericht - wie schon in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer für einen Angehörigen ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht für denselben Angehörigen erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Wochen wie im vorliegenden Fall deutlich unterschreitet.

Fazit

Die Entscheidung bezieht sich nur auf den Fall der Pflegezeit für ein und denselben Angehörigen. Arbeitnehmer sind also nicht daran gehindert, mehrere Pflegezeiten für jeweils unterschiedliche Angehörige in Anspruch zu nehmen. Das PflegeZG erlaubt eine Pflegezeit von

bis zu sechs Monaten je pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Mit seiner Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht außerdem lediglich festgestellt, dass Arbeitnehmer die Pflegezeit für einen Angehörigen nur durch einmalige Erklärung in Anspruch nehmen dürfen. Das Gericht hat ausdrücklich offen gelassen, ob der Arbeitnehmer die Pflegezeit für einen Angehörigen im Wege einer einmaligen Erklärung auf mehrere getrennte Zeitabschnitte verteilen darf oder nicht.

Nicht entschieden bleibt auch die Frage, wie frühzeitig eine Inanspruchnahme der Pflegezeit vor deren Beginn erklärt werden darf. In der Beantwortung steckt besondere Brisanz, da der Arbeitnehmer bereits von der Ankündigung einer Pflegezeit bis zu deren Beendigung nur in besonderen Fällen nach behördlicher Zustimmung gekündigt werden darf. Mit einer sehr frühzeitigen Ankündigung einer Pflegezeit könnte sich der Arbeitnehmer einen lang andauernden besonderen Kündigungsschutz verschaffen. Dies birgt ein hohes Missbrauchsrisiko.

Unter welchen Voraussetzungen eine sehr frühzeitige Ankündigung einer Pflegezeit rechtsmissbräuchlich ist, muss die Rechtsprechung noch klären.

BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer

Urteil des BAG vom 20.03.2012 - 9 AZR 529/ 10

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) sind die Urlaubsansprüche nach dem Lebensalter der Arbeitnehmer gestaffelt, so dass älteren Arbeitnehmern mehr Urlaub als ihren jüngeren Kollegen zusteht. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen aber Beschäftigte nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden. Eine Benachteiligung darf ausnahmsweise nur dann erfolgen, wenn ein legitimes Ziel für die Ungleichbehandlung gegeben ist. Ob ein legitimes Ziel für eine Ungleichbehandlung bei der nach dem Alter gestaffelten Urlaubsregelung im TVöD bestand, musste das BAG in seinem Urteil vom 20.03.2012 – 9 AZR 529/10 entscheiden.

Der Sachverhalt

In dem vor dem BAG geführten Verfahren ging es um die Höhe des Urlaubsanspruches einer Angestellten im Öffentlichen Dienst.

Der für das Arbeitsverhältnis einschlägige TVöD sieht nach dem Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche vor. So sind bei einer Fünf-Tage-Woche bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Urlaubstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Urlaubstage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Urlaubstage zu gewähren.

Die klagende Angestellte machte geltend, dass ihr in den Jahren

2008 und 2009 und damit bereits vor der Vollendung ihres 40. Lebensjahres über den im TVöD vorgesehenen Urlaub von 29 Arbeitstagen hinaus jeweils ein weiterer Urlaubstag zugestanden hätte. Die altersabhängige Staffelung der Urlaubstage im TVöD verstoße gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Nachdem das Arbeitsgericht der Klage zunächst stattgegeben hatte, änderte das Landesarbeitsgericht das Urteil und wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Das BAG gab der Klägerin Recht und gestand ihr für die Jahre 2008 und 2009 jeweils einen weiteren Urlaubstag zu. Nach Auffassung der Richter benachteilige die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter im TVöD unmittelbar Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Aufgrund dessen verstoße die Regelung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach dem AGG. Die nach dem Lebensalter gestaffelten Urlaubsansprüche seien nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt, weil ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten erst ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr nicht begründet werden könne. Das BAG hat infolge dessen entschieden, dass die altersdiskriminierende Staffelung der Urlaubsdauer im TVöD nur

durch eine Anpassung nach oben, also durch einen Urlaubsanspruch nach der höchsten Altersstufe von 30 Urlaubstagen beseitigt werden kann.

Fazit

Das BAG hat mit seiner Entscheidung verdeutlicht, dass die bis zum 40. Lebensjahr gestaffelten Urlaubsansprüche nach dem TVöD eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellen, die nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Beschäftigte ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr haben nach Ansicht des BAG kein gesteigertes Erholungsbedürfnis im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten. Aus der Pressemitteilung ergibt sich aber nicht, ob das BAG ein gesteigertes Erholungsbedürfnis bei höheren Altersstufen beispielsweise ab dem 50. Lebensjahr als legitimes Ziel für eine Ungleichbehandlung anerkennen wird. Insoweit dürfen die Entscheidungsgründe mit Spannung erwartet werden. Jedenfalls sollten Arbeitgeber zur Vermeidung von Urlaubsanpassungen nach oben auf Altersstaffelungen mit 30 und 40 Jahren zukünftig verzichten.

SBuscher@Steinruecke-Sausen.de



Rechtsprechungsübersicht

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen - Verdeckte Videoüberwachung BAG - Urteil vom 21.06.2012 (2 AZR 153/11)

Das BAG entschied, dass die Entwendung von Zigarettenpackungen aus dem Warenbestand des Arbeitgebers auch nach längerer - im Streitfall zehnjähriger - Betriebszugehörigkeit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann. Führte eine verdeckte Videoüberwachung zur Überführung der Täterin, kann das auf diese Weise gewonnene Beweismaterial im Bestreitensfall prozessual allerdings nicht ohne Weiteres verwertet werden. Das entsprechende Interesse des Arbeitgebers hat gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin nur dann höheres Gewicht, wenn die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigung als schutzbedürftig zu qualifizieren ist. Dies ist bei verdeckter Videoüberwachung nur dann der Fall, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war. Unter diesen strengen Voraussetzungen kann auch in öffentlich zugänglichen Räumen - wie beispielsweise im Kassenbereich eines Supermarktes - die heimliche Videoüberwachung zulässig sein.

Erteilung einer Falschauskunft als Indiz für Diskriminierung Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.06.2012 (8 AZR 364/11)

Das BAG entschied, dass falsche Auskünfte eines Unternehmens ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen können. Begründet ein Arbeitgeber seine Maßnahme gegenüber dem Arbeitnehmer, so muss diese Auskunft zutreffen. Ist sie dagegen nachweislich falsch oder steht sie im Widerspruch zum Verhalten des Arbeitgebers, so kann dies ein Indiz für eine Diskriminierung bedeuten. Daher kommt beispielsweise eine Diskriminierung aus ethnischen Gründen in Betracht, wenn die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund trotz überdurchschnittlichen Zeugnisses wegen Leistungsmängel abgelehnt wird.

Kündigung wegen "Stalking" Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 19.04.2012 -(2 AZR 258/11)

Das BAG entschied, dass ein schwerwiegender Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine vertragliche Nebenpflicht, die Privatsphäre und den deutlichen Wunsch einer Arbeitskollegin zu respektieren, nicht-dienstliche Kontaktaufnahmen mit ihr zu unterlassen, die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann. Ob es zuvor einer einschlägigen Abmahnung bedarf, hängt jedoch von den Umständen des Einzelfalls ab.



Rechtsprechungsübersicht

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, STEINRÜCKE . SAUSEN Köln

Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

18-montige Kündigungsfrist ist zulässig ArbG Heilbronn - Urteil vom 08.05.2012 (5 Ca 307/11)

Das Arbeitsgericht Heilbronn entschied, dass die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichen Kündigungsfrist von 18 Monaten zum Monatsende bei einem Einkaufsleiter einer europaweit tätigen Supermarktkette zulässig ist. Die Vereinbarung einer solchen Kündigungsfrist sei gesetzlich nicht verboten und bewege sich innerhalb eines vom Gesetzgeber akzeptierten Rahmens. Die in § 622 Abs. 1 und 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) enthaltenen Kündigungsfristen seien Mindestkündigungsfristen, die für den Arbeitgeber zu beachten seien. Es stehe den Vertragsparteien frei, längere Zeiträume zu wählen.

Kündigungsschreiben - Urlaubsabgeltung - Zusage LAG Köln - Urteil vom 04.04.2012 (9 Sa 797/11)

Das LAG Köln entschied, dass die Erklärung eines Arbeitgebers in einem Kündigungsschreiben, es werde eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen abgegolten, ein deklaratorisches Schuldversprechen darstellt. Dieses kann der Arbeitgeber nicht anfechten, wenn er die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage fälschlich zu hoch angegeben hat. Ebenso ist es dem Arbeitnehmer auch nicht nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf das Schuldversprechen zu berufen.

Innerbetriebliche Stellenausschreibung LAG Schleswig-Holstein - Urteil vom 06.03.2012 (2 TaBV 37/11)

Das LAG Schleswig-Holstein entschied, dass bei einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung der Hinweis auf die Befristung des Arbeitsplatzes nicht erforderlich ist. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur befristeten Einstellung eines Arbeitnehmers nicht mit der Begründung verweigern, dass der Arbeitgeber in der internen Stellenausschreibung auf die Befristung nicht hingewiesen habe. Zweck einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung ist die Eröffnung des betriebsinternen Arbeitsmarktes. Aus der Ausschreibung muss sich zwar ergeben, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt und welche Anforderungen Bewerber erfüllen müssen. Die Angabe, ob eine Stelle befristet oder unbefristet besetzt werden soll, ist jedoch nicht notwendiger Bestandteil einer Ausschreibung.

- Haben Sie Fragen oder Anregungen zu unseren Artikeln?
- Wollen Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen?

Dann wenden Sie sich per E-Mail an: Newsletter@Steinruecke-Sausen.de

STEINRÜCKE . SAUSEN

Köln

Gustav-Heinemann-Ufer 58
D-50968 Köln
Tel: + 49 (0) 221 340 926 0
Fax: + 49 (0) 221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Berlin

Schaperstraße 18
D-10719 Berlin
Tel: + 49 (0) 30 887 295 56
Fax: + 49 (0) 30 887 295 57
Berlin@Steinruecke-Sausen.de

www.Steinruecke-Sausen.de

Impressum:

STEINRÜCKE . SAUSEN
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Koeln@Steinruecke-Sausen.de

Verantwortliche Redakteure: RA Peter Sausen, RAin Dr. Gabriele Reinhardt

Dieser Newsletter enthält nur eine begrenzte Auswahl von Themen zum Arbeitsrecht. Er ersetzt eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Einschätzungen wird keine Haftung übernommen. Die Verlinkung auf dieses Dokument oder der weitere Gebrauch des Textes oder einzelner Textbausteine/-teile ist nur nach Erteilung einer schriftlichen Genehmigung zulässig.