

Newsletter Arbeitsrecht 4. Ausgabe 2010

THEMEN:

- Editorial ... 1
- Privatnutzung eines Dienstwagens während lang dauernder Arbeitsunfähigkeit ... 2
- Weihnachtsgratifikation und vertraglich vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt ... 3
- Kann die Pflegezeit in mehrere getrennte Abschnitte aufgeteilt werden? ... 4
- Einsichtnahme in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 5
- Rechtsprechungsübersicht ... 6

Bildquelle: aboutpixel.de / SchmidtKöln

Redaktion:
Rechtsanwalt Peter Sausen
Rechtsanwältin Dr. Gabriele Reinhardt

Von den unabhängigen
juristischen Branchenbüchern

LEGAL500 Deutschland
2008 / 2009 / 2010

und

The LEGAL500 Europe
2008 / 2009 / 2010

empfohlene Kanzlei für
ARBEITSRECHT

DAHL - Rechtsanwälte - Büro Köln
Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

T.: 0221-340926-0 / F.: 0221-340926-99
www.DahlLaw.de / Koeln@DahlLaw.de

BERLIN - KÖLN - KOPENHAGEN - HERNING - VIBORG - ESBJERG - AALBORG



Editorial

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

das Jahr 2010 neigt sich mit schnellen Schritten seinem Ende zu. Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern, dass das Jahr 2010 ein gutes, glückliches und erfolgreiches Jahr war.

Mit unserem Newsletter haben wir Sie auch 2010 regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsrechts in Gesetzgebung und Rechtsprechung informiert. Mit dem vorliegenden Newsletter 4/2010 möchten wir Sie neben aktuellen praxisrelevanten Entwicklungen im Arbeitsrecht diesmal zudem über eine Neuigkeit "in eigener Sache" informieren.

Wir haben uns entschlossen, uns zukünftig stärker auf die Rechtsberatung in Deutschland zu konzentrieren. Aus diesem Grund lösen sich unsere deutschen Büros mit Wirkung zum 01.01.2011 aus dem Societätsverbund DAHL. Ab dem 01.01.2011 werden wir Ihnen in bekannter Qualität und mit unverändertem Team an den Standorten Köln und Berlin unter dem neuen Kanzleinamen

STEINRÜCKE . SAUSEN - RECHTSANWÄLTE

beratend und prozessvertretend zur Verfügung stehen. Unsere sämtlichen Kontaktdaten bleiben unverändert. Lediglich unsere Internetdomain und unsere eMail-Adressen ändern sich. Im Netz finden Sie uns zukünftig unter www.Steinruecke-Sausen.de.

Vorliegender Newsletter informiert Sie unter anderem über aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichts zum Freiwilligkeitsvorbehalt bei Weihnachtsgratifikationen und zur Privatnutzung eines Dienstwagens während einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen und den besten Wünschen für ein gutes neues Jahr 2011 !

Peter Sausen

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

PSausen@DahlLaw.de / PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Privatnutzung eines Dienstwagens während lang dauernder Arbeitsunfähigkeit

Urteil des BAG vom 14.12.2010 - 9 AZR 631/09

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

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien, dass ein dem Arbeitnehmer überlassener Dienstwagen auch privat genutzt werden darf, stellt dies einen geldwerten Vorteil und einen Sachbezug dar. Die private Nutzung ist steuer- und sozialversicherungspflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts. Verlangt der Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses die Herausgabe des Dienstwagens, ist er dem Arbeitnehmer grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet.

Was aber, wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum nach § 3 Abs. 1 EFZG (sechs Wochen) abgelaufen ist?

Über diese Frage hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 14.12.2010 zu entscheiden.

Der Sachverhalt

Der Kläger ist bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. Die Beklagte stellte ihm arbeitsvertraglich für seine Tätigkeit einen Pkw „auch zur privaten Nutzung“ zur Verfügung. In der Zeit vom 03.03.2008 bis einschließlich 14.12.2008 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Sein Entgeltfortzahlungsanspruch endete zum 13.04.2008. Auf Verlangen der Beklagten gab er den Pkw am 13.11.2008 zurück. Die Beklagte überließ dem Kläger erst nach Wiederaufnahme der Arbeit am 18.12.2008 wieder einen

Dienstwagen auch zur privaten Nutzung. Der Kläger verlangt Nutzungsentschädigung für die Zeit vom 13.11.2008 bis 15.12.2008.

Die Entscheidung

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab, und auch die Revision des Klägers beim BAG hatte keinen Erfolg.

Zur Begründung führte das BAG aus, dass die Einräumung des Rechts, den überlassenen Dienstwagen auch privat zu nutzen, einen geldwerten Vorteil und Sachbezug darstelle. Bei einer vertragswidrigen Entziehung der Nutzung könne der Arbeitnehmer daher nach § 275 Abs. 1 i.V.m. § 280 Abs.1 S. 1, § 283 S. 1 BGB eine sog. Nutzungsausfallentschädigung in Höhe der Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit verlangen, wenn ihm der Arbeitgeber das Fahrzeug vertragswidrig entziehe.

Zu beachten sei aber, dass die Gebrauchsüberlassung eines Pkw zur privaten Nutzung eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers darstelle. Sie sei steuer- und abgabenpflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts und damit Teil der Arbeitsvergütung. Mithin sei sie regelmäßig nur solange geschuldet, wie der Arbeitgeber

überhaupt Arbeitsentgelt schulde.

Dies aber sei für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr nach § 3 Abs. 1 EFZG bestehe, nicht der Fall.

Fazit

Arbeitgeber können somit auch in den Fällen, in denen im Arbeits- oder im Dienstwagenüberlassungsvertrag kein entsprechender Widerrufsvorbehalt vereinbart wurde, einen auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen herausverlangen, sobald wegen lang andauernder Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr besteht. Mit dem Ende der Entgeltfortzahlungspflicht erlischt auch das Recht auf die Privatnutzung.

Soll der Arbeitnehmer auch bei lang dauernder Arbeitsunfähigkeit zur privaten Nutzung des Pkw berechtigt sein, so muss dies im Arbeits- oder Dienstwagenüberlassungsvertrag ausdrücklich geregelt werden.

GReinhardt@DahlLaw.de /
GReinhardt@Steinruecke-Sausen.de



Weihnachtsgratifikation und vertraglich vereinbarter Freiwilligkeitsvorbehalt

Urteil des BAG vom 08.12.2010 - 10 AZR 671/09

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Sausen, DAHL Köln

Leistet ein Arbeitgeber mehrere Jahre lang ein Weihnachtsgeld an einen Arbeitnehmer, ohne bei der Zahlung eine Bindung für die Zukunft deutlich auszuschließen, kann der Arbeitnehmer daraus schließen, dass sich der Arbeitgeber dauerhaft zur Zahlung verpflichten will. Eine solche Zahlungsverpflichtung kann jedoch vermieden werden, wenn der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt hat. Eine solche Freiwilligkeitsklausel muss klar und transparent formuliert sein. Ob ein Freiwilligkeitsvorbehalt hinreichend klar und deutlich formuliert wurde, ist jedoch immer wieder Anlass von Streitigkeiten.

So musste sich auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit dieser Frage befassen.

Urteil des BAG

In dem vom BAG am 08.12.2010 – 10 AZR 671/09 entschiedenen Fall erhielt der seit 1996 bei der Beklagten als Diplom-Ingenieur beschäftigte Kläger zumindest in den Jahren 2002 bis 2007 jeweils ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes, ohne dass bei der Zahlung ein ausdrücklicher Vorbehalt erklärt worden war. Wegen der Wirtschaftskrise verweigerte die Beklagte unter Hinweis auf eine Klausel im schriftlichen Arbeitsvertrag eine Zahlung für das Jahr 2008. Die Klausel lautete:

„Soweit der Arbeitgeber gesetzlich oder durch Tarifvertrag nicht vorgeschriebene Leistungen, wie Prämien, Zulagen, Urlaubsgeld, Gratifikationen, Weihnachtsgratifikationen gewährt, erfolgen sie freiwillig und ohne jede rechtliche Verpflichtung. Sie sind daher jederzeit ohne Wahrung einer besonderen Frist widerrufbar.“

Der Kläger machte mit seiner Klage die Zahlung eines Weihnachtsgeldes für das Jahr 2008 geltend. Die Beklagte vertrat die Auffassung, dass der vertraglich vereinbarte Freiwilligkeitsvorbehalt die Entstehung eines Weihnachtsgeldanspruchs verhindert habe.

Das BAG gab der Klage auf Zahlung des Weihnachtsgeldes statt.

Die Entscheidung

Das BAG führte in seiner Entscheidung aus, dass ein im Arbeitsvertrag klar und verständlich formulierter „Freiwilligkeitsvorbehalt“ einen zukünftigen Anspruch auf eine Sonderzahlung zwar grundsätzlich ausschließe. Allerdings dürfe dieser formulierte Freiwilligkeitsvorbehalt nicht mehrdeutig, sondern müsse klar und verständlich sein. Die von der Beklagten verwendete Freiwilligkeitsklausel sei aber unklar und nicht eindeutig formuliert gewesen.

Die Klausel könne nämlich auch so verstanden werden, dass sich

der Arbeitgeber aus freien Stücken zur Erbringung der Leistung verpflichten wollte.

Darüber hinaus hielt das BAG die Verknüpfung von „Freiwilligkeit“ und „Widerruf“ innerhalb der Klausel für widersprüchlich. Während der Freiwilligkeitsvorbehalt die Entstehung des Weihnachtsgeldanspruches verhindert, beseitigt der Widerruf einen bereits bestehenden Anspruch.

Fazit

Gewährt der Arbeitgeber regelmäßig Sondergratifikationen und will er eine dauerhafte Verpflichtung für die Zukunft ausschließen, muss er in den Arbeitsverträgen wirksame Vorbehaltsklauseln vereinbaren.

Bei der Formulierung von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorhalten in Arbeitsverträgen ist jedoch besondere Sorgfalt geboten. Insbesondere dürfen diese beiden Vorbehaltsvarianten nicht miteinander verknüpft werden.

PSausen@DahlLaw.de /
PSausen@Steinruecke-Sausen.de



Kann die Pflegezeit in mehrere getrennte Abschnitte aufgeteilt werden?

Erwartetes Urteil des BAG zu Az. 9 AZR 348/10

Von Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Wonschik, DAHL Köln

Das seit dem 01.07.2008 geltende Pflegezeitgesetz gewährt Arbeitnehmern zwei unterschiedlich ausgestaltete Freistellungsansprüche.

- Für die sogenannte Kurzzeitpflege: Es handelt sich um eine kurzzeitige Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen ohne Entgeltfortzahlung in akut aufgetretenen Pflegesituationen eines nahen Angehörigen mit der Pflicht, die Verhinderung zur Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.
- Für die sogenannte Pflegezeit: Mitarbeiter von Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten haben darüber hinaus einen Anspruch auf eine grundsätzliche Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen von bis zu sechs Monaten ohne Entgeltfortzahlung mit einer Mindestankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen.

Im Zusammenhang mit den beiden Freistellungsansprüchen gewährt das Gesetz außerdem einen besonderen Kündigungsschutz von der Ankündigung bis zur Beendigung der Kurzzeitpflege oder Pflegezeit.

Der Sachverhalt

Streit ist nun darüber entbrannt, ob die „lange“ Pflegezeit von sechs Monaten für einen Angehörigen nur einmalig oder in mehreren getrennten Abschnit-

ten von insgesamt nicht mehr als sechs Monaten in Anspruch genommen werden kann.

In dem derzeit beim Bundesarbeitsgericht anhängigen Rechtsstreit - 9 AZR 348/10 - teilte der Kläger seinem Arbeitgeber am 12.02.2009 zunächst die Pflege seiner pflegebedürftigen Mutter für den Zeitraum vom 15.06. bis 19.06.2009 mit, was dieser auch umgehend bestätigte.

Am 09.06.2009 zeigte der Kläger dann darüber hinaus an, dass er seine Mutter auch am 28.12. und 29.12.2009 pflegen werde.

Diese erneute zweite Inanspruchnahme der Pflegezeit wurde von dem Arbeitgeber mit dem Hinweis abgelehnt, dass der Kläger von seinem Recht auf Freistellung zur Pflege seiner Mutter bereits einmal Gebrauch gemacht habe und dieses damit erschöpft sei.

Die Vorinstanzen

Die beiden Vorinstanzen, das Arbeitsgericht Stuttgart sowie das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg gaben dem Arbeitgeber Recht. Der Antrag des Klägers auf Inanspruchnahme einer zweiten Pflegezeit für seine Mutter wurde abgewiesen. Die Gerichte haben übereinstimmend die Auffassung vertreten, dass dem Pflegezeitgesetz die Möglichkeit zur Aufteilung der Pflegezeit bei einem Angehörigen in mehrere getrennte Abschnitte nicht entnommen werden kann. Das Ge-

setz sieht ausdrücklich nämlich nur die Verlängerung der Pflegezeit vor und deutet damit ausschließlich auf einen einheitlichen Zeitraum hin. Außerdem sei nicht einzusehen, aus welchen Gründen ein Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers beliebig oft für kurze Zeiträume von der Arbeit freigestellt werden soll. Unter der Voraussetzung einer akut aufgetretenen Pflegesituation kann der Arbeitnehmer ohnehin jederzeit und beliebig oft die Möglichkeit der bis zu zehntägigen Kurzzeitpflege in Anspruch nehmen und ist damit bereits hinreichend geschützt.

Fazit

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts wird mit Spannung erwartet. Dem Wortlaut des Gesetzes nach müsste sich das Bundesarbeitsgericht den beiden Vorinstanzen anschließen. Wenn es sich aber über den Wortlaut des Gesetzes hinwegsetzt und die Entscheidungen der Vorinstanzen kippt, wird dies zwangsläufig die Frage aufwerfen, ob es der Arbeitnehmer zukünftig je nach Platzierung der Ankündigungen und Verteilungen der Pflegezeit in der Hand haben kann, sich einen über viele Jahre hinziehenden besonderen Kündigungsschutz zu verschaffen. Wir werden berichten.

BWonschik@DahlLaw.de /
BWonschik@Steinruecke-Sausen.de



Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Urteil des BAG vom 16.11.2010 – 9 AZR 573/09

Von Rechtsanwältin & Fachanwältin für Arbeitsrecht Stephanie Buscher, DAHL Köln

In der Personalakte dokumentiert der Arbeitgeber den Beginn, den Verlauf und das Ende des Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer. Gemäß § 83 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Arbeitnehmer das Recht, Einsicht in die über ihn geführte Personalakte zu nehmen. Das Einsichtsrecht besteht während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Einsichtsrecht jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse darlegen kann. Die Rechtsprechung hat ein berechtigtes Interesse bisher nur in den Fällen bejaht, in denen dem Arbeitnehmer ein negativer Eintrag in der Personalakte noch im Nachhinein - wie beispielsweise durch Erstellung eines Zeugnisses - schaden könnte. Mit Urteil vom 16.11.2010 - 9 AZR 573/09 hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit den Anforderungen an die Darlegung eines berechtigten Interesses befasst.

Der Sachverhalt

Der Leiter eines Schadensbüros war bei einem Versicherungsunternehmen bis zum 30. Juni 2007 beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte der Büroleiter einen Rechtsstreit über das ihm erteilte Zeugnis, welcher mit einem Vergleich endete. Im Rahmen dieser Zeugnisauseinandersetzung teilte das Unternehmen dem Büroleiter mit,

dass Gründe vorhanden seien, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen. Nach Erteilung des Zeugnisses erhob der Büroleiter deswegen Klage und begehrte die Einsicht in seine Personalakte. Mit der Personalakte könne er feststellen, aus welchen Gründen das Unternehmen von einer Illoyalität ausgehe. Es bestehe der Verdacht, dass die Personalakte nicht der Wahrheit entspreche. Das beklagte Unternehmen verweigerte dies mit Hinweis auf ein fehlendes berechtigtes Interesse. Das Arbeitsverhältnis sei schließlich beendet worden und der Arbeitnehmer habe bereits ein Zeugnis erhalten, mit dessen Inhalt er sich auch einverstanden erklärt habe. Aufgrund dessen bestünde keine fortdauernde Benachteiligung durch den Inhalt der Personalakte. Das BAG gab – anders als die Vorinstanzen – der Klage statt.

Die Entscheidung

Das BAG gestand dem Kläger ein Einsichtsrecht auch nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu, weil er ein berechtigtes Interesse hatte, den Inhalt der Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen. Begründet wurde dies mit der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers, wonach dieser auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen habe. Hierzu zähle auch

das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Einen Anspruch auf Einsichtnahme nach dem Bundesdatenschutzgesetz lehnte das BAG jedoch ab, da die dort geregelten Ansprüche auf Auskunft und Einsicht noch nicht für solche personenbezogenen Daten gelten, die nur in Papierform dokumentiert werden, wie dies bei Personalakten der Fall ist.

Fazit

Das Urteil verdeutlicht, dass an die Darlegung eines berechtigten Interesses für ein Einsichtsrecht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine hohen Anforderungen geknüpft sind. Aufgrund des grundrechtlich geschützten Rechtes auf informationelle Selbstbestimmung genügt bereits das Interesse, den Wahrheitsgehalt der Personalakte zu überprüfen. Entgegen der jetzigen Rechtslage dürfte sich zukünftig und unabhängig von der Darlegung des berechtigten Interesses das Einsichtsrecht bereits aus den datenschutzrechtlichen Regelungen ergeben, da ein entsprechendes Gesetz zur Ergänzung des Bundesdatenschutzgesetzes derzeit parlamentarisch beraten wird.

SBuscher@DahlLaw.de /
SBuscher@Steinruecke-Sausen.de



Aktuelle Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichte im Überblick

Verfall von Urlaub

LAG Rheinland-Pfalz - Urteil vom 28.12.2010 (10 Sa 244/10)

Tarifvertraglich vereinbarter Urlaub kann nach langer Krankheit verfallen.

Das LAG Rheinland-Pfalz entschied, dass aufgrund langer Krankheit nicht genommener Urlaub dem erkrankten Arbeitnehmer nach europäischem Recht nur im Umfang des gesetzlich garantierten Mindesturlaubs von vier Wochen erhalten bleibt. Darüber hinausgehender tarifvertraglich vereinbarter Urlaub verfällt hingegen, wenn der Urlaub aufgrund einer lang andauernden Erkrankung des Arbeitnehmers von diesem im laufenden Urlaubsjahr nicht genommen werden konnte. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieses Falles wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Transsexualität ist keine Behinderung

LSG Baden-Württemberg - Urteil vom 23.07.2010 (L 8 LSB 3543/09)

Das LSG Baden-Württemberg entschied, dass Transsexualität selbst keine eigenständige Funktionseinschränkung und damit keine Behinderung im Sinne des Schwerbehindertenrechts darstellt, die neben körperlichen und psychischen Einschränkungen besonders berücksichtigt werden muss. Auch der aus Artikel 3 GG folgende Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es nicht, die aufgrund falscher Geschlechtsidentität nach der medizinisch gebotenen Therapiemaßnahme erfolgreich erreichte körperliche Verfassung rechtlich wie den körperlichen Behinderungszustand zu behandeln, der bei normal bedingter Geschlechtsentwicklung eine GdB-Einstufung erlaubt.

Pauschale Ablehnung eines Teilzeitwunschs

LAG Schleswig-Holstein - Urteil vom 15.12.2010 (3 SaGa 14/10)

Das LAG Schleswig-Holstein entschied, dass ein Arbeitgeber den Wunsch eines Arbeitnehmers nach Teilzeitbeschäftigung nicht mit dem bloßen Hinweis ablehnen darf, in seinem Betrieb müssten alle Beschäftigten und damit auch die Teilzeitbeschäftigten im Schichtbetrieb arbeiten. Der Arbeitgeber müsse vielmehr konkrete Umstände anführen und beweisen, warum die gewünschte zeitliche Lage der Arbeit nicht durch eine zumutbare Änderung der Betriebsabläufe oder Einsatz einer in sein Schichtsystem integrierten Ersatzkraft möglich ist.

Mindestlohn – Umgehung ist Straftat

OLG Naumburg - Beschluss vom 01.12.2010 (2 Ss 141/10)

Das Oberlandesgericht Naumburg entschied, dass die Bezahlung von Arbeitnehmern unterhalb der Vorgaben aus einem allgemein verbindlichen Mindestlohntarifvertrag eine Straftat darstellt, wenn der Arbeitgeber dementsprechend zu geringe Sozialversicherungsbeiträge abführt. Bei einer Tariflohnunterschreitung richtet sich die Höhe der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge nach dem geschuldeten Tariflohn und nicht nach dem gezahlten untertariflichen Lohn.



Internetnutzung durch den Betriebsrat – Auch gegen den Willen des Arbeitgebers

LAG Niedersachsen - Beschluss vom 27.10.2010 (2 TABV 55/10)

Das LAG Niedersachsen entschied, dass ein Betriebsrat in seiner Entscheidung frei sei, auf welche Weise er sich für seine Betriebsratsarbeit erforderliche Informationen beschaffe. Die Ausstattung des Betriebsrates mit eigenem PC und Internetzugang könne vom Betriebsrat begehrt werden, da es sich insoweit um erforderliche Sachmittel im Sinne von § 40 Abs. 2 BetrVG handele, sofern der Arbeitgeber im Unternehmen selber über einen Internetanschluss verfügt.

13. Monatsgehalt und Aufhebungsvergleich

LAG Berlin-Brandenburg - Urteil vom 26.11.2010 (8 Sa 446/10)

Das LAG Berlin-Brandenburg entschied, dass in dem Fall, in dem ein Prozessvergleich regelt, dass der Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum noch Arbeitsvergütung ausgezahlt bekommt, ein 13. Monatsgehalt hiervon nicht erfasst ist. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der gerichtliche Vergleich neben einem bestimmten Zeitraum der Zahlung der Arbeitsvergütung auch eine Regelung enthält, wonach mit dem Vergleich sämtliche Ansprüche aus dem beendeten Arbeitsverhältnis erloschen sein sollen und überdies ein einschlägiger Tarifvertrag für das 13. Monatsgehalt gerade keine anteilige Auszahlung vorsehe.

Prüfungspflicht des Arbeitgebers bei der Stellenbesetzung

LAG Rheinland-Pfalz - Beschluss vom 10.09.2010 (6 TaBV 10/10)

Um zu klären, ob für eine freie Stelle im Unternehmen auch Schwerbehinderte zur Verfügung stehen, genügt ein Telefonanruf bei der Arbeitsagentur nicht.

In seinem Beschluss stellt das LAG Rheinland-Pfalz fest, dass die Arbeitsagentur ausreichend Zeit zur Verfügung haben muss, um konkret zu prüfen, ob eine ausgeschriebene Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Hierzu reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber der Arbeitsagentur lediglich eine mündliche Zusammenfassung der Stellenanzeige per Telefon liefere. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieses Falles wurde die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Pauschale Überstundenvereinbarungen sind unwirksam

Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 01.09.2010 (5 AZR 517/09)

In seinem Urteil entschied das BAG, dass eine Vergütungsabrede, wonach mit dem monatlichen Bruttogehalt auch erforderliche Überstunden abgegolten seien, gem. § 306 Abs.3 BGB unwirksam ist. Eine solche Vergütungsklausel stelle eine vom Arbeitgeber vorformulierte Allgemeine Geschäftsbedingung dar, die für den Arbeitnehmer nicht hinreichend transparent ist. Obwohl die Klausel die vertraglichen Hauptleistungspflichten betrifft, unterliege sie gleichwohl der sogenannten Transparenzkontrolle. Sie sei für den Arbeitnehmer nicht klar und verständlich. Der Arbeitnehmer könne nicht erkennen, welche Arbeitsleistungen von der Abrede erfasst werden sollen.

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

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

DAHL - Deutschland

DAHL Köln

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

DAHL Berlin

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

www.DahlLaw.de

DAHL - Dänemark

KOPENHAGEN - ESBJERG - HERNING - VIBORG - AALBORG

www.DahlLaw.dk

Impressum:

DAHL - Rechtsanwälte & Advokater
Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln
Tel: 0221 340 926 0
Fax: 0221 340 926 99
Info@DahlLaw.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.