

Arbeitsrecht aktuell März/April 2012

Frage nach der Schwerbehinderung im bestehenden Arbeitsverhältnis

Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach sechs Monaten, folglich nach dem Erwerb des Sonderkündigungsschutzes für behinderte Menschen, die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zulässig. Dies gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen. Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorfeld einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung im Zusammenhang mit der Pflichtenbindung des Arbeitgebers durch die Anforderungen des § 1 Abs. 3 KSchG steht, der die Berücksichtigung der Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl verlangt. Gleichfalls hat das Gericht in diesem Zusammenhang auf den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX verwiesen, wonach eine Kündigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf. Sie soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, sich rechtstreu zu verhalten. Die Frage nach der Schwerbehinderung diskriminiert behinderte Arbeitnehmer nicht gegenüber solchen ohne Behinderung. Auch datenschutzrechtliche Belange stehen der Zulässigkeit der Frage nicht entgegen. In dem konkreten Fall hatte der schwerbehinderte Arbeitnehmer die Frage nach seiner Schwerbehinderung wahrheitswidrig verneint. Das BAG wertete dies als widersprüchliches Verhalten und verwehrte es dem Arbeitnehmer, sich im Kündigungsschutzprozess auf seine Schwerbehinderteneigenschaft zu berufen.

BAG, Urt. v. 16.02.2012, 6 AZR 553/10

Arbeitszeugnis – verschlüsselte Formulierung

Nach § 109 Abs. 1 GewO hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis darf gemäß § 109 Abs. 2 S. 2 GewO keine Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen (Grundsatz der Zeugnisklarheit). Das Zeugnis eines Arbeitnehmers enthielt auszugsweise folgenden Absatz: „Wir haben den Kläger als sehr interessierten und hoch motivierten Mitarbeiter kennengelernt, der stets eine sehr hohe Einsatzbereitschaft zeigte. Der Kläger war jederzeit bereit, sich über die normale Arbeitszeit hinaus für die Belange des Unternehmens einzusetzen. Er erledigte seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit.“ Der Arbeitnehmer vertrat im Prozess die Auffassung, diese Formulierung werde in der Berufswelt überwiegend negativ verstanden. Das BAG verneinte dies. Die in dem Zeugnis des Arbeitgebers enthaltene Formulierung, „als sehr interessierten und hoch motivierten Mitarbeiter kennengelernt“ erweckt aus Sicht des objektiven Empfängerhorizonts nicht den Eindruck, die Beklagte attestiere dem Kläger in Wahrheit Desinteresse und fehlende Motivation.

BAG, Urt. v. 15.11.2011, 9 AZR 386/10

Verfallfrist für Urlaubsansprüche Langzeiterkrankter

Das Landesarbeitsgericht Hamm geht davon aus, dass Urlaubsansprüche langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer spätestens 18 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen, sofern sie bis dahin nicht genommen werden können. Dies folgt nach Auffassung des Gerichts aus der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung des § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG, wonach an die Stelle des dreimonatigen Übertragungszeitraums unter Berücksichtigung von Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 ILO ein 18-monatiger Übertragungszeitraum tritt.

LAG Hamm, Urt. v. 12.01.2012, 16 Sa 1352/11

Falsche Angaben zur Einsatzfähigkeit in Wechselschicht – Anfechtung des Arbeitsvertrages

Wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages bewusst über persönliche Eigenschaften täuscht, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, rechtfertigt das die Anfechtung des Arbeitsvertrages. Verpflichtet sich ein Arbeitnehmer in seinem Arbeitsvertrag ausdrücklich Nacht- und Wechselschicht zu leisten, obwohl er weiß, dass er aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Nachtarbeit eingesetzt werden kann, so liegt eine arglistige Täuschung vor, die den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.

Hessisches LAG, Urt. v. 21.09.2011, 8 Sa 109/11

Vergütung bei Mehrarbeit?

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.

In dem konkreten Fall arbeitete der Kläger als Leiter eines Lagers zu einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 1.800,00 € bei der beklagten Spedition. In dem Arbeitsvertrag hatten sich die Parteien auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden verständigt. 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. Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass angesichts der Höhe des vereinbarten Bruttoentgelts die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten war. Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit wurde durch das Gericht wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB für unwirksam erachtet.

BAG, Urt. v. 22.02.2012, 5 AZR 765/10

Keine Ablösung einzelvertraglicher Inbezugnahme durch (Haus-)Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag kann selbst bei beiderseitiger Tarifgebundenheit eine Vereinbarung in einem Arbeitsvertrag nicht ablösen. Das gilt auch für nur aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme anwendbare Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas). Das Verhältnis der einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Ansprüche zueinander ist nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG zu klären.

BAG, Urt. v. 22.02.2012, 4 AZR 24/10

Entschädigung wegen der Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers

Ein öffentlicher Arbeitgeber hat nach § 82 S. 2 SGB IX einen schwerbehinderten Menschen, der sich auf eine ausgeschriebene Stelle unter Mitteilung seiner Schwerbehinderteneigenschaft beworben hat, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, diesem fehlt offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Eine unterbliebene Einladung ist ein Indiz für die Vermutung, der Bewerber sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Diese Vermutung kann der öffentliche Arbeitgeber durch den Beweis widerlegen, dass für die Nichteinladung nur solche Gründe vorgelegen haben, welche nicht die fehlende Eignung des Bewerbers oder dessen Schwerbehinderung betreffen.

BAG, Urt. v. 16.02.2012, 8 AZR 697/10

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm