

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter März/April 2024.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

HINWEIS

Inkrafttreten der NIS 2 - Richtlinie

Am 18. Oktober 2024 tritt in der gesamten EU eine neue Richtlinie für mehr Sicherheit der kritischen Infrastrukturen in der Gemeinschaft in Kraft. Nach der neuen EU-Richtlinie werden deutlich mehr Unternehmen als bisher verpflichtet sein, entsprechende Vorgaben einzuhalten. Unsere Schwestergesellschaft, die SaphirIT GmbH, hat zu diesem Thema einen ausführlichen Sondernewsletter (02/2024) verfasst. Sie finden diesen hier:
<https://www.saphirit.de/newsletter-flyer.html>

ARBEITSRECHT

ArbG Heilbronn: „Digital Native“ in einer Stellenausschreibung stellt Indiz für eine Altersdiskriminierung dar

ARBEITSRECHT

LAG Baden-Württemberg: Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsgericht Heilbronn: „Digital Native“ in einer Stellenausschreibung stellt Indiz für eine Altersdiskriminierung dar

Arbeitsgericht Heilbronn, Urteil vom 18.01.2024, Az. 8 Ca 191/23

Das Arbeitsgericht Heilbronn hat in einem aktuellen Urteil entschieden, dass die Verwendung des Begriffs „Digital Native“ in einer Stellenausschreibung darauf hindeute, dass der Arbeitgeber nach einem Bewerber suche, der mit digitalen Medien und dem Internet aufgewachsen ist.

Dem Fall liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Kläger war ein im Jahr 1972 geborener ausgebildeter Diplomwirtschaftsjurist. Er bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle bei der beklagten Arbeitgeberin. Bei dieser handelt es sich um ein international agierendes Handelsunternehmen im Bereich Sportartikel.

Die Beklagte hatte im April 2023 auf diversen Stellenportalen die Position als Manager Corporate Communication (m/w/d) ausgeschrieben.

Wörtlich hieß es zu der ausgeschriebenen Stelle: *"... Darüber hinaus verstehst Du Dich als Organisationstalent, das Projekte souverän führt - auch im Change. Als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR, des Bewegtbilds und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause."* Der Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle, wurde jedoch abgelehnt. Daraufhin verlangte er von der Beklagten eine Entschädigung. Durch die Stellenanzeige habe er im Hinblick auf sein Alter eine Diskriminierung erfahren.

Das Arbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass dem Kläger ein Anspruch gegen die Beklagte nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern zustehe. Der Kläger habe eine ungünstigere Behandlung erfahren als der letztlich von der Beklagten eingestellte Bewerber.

Schreibt der Arbeitgeber eine Stelle unter Verstoß gegen § 11 AGG aus, so kann dies die Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründen, dass der erfolglose Bewerber im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen eines Grundes i.S.v. § 1 AGG benachteiligt wurde.

Die von der Arbeitgeberin in der Stellenanzeige gewählte Formulierung stelle ein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i.S.d. § 3 Abs. 1 AGG dar. Unter einem „Digital Native“ werde im allgemeinen Sprachgebrauch eine "Person, die mit digitalen

Technologien aufgewachsen ist und in ihrer Benutzung geübt ist" oder auch eine "Person der gesellschaftlichen Generation bezeichnet, die in der digitalen Welt aufgewachsen ist" verstanden, so das Arbeitsgericht. Der Begriff "Digital Native" weise im gängigen Sprachgebrauch eine generationenbezogene Konnotation auf.

Der Beklagten sei es im vorliegenden Fall nicht gelungen, die Vermutung der Benachteiligung des Klägers wegen seines Alters auszuräumen. Die Beklagte habe weder aufgezeigt, dass sie bei der Sichtung der Bewerbungen einem formellen Verfahren gefolgt sei, noch substantiierten Vortrag dazu gehalten, nach welchen Kriterien vorliegend ausschließlich ausgewählt wurde.

Soweit die Beklagte vorgetragen habe, der Kläger sei überqualifiziert und habe zu hohe Gehaltsvorstellungen geäußert, genüge dies nicht für den Nachweis, dass ausschließlich diese Kriterien ursächlich waren.

Hinweis: Gerade in der heutigen Zeit wird es immer wichtiger Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass kein Verstoß gegen das AGG besteht. Bitte lassen Sie Ihre Anzeigen arbeitsrechtlich prüfen.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits im Jahr 2015 entschieden, dass Stellenausschreibungen grundsätzlich so auszulegen sind, wie sie von verständigen und redlichen potentiellen Bewerbern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Bewerbers zugrunde zu legen sind (BAG, Urteil vom 16.12.2015, Az. 5 AZR 567/14).

LAG Baden-Württemberg: Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 11.10.2023, Az. 10 Sa 23/23

§ 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht eine Abgeltung von Urlaub vor, der aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Dieser Anspruch hat zur Voraussetzung, dass zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche bestehen, was zu verneinen ist, wenn sie bereits zuvor am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen sind.

Im vorliegenden Fall war der Arbeitnehmer im Verlauf des letzten Urlaubsjahres erkrankt. In diesem Fall erlischt der Anspruch grundsätzlich nur für den Fall, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, den Urlaubsanspruch auszuüben.

Grundsätzlich umfassen die Mitwirkungsobliegenheiten eines Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub auch dessen Hinweis auf geplante Betriebsferien.

Hat der Arbeitgeber, wie vorliegend, nicht rechtzeitig vor dem Beginn der Erkrankung des Arbeitnehmers auf geplante Betriebsferien hingewiesen, erfolgt auch keine Reduzierung des Urlaubsanspruchs sowie des nachfolgenden Urlaubsabgeltungsanspruchs um die Betriebsferientage.

Hinweis: Sie sollten immer daran denken Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig auf noch bestehende Urlaubsansprüche hinzuweisen. Auch wenn Arbeitnehmer nicht erkrankt waren, hat ein Hinweis zu erfolgen um sicherzustellen, dass Ansprüche auch tatsächlich erlöschen.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570
TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>