

Newsletter-Arbeitsrecht II/2012

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

Newsletter Arbeitsrecht zum Ende des zweiten Quartals 2012 beschäftigt sich wieder einmal mit den neuesten Strömungen im Urlaubsrecht, neuester Rechtsprechung zum Themenkomplex Diskriminierung sowie dem „Recht auf...“ der Arbeitnehmer.

Im Dossier möchte ich Ihnen diesmal einen Bereich näherbringen, den sowohl Unternehmen wie Arbeitnehmer zur Zeit mit großem Interesse betrachten, den Themenkomplex „Demographischer Wandel“ und „Employer Branding“.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr



David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Verfall des tariflich vereinbarten übergesetzlichen Urlaubs bei Krankheit
2. Anspruch auf Auszahlung des nicht genommenen Urlaubs auch für Beamte
3. Gekündigter Arbeitnehmer unterliegt gleichen Urlaubsabgeltungsregeln wie arbeitsunfähiger Arbeitnehmer
4. Arbeitgeber ist ggf. an zu viel ausgewiesenen Urlaub gebunden
5. Falsches oder widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers kann Diskriminierung sein
6. Auch im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung nicht entbehrlich
7. Fristlose Kündigung ohne Abmahnung bei vermutetem Diebstahl und langer Betriebszugehörigkeit rechtmäßig
8. Keine Altersdiskriminierung bei tariflicher Eingruppierung nach Betriebszugehörigkeit
9. „Stalking“ am Arbeitsplatz kann fristlose Kündigung rechtfertigen
10. Schadensersatz bei Dienstwagenentzug während Freistellung des Arbeitnehmers
11. Recht auf eine Rolex
12. Kündigungsfrist von 18 Monaten zum Monatsende zulässig
13. Recht auf Versorgungsvertrag

- **Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt**

14. Dossier: Demographischer Wandel und Employer Branding



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Verfall des tariflich vereinbarten übergesetzlichen Urlaubs bei Krankheit (BAG, Urteil vom 22.05.2012, 9 AZR 575/10)

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) hatten kürzlich zu entscheiden, ob nach den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) übergesetzlicher Mehrurlaub im Krankheitsfall verfällt.

Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) hatte der Kläger einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. § 26 Abs. 2 Buchstabe a TVöD bestimmt, abweichend zu § 7 Abs. 3 BUrlG, dass der Erholungsurlaub im Falle seiner Übertragung bis zum 31. Mai des Folgejahres angetreten werden muss, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden konnte.

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleistete zwar einen Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen, der nach der neueren Rechtsprechung des EuGH nicht vor Ablauf eines den Bezugszeitraum deutlich übersteigenden Zeitraums verfallen darf, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte. Hierzu haben Sie bereits in den älteren Ausgaben von *Newsletter Arbeitsrecht* gelesen.

Die Richter entscheiden jedoch nunmehr, dass die Tarifvertragsparteien hiervon abweichend Urlaubs- und Ur-

laubsabgeltungsansprüche, die einen Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen (Übergesetzlicher Urlaub), frei regeln können und dies auch mit den Regelungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) getan haben.

Zwar differenzierte der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) nicht explizit zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem übergesetzlichen Urlaub, jedoch haben sich die Tarifvertragsparteien mit der Regelung des § 26 Abs. 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) hinreichend deutlich von den Regelungen des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) gelöst, was in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall zur Folge haben dass der übergesetzliche Urlaub verfallen sei, so die Richter.

2. Anspruch auf Auszahlung des nicht genommenen Urlaubs auch für Beamte (EuGH, Urteil vom 03.05.2012, C-337/10)

Nachdem ein städtischer Beamter nach lange andauernder Dienstinaktivität in den Ruhestand eingetreten war, forderte er von seinem Dienstherrn die Abgeltung desjenigen Urlaubs, den er aufgrund seiner Erkrankung und dem lückenlosen Eintritt in den Ruhestand nicht antreten konnte.

Der Dienstherr lehnte die Begehr des Ruheständlers mit der Begründung ab, dass das deutsche Beamtenrecht eine Geldabfindung für nicht genommenen Urlaub nicht vorsehe.

Das nunmehr durch den Ruheständler angerufene Verwaltungsgericht Frankfurt befand den Europäischen Gerichtshof (EuGH) unter anderem mit der Frage, ob die Richtlinie 2003/88/EG auch für Beamtenverhältnisse Anwendung finde und ob diese nur für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen gelte oder sich auch auf den durch nationales Recht zusätzlich vorgesehenen Mehrurlaub erstrecke.

Der Gerichtshof führte aus, dass die Richtlinie 2003/88/EG grundsätzlich für alle Tätigkeitsbereiche gelte, also sowohl für private, als auch für öffentliche Tätigkeitsbereiche. Zwar sehe die Richtlinie 2003/88/EG Ausnahmen vor, diese seien aber nicht einschlägig.

Der Gerichtshof stellte weiterhin fest, dass der Eintritt eines Beamten in den Ruhestand im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG dessen Arbeitsverhältnis beende. Jedoch fände die Richtlinie 2003/88/EG keine Anwendung für den Mehrurlaub, den das nationale Recht zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub vorsehe. Hier stünde die Richtlinie 2003/88/EG einer nationalen Regelung, die eine finanzielle Abgeltung des Mehrurlaubs für den Fall ausschließe, dass dieser vor Eintritt in den Ruhestand krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte, nicht entgegen, so die Richter.

3. Gekündigter Arbeitnehmer unterliegt gleichen Urlaubsabgeltungsregeln wie arbeitsunfähiger Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 19.06.2012, 9 AZR 652/10)



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite drei

In einer neuerlichen Entscheidung stellten die Richter des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) fest, dass der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) als reiner Geldanspruch, unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers, nicht den Fristenregelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) unterfällt. Die Richter führten an, dass sachliche Gründe, die einen arbeitsfähigen Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer anderen Regel bezüglich der Urlaubsabgeltung unterwerfen wie einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, nicht vorlägen. Der Senat gibt folglich mit diesem Urteil die so genannte Surrogatstheorie auf.

So galt bislang die Befristung des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, da dieser als Ersatz (Surrogat) für den aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch gesehen wurde. Aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben (Richtlinie 2003/88/EG) hat der Senat diese Rechtsprechung jedoch aufgegeben.

4. Arbeitgeber ist ggf. an zu viel ausgewiesenen Urlaub gebunden (LAG Köln, Urteil vom 04.04.2012, 9 Sa 797/11)

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Köln hatten zu entscheiden, ob einem Arbeitnehmer die Abgeltung von einer Anzahl von Urlaubstagen zusteht, die im Kündigungsschreiben vom Arbeitgeber

bestätigt worden war. Irrtümlicherweise bestätigte der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer die Abgeltung von 43 Urlaubstagen, obwohl dem Arbeitnehmer maximal 13 Urlaubstage zugestanden hätten.

Die Richter sahen in dieser Erklärung ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis. Bezweckt sei, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage mit Ausspruch der Kündigung abschließend festzulegen, um sich einem späteren Streit über deren Abwicklung zu entziehen, so die Richter.

Die Parteien wollten es nicht dabei belassen, anhand der in den Lohnabrechnungen als noch offen ausgewiesenen Urlaubstage den Anspruch abzuwickeln. Die Richter stellen fest, dass Lohnabrechnungen nicht den Zweck verfolgten, Ansprüche endgültig festzulegen. Bei einem Irrtum könne grundsätzlich von keiner Seite an der Lohnabrechnung festgehalten werden.

Hier könne nicht entnommen werden, dass der Arbeitgeber den darin ausgesprochenen Urlaub auch gewähren wolle. Hieraus folge, dass gerade die unterschriebene Erklärung des Arbeitgebers weiter gehen sollte und eine Neuberechnung von vornherein ausgeschlossen sein sollte. Auch komme eine Irrtumsanfechtung aufgrund eines Motivirrtums nicht in Betracht. Mit der Geltendmachung verstoße der Arbeitnehmer auch nicht gegen die Prinzipien nach Treu und Glauben. Dies komme nur dann in Betracht, wenn durch die Anspruchsdurchsetzung eine wirtschaftliche Gefährdung des Arbeitge-

bers vorliegen würde.

5. Falsches oder widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers kann Diskriminierung sein (BAG, Urteil vom 21.06.2012, 8 AZR 364/11)

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes stellten nunmehr fest, dass falsche oder widersprüchliche Auskünfte des Arbeitgebers und widersprüchliches Verhalten dessen gegenüber einem Arbeitnehmer eine Diskriminierung des Arbeitnehmers darstellen kann.

Nachdem ein Arbeitgeber einer türkischstämmigen Arbeitnehmerin den Arbeitsvertrag nicht verlängerte beziehungsweise diesen nicht entfristete, und dies mit der Schlechtleistung der Arbeitnehmerin begründete, ihr jedoch gleichzeitig ein Arbeitszeugnis mit der Leistungsbeurteilung „zu unserer vollsten Zufriedenheit“ ausstellte, zeigten die Richter auf, dass in dem Widerspruch eine Diskriminierung liegen kann. Im übrigen kann auch eine Diskriminierung deswegen vorliegen, weil wirklicher Grund der nicht vollzogenen Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin der Wegfall des Arbeitsplatzes wegen einer bevorstehenden Fusion sein könnte.

Die Richter haben zur Klärung des Sachverhaltes an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

6. Auch im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung nicht entbehrlich (LAG Mainz, Urteil vom 23.03.2012, 9 Sa 341/11)



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite vier

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Mainz entschieden kürzlich, dass eine für lange Jahre ungestörte Vertrauensbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht durch eine einmalige Vertrauensenttäuschung vollständig und unwiederbringlich zerstört wird und erklärten damit eine fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung für unwirksam.

Aufgrund eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers war beim Arbeitgeber einen Schaden von 2000 bis 3000 € entstanden. Die in dem Fehlverhalten liegende vertragliche Nebenpflichtverletzung komme als Grund für eine Kündigung nur dann in Betracht, wenn das regelmäßig geringe Gewicht einer Nebenpflichtverletzung durch erschwere Umstände verstärkt werde, so die Richter.

Der Arbeitgeber hätte eine Abmahnung in Betracht ziehen müssen. Den Richtern war hier nicht ersichtlich, warum sich der Arbeitnehmer nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit durch eine Abmahnung nicht wieder an seiner arbeitsvertraglichen Pflichten hätte halten können.

Das Erfordernis der Abmahnung gilt insbesondere auch bei Störungen im so genannten Vertrauensbereich. Hier sei nicht von vorneherein ausgeschlossen, verlorenes Vertrauen durch künftige Vertragstreue zurück zu gewinnen.

7. Fristlose Kündigung ohne Abmahnung bei vermutetem Diebstahl und langer Betriebszugehörigkeit rechtmäßig (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom

10.02.2012, 6 Sa 1845/11)

Der Filialleiter eines Einzelhandelsunternehmens nahm zweifach geringwertige Waren aus der Filiale mit, ohne diese zu bezahlen. Er erhielt daraufhin die fristlose Kündigung, ohne jedoch zuvor eine Abmahnung erhalten zu haben. Die Richter urteilten, dass der dringende Verdacht bestehe, widerrechtlich Sachen aus dem Eigentum des Arbeitgebers entwendet und sich angeeignet zu haben. Mit diesem Verhalten habe er das durch langjährige Tätigkeit aufgebaute Vertrauen in seine Rechtschaffenheit endgültig zerstört. Es kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen, so die Richter.

Zu dieser Entscheidung kamen die Richter insbesondere, weil der Arbeitnehmer für den Verdacht wesentliche Umstände zunächst in Abrede stellte. Der geringen Wert der Waren war jedoch ohne Bedeutung.

8. Keine Altersdiskriminierung bei tariflicher Eingruppierung nach Betriebszugehörigkeit (EuGH, Urteil vom 11.06.2012, C-132/11)

Die Richter des Europäischen Gerichtshofs hatten darüber zu entscheiden, ob eine Regelung im Tarifvertrag eine Diskriminierung wegen Alters darstellt, die für eine Umstufung in eine höher dotierte Verwendungsgruppe allein auf das Eintrittsdatum bei dieser Fluglinie abstellt. Der klagende Betriebsrat berief sich hierbei auf eine zumindest mittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

Die Richter sahen jedoch keinen Fall der Altersdiskriminierung. Falls es in Einzelfällen zu Ungleichbehandlung komme, so die Richter, geschehe dies weder unmittelbar noch mittelbar aufgrund des Alters der Betroffenen, sondern aufgrund des Merkmals der Berufserfahrung. Hier sei der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet, die individuelle Berufserfahrung bei der tariflichen Eingruppierung zu berücksichtigen.

Maßstab der Richter war die EU-Grundrechtscharta sowie die Richtlinie 2000/78/EG, die im Berufsleben die Diskriminierung untersagt.

9. „Stalking“ am Arbeitsplatz kann fristlose Kündigung rechtfertigen (BAG, Urteil vom 19.04.2012, 2 AZR 258/11)

Weil ein Mitarbeiter einer Kollegin gegen deren Willen zahlreiche E-Mails mit privatem Inhalt schickte, sie ohne dienstlichen Anlass in Ihrem Büro anrief oder aufsuchte und sich zunehmend in ihr Privatleben einmischte sowie drohte, „wir können ihre Festanstellung unterbinden“, kündigte der Arbeitgeber ihm fristlos. Vorausgegangen war ein ähnlich gelagerter Fall, bei dem der Arbeitgeber dem „stalkenden“ Arbeitnehmer mitteilte, dass ein solches Verhalten „auf jeden Fall zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen zu unterbleiben“ hätte.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts stellten fest, dass die Ankündigung arbeitsrechtliche Konsequenzen keine Abmahnung im rechtstechnischen Sinne



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite fünf

darstelle, verwiesen jedoch die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht, um festzustellen, ob durch die Warnung und die übrigen Umstände eine Abmahnung entbehrlich war.

Ob die Kündigung gerechtfertigt war, hat nun das Landesarbeitsgericht erneut zu entscheiden.

10. Schadensersatz bei Dienstwagenentzug während Freistellung des Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 21.03.2012, 5 AZR 651/10)

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass der Arbeitgeber, der nach Kündigung und Freistellung einer Arbeitnehmerin den ihr während des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellten Dienstwagen zurückforderten, Schadensersatz leisten muss, obwohl im Überlassungsvertrag eine Widerrufsklausel enthalten war, die der Inhaltskontrolle stand hielt.

Die Richter urteilten, dass der Widerruf an sich nicht billigem Ermessen entsprechen würde. Neben der Inhaltskontrolle der Widerrufsklausel steht die Ausübungskontrolle im Einzelfall nach Paragraph 315 des bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Da der Widerruf einer Bestimmung der Leistung durch den Arbeitgeber gemäß Paragraph 315 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) darstelle, müsse dieser im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen.

Der Arbeitgeber habe aber sein Widerrufsrecht unbillig ausgeübt. Dies ergebe sich unter anderem aus der steuerrechtlichen Lage des Arbeitnehmers, denn

die Arbeitnehmerin war verpflichtet, die Nutzung des Fahrzeuges zu versteuern (so genannte 1%-Regelung). Sie hätte jedoch keinen Zugriff auf das Fahrzeug gehabt, was neben dem Nutzungsausfall zu einer spürbaren Minderung ihres Nettoeinkommens geführt habe. Das Interesse des Arbeitnehmers, den von ihm versteuerten Vorteil auch real nutzen zu können, überwiege in diesem Fall dem abstrakten Interesse des Arbeitgebers am sofortigen Einzug des Dienstwagens, urteilten die Richter.

11. Recht auf eine Rolex (LAG Hamm, Urteil vom 30.05.2012, 5 Sa 638/11)

Bereits zum zweiten Mal (LAG Hamm, Urteil vom 16.01.2012, 7 Sa 976/11) spricht das Landesarbeitsgericht Hamm einem Vertriebsmitarbeiter rechtskräftig einen Anspruch auf eine Rolex zu. Bereits im Jahre 2007 hat der Arbeitgeber als so genannte Motivationsprämie eine Rolex-Uhr ausgelobt. Unter Hinweis auf die im Unternehmen verwendete Berichtssoftware und eigene Notizen behauptet der Arbeitnehmer, die Ziele erreicht zu haben und somit das Spiel für sich entschieden zu haben. Da dem Arbeitgeber im Prozess nicht gelungen ist, überzeugend darzulegen, dass die behaupteten Vertriebszahlen nicht korrekt sind, sei die Voraussetzung für den Erhalt der Prämie erfüllt.

12. Kündigungsfrist von 18 Monaten zum Monatsende zulässig (ArbG Heilbronn, Urteil vom 08.05.2012, 5 Ca 307/11)

Weil im Arbeitsvertrag eine Kündigungs-

frist von 18 Monaten zum Monatsende vereinbart war, und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach dessen Kündigung für den Rest der Vertragslaufzeit freistellt, klagte der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht. Der Arbeitnehmer machte geltend, dass eine Kündigungsfrist von 18 Monaten gegen Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) verstoße und ihn in seinem Recht auf freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl beschränken.

Das Arbeitsgericht entschied jedoch zu Gunsten des Arbeitgebers. Die Vereinbarung einer so langen Kündigungsfrist sei gesetzlich nicht untersagt und bewege sich innerhalb des vom Gesetzgeber akzeptierten Rahmens.

So seien die in § 622 Abs. 1 und 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ausgewiesenen Kündigungsfristen Mindestkündigungsfristen, die von den Vertragsparteien abdingbar seien. Zwar ließen die Richter eine Obergrenze offen, teilten aber mit, dass aus dem § 14 Abs. 2, 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zu entnehmen sei, dass der Gesetzgeber zumindest eine Bindung von 24 Monaten akzeptiere.

Auch halte die Frist der Inhaltskontrolle nach § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) stand, denn der Arbeitgeber habe ein Interesse daran, dass während der Freistellungsphase das speziell beim Arbeitgeber erworbene Wissen „veralte“ und somit nicht der Konkurrenz zugutekommen könne.

12. Recht auf Versorgungsvertrag (BAG, Urteil vom 15.05.2012, § AZR 128/11)



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite sechs

Der beklagte Arbeitgeber bot Mitarbeitern, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, seit dem Jahre 1972 den Abschluss eines Versorgungsvertrages an. Voraussetzungen war unter anderem die 20 jährige Tätigkeit im Kreditgewerbe und zehnjährige Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber entschied sich nunmehr, diese Praxis mit Ablauf des Jahres 2009 einzustellen. Da der Arbeitnehmer jedoch die Voraussetzungen erst am 1. Januar 2010 erfüllte, lehnt der Arbeitgeber den Abschluss eines Versorgungsvertrages ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Die Richter urteilten, dass der Arbeitnehmer bei Erfüllung der formellen Voraussetzungen einen Anspruch auf ein Vertragsangebot zum Abschluss des Versorgungsvertrages habe, denn bereits vor Eintritt des Arbeitnehmers sei hierzu eine betriebliche Übung entstanden. Diese können nicht einseitig vom Arbeitgeber beendet werden.

14. Dossier: Demographischer Wandel und Employer Branding

Bereits in der Ausgabe I/2011 von *Newsletter Arbeitsrecht* konnten Sie über den Themenkomplex Employer Branding lesen.

Bereits eine im Jahre 2010 veröffentlichte Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages stellte fest, dass die Überalterung, der Fachkräftemangel und die Furcht vor Know-how

Verlusten durch Ausscheiden älterer Mitarbeiter die Unternehmen bewegen.

Aber wie kann einer Vergreisung der Belegschaft und der Sorge um den Verlust von Know-how entgegengewirkt werden?

Neben der Bildung einer Arbeitgebermarke und der damit einhergehenden Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers für (mögliche) Arbeitnehmer muss wichtiges Ziel der Unternehmen sein, durch Investitionen in die Erschließung von Potenzialen älterer Arbeitnehmer, sowie einer größeren Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und einer Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagement den befürchteten Lücken entgegenzuwirken.

Lernen im Alter, also eine Fokussierung auf spezielle Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer, sollen dazu beitragen, das Potenzial dieser Beschäftigungsgruppe zu erhöhen und dadurch den Unternehmen die Brücke in eine erfolgreiche Zukunft schlagen.

Wer keine Konzepte für Talent- und Diversity Management hat und daraus in Eigeninitiative Maßnahmen ableiten kann, wird von Zielgruppen kaum wahrgenommen und vom Markt abgeschnitten. Die damit einhergehende wirtschaftliche Konsequenz liegt auf der Hand.

Die Entwicklungen sind dabei absehbar. Ab 2015 werden die Babyboomer der 1960er zur Generation 50plus und damit zur zahlenmäßig stärksten Al-

tersgruppe in den Unternehmen. Zudem werden große Teile der Mitarbeiter mit Know-how verrentet. Bis zum Jahr 2050 soll es in der Bundesrepublik rund 12,5 Millionen erwerbsfähige Personen weniger geben als heute.

Alle Unternehmen sind aufgerufen, zu handeln. Sei es durch nachhaltige und innovative Personalkonzepte, Employer Branding oder eine flexiblere Gestaltung der Rahmenbedingungen „Arbeit“.

Ich berate Sie gerne zu vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten. Sprechen Sie mich an.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2012 David Pitzer. All rights reserved.



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>