



02/13

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeitsrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung ----- S. 1
- Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit ----- S. 2
- Schwerbehinderung - Benachteiligung im Bewerbungsverfahren ----- S. 2

Arbeitsrecht

● Wartezeitregelung in einer Versorgungsordnung

Eine Bestimmung in einer vom Arbeitgeber geschaffenen Versorgungsordnung, wonach ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nur dann besteht, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens 15jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zurücklegen kann, ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Die im Februar 1942 geborene Klägerin war vom 15. Juli 1997 bis zum 29. Februar 2008 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern beschäftigt. Die Beklagte gründete im

Jahr 1999 eine Unterstützungskasse und gab im Dezember 1999 gegenüber den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern formlos bekannt, künftig werde eine Betriebsrente gewährt. Voraussetzung für die Erteilung von Versorgungszusagen sei der Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 1999 und die Möglichkeit einer mindestens 15jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gegenüber der Klägerin und einem Kollegen äußerte der Geschäftsführer der Beklagten, sie erhielten keine Betriebsrente, weil sie zu alt seien.

Die auf Gewährung einer Betriebsrente gerichtete Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie schon in den Vorinstanzen, keinen Erfolg. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der Klägerin eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren. Die von der Beklagten aufgestellte Voraussetzung einer mindestens 15jährigen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters unwirksam. Es kann dahinstehen, ob eine solche Regelung die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar wegen ihres Alters benachteiligt, weil sie ab einem bestimmten Lebensalter von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden, oder ob lediglich eine mittelbare Diskriminierung denkbar ist. Selbst eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



wäre nach § 10 AGG gerechtfertigt. Eine Regelung, nach der ein Versorgungsanspruch von der Erfüllbarkeit einer 15jährigen Wartezeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze abhängt, bewirkt auch keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Februar 2013 - 3 AZR 100/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. November 2010 - 14 Sa 1328/10 -]

● **Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit**

Gemäß § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin beim Arbeitgeber während der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG). Nach § 15 Abs. 6 BEEG kann der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, soweit eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist.

Die Klägerin ist seit 2006 bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt. Sie brachte am 5. Juni 2008 ein Kind zur Welt und nahm zunächst für die Dauer von zwei Jahren bis zum 4. Juni 2010 Elternzeit in Anspruch. Am 3. Dezember 2008 vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit für den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Mai 2009 auf wöchentlich 15 Stunden und für die Zeit vom 1. Juni 2009 bis zum Ende der Elternzeit am 4. Juni 2010 auf wö-

chentlich 20 Stunden. Mit Schreiben vom 7. April 2010 nahm die Klägerin ab dem 5. Juni 2010 bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes erneut Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig, wie bisher 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Beklagte lehnte dies ab.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, das Angebot der Klägerin auf entsprechende Vertragsänderung anzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Vereinbarung der Parteien vom 3. Dezember 2008 nicht entgegen. Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 18. Mai 2011 - 5 Sa 93/10 -]

● **Schwerbehinderung - Benachteiligung im Bewerbungsverfahren**

Ein Beschäftigter, der eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beansprucht, weil er sich wegen eines durch das AGG geschützten Merkmals benachteiligt sieht, muss Indizien dafür vortragen, dass seine weniger günstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt oder dies zumindest zu vermuten ist.

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch der Klägerin. Diese ist



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



schwerbehindert und wurde bei einer Bewerbung nicht berücksichtigt. Sie war seit 1996 als Büro- und Schreibkraft im Bundespräsidialamt tätig. Nach längerer Erkrankung wurde im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Dezember 2009 festgelegt, dass sie nach Möglichkeit die Beschäftigungsdienststelle wechseln sollte. Das Bundespräsidialamt wandte sich daraufhin auch an den Deutschen Bundestag, ob diese - nicht namentlich bezeichnete - Beschäftigte dort eingesetzt werden könne. Im Juni 2010 schrieb der Deutsche Bundestag eine Stelle als Zweitsekretärin/ Zweitsekretär für das Büro der Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages aus. Auf diese Stelle bewarb sich die Klägerin, die über die verlangte berufliche Ausbildung verfügt, unter Hinweis auf ihre Schwerbehinderung. Am 20. August 2010 fand ein Vorstellungsgespräch mit der Klägerin statt, an dem vonseiten des Deutschen Bundestages über zehn Personen teilnahmen, ua. die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten. Ohne Angabe von Gründen wurde der Klägerin am 1. September 2010 eine Absage erteilt. Nach der Ankündigung, Schadensersatzansprüche geltend zu machen, teilte der Deutsche Bundestag am 10. Dezember 2010 mit, dass die Ablehnung der Klägerin in keinem Zusammenhang mit der Schwerbehinderung gestanden habe. Vielmehr habe sie im Rahmen des Vorstellungsgesprächs keinen überzeugenden Eindruck hinterlassen. Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Entschädigungsklage auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Die Klägerin hat keine Indizien vorgebracht, die die Vermutung zulassen, ihre Bewerbung sei wegen ihrer Schwerbehinde-

rung erfolglos geblieben. Zwar hat die Beklagte die Gründe für die Ablehnung der Klägerin zunächst nicht dargelegt. Dazu wäre sie jedoch nach § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX nur verpflichtet gewesen, wenn sie der Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nach § 71 SGB IX nachgekommen wäre. Das hat die Klägerin nicht dargelegt. Auch die weiteren, von der Klägerin angeführten Tatsachen stellen keine Indizien dafür dar, dass sie wegen ihrer Behinderung bei der Bewerbung unterlegen ist. Auch der Ablauf des Vorstellungsgesprächs lässt diesen Schluss nicht zu. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Februar 2013 - 8 AZR 180/12 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. Dezember 2011 - 3 Sa 1505/11]

● Hinweis zur BAG Entscheidung "Urlaub an gesetzlichen Feiertagen im öD" vom 15.01.2013^(ver.di Text)

Die Entscheidung beruht auf einer besonderen Konstellation im öffentlichen Dienst, bei der Beamtenregelungen auf Tarifkräfte übertragen wurden. Außerhalb des öffentlichen Dienstes gelten nach wie vor die Regelungen des ArbZG.

Es gab hier verschiedene Anfragen, weshalb wir diesen Hinweis für angebracht hielten.¹²

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG

² Bereich Recht E-mail: rechtundratgeber@verdi.de
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P. Bereichsleiter Recht Jens Schubert



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft