



03/12

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG -----S.1
- Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer -----S.2
- Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massentlassungen in einem Interessenausgleich ohne Namensliste
- Umfang des Forderungsübergangs bei „Hartz IV-Leistungen“
- Arbeitszeitkonto - Kürzung von Zeitguthaben-----S.4

Arbeitsrecht

● **Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach AGG**

Will ein Arbeitnehmer Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen, so muss er dafür die Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 AGG einhalten. Die Frist ist wirksam und begegnet nach europäischem Recht keinen Bedenken. Bei Ablehnung einer Bewerbung beginnt die Frist in dem Moment zu laufen, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

Das beklagte Land schrieb zur Jahresmitte 2008 drei Stellen für Lehrkräfte an einer Jus-

tizvollzugsanstalt aus. Der Kläger bewarb sich dafür, wobei er auf seine anerkannte Schwerbehinderteneigenschaft hinwies. Mit Schreiben vom 29. August 2008 lehnte das beklagte Land die Bewerbung des Klägers ab. Dieses Schreiben erhielt der Kläger am 2. September 2008. Mit einem beim beklagten Land am 4. November 2008 eingegangenen Schreiben meldete der Kläger Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche an, weil er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Die Klage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Auffassung der Vorinstanzen bestätigt, wonach der Kläger die Fristenregelung des § 15 Abs. 4 AGG zu beachten hatte. Mit Erhalt des Ablehnungsschreibens hatte der Kläger Kenntnis von den Indizien seiner Benachteiligung, da er bei der Bewerbung auf seine Schwerbehinderung hingewiesen hatte und er abgelehnt worden war, ohne nach § 82 SGB IX von dem öffentlichen Arbeitgeber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Damit war der Kläger mit Erhalt des Ablehnungsschreibens am 2. September 2008 in der Lage, seine Benachteiligung geltend zu machen. Sein dazu gefertigtes Schreiben erreichte das beklagte Land jedoch erst am 4. November 2008, also zu spät. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. März 2012 - 8 AZR 160/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Saarland, Urteil vom 17. November 2010 - 1 Sa 23/10 -]



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



● **Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer**

Gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der nach § 1 BUrlG jedem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr zustehende bezahlte Erholungsurlaub mindestens 24 Werktage. Anders als § 26 Abs. 1 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) knüpft die gesetzliche Regelung damit die Dauer des Urlaubs nicht an das Lebensalter des Arbeitnehmers. Diese Tarifvorschrift regelt, dass bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage beträgt. Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD ist für die Berechnung der Urlaubsdauer das Lebensjahr maßgebend, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AGG iVm. § 1 AGG dürfen Beschäftigte u.a. nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden, wobei eine unmittelbare Benachteiligung vorliegt, wenn eine Person wegen ihres Alters eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Die am 27. Oktober 1971 geborene und seit 1988 beim beklagten Landkreis beschäftigte Klägerin wollte festgestellt haben, dass ihr in den Jahren 2008 und 2009 und damit schon vor der Vollendung ihres 40. Lebensjahres über den tariflich vorgesehenen Urlaub von 29 Arbeitstagen hinaus jeweils ein weiterer Urlaubstag zugestanden hat. Sie hat gemeint, die altersabhängige Staffelung

der Urlaubsdauer in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD verstoße gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Alters. Das Arbeitsgericht hat ihrer Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landkreises das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Klägerin steht für die Jahre 2008 und 2009 jeweils ein weiterer Urlaubstag als Ersatzurlaub zu. Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD benachteiligt Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unmittelbar und verstößt gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters. Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen. Ein gesteigertes Erholungsbedürfnis von Beschäftigten bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr ließe sich auch kaum begründen. Der Verstoß der in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD angeordneten Staffelung der Urlaubsdauer gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten in der Art und Weise „nach oben“ angepasst wird, dass auch ihr Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. März 2010 - 20 Sa 2058/09 -]



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



● **Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen in einem Interessenausgleich ohne Namensliste**

Beabsichtigt der Arbeitgeber Massenentlassungen, muss er gemäß § 17 Abs. 2 KSchG vor Erklärung der Kündigungen den Betriebsrat unterrichten. Nimmt der Betriebsrat hierzu Stellung, muss der Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG seiner Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit diese Stellungnahme beifügen. Ist die Stellungnahme in einen der Massenentlassungsanzeige beigefügten Interessenausgleich integriert, ist der gesetzlichen Anforderung genügt. Einer separaten Stellungnahme in einem eigenständigen Dokument bedarf es nicht.

Über das Vermögen der Arbeitgeberin des Klägers wurde am 1. Oktober 2009 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Am selben Tag informierte dieser den bei der Schuldnerin gebildeten Betriebsrat über die geplanten Massenentlassungen. In einem am 8. Oktober 2009 geschlossenen Interessenausgleich ohne Namensliste erklärte der Betriebsrat, dass ihm die nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderlichen Auskünfte erteilt worden seien und er abschließend keine Möglichkeiten sehe, die beabsichtigten Entlassungen zu vermeiden. Das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG sei damit abgeschlossen. Der Beklagte fügte seiner anschließenden Massenentlassungsanzeige diesen Interessenausgleich bei und wies sowohl in der Anzeige als auch im Anschreiben an die Agentur für Arbeit auf die im Interessenausgleich erfolgte Stellungnahme

des Betriebsrats hin. Nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 12. Oktober 2009 zum 31. Januar 2010. Der Kläger hält diese Kündigung für unwirksam, weil der Massenentlassungsanzeige keine separate Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt gewesen sei und die Beifügung eines Interessenausgleichs nur dann genüge, wenn es sich um einen solchen mit Namensliste handele. Die Vorinstanzen sind dem gefolgt und haben der Klage stattgegeben.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist der Massenentlassungsanzeige beizufügen, um gegenüber der Agentur für Arbeit zu belegen, ob und welche Möglichkeit der Betriebsrat sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden. Diesem Zweck ist genügt, wenn sich aus einer abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats in einem der Anzeige beigefügten Interessenausgleich ohne Namensliste eindeutig ergibt, dass die Kündigungen auch nach Auffassung des Betriebsrats unvermeidlich sind. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. März 2012 - 6 AZR 596/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -, Urteil vom 18. Mai 2010 - 14 Sa 14/10 - Hinweis: Der Senat hat mehrere gleichlautende Urteile in Parallelsachen (- 6 AZR 597/10 bis 6 AZR 607/10 -) verkündet.]

● **Umfang des Forderungsübergangs bei „Hartz IV-Leistungen“**

Erbringt ein Sozialleistungsträger an einen Arbeitnehmer Leistungen, weil der Arbeitgeber die Vergütung nicht zahlt, geht der Vergütungsanspruch gemäß § 115 Abs. 1



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



SGB X in Höhe der an den Arbeitnehmer selbst gewährten Leistungen auf den Leistungsträger über. Hingegen ist bei Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende an Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft nach dem SGB II der Grundsatz der Personenidentität durchbrochen. Erbringt eine ARGE (jetzt: Jobcenter) Leistungen an den nicht getrennt lebenden Ehegatten, den Lebenspartner des Hilfebedürftigen und an dessen unverheiratete Kinder unter 25 Jahren, weil der Arbeitgeber die Vergütung an den Arbeitnehmer nicht zahlt, geht dessen Vergütungsanspruch nach der in § 34b SGB II enthaltenen Sonderregelung auch in Höhe der an diese Personen erbrachten Leistungen auf den Träger der Grundsicherung über.

Der beklagte Insolvenzverwalter blieb dem Kläger für mehrere Monate das Arbeitsentgelt schuldig. Der Kläger und seine Ehefrau bezogen deshalb Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II. Der Beklagte kam der Aufforderung des Grundsicherungsträgers, die für beide Eheleute erbrachten Sozialleistungen zu erstatten, nach und zahlte nur den Restbetrag an den Kläger aus. Der Kläger fordert Nachzahlung seines Arbeitsentgelts in Höhe der seiner Ehefrau zugeflossenen Grundsicherung.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen worden. Es ist noch festzustellen, in welcher Höhe die Grundsicherung erbracht wurde, weil der Beklagte die Vergütung nicht gezahlt hat. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 61/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 8. Dezember 2010 - 5 Sa 54/10 -]

● **Arbeitszeitkonto - Kürzung von Zeitguthaben**

Das auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitguthaben des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber nur mit Minusstunden verrechnen, wenn ihm die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) die Möglichkeit dazu eröffnet.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Briefzustellerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die für das Unternehmen der Beklagten geltenden Tarifverträge Anwendung. Diese sehen vor, dass die Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit Erholungszeiten erhalten, die in den Dienstplänen zu bezahlten Kurzpausen zusammengefasst sind. Außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleistete Überstunden und deren Ausgleich durch Freizeit werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten. Am 1. April 2008 trat ein neuer Tarifvertrag in Kraft, welcher die Erholungszeiten kürzte. Diese Kürzung konnte erst zum 1. Juli 2008 in neuen Dienstplänen umgesetzt werden. Die Beklagte strich deshalb ein Zeitguthaben von 7,20 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin mit der Begründung, die Klägerin habe im Zeitraum vom 1. April bis zum 30. Juni 2008 die geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Gutschrift der gestrichenen Stunden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Der Senat hat die Revision der Beklagten zurückgewiesen. Weder Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung erlauben es, das



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, die sich aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit in den Dienstplänen ergeben. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 676/11 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 3. März 2011 - 5 Sa 2328/10 -]¹²

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

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



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**