

Ausgabe Nr. 4, 2012

A. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Ehrenamt begründet kein Arbeitsverhältnis
- II. Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters
- III. Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis
- IV. Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen

B. Aktuelle Gesetzgebung

- I. Beitragsnachforderungen wegen der Tarifunfähigkeit der CGZP belaufen sich bislang auf rund 70 Millionen Euro
- II. Anhebung von Sozialhilfe und Arbeitslosengeld

A. Aktuelle Rechtsprechung

I. Ehrenamt begründet kein Arbeitsverhältnis

(BAG, Urteil vom 29. August 2012 – 10 AZR 499/11)

Durch die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit wird kein Arbeitsverhältnis begründet.

Der Träger einer örtlichen Telefonseelsorge und unterhält Räumlichkeiten, in denen ein hauptamtlicher und rund fünfzig ehrenamtliche Mitarbeiter den Seelsorgedienst verrichten. Nach der Dienstordnung für die ehrenamtlichen Kräfte wird deren regelmäßige Beteiligung erwartet. Jeweils im Vormonat legt der Träger Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen können. Die ehrenamtlich tätige Klägerin war auf der Grundlage von schriftlichen „Beauftragungen“ seit dem 26. April 2002 als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich im Umfang von zehn Stunden im Monat für den Telefonseelsorge-Träger tätig. Die Klägerin erhielt lediglich einen Unkostensatz von 30,00 Euro monatlich. Am 22. Januar 2010 wurde die ehrenamtlich Tätige mündlich von ihrem Dienst entbunden.

Die von der ehrenamtlich tätigen Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor dem Bundesarbeitsgericht - wie schon in den Vorinstanzen - erfolglos. Zwischen den Parteien bestand kein Arbeitsverhältnis. Die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen ist - bis zur Grenze des Missbrauchs - rechtlich zulässig, wenn eine Vergütung, wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit, nicht zu erwarten ist. Die Ausübung von Ehrenämtern dient nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen. Im Streitfall besteht kein Anhaltspunkt für die Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 62 vom 29. August 2012)

[Nach oben](#)

II. Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Alters

(BAG, Urteil vom 23. August 2012 – 8 AZR 285/11)

Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis, dass Mitarbeiter eines bestimmten Alters gesucht werden, so scheidet der Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht allein daran, dass der Arbeitgeber keinen anderen neuen Mitarbeiter eingestellt hat.

Der Arbeitgeber hatte im Juni 2009 mittels einer Stellenausschreibung zwei Mitarbeiter im Alter zwischen 25 und 35 Jahren gesucht. Der 1956 geborene Kläger bewarb sich um eine Stelle, wurde aber nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Obwohl solche durchgeführt worden waren, stellte der Arbeitgeber keinen anderen Bewerber ein. Der Bewerber macht geltend, er sei wegen seines Alters unzulässig benachteiligt worden und verlangt vom Arbeitgeber eine Entschädigung nach dem AGG. Die Vorinstanzen haben seine Klage abgewiesen.

Dagegen hatte die Revision des Arbeitnehmers vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hätte die

Newsletter

2013

- Ausgabe Nr. 2, 2013
- Ausgabe Nr. 1, 2013

2012

- Ausgabe Nr. 4, 2012
- Ausgabe Nr. 3, 2012
- Ausgabe Nr. 2, 2012
- Ausgabe Nr. 1, 2012

2011

- Ausgabe Nr. 3, 2011
- Ausgabe Nr. 2, 2011
- Ausgabe Nr. 1, 2011

2010

- Ausgabe Nr. 4, 2010
- Ausgabe Nr. 3, 2010
- Ausgabe Nr. 2, 2010
- Ausgabe Nr. 1, 2010

2009

- Ausgabe Nr. 3, 2009
- Ausgabe Nr. 2, 2009
- Ausgabe Nr. 1, 2009

2008

- Ausgabe Nr. 3, 2008
- Ausgabe Nr. 2, 2008
- Ausgabe Nr. 1, 2008

2007

- Ausgabe Nr. 3, 2007
- Ausgabe Nr. 2, 2007
- Ausgabe Nr. 1, 2007

2006

- Ausgabe Nr. 2, 2006
- Ausgabe Nr. 1, 2006

2005

- Ausgabe Nr. 2, 2005
- Ausgabe Nr. 1, 2005

2004

- Ausgabe Nr. 3, 2004
- Ausgabe Nr. 2, 2004
- Ausgabe Nr. 1, 2004

Entschädigungsklage nicht allein mit der Begründung abweisen dürfen, ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG scheidet allein deshalb aus, weil sie keinen anderen Bewerber eingestellt habe. Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dies wird bei seiner Entscheidung über das Bestehen des geltend gemachten Entschädigungsanspruchs zu prüfen haben, ob der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet war und ob eine Einstellung wegen seines Alters unterblieben ist.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 61 vom 23. August 2012)

[Nach oben](#)

III. Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis

(BAG, Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10)

Jeder Arbeitnehmer hat nach § 1 BUrlG in jedem Kalenderjahr auch dann Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn er im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig krank war. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezogen hat und eine tarifliche Regelung bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis während des Bezugs dieser Rente auf Zeit ruht. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch steht nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ist § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, europarechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.

Die als schwerbehindert anerkannte Arbeitnehmerin und Klägerin war vom 1. Juli 2001 bis zum 31. März 2009 in der Rehabilitationsklinik des Arbeitgebers gegen eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von zuletzt 2.737,64 Euro beschäftigt. Im Jahr 2004 erkrankte sie, bezog ab dem 20. Dezember 2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung und nahm bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Tätigkeit für den Arbeitgeber nicht mehr auf. Nach dem TVöD, der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand, ruhte das Arbeitsverhältnis während des Bezugs der Rente auf Zeit und es verminderte sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Die Arbeitnehmerin hatte die Abgeltung von 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009 mit 18.841,05 Euro brutto beansprucht. Die Vorinstanzen haben der Klage bezüglich der Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen stattgegeben, den Arbeitgeber zur Zahlung von 13.403,70 Euro verurteilt und nur die Klage hinsichtlich der Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs abgewiesen.

Die Revision des Arbeitgebers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts größtenteils Erfolg. Die Arbeitnehmerin hat gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG nur Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und Zusatzurlaubs aus den Jahren 2008 und 2009 mit 3.919,95 Euro brutto. In den Jahren 2005 bis 2007 sind die nicht abdingbaren gesetzlichen Urlaubsansprüche trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zwar entstanden. Ihrer Abgeltung steht jedoch entgegen, dass sie vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen sind.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 56 vom 07. August 2012)

[Nach oben](#)

IV. Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen

(BAG, Urteil vom 16.02.2012 - 8 AZR 98/11)

Ohne besondere vertragliche Vereinbarung besteht grundsätzlich keine Pflicht des Arbeitgebers, seine Organisationsgewalt so auszuüben, dass die Höhe des erfolgsabhängigen variablen Entgelts einzelner Mitarbeiter sich nicht verändert.

Der Arbeitgeber vertreibt Versicherungsleistungen. Dabei arbeitet er mit einem Verein zusammen. Der Kläger ist angestellter Versicherungsvertreter in diesem Bereich. Für den Verein werden Werber zugleich als sog. „Beauftragte“ auch für den Arbeitgeber aktiv und versuchen, mit den Mitgliedern des Vereins ein Beratungsgespräch über Versicherungen zu vereinbaren. Dieses wird dann von „Beratern“ des Arbeitgebers durchgeführt. Die Berater erhalten Provisionen, wobei ein bestimmtes Fixum vom Arbeitgeber garantiert wird. Der Kläger war zunächst als Berater tätig, dann leitete er als Gruppenleiter mehrere Beauftragte und schließlich als Vertriebsleiter mehrere Berater an. Das erfolgsabhängige variable Entgelt des Klägers überstieg das vertraglich garantierte Fixum immer um ein Mehrfaches. Im Verein nahm die Zahl der Beauftragten von 2003 bis 2008 um etwa 60 % ab.

Mit der Klage verlangt der Kläger nun Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen in den Jahren 2006 bis 2008. Er vertritt die Auffassung, der Arbeitgeber habe

schuldhaft die Zahl der Beauftragten im Verein reduziert, wodurch die Beratungstermine zurückgegangen sind. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, eine ausreichende Zahl von Beratern und Beratungsterminen zur Verfügung zu stellen.

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

Die zwischen den Parteien getroffenen Entgeltvereinbarungen sind unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu beanstanden. Dem Wesen eines variablen Entgeltbestandteils entspricht es, in der Höhe von Einflüssen des Marktes, der Vertriebsorganisation des Arbeitgebers oder solchen, die von der Person des Arbeitnehmers ausgehen, abhängig zu sein. Grundsätzlich besteht, soweit die vertraglich vereinbarte Aufgabe nicht verändert wird, keine Pflicht des Arbeitgebers, seine Organisation so vorzuhalten, dass die erfolgsabhängig Vergüteten ein maximales variables Entgelt erzielen. Dies hätte einer gesonderten vertraglichen Vereinbarung bedurft, die im vorliegenden Fall nicht gegeben war.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 14 vom 16. Februar 2012)

[Nach oben](#)

B. Aktuelle Gesetzgebung

I. Beitragsnachforderungen wegen der Tarifunfähigkeit der CGZP belaufen sich bislang auf rund 70 Millionen Euro

69,3 Millionen Euro mussten Leiharbeitsfirmen, die Tarifverträge mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) abgeschlossen hatten, nach aktuellem Stand an Rentenversicherungen nachzahlen. Das geht aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hervor. Inzwischen steht nicht nur fest, dass die CGZP zum Zeitpunkt des BAG-Beschlusses vom 14.12.2010 (Az. 1 ABR 19/10) tarifunfähig gewesen ist, sondern zu keinem Zeitpunkt tariffähig war (BAG, Beschluss vom 22. und 23.5.2012 - 1 ABN 27/12, 1 AZB 58/11 und 1 AZB 67/11).

(Quelle: Aktuelle Meldungen des Deutschen Bundestages vom 11. September 2012)

[Nach oben](#)

II. Anhebung von Sozialhilfe und Arbeitslosengeld

Die Sozialhilfe und die Grundsicherung im Alter sowie bei Erwerbsminderung erhöhen sich zum 1. Januar 2013. Ein alleinstehender Erwachsener bekommt monatlich acht Euro mehr. Auch Arbeitslosengeld-II-Empfänger erhalten mehr.

Das Bundeskabinett brachte den entsprechenden Verordnungsentwurf auf den Weg. Der Bundesrat muss noch zustimmen. Die Regelsätze werden jährlich überprüft und fortgeschrieben. Das ist im Gesetz über die Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten (SGB II) und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII) festgelegt.

Die Regelbedarfe erhöhen sich zum 1. Januar 2013 um 2,26 Prozent.

Regelbedarfe im Jahr 2013 gegenüber 2012:

- Regelbedarfsstufe 1 - Alleinlebende: 382 Euro (8 Euro mehr)
- Regelbedarfsstufe 2 - Paare/Bedarfsgemeinschaften: 345 Euro (8 Euro mehr)
- Regelbedarfsstufe 3 - Erwachsene im Haushalt anderer: 306 Euro (7 Euro mehr)
- Regelbedarfsstufe 4 - Jugendliche von 14 bis unter 18 Jahren: 289 Euro (2 Euro mehr)
- Regelbedarfsstufe 5 - Kinder von 6 bis unter 14 Jahren: 255 Euro (4 Euro mehr)
- Regelbedarfsstufe 6 - Kinder von 0 bis 6 Jahre: 224 Euro (5 Euro mehr)

[Nach oben](#)

Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten

Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)