

## Ausgabe Nr. 2, 2013

### A. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung
- II. Kein Auskunftsanspruch eines abgelehnten Stellenbewerbers
- III. Sozialplangestaltung und Altersrentenbezug
- IV. Berücksichtigung von Leiharbeiternehmern im Entleiherbetrieb

### B. Aktuelles

- Entwurf des Bundesrates einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit

## A. Aktuelle Rechtsprechung

### I. Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung

(BAG, Urteil vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11)

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten.

Gemäß § 13 Absatz 1 Satz 3 BUrlG kann von der Regelung in § 7 Absatz 4 BUrlG, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und sieht er davon ab, steht auch Unionsrecht einem Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem bei ihr als Lader beschäftigten und seit Januar 2006 arbeitsunfähigen Kläger ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Im Kündigungsrechtsstreit regelten die Parteien in einem Vergleich u.a., dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten aufgelöst worden ist, die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.500,00 Euro zahlt und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind. Mit einem Schreiben vom 29. Juli 2010 hat der Kläger von der Beklagten ohne Erfolg verlangt, Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2008 mit 10.656,72 Euro abzugelten. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von Urlaubsabgeltung in Höhe von 6.543,60 Euro verurteilt.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klage ist unbegründet. Die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich hat den mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Anspruch des Klägers auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs erfasst.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 33 vom 14. Mai 2013)

[Nach oben](#)

### II. Kein Auskunftsanspruch eines abgelehnten Stellenbewerbers

(BAG, Urteil vom 25. April 2013 – 8 AZR 287/08)

Ein abgelehnter Stellenbewerber hat gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Auskunft, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat.

Die 1961 in der Russischen SSR geborene Klägerin hatte sich im Jahre 2006 auf die von der Beklagten ausgeschriebene Stelle eines Softwareentwicklers erfolglos beworben. Die Beklagte teilte ihr nicht mit, ob sie einen anderen Bewerber eingestellt

## 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

hatte und gegebenenfalls, welche Kriterien für diese Entscheidung maßgeblich gewesen waren. Die Klägerin behauptet, sie habe die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt und sei lediglich wegen ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Herkunft nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und damit unter Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskriminiert worden. Sie hat von der Beklagten eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Einen Anspruch der Klägerin auf Auskunft gegen die Beklagte, ob diese einen anderen Bewerber eingestellt hat und gegebenenfalls aufgrund welcher Kriterien, sah der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach nationalem Recht nicht. Auf seine Vorlage an den EuGH hatte dieser mit Urteil vom 19. April 2012 (- C-415/10 -) entschieden, dass sich ein solcher Auskunftsanspruch auch nicht aufgrund des Gemeinschaftsrechts ergibt, die Verweigerung jedes Zugangs zu Informationen durch einen Arbeitgeber jedoch unter Umständen einen Gesichtspunkt darstellen kann, welcher beim Nachweis der Tatsachen heranzuziehen ist, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung des EuGH blieb die Entschädigungsklage ohne Erfolg.

Die Klägerin hat zwar auf ihr Geschlecht, ihr Alter und ihre Herkunft hingewiesen, jedoch keine ausreichenden Indizien dargelegt, welche eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen und die nach § 22 AGG zu einer Beweislast der Beklagten dafür führen würden, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat. Auch die Verweigerung jeglicher Auskunft durch die Beklagte begründete im Streitfall nicht die Vermutung einer unzulässigen Benachteiligung der Klägerin.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 28 vom 25. April 2013)

[Nach oben](#)

### III. Sozialplangestaltung und Altersrentenbezug

(BAG, Urteil vom 26. März 2013 – 1 AZR 813/11)

Die Betriebsparteien dürfen bei der Bemessung von Sozialplanleistungen berücksichtigen, dass Arbeitnehmer eine vorgezogene gesetzliche Altersrente beziehen können. Das verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz) und das Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union.

Nach einem bei der Beklagten bestehenden Sozialplan berechnet sich die Abfindung nach dem Bruttoentgelt, der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter (Standardformel). Nach Vollendung des 58. Lebensjahres erhalten die Beschäftigten einen Abfindungsbetrag, der sich auf einen 85%-igen Bruttolohnausgleich unter Anrechnung des Arbeitslosengeldes bis zum frühestmöglichen Eintritt in die gesetzliche Altersrente beschränkt. Hiernach wurde dem 62-jährigen Kläger eine Abfindung in Höhe von 4.974,62 Euro gezahlt. Er hat den Systemwechsel für die Berechnung der Abfindung für eine unzulässige Altersdiskriminierung gehalten und eine weitere Abfindung in Höhe von 234.246,87 Euro nach der Standardformel verlangt.

Seine Klage blieb vor dem Ersten Senat ohne Erfolg.

Ein Sozialplan soll die künftigen Nachteile ausgleichen, die Arbeitnehmern durch eine Betriebsänderung entstehen. Dafür stehen den Betriebsparteien nur begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung. Die an das Lebensalter anknüpfende Berechnung der Abfindung ist nach § 10 Satz 3 Nr. 6 Alternative 2 AGG und Art. 6 Absatz 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG zulässig. Wegen der Überbrückungsfunktion einer Sozialplanabfindung ist es nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien bei rentennahen Arbeitnehmern nur deren bis zum vorzeitigen Renteneintritt entstehenden wirtschaftlichen Nachteile nach einer darauf bezogenen Berechnungsformel ausgleichen. Sie sind nicht gehalten, den rentennahen Arbeitnehmern mindestens die Hälfte einer nach der Standardformel berechneten Abfindung zu gewähren. Das gibt auch das Unionsrecht nicht vor.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 23 vom 26. März 2013)

[Nach oben](#)

### IV. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb

(BAG, Beschluss vom 13. März 2013 – 7 ABR 69/11)

Leiharbeitnehmer sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen.

Nach § 9 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) richtet sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats nach der Anzahl der im Betrieb in der Regel beschäftigten

Arbeitnehmer. Bei 5 bis 100 Arbeitnehmern kommt es darüber hinaus auch auf die Wahlberechtigung an. Ab 101 Arbeitnehmern nennt das Gesetz diese Voraussetzung nicht mehr.

In Betrieben mit in der Regel 701 bis 1000 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus 13 Mitgliedern, in Betrieben mit in der Regel 1001 bis 1500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern.

Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts nunmehr unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden hat, zählen in der Regel beschäftigte Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern kommt es auch nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeitnehmer an.

Anders als in den Vorinstanzen hatte daher die Anfechtung einer Betriebsratswahl durch 14 Arbeitnehmer beim Bundesarbeitsgericht Erfolg.

In ihrem Betrieb waren zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl neben 879 Stammarbeitnehmern regelmäßig 292 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Der Wahlvorstand hatte die Leiharbeitnehmer bei der Wahl nicht berücksichtigt und einen 13-köpfigen Betriebsrat wählen lassen. Unter Einbeziehung der Leiharbeitnehmer wäre dagegen ein 15-köpfiger Betriebsrat zu wählen gewesen.

*(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 18 vom 13. März 2013)*

[Nach oben](#)

## B. Aktuelles

### Entwurf des Bundesrates einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 03. Mai 2013 einen Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit beschlossen. Der Entwurf soll nunmehr der Bundesregierung zugeleitet werden.

#### Hintergrund:

Arbeitsbedingte psychische Belastung ist zu einem zentralen Thema der gesundheits- und arbeitsschutzpolitischen Diskussion geworden. Nach den Auswertungen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gehört arbeitsbedingter Stress zu den wesentlichen gesundheitsgefährdenden Ursachen in der Arbeitswelt. Der aktuelle Stressreport Deutschland der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin weist das Multitasking, also verschiedene Arbeiten zeitgleich zu betreuen, starken Termin- und Leistungsdruck, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge und Arbeitsunterbrechungen als zentrale Belastungsfaktoren aus. Die Folgen für die physische und psychische Gesundheit können sehr vielfältig sein.

Das von den Oppositionsparteien initiierte Gesetzgebungsverfahren knüpft vor allem an diesen Stressreport 2012 an. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte bereits hierauf reagiert und Änderungen im Arbeitsschutzgesetz in einem anderen Gesetzgebungsverfahren auf den Weg gebracht. Der Vorschlag der Opposition wählt hingegen den Weg über eine Rechtsverordnung im Sinne von § 18 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Inhaltlich geht der Entwurf davon aus, dass das Arbeitsschutzgesetz auch Fälle psychischer Belastungen erfasse, es aber einer konkretisierenden Verordnung bedürfe.

#### Die wichtigsten Inhalte der Verordnung im Überblick

##### § 2 Begriffsbestimmungen

Die Regelung liefert eine Definition für "psychische Belastungen" sowie eine Definition für das "Arbeitssystem".

##### § 3 Grundpflichten (des Arbeitgebers)

Die Regelung statuiert eine grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen im Sinne von § 2 ArbSchG zu treffen, um eine Gefährdung der Beschäftigten durch psychische Belastungen zu vermeiden bzw. zu verringern.

##### § 4 Gefährdungsbeurteilung

Die Regelung knüpft an die §§ 5, 6 ArbSchG an und konkretisiert diese im Hinblick auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

##### §§ 6, 7 (Betriebliche Gestaltungsmaßnahmen)

Die Regelungen legen konkret fest, welche Anforderungen an Vermeidungsmaßnahmen zu stellen sind und wie die Arbeit zu organisieren ist.

## **§ 9 Ausschuss für psychische Belastung bei der Arbeit**

Die Regelung sieht die Bildung eines Ausschusses beim BMAS vor, dessen Aufgabe es insbesondere ist, den aktuellen Stand der Wissenschaft sowie entsprechende Regelungen zu ermitteln.

[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](#)